

## Työneuvoston lausunto TN 1357-99 (17/98)

Työneuvoston lausunto **työaikalain** (605/1996) **soveltamisesta** myyntityötä tekevään X:ään ja **matkaan käytetyn ajan lukemisesta työaikaan**. Annettu Uudenmaan työsuojelupiirin pyynnöstä 15 päivänä huhtikuuta 1999. Uudenmaan työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, onko työaikalakia sovellettava X:n työhön Tyylikoru Oy:n palveluksessa ja missä määrin matkustamiseen käytetty aika luetaan työaikaan sisältyväksi.

### Lausuntopyynnössä esitetty kuvaus X:n työskentelyehdoista

X solmi toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen Tyyli-Koru Oy:n kanssa 7.1.1998. Työsopimuksessa oli esitetty tehtävät / työalueet ja palkkaus. Palkaksi oli sovittu kiinteä peruspalkka (mk/kk) + työtehtävän mukaan määräytyvä provisio (5 % tai 10 %). Työajasta ei ollut sovittu mitään. Työsopimus uusittiin 23.6.1998, jolloin osa työtehtävistä / alueista poistettiin ja maksettavan provision osuutta pienennettiin. Ehdollisena sovittiin, että mikäli Keski-Suomeen saadaan palkattua uusi myyntimies, toimii X tuolloin piiripäällikkönä ja neuvoo sekä opastaa uutta myyntimiestä. Tästä tehtävästä sovittiin korvaukseksi 5 %:n provisio alueen kokonaismyynnistä nettona. Varsinaisesta myyntityöstä X:n korvaus oli 10 % nettomyynnistä, samoin kuin puhelinmyynnistä konttorilla. Uudessa työsopimuksessa sovittiin myös siitä, että X hoitaa ”määrättyä paperisotaa” maanantaisin toimistolla Helsingissä ”olleessaan muina päivinä edistämässä kaikin tavoin Tyyli-Koru Oy:n myyntiä”. Työajasta ei tässäkään työsopimuksessa sovittu mitään.

X:n normaali työviikko alkaa maanantaisin ja päättyy perjantaina. X on oman kertomansa mukaan suurimman osan työajastaan työmatkalla. Matkaviikkoja hänen kertomansa mukaan on 2-3/kk. X käyttää matkustamiseen Tyyli-Koru Oy:n autoa, jonka ajokustannukset maksaa työnantaja. Työnantaja korvaa kohtalaiset majoituskulut ja maksaa ruokarahaa 100 mk/vrk. Käytännössä X matkustaa ympäri Suomea. Toimitusjohtaja yleensä valitsee kutakin kertaa varten erikseen, etukäteen erityisesti suunnittelematta, ajoreitin ja myyntikohteet sekä kulloisenkin yöpymispaikan ja siten myös matkustus-, myynti- ja lepoajat.

Työpäivän pituuden määräytymiseen vaikuttaa myyntikohteiden sijainti toisiinsa nähden, niiden määrä ja niissä käytetty aika (yleensä ½ - n. 2 t) sekä myös sopivan yöpymispaikan etäisyys työpäivän viimeisestä myyntikohteesta. Työmatkat voivat kestää myöhään iltaan (klo 21.00) ja jatkua aikaisin aamulla (jopa klo 04.00-05.00). Tarkoituksena on käyttää mahdollisimman suuri osa vuorokaudesta Tyyli-Koru Oy:n tuotteiden myymiseen ja myynnin edistämiseen. Käytännössä X:n työajat vaihtelevat ollen kuitenkin pääsääntöisesti huomattavasti pidempiä kuin 8 t/vrk. X on esittänyt esimerkin työviikostaan. Tällä esimerkkiviikolla työpäivien pituus vaihteli välillä 12-16 t/vrk lukuunottamatta lauantaita, jolloin työpäivän pituus oli 9 t/vrk.

### Lausuntopyynnön liitteenä olevista asiakirjoista saatava selvitys

Lausuntopyynnön liitteenä on kaksi työsopimusjäljennöstä. Työsopimuksen, joka on päivätty 7.1.1998, mukaan X:n työtehtävinä ovat ”yhteydenpito edustajiin, Kokkolan Halpa-Halli Oy:n ja Veljekset Keskisen telineiden hoito ja täyttö sekä muun myynnin kehittäminen”.

Palkkauksesta on sovittu seuraavaa:

”peruspalkka 7000,00 mk/kk

10 % verottomasta puhelinmyynnistä

10 % verottomasta myynnistä Halpa-Halliin ja Veljekset Keskiselle

5 % verottomasta myynnistä Maxi-Makasiiniin”.

Liitteenä oleva toinen sopimus on otsikoitu ”uusittu työsopimus” ja se on päivätty 23.6.1998. Sopimuksessa on sovittu, että ”X:n työtehtävään ei kuulu hoitaa Kokkolan Halpa-Hallia. X jatkaa edustajana hoitaen ja edistäen Keski- ja Itä-Suomen alueet ja mahdollisuuksien mukaan M.S:n kanssa Pohjois-Suomen eli Lapin.Saatuamme sopivan myyntimiehen Keski-Suomeen, toimii X silloin piiripäällikkönä ja neuvoo ja opastaa uutta myyntimiestä, mistä hän saa silloin 5 % alueen kokonaismyynnistä nettona. Ollessaan itse myynnissä hän saa silloin 10 % nettomyynnistä. Lisäksi puhelinmyynnistä konttorilla hän saa myös 10 % netosta.” Sopimuksessa on sovittu myös siitä, että X hoitaa maanantaisin määrättyä paperisotaa toimistolla ja että hän on muina päivinä edistämässä kaikin tavoin Tyyli-Koru Oy:n myyntiä. Sopimuksesta selviää myös se, että X:n peruspalkaksi on sovittu 7000 mk/kk. Lisäksi Tyyli-Koru Oy maksaa kohtalaiset majoitus- ja ajokulut sekä 100 mk/päivä ruokarahaa. Lausuntopyynnön liitteenä on myös X:n selvitys yhden esimerkkiviikon työajoista ja matkareiteistä.

	työ työ alkoi	työ loppui	tunnit	ylityö	selitys
13.7.	08.00	24.00	16	8	konttori klo 8.00 - 14.00 Helsinki-Ruovesi-Alavieska, 590 km
14.7.	08.00	20.00	12	4	Alavieska-Keminmaa, 250 km
15.7.	08.00	22.00	14	6	Keminmaa-Enontekiö, 370 km
16.7.	08.00	21.00	13	5	Enontekiö-Kilpisjärvi-Enontekiö-Sirkka-Sodankylä, 780 km
17.7.	04.30	20.00	15,5	7,5	Sodankylä-Inari-Sodankylä-Keminmaa, 650 km
18.7.	05.00	14.00	9	9	Keminmaa-Helsinki, 750 km

## Tyyli-Koru Oy:n kuuleminen ja X:n vastaus

Työneuvosto on varannut Tyyli-Koru Oy:lle tilaisuuden antaa selvityksensä asiassa. Selvityksessään Tyyli-Koru Oy on ilmoittanut, että X on toiminut yhtiön palveluksessa myyntimiehenä yhteensä noin 22 vuotta. X on vuosien mittaan hoitanut useita myyntialueita ja on erittäin kokenut myyjä, joka tuntee asiakkaansa ja tuotteet. X:n työsuhde on kuitenkin purettu useita kertoja alkoholinkäytön vuoksi ja raittiiden jaksojen jälkeen hänet on palkattu uudestaan. Uusin työsuhde on alkanut tammikuussa 1998. Aikaisemmin X teki työtään yksin, mutta toimitusjohtaja on ollut vuosien aikana matkoilla ”henkisenä tukena”. Työn suorittamiseen nähden asiat eivät ole muuttuneet. X on itse saanut valita ajoreitin ja myyntikohteet.

Toimitusjohtajan tarkoituksena ei ole ollut määrätä työsuorituksesta, vaan olla henkisenä tukena. Toimitusjohtaja on jo 82-vuotias, joten on selvää, että myyntimiehellä itsellään on myyntivastuu. X:n tehtäviin myyntimiehenä on kuulunut yksi toimistopäivä viikossa (maanantai) ja muut ajat kentällä myyntiä, kuten myyntimiehillä yleensä.

Tyyli-Koru Oy on ottanut kantaa myös lausuntopyyntöön liitteenä olevaan X:n selvitykseen viikon 13.7.-18.7. kulusta. Tyyli-Koru Oy toteaa, että X ei ollut 13.7. toimistolla työssä, vaikka hänen olisi pitänyt siellä olla. Matkalle lähdettiin tämän vuoksi vasta tiistaina 14.7. Toimitusjohtaja joutui lähtemään matkalle mukaan X:n tueksi. X sai itse päättää matkan toteutuksen ja hän halusi itse hoitaa matkan yhden viikon aikana. Yhtiö olisi hyväksynyt myös parin viikon matkan.

Tyyli-Koru Oy toteaa, että X:n työhön on kuulunut runsaasti matkustamista, jota ei voida pitää työsuorituksena. Em. esimerkiviikon Lapin myyntimatkasta noin ½ oli ajoaikaa. Matkan aikana myyntinäytteille ei ole tarvinnut tehdä mitään. Tyyli-Koru Oy katsoo, että X on työskennellyt sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Näillä perusteilla X:ään ei tule soveltaa työaikalakia.

Työneuvoston pyynnöstä X on esittänyt vastineensa Tyyli-Koru Oy:n selvitykseen. Tässä yhteydessä X on selvittänyt, että hänen työsopimuksensa oli purettu useita kertoja puolin ja toisin. X on ilmoittanut muun muassa, ettei hän saanut itse päättää työmatkoistaan, vaan ne määräsi toimitusjohtaja yksin. X on todennut, että työsopimuksessa ei sovittu varsinaisesti matkustamisesta. X oli itse ajanut matkoilla eikä toimitusjohtaja ollut ajanut lainkaan. Mukana autossa oli ollut neljä isoa näytelaukkaa, joita esiteltiin kiinnostuneille myyntikohteissa. Myyntikohteissa, joissa on sovittu telineiden hoidosta, tilataan korut tarvittaessa Helsingistä ja ne toimitetaan asiakkaalle postitse. Myös uudet asiakkaat saavat koruvalikoimansa postitse. X on todennut, että asiat hoituisivat periaatteessa myös puhelimitse.

## **TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO**

### **Työ kiinteän työpaikan ulkopuolella**

Työaikalain (605/1996) soveltamisala on yleinen. Lakia sovelletaan muun muassa kaikkeen työsuhteessa tehtyyn työhön, ellei työtä ole 2 §:ssä säädetty soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta ”työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”. Lainkohtaan pyrittiin kokoamaan kumottujen työaikalakien vastaavat säännökset. Tästä johtuen työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan soveltamisala on aiempaa sääntelyä laajempi.

Työaikalakia ei siis sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kiinteän työpaikkansa ulkopuolella, jos katsotaan, että työ on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajan asiana ole valvoa työhön käytetyn ajan järjestelyjä. Työnantajan tehtäviinhän kuuluu valvoa työajan käyttöä niin, ettei säännöllistä työaikaa ylitetä eikä ainakaan ylitetä ylityön enimmäismääriä. Siihen, milloin kiinteän työpaikan ulkopuolella tehty työ jää työaikalain ulkopuolelle, vaikuttaa työn luonne ja suoritusolot. Niiden on oltava tosiasiallisesti niin itsenäisiä, ettei työnantajan voida edellyttää valvovan työajan järjestelyjä. Tällöinkin on kiinteällä työpaikalla tehtävään työhön sovellettava työaikalakia, ellei tällainen työ ole tilapäistä ja lyhytaikaista. Tämän tyyppisiä töitä, joita tehdään osittain työpaikalla ja osittain muualla voivat olla muun muassa kauppaedustajan tai vastaavan työ, eräät työt avosairaanhoidossa, terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa ja nk. kenttätyö (HE 34/1996, s. 36). Ratkaisevana asiassa ei ole ammattinimike tai työtehtävien laatu, vaan työtehtävien suoritustapa. Lainkohdassa tarkoitettu työntekijä edustaa työnantajaansa asiakkaiden / muun sidosryhmän keskuudessa.

Työn suoritustavan on siis oltava itsenäinen ja lisäksi on kiinnitettävä huomiota työntekijän mahdollisuuksiin itsenäisesti suunnitella tarkat toimintatavat. Se, voidaanko työnantajan asiaksi katsoa valvoa työajan järjestelyjä, on arvioitava tapauskohtaisesti. Arvioinnin pohjaksi voidaan esittää tiettyjä suuntaviivoja. Hallituksen esityksessä työaikalain (HE 34/1996, s. 37) todetaan, että kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön on sovellettava työaikalakia, jos työnantaja voi etukäteen määrätä työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäiset ajankohdat. Samoin, jos työntekijä on velvollinen ilmoittamaan, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Lisäedellytyksenä on, että työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työpäivän aikana työajan käyttöä. Työneuvosto on lausunnossaan 1349-98 todennut, että tavat, joilla työnantaja voi osallistua työaikojen järjestelyyn ja valvontaan voivat muodostua erilaisiksi eri olosuhteissa. Ratkaisevana arvioitaessa työaikalain soveltumista on pidettävä sitä, voiko työnantaja päättää tai etukäteen tietää työajan pysymisensä säännöllisen työajan rajoissa, ylityön tekemisestä ja lepoajoista (TN 1275-91 ja 1329-1996). Jos työnantaja voi määrätä ja määrää työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäiset ajankohdat, on työ työpaikan ulkopuolella työaikalain piirissä. Näin myös silloin, jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle päivittäisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdan edellyttäen, että työnantajalla on myös mahdollisuus valvoa varsinaisen työajan käyttöä. Toisaalta työneuvosto on katsonut

Työnantajalla on oltava mahdollisuus valvoa työntekijän työajan käyttöä myös työpäivän aikana. Mitään välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei kuitenkaan edellytetä, vaan riittävää on valvontamahdollisuuden olemassaolo. Työntekijän on oltava, kuten lausunnossa TN 1332-1996 on todettu, sillä tavoin työnantajan valvonnassa, että työnantaja voi tarvittaessa selvittää työajan pysymisen säännöllisen työajan rajoissa. Valvonnan taso ja sen käytännön muodot ovat aina työnantajan itsensä päätettävissä. Työaikalain voidaan kuitenkin katsoa velvoittavan työnantajan järjestämään mahdollisuuden valvontaan keinoin, jotka kulloinkin ovat kohtuudella käytettävissä. Erilaiset tekniset menetelmät voivat olla apuna seurattessa työajan käyttöä. Työneuvosto on katsonut (TN 1349-98), että menetelmä, joka ensisijaisesti palvelee muuta tarkoitusta kuin työntekijöiden työajan valvontaa, voi muodostaa myös työajan valvonnan erään muodon. Työneuvoston lausuntokäytännössä on katsottu, että työnantajan mahdollisuus saada jälkikäteen tietoa työajan käytöstä raporttien tms. välityksellä, ei välttämättä täytä valvontakriteeriä - valvontaan on oltava mahdollisuus nimenomaan työsuorituksen aikana.

Työneuvosto ei voi ottaa kantaa lausuntopyynnössä tarkoitettuun yksittäistapaukseen. Jotta työneuvosto voisi esittää ehdottoman kannan työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkinnasta X:n kohdalla, olisi työskentelyolosuhteista oltava yksityiskohtaista, riidatonta näyttöä. Näin ollen työneuvosto voikin todeta ainoastaan sen, että työaikalain soveltuminen lausuntopyynnössä tarkoitettun X:n työhön, on ratkaistava edellä esitetyillä perusteilla. Tapauksessa on arvioitava, onko kyseessä työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu työ. Asiakirjoista saatavan selvityksen mukaisesti X:n työ vaikuttaisi työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulta työltä silloin, kun työtä tehdään kiinteän työpaikan ulkopuolella. On huomattava, että arvioitaessa työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa, tarkastellaan kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä. Vaikka tämä työ jäisi työaikalain ulkopuolelle, voi silti kiinteässä työpaikassa tehty työ kuulua työaikalain soveltamisalaan.

## **Matkustamiseen käytetyn ajan lukeminen työaikaan**

Jos työhön on sovellettava työaikalakia, on ratkaistava kysymys matkaan käytetyn ajan lukemisesta työaikaan. Työaikalain 4 §:n 3 momentin mukaan matkaan käytettyä aikaa ei lueta

työaikaan, ellei matkaa ole samalla pidettävä työsuorituksena. Aikaa, joka kuluu matkustamiseen työn suorituspaikalle ja sieltä takaisin, ei siis yleensä lueta työajaksi. Jos matka on pelkän matkustamisen ohella työsuoritusta, voidaan tämä aika lukea työajaksi. Pelkästään se, että työntekijä kuljettaa työnantajan osoittamaa moottoriajoneuvoa, ei ole työsuoritusta, ellei kyseessä ole moottoriajoneuvon ammattikuljettaja (TN 848-68).

Työsuoritukseen viittaavia seikkoja on esitetty hallituksen esityksessä työaikalain (HE 34/1996). Asiaa ei ole voitu tarkoin säätää. Arviointi siitä, onko matkustaminen työsuoritusta, on aina tehtävä tapauskohtaisesti. Työneuvosto on kumotun työaikalain aikana ottanut kantaa asiaan. Matkustamisella voi olla työsuorituksen piirteitä silloin, kun työntekijä joutuu kuljettamaan moottoriajoneuvoa ja samalla työn tekemistä varten tarkoitettuja tarvikkeita tai välineitä. Menomatkan lukeminen työaikaan ei tarkoita sitä, että myös paluumatka olisi luettava työaikaan. Jokaista matkaa on arvioitava erikseen. Työneuvosto on aikaisemmassa käytännössään katsonut, että matka on työsuoritusta, jos kuljetettavana on satoja kiloja tai yli tuhat kiloa painavia työvälineitä ja -tarvikkeita (mm. TN 887-70, 1050-78, 1204-87 ja 1205-87). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kuljettavilla tarvikkeilla tulisi aina olla jokin tietty paino, jotta matkustaminen luettaisiin työaikaan. Jos tarvikkeet ja välineet ovat painoltaan vähäisiä, voi myös niiden kuljetus olla tietysin edellytyksin työsuoritusta. Tällöin on kiinnitettävä huomiota siihen, olisiko tarvikkeiden kuljetus järjestettävä työpaikalle, jos työntekijä kulkisi sinne muulla tavoin kuin työnantajan osoittamalla ajoneuvolla ja siihen, onko matkustaminen tavaroita kuljettaen työntekijän ajankäytön kannalta edullisempaa kuin julkisilla kulkuvälineillä matkustaminen. Tässä yhteydessä työvälineillä ja -tarvikkeilla ei tarkoiteta kuitenkaan pieniä ammattityökaluja. Lisäksi on tarkasteltava sitä, onko työntekijä määrätty kuljetustehtävään vai ei (mm. TN 1322-95). Matkustaminen voi olla työsuoritusta myös silloin, kun työntekijä kuljettaa ajoneuvossa työn tekemistä varten tarpeellista työvoimaa (ks. em. työneuvoston lausunnot).

Työsuoritus-kriteeriä on kuitenkin tulkittava suppeasti. Matkustamisen on oltava edellä selvitetyin tavalla matkustamisen ohella myös työsuoritusta, jotta se luettaisiin työaikaan. Mikä tahansa työskentely matkustamisen aikana, ei tee matkustamisesta työsuoritusta. Jos katsotaan, että kaikkeen X:n työhön soveltuu työaikalaki, on ratkaisu matkaan käytetyn ajan lukemisesta työaikaan tehtävä edellä esitetyillä perusteilla.