

Työneuvoston lausunto TN 1379-01 (äänestys 7-2, 14/2000)

Työneuvoston lausunto **työaikalain** soveltamisesta metsäalan toimihenkilöiden työhön. Annettu Hämeen työsuojelupiirin pyynnöstä 16 päivänä elokuuta 2001.

Lausuntopyyntö

Hämeen työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko metsäalan kenttätöitä tekeviin toimihenkilöihin sovellettava työaikalakia ja millä perusteilla tässä yhteydessä ratkaistaan se, onko työnantajan asiaksi katsottava valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä.

Lausuntopyynnössä todetaan, että Hämeen työsuojelupiirin työsuojelutoimiston työsuojelutarkastaja on UPM-Kymmene Oyj Metsän Etelä-Suomen hankinta-alueen Lahden piirissä 18.4.2000 toimittamassaan työsuojelutarkastuksessa todennut, että työaikakirjanpitoa ei ollut pidetty yhtiön kenttätöitä tekevistä toimihenkilöistä. Työnantaja on työsuojelupiirille toimittamassaan selvityksessä vedonnut siihen, että Lappeenrannan kihlakunnan johtava kihlakunnansyyttäjä on tehnyt asiaan liittyen syyttämättäjättämispäätöksen. Työsuojelupiiri toteaa, että työnantajan vastauksen perusteella on ilmeistä, että työnantajan näkemyksen mukaan metsäalan toimihenkilöt jäävät työaikalain soveltamisalan ulkopuolella työaikalain 2 §:n 3 kohdan perusteella. Työsuojelupiiri toteaa, että syyttämättäjättämispäätöksessä ei väitetä, että mainitut toimihenkilöt jäisivät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, vaan siinä todetaan, että säännös on tulkinnanvarainen.

Hämeen työsuojelupiiri katsoo, ettei työnantajan tulkinta asiassa ole oikea eikä perusteltu. Metsätoimihenkilöiden työajan järjestelyn voidaan työsuojelupiirin mukaan katsoa olevan sellaisia, että työnantajalla on sekä mahdollisuus että velvollisuus valvontaan. Kenttätöimihenkilöiden työnkuvaan kuuluu puun osto tiloilta, puunkorjuutyön ja metsäkuljetusten suunnittelu, organisointi ja ajoittaminen, työnjohtajana toimiminen tarvittaessa sekä joissain tapauksissa maantiekuljetusten järjestely. Kenttätöitä tekevät toimihenkilöt toimivat kiinteistä työnantajan tiloissa sijaitsevista työpisteistä käsin ja käyttävät työssään työnantajan heille luovuttamia tietotekniikan ja muita työvälineitä. Kenttätöihin kuuluu osana maastossa toimiminen. Tämä ei voi kuitenkaan automaattisesti merkitä sitä, että työnantajalla ei olisi mahdollisuuksia valvoa työajan käyttöä. Kentällä tehtävä työ määräytyy työnantajan intresseistä eikä ratkaisevasti esimerkiksi puun myyjien, puunkorjuutyötä suorittavien taikka muiden sellaisten tahojen ehdoilla, joiden ajankäyttöä työnantajalla ei ole mahdollisuuksia säädellä tai ennakoita.

Hämeen työsuojelupiirin käsityksen mukaan metsäalan toimihenkilöiden työskentely ei ohjautu siten, ettei työnantajan asiana olisi valvoa työajan järjestelyjä. Sillä, että työnantaja ei mahdollisesti tosiasiallisesti valvo työajan järjestelyjä, ei ole merkitystä työaikalain soveltamisen kannalta.

Työsuojelupiiri toteaa, että asialla näyttää olevan nyt esillä olevaa tapausta laajempaakin merkitystä ja että metsäalan yrityksillä näyttäisi olevan yhtenäisempi kanta siitä, että työaikalakia ei sovelleta metsätoimihenkilöihin. Lisäksi työsuojelupiiri toteaa, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan jälkimmäisen osan soveltamisalakriteerin sisällöstä on epätietoisuutta. Näihin seikkoihin viitaten työsuojelupiiri katsoo, että asiassa on perusteltua saada työneuvoston lausunto.

Lausuntopyynnön liitteenä oleva selvitys

Lausuntopyynnön liitteenä on 18.4.2000 UPM-Kymmene Metsä Etelä-Suomen hankinta-alueen Lahden piirissä toimitetun työsuojelutarkastuksen pöytäkirja. Pöytäkirjaan on kirjattu muun muassa, että työnantajalla ei ollut esittää toimihenkilöitään koskevaa työaikakirjanpitoa. Työnantajan käsityksen mukaan ns. kenttätyötä tekevät toimihenkilöt eivät olisi työaikalain piirissä. Lisäksi pöytäkirjassa on todettu, että työsuojelupiirin käsityksen mukaan työnantajan kaikkiin toimihenkilöihin sovelletaan työaikalain säännöksiä.

Työnantaja UPM-Kymmene Metsä on toimittanut työsuojelupiirille asiassa selvityksen. Työnantaja toteaa viitaten Lappeenrannan kihlakunnansyyttäjän asiaa koskevaan tutkimukseen ja päätökseen syyttämättä jättämisestä, että metsätoimihenkilöiden työajasta ei ole pidettävä työaikakirjanpitoa.

Lappeenrannan kihlakunnan syyttäjä on jättänyt syyttämättä UPM-Kymmene Oyj:n hallintojohtaja A:n työaikasuojelurikoksesta. Asiassa oli kyse työaikakirjanpidon laatimisesta yhtiön hankintaesimiehen ja apulaispiiripäällikön nimikkeillä toimivista henkilöistä. Hallintojohtaja on todennut, että työaikalaki ei sovellu mainittuihin henkilöihin ottaen huomioon heidän työnsä luonne. Henkilöiden työpäivät koostuvat liikkumisesta laajalla alueella (useita kuntia). Apulaispiiripäällikön työhön voi sisältyä jossakin määrin enemmän toimistotyötä kuin hankintaesimiehillä, mutta toimistolla käyntien tarve on vähentynyt teknisen kehityksen myötä. Työpäivä käsittää usein vain noin tunnin jakson aamulla toimistolla ja työajan valvonta on käytännössä työn luonne huomioon ottaen mahdotonta. Syyttäjä totesi, ettei asiassa ole näyttöä rikoksesta ja jätti siis A:n syyttämättä. Päätöstä on perusteltu muun muassa seuraavasti: ”Ottaen huomioon nyt kysymyksessä olevien toimihenkilöiden työn luonne ja yllä selostettu hallituksen esityksen perustelut työaikalain soveltamisesta katson, että UPM-Kymmene Oyj:n puolesta esitettyä tulkintaa jättää pitämättä työaikakirjanpito tapahtumatiedoissa todettujen henkilöiden osalta voidaan pitää lain säännöksen tulkinnanvaraisuus huomioon ottaen perusteltuna, eikä A:n voida katsoa näytetyn tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta rikkoneen työaikalain työaikakirjanpitoa koskevia säännöksiä.”

Asianosaisen kuuleminen

Työneuvosto on varannut UPM-Kymmene Oyj:lle tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa. Yhtiö on kirjallisessa selvityksessään laajasti kuvannut tapahtumatietoja (esitutkintaa, syyttämättäjättämispäätöstä ja työsuojelutarkastusta).

Työnantaja toteaa, että vaikka Hämeen työsuojelupiirin lausuntopyyntö koskee ainoastaan UPM-Kymmene Oyj Metsän Etelä-Suomen Lahden piirin kenttätyötä tekeviä metsätoimihenkilöitä, tulee työneuvoston lausunnolla todennäköisesti olemaan laajempaakin merkitystä. Tämä johtuu siitä, että muun muassa metsätoimihenkilöiden tehtävät ovat muissa metsäteollisuusyrityksissä pitkälti samankaltaisia kuin UPM-Kymmene Oyj:ssä. Asia on metsäteollisuuden puunhuollon ja kilpailukyvyn kannalta merkittävä. Työnantaja toteaa, että syyttäjä on pitänyt UPM-Kymmene Oyj:n perustelua siitä, ettei työaikalaki sovellu, perusteltuna. Työnantajalla ei ole tosiasiallisesti mitään mahdollisuuksia valvoa metsätoimihenkilön työajan käyttöä. Kentällä toimiessaan metsätoimihenkilön ajankäyttöön vaikuttaa oleellisesti myös puun myyjien yms. tahojen ajankäyttö. Muun muassa tämän vuoksi metsätoimihenkilöiden työskentely kentällä tapahtuu varsin itsenäisesti.

Työnantaja toteaa, että UPM-Kymmene Oyj:n kenttäorganisaatio, jossa metsätoimihenkilöt työskentelevät (muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta), muodostuu hankinta-alueista, piireistä ja tiimeistä. Hankinta-alueet muodostuvat 4-5 piiristä ja nämä taas 4-6 tiimistä. Hankinta-alueen metsätoimihenkilömäärä on noin 100, piirin noin 20-25 ja tiimin 3-6. Piirillä on piiritoimisto ja tiimillä on oma toimisto, joka on hankintaesimiesten ns. kiinteä toimipaikka. Hankintaesimiesten esimiehenä toimiva piiripäällikkö työskentelee piiritoimistossa. Piiritoimiston ja tiimitoimistojen etäisyys toisistaan on yli 10 kilometriä, usein useita kymmeniä kilometrejä. Yhden tiimin alue käsittää maantieteellisesti yleensä useita kuntia. Piiripäällikkö tapaa alaisiaan harvoin, yleensä kuukausittaisen kokouksen yhteydessä.

Metsätoimihenkilöiden työ tiimeissä on työnantajan mukaan hyvin itsenäistä. Tiimit vastaavat itsenäisesti niille asetettujen tavoitteiden (tavoitteet hankittavista määristä, laadusta, hinnoista ja taksoista) saavuttamisesta. Tiimeissä on sovittu työnjaosta eri henkilöiden kesken – tarvittaessa toimitaan kuitenkin toisten sijaisina. Tiimien toimihenkilöt suunnittelevat ja päättävät täysin itsenäisesti oman ajankäyttönsä. He vastaavat yhteydenpidosta tehtäisiin, puun myyjiin, metsureihin, kone- ja autoyrittäjiin ja näiden kuljettajiin, metsänhoitoyhdistyksiin, metsäkeskuksiin, eri ympäristötahoihin ym. sidosryhmiin. Metsätoimihenkilön työhön kuuluu yhteydenpitoa eri tahoihin ja monipuolista verkostomaista yhteistyötä. Metsätoimihenkilöllä on itsellään vastuu siitä, että tehtävät tulevat hoidettua hyvin. Esimiehillä ei ole edellytyksiä eikä käytännössä tarvetta seurata metsätoimihenkilöiden työaikaa.

Työnantaja kuvaa metsätoimihenkilöiden työolosuhteita monipuolisiksi ja vaihteleviksi. Pääosin työ on ”liikkuvaa” ja osin epäsäännöllistä. Työtä tehdään eri paikoissa: puun myyjien luona, autossa, metsissä yksin ja metsureiden, korjuukoneiden kuljettajien sekä puutavara-autoilijoiden kanssa. Työn kuvaan kuuluvat myös erilaiset markkinointiin liittyvät tilaisuudet. Tiimitoimistolla metsätoimihenkilö käy yleensä lyhyesti sähköpostia lukemassa tai kirjoittamassa sekä tilityksiä tai muita tiedon käsittelyyn liittyviä tehtäviä hoitamassa. Kun kannettavat tietokoneet ovat yleistyneet, ovat käynnit toimistolla harventuneet. Matkapuhelimet ovat pääasiallisin yhteydenpitoväline. Joitakin satunnaisia kokonaisia toimistopäiviä on kuukausittain – nämä ovat yleensä tiimikokouksia.

Metsätoimihenkilön työhön kuuluu

- puun ostoa,
- korjuun suunnittelua, johtamista ja valvontaa,
- kuljetusten suunnittelua, johtamista ja valvontaa sekä
- metsänhoidollisia tehtäviä.

Puun ostotyöhön kuuluu yhteydenpito myyjiin, leimikoiden arviointi ja rajausta, kauppakirjojen ja mittaustodistusten laadinta myyjien luona sekä runsaasti neuvotteluja. Maastossa suoritetaan varastojen tarkistus. Ostotyön ajankohtaan vaikuttavat myyjien aikataulut, vapaapäivät, lomat. yms. eikä työtä voida tehdä pelkästään normaalina työaikana.

Korjuutyö tehdään pääosin metsässä. Korjuun suunnittelu, korjuuohjeiden anto metsureille ja koneenkuljettajille edellyttävät käyntiä korjuukohteilla. Metsässä tapahtuu myös puutavaran mittausta, työmaiden valvonta ja jälkitarkastukset.

Kuljetusten ohjaus tapahtuu pääosin tietojärjestelmän avulla, mutta työhön kuuluu myös varastojen inventointia ja yhteydenpitoa autonkuljettajiin. Pelkästään kuljetuksiin liittyviä töitä tekeviä metsätoimihenkilöitä ei tiimeissä juuri ole, vaan mainitut työt on yhdistetty ostotehtäviin.

Metsänhoidollisiin tehtäviin kuuluu suuressa määrin metsässä tapahtuvaa inventointi-, suunnittelu- ja työnjohtotyötä.

Työnantajan selvityksen liitteenä on satunnaisotannalla kerätyt viittä metsätoimihenkilöä koskevat matkalaskut, matka- ja ajopäiväkirjat. Asiakirjoista selviää, että henkilöt ovat liikkuneet työpäivien aikana usean kunnan alueella. Toimistopäiviä eri henkilöillä on ollut noin kuukauden pituisena ajanjaksona 0-3 kappaletta.

Työnantaja katsoo, ettei sillä ole tosiasiallista mahdollisuutta valvoa metsätoimihenkilöiden päivittäistä ajankäyttöä. Tähän ei ole myöskään minkäänlaista tarvetta tai pyrkimystä. Metsätoimihenkilöt toimivat työssään täysin itsenäisesti päättäen myös työnsuorituksensa ajankohdan ja paikan. Työ on kenttätyötä ilman työajan valvontaa. Työntekijällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa, milloin aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Kiinteällä työpaikalla käynnit ovat harvalukuisia, satunnaisia ja ajalliselta kestoaltaan lyhyitä.

Työnantaja katsoo, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan sillä ei ole velvollisuutta soveltaa työaikalakia lausuntopyynnössä tarkoitettuihin metsätoimihenkilöihin. Perusteena käsitykselleen työnantaja viittaa metsätoimihenkilöiden työn organisointiin, työolosuhteisiin, työn kuvaukseen, joka on todennettu matkalasku / matka- ja ajopäiväkirjoilla, työn itsenäisyyteen ajankäytön osalta, kiinteällä työpaikalla suoritetun työn satunnaisuuteen ja vähäisyyteen, ajankäytön valvonnan tosiasialliseen mahdottomuuteen ja tarpeettomuuteen sekä tästä johtuvaan ajankäytön valvonnan täydelliseen puuttumiseen sekä siihen, että metsätoimihenkilöillä ei ole velvollisuutta ilmoittaa päivittäisen työnsä alkamis- ja päättymisajankohtaa.

Työnantaja viittaa siihen, että se on sidottu Metsäteollisuus ry:n ja Metsäalan Toimihenkilöliitto ry:n välillä 1.2.2000 solmittuun työehtosopimukseen. Mainitussa työehtosopimuksessa metsäalan toimihenkilöllä tarkoitetaan ”henkilöä, joka metsäalan koulutuksen tai toimen edellyttämän tietopuolisen ja käytännöllisen pätevyyden omaavana toimii jäljempänä määritellyissä tehtävissä eli

- a) henkilöä, joka työsuhteensa perusteella toimii työnantajan edustajana metsä- ja uuttoalan työntekijöihin nähden ja joka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen jakaa, johtaa, valvoo ja tarkkailee työtä ottamatta säännöllisesti itse osaa työhön ja osallistumatta työntekijäin urakka-ansioihin
- b) henkilöä, joka välittömästi johtamatta työntekijäin työtä suunnittelee, ohjaa ja tarkastaa alaansa kuuluvia toimenpiteitä tai edustaa työnantajaa metsäkaupoissa tai puutavaran kaupoissa, vaihdoissa, vastaanotoissa tai luovutuksissa sekä henkilöä, joka työskentelee metsäalan teknillisissä, koulutus-, suunnittelu tai neuvontatehtävissä
- c) henkilöä, joka koulutuksen tai aikaisempien kenttätehtävien perusteella on katsottava metsäalan toimihenkilöksi, mutta joka työskentelee metsäosastossa, metsänhoitaja-

alueessa, metsänhoitaja-, piiriesimies- tai piirityönjohtajapiirissä tai työnjohtajatoimiston toimistotehtävissä.”

Työnantaja viittaa työehtosopimuksen työaikaa koskeviin määräyksiin. Sopimuksen 10 §:n 2 kohdan mukaan toimihenkilöön, joka toimii pääasiassa toimistotehtävissä, sovelletaan hänen ollessaan sanotuissa tehtävissä voimassa olevaa työaikalakia sekä TT:n solmimia toimihenkilökuntaa koskevia yleissopimuksia. Sopimuksen 10 §:n 3 kohdan mukaan kaikkiin muihin sopimuksen piiriin kuuluviin toimihenkilöihin noudatetaan vapaamuotoista työaikaa, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. ”Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 40 tuntia viikossa. Työaikaa koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Myöskään päivittäistä työn alkamista tai päättymistä ei mahdollisesti erikseen sovittua toimistoaikaa lukuun ottamatta määritellä. Työpäivän aikana toimihenkilö voi hoitaa myös omia asioitaan.”

Työnantaja korostaa sitä, että ns. kenttätöitä tekevät metsätoimihenkilöt ovat olleet vakiintuneesti vuosikymmeniä työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Uusi 23.11.1996 voimaan tullut työaikalaki ei työnantajan mukaan muuttanut tätä asiantilaa. Myös työehtosopimusmääräykset ovat pysyneet samansisältöisinä lain muutoksesta huolimatta. Työaikalain tultua voimaan sekä Metsäteollisuus ry että Metsäalan Toimihenkilöliitto ry lähettivät jäsenilleen kiertokirjeet, joissa katsottiin, että ns. kenttämiehet kuuluvat edelleenkin työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Muu asiassa saatu selvitys

Työnantaja on liittänyt selvitykseensä mainitut kiertokirjeet. Metsäteollisuus ry:n kirjeessä todetaan muun muassa, että vapaamuotoista työaikaa tekevien metsätoimihenkilöiden osalta työnantajan tehtävänä on selvittää ja ratkaista, kuuluuko toimihenkilö lain soveltamispiiriin vai ei. Kirjeessä todetaan, että ratkaisu lain soveltamispiiriin kuulumisesta on tehtävä työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella. Lisäksi kirjeessä todetaan, että jos vapaamuotoista työaikaa tekevän toimihenkilön katsotaan olevan työaikalain soveltamisalan piirissä, on muutoksena nykytilaan verrattuna se, että työnantajan on huolehdittava työaikalain mukaisesta työaikakirjanpidosta. ”Muutoin vapaamuotoista työaikaa tekevän toimihenkilön työaika ja työajasta johtuvat korvaukset määräytyvät voimassa olevan työehtosopimuksen perusteella riippumatta siitä, onko toimihenkilö lain soveltamispiirissä vaiko ei.”

Metsäalan toimihenkilöliitto ry:n kirjeessä on todettu, että ”(p)ääsääntöisesti voidaan todeta ns. kenttämiesten kuuluvan edelleenkin työaikalain soveltamispiiriin ulkopuolelle. Sen sijaan kiinteissä työpaikoissa ja toimistoissa työskentelevät tulevat kuulumaan lain piiriin. Rajankäyntialueena tulee olemaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat johtavat esimiestehtävät metsäosastossa, hankinta-alueessa ja piirissä.”

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt Hämeen työsuojelupiiriltä lisäselvitystä. Piiriä on pyydetty esittämään yksityiskohtainen kuvaus UPM-Kymmene Oyj Metsän Etelä-Suomen hankinta-alueen Lahden piirin kenttätöitä tekevien metsätoimihenkilöiden toimenkuvasta ja kuvaus työnantajan organisaatiosta. Lisäksi on pyydetty selvittämään, mikä on kenttätöitä tekevien metsätoimihenkilöiden kiinteä työpaikka, missä se sijaitsee, kuinka usein siellä käydään ja mitä siellä tehdään sekä, miten kenttätöitä tekevät metsätoimihenkilöt ovat yhteydessä

esimieheensä, kuinka usein yhteydenottoja on ja millaisista asioista. Lisäselvityksenä työsuojelupiiri on toimittanut UPM-Kymmene Oyj Metsän laatiman selvityksen, jonka ovat allekirjoittaneet hallintojohtaja A, piiripäällikkö B ja työsuojeluvaltuutettu C.

UPM-Kymmene Metsän organisaatiota on muutettu niin, että piirien kokonaismäärä on pienentynyt, Entisen Lahden piirin alue jakautuu uudessa organisaatiossa Riihimäen ja Heinolan piireille ja Lammin tiimi kuuluu nykyisin Riihimäen piiriin. Lahden piirin organisaatio perustui tiimeihin. Piiriä on johtanut piiripäällikkö, joka toimi hankintaesimiesten esimiehenä. Piiripäällikkö työskenteli piiritoimistossa ja hänellä oli Lahden piirissä 29 alaista. Kenttätyötä tekevät henkilöt muodostavat tiimejä. Lahden piirissä tiimejä oli 7. Tiimissä oli 3-6 henkilöä. Lahden piirin piiritoimisto oli Hollolassa ja tiimillä oli yksi tai useampia tiimitoimistoja, jotka olivat hankintaesimiesten kiinteitä toimipaikkoja. Tiimitoimistot sijaitsivat Hollolassa, Lammilla, Hauholla, Padasjoella, Asikkalassa, Heinolassa, Sysmässä ja Hartolassa. Piiritoimiston ja tiimitoimiston etäisyys on ollut vähintään 10 kilometriä lukuun ottamatta Hollolaa. Yhden tiimin alue on maantieteellisesti käsittänyt yhden tai useamman kunnan.

Selvityksessä todetaan, että piiripäällikkö tapaa alaisiaan fyysisesti varsin harvoin, yleensä muutaman kerran vuodessa tiimivierailujen ja kokousten sekä kerran vuodessa pidettävän kehityskeskustelun yhteydessä.

Metsätoimihenkilöiden työ tiimeissä on hyvin itsenäistä. Tiimit vastaavat hankittavia määriä, laatuja, hintoja ja taksoja koskevien tavoitteiden saavuttamisesta itsenäisesti. Tiimin toimihenkilöt suunnittelevat ja päättävät myös oman ajankäyttönsä itsenäisesti. Tiimin jäsenten välillä on sovittu työnjaosta, mutta tarvittaessa on toimittava toisen sijaisena. Metsätoimihenkilön työhön kuuluu runsaasti yhteydenottoja eri tahoihin sekä monipuolista verkostomaista yhteistyötä. Metsätoimihenkilöllä on itsellään vastuu siitä, että asiat tulevat hyvin hoidetuiksi. Esimiehellä ei ole edellytyksiä, käytännön mahdollisuutta eikä tarvetta osallistua metsätoimihenkilön työn ja ajankäytön yksityiskohtaiseen seurantaan.

Selvityksessä on kuvattu osto-, korjuu-, kuljetus- ja metsänhoitohankintaesimiehen tehtäviä. Hankintaesimies on yhtiön kenttätyötä tekevien työntekijöiden ammattinimike.

Ostohankintaesimies vastaa itsenäisesti puun ostosta määritellyllä alueella. Työhön kuuluu

- asiakassuhteiden hoitamista,
- yhteydenpitoa puun myyjiin,
- ostotarjousten laadintaa,
- leimikoiden arviointia, rajauksia ja suunnittelua,
- metsänhakkuu- ja hankintasopimusten laadintaa myyjien luona,
- sopimusten tallentamista tietojärjestelmään,
- metsänhakkuuilmoituksen laadintaa ja toimittamista viranomaisille,
- metsälain noudattamisen valvontaa,
- neuvotteluja ja markkinointi- sekä metsäpalvelutapahtumia ja -tehtäviä ja
- sidosryhmäyhteistyötä sekä osallistumista muihin tiimin tehtäviin (sijaisuudet ym.).

Hankintaesimies vastaa itsenäisesti puun korjuusta määritellyllä alueella. Työhön kuuluu korjuun yleistä suunnittelua ja ohjelmointia (ajoitus, leimikkovalinnat ym.). Tämän lisäksi siihen kuuluu

- korjuukohteiden toimittamista hakkuukoneille,
- korjuukohteiden yksityiskohtaista suunnittelua,
- metsälain määräysten noudattamisen varmistamista korjuukohteissa,
- neuvotteluja ja sopimusten laadintaa koneyrittäjien ja metsureiden kanssa yhteistyössä piirin kanssa,
- päivittäistä yhteistyötä metsurien, koneyrittäjien ja koneenkuljettajien kanssa,
- mittausta ja mittaustarkkuuden valvontaa,
- puutavaran laatu seurantaa,
- työmaiden valvontaa,
- työmaiden jälkitarkastuksia ja
- korjuun tilityksiä ja osallistumista tiimin muihin tehtäviin.

Kuljetushankintaesimiehen tehtäviin kuuluu vastata itsenäisesti tiimin puiden kuljetuksista tehtäville. Työhön kuuluu tiimin hankinnan ja kuljetusten suunnittelua, ohjelmointia ja seurantaa. Lisäksi työhön kuuluu

- neuvotteluja ja sopimusten laadintaa autoyrittäjien kanssa yhteistyössä piirijohdon kanssa,
- päivittäistä yhteydenpitoa tehtaisiin sekä kuljetusyrittäjiin ja kuljettajiin, piirin kuljetusvastaavaan ja naapuritiimien kuljetusvastaaviin,
- puutavaran laatu seurantaa ja
- kuljetusten tilityksiä ja osallistumista tiimin muihin tehtäviin.

Selvityksessä todetaan, että Lahden piirissä ei ollut metsänhoitoon erikoistuneita hankintaesimiehiä, vaan tähän toimeen kuuluvat tehtävät oli jaettu muille hankintaesimiehille. Myös muiden tehtävien yhdistämistä on käytännössä tehty.

Tiimitoimisto on kenttätyötä tekevien toimihenkilöiden kiinteä työpaikka. Hankintaesimiehet käyvät tiimitoimistolla useita kertoja viikossa. Toimistolla käydessään he tekevät sopimusten ym. aineiston tallennuksia, laativat tilityksiä, lukevat ja kirjoittavat sähköpostiviestejä sekä osallistuvat noin kerran kuukaudessa pidettäviin tiimikokouksiin. Kenttätyötä tekevän metsätoimihenkilön tarve pitää yhteyttä esimieheensä on vähäinen. Piiripäälliköllä ei ole mahdollisuutta alaisten suuren määrän vuoksi päivittäiseen tai edes viikoittaiseen yhteydenpitoon hankintaesimiesten kanssa. Käytännössä yhteydenottoja on ollut 3-4 kertaa kuukaudessa. Yleensä nämä yhteydenotot koskevat ostotoimintaa tai henkilöstöasioita.

Suullinen kuulustelu

Työneuvosto on lisäselvityksen hankkimiseksi järjestänyt asiassa suullisen kuulustelun 3.5.2001. Kuultavina olivat hallintojohtaja A, piiripäällikkö B, työsuojeluvaltuutettu C ja luottamusmies D. Nauhalta puretut kuulemiskertomukset on liitetty asiakirjoihin.

Luottamusmies D antoi suullisen kuulustelun päätteeksi kirjallisen selvityksensä. D toteaa selvityksessään muun muassa, että hankintaesimiesten työstä merkittävä osa tehdään kiinteässä toimipaikassa. Toimihenkilöiden asuessa toimiston läheisyydessä työ alkaa ja päättyy useimmiten ”paikallistoimilla”. Työn kausiluonteisuuden vuoksi toimihenkilöt tekevät tavanomaisen työajan (klo 8-16.30) ulkopuolella työtä 0-8 tuntia (Lammin toimistolla 1-4 tuntia viikossa aika-ajoin). D toteaa, että piiripäällikkö, apulaispiiripäälliköt ja hankintaesimiehet ovat tavoitettavissa päivittäin nykyteknologian ansiosta. Sähköpostit tulee lukea päivittäin. Tavallisin yhteydenpitoväline on puhelin. D katsoo, että toimihenkilöiden

työajan seuranta on mahdollista nykyteknologiaa hyödyntäen. D pitää hyvänä sitä, että myös metsäalan toimihenkilöille määritellään normaali päivittäinen ja viikoittainen työaika.

Olosuhteista johtuen tähän tulisi sallia työaikajousto, joka kirjattaisiin päivittäin.

UPM-Kymmene Oyj:n pyyntö

UPM-Kymmene Oyj on pyytänyt, että työneuvosto kuulisi asiassa pääyhdysmies E:tä. Työneuvosto päätti 31.5.2001, ettei se järjestä enää suullista kuulustelua E:n kuulemiseksi. UPM-Kymmene Oyj:lle on varattu mahdollisuus esittää kirjallinen lausuma suullisen kuulustelujen kertomusten pohjalta.

Lausuma suullisesta kuulustelusta

Hämeen työsuojelupiirillä ei ollut lausuttavaa suullisesta kuulustelusta.

UPM-Kymme Oyj on lausumassaan todennut, että suullisen kuulemisen tulos vahvistaa sen aikaisemmin esittämiä kuvauksia metsätoimihenkilöiden työolosuhteista, työn organisoinnista, johtamisesta ja työtavoista. Kuultujen kertomukset todistavat yhtiön mukaan, että valtaosa metsätoimihenkilöiden työstä tapahtuu kiinteän toimipaikan eli toimiston ulkopuolella. Työ tapahtuu toimihenkilön itsensä suunnittelemana ja päättämällä tavalla, hänen itsenäisesti sopimassa tai päättämässä paikassa sekä hänen itsensä määrittelemänä aikana. Kiinteällä työpaikalla tapahtuva työ on tilapäistä ja lyhytaikaista. Lisäksi kuulemisissa tuli ilmi, että työnantajalla ei ole käytännön mahdollisuutta määrätä työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäisiä ajankohtia. Lain edellyttämiä työvuoroluetteloita ei voida laatia tai niitä ei ainakaan voida työn luonteesta ja olosuhteista johtuen noudattaa käytännössä eikä niillä tällöin voi olla lain tarkoittamaan merkitystä.

Yhtiö toteaa, että kuulemisessa on esitetty työajan seurannan voivan tapahtua tietoteknisin ratkaisuin ”automaattisesti” metsätoimihenkilöiden matkapuhelinliikennettä sekä tietojärjestelmien käyttöä lokikirjan avulla seuraten. Yhtiön mielestä matkapuhelinten käytön seuranta ei voi olla luotettava ja pätevä seurantatapa. Puhelinliikenteen yksityiskohtainen valvonta ei ole myöskään lain mukaista. Lisäksi tällaisen valvonnan toteuttaminen käytännössä olisi kohtuutonta. Tietojärjestelmän lokikirjan käyttö valvonnassa ei ole myöskään mahdollista. Sen lukemiseen ei ole oikeutta muilla kuin tietojärjestelmäadministraattoreilla eikä linjaesimiehiltä voida edellyttää tarvittavaa osaamista ja ajankäyttöä lokikirjan lukemiseen ja käyttöön. Lisäksi lokikirjaa säilytetään yhtiön tietojärjestelmässä vain viikon ajan.

Yhtiö toteaa, että tiimien toimihenkilöt eivät voi myöskään valvoa tiimin toisten jäsenten työaikaa. Tällaista velvollisuutta ei voida asettaa työntekijöille eikä työtovereille ole myöskään oikeutta valvoa toisten työaikaa.

Metsäteollisuus ry:n ja Metsäalan Toimihenkilöliitto-METO ry:n välisessä työehtosopimuksessa metsätoimihenkilön ohjeelliseksi viikkotyöajaksi on määritelty 40 tuntia. Työehtosopimukseen on myös kirjattu toimihenkilön mahdollisuus päästä työajan seurantaan. Työnantajalla ei ole halua eikä tarvetta teettää toimihenkilöillä jatkuvia ylityksiä. Se, että käytännössä työajan seuranta on käytetty vähän, osoittaa, että asia ei ole ongelma.

Yhtiö katsoo, että metsäosastolla ylityöt ja niiden korvaaminen lain ja työehtosopimuksen mukaan ovat hyvin hallinnassa. Työehtosopimuksessa määritelty 40 tunnin keskimääräinen viikkotyöaika on myös käytännössä toteutunut. Yhtiön metsätoimihenkilöt eivät ole aloitteisesti ottaneet työajan seuranta-asiaa eivätkä ylityöasiaa esille ongelmana eivätkä he ole esittäneet näihin liittyen vaatimuksia. Asia on ainoastaan työsuojelupiirien hanke ja perustuu puutteelliseen tietämykseen tai näkemykseen asioiden todellisesta tilasta.

Yhtiö katsoo, ettei työaikalakia ole sovellettava yhtiön kenttätyötä tekeviin metsätoimihenkilöihin.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto esittää äänestyksen (7-2) jälkeen lausuntonaan seuraavaa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausunnon kohde

Hämeen työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain soveltamisesta UPM-Kymmene Oyj Metsän Etelä-Suomen hankinta-alueen Lahden piirin kenttätyötä tekeviin metsätoimihenkilöihin. Työsuojelupiiri toteaa, että koska työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan jälkimmäisestä osasta on epäselvyyttä ja koska metsäalan yrityksillä näyttää olevan yhtenäinen kanta siitä, ettei työaikalakia sovelleta kenttätyötä tekeviin, on asiassa perusteltua saada työneuvoston lausunto.

Asiassa on esitetty selvitystä lähinnä vain yhtiön Lahden piirin hankintaesimiesten työstä ennen yhtiössä toteutettua organisaatiomuutosta. Työneuvosto antaa lausuntonsa ainoastaan aiemmin voimassa olleen piirijaon mukaisen Lahden piirin kenttätyötä tekevien metsätoimihenkilöiden eli hankintaesimiesten työskentelystä.

2. Tausta

UPM-Kymmene Oyj Metsän Etelä-Suomen hankinta-alueen Lahden piirissä on työskennellyt 29 hankintaesimiestä. Sittemmin piirijakoa on siis muutettu eikä Lahden piiriä enää nykyisin ole. Lahden piirin hankintaesimiehet kuuluvat tällä hetkellä muihin piireihin.

Lahden piirin organisaatio on perustunut, kuten muidenkin piirien, tiimeihin. Tiimejä oli Lahden piirissä 7. Tiimit muodostuivat hankintaesimiehistä. Jokaisella hankintaesimiehellä oli kiinteä työpaikka eli tiimitoimisto, jonka sijaintipaikka vaihteli. Hankintaesimiesten lisäksi tiimitoimistossa ei ollut muuta henkilökuntaa. Hankintaesimiesten esimiehenä toimi piiritoimistossa työskennellyt piiripäällikkö.

Hankintaesimies on ammattinimike, joka ei sellaisenaan anna kuvaa hankintaesimiehen toimenkuvasta tai asemasta. Hankintaesimiesten tehtävät ovat vaihdelleet. Osa hankintaesimiehistä on hoitanut ostotehtäviä (ostohankintaesimies), osa puun korjuuta (korjuuhankintaesimies) ja osa kuljetustehtäviä (kuljetushankintaesimies). Näitä tehtäviä on myös yhdistetty. Lahden piirissä ei ollut pelkästään metsänhoitoon erikoistuneita hankintaesimiehiä, vaan metsänhoitoon liittyvät tehtävät olivat jaettu muille hankintaesimiehille. Saadun selvityksen mukaan hankintaesimiehistä yleensä vain korjuuhankintaesimiehellä on alaisia.

Hankintaesimiesten työhön on kuulunut työtä kiinteässä toimipisteessä ja työtä sen ulkopuolella. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtyyn kenttätyöhön on kuulunut muun muassa leimikoiden arviointia, rajauksia ja suunnittelua, metsänhakkuu- ja hankintasopimusten laadintaa puunmyyjien luona, neuvotteluja kone- ja autoyrittäjien, metsureiden ja muiden sidosryhmien kanssa, markkinointi- ja metsäpalvelutapahtumia, korjuukohteiden suunnittelua, mittauksia, työmaiden valvontaa ja jälkitarkastuksia sekä puutavaran laatusurantaa. Kenttätyön lisäksi hankintaesimiehet ovat työskennelleet ns. tiimitoimistossa. Toimistossa on hoidettu muun muassa ostotarjousten laadintaa, tilityksiä ja sähköpostiliikennettä. Kiinteässä työpaikassa työskentelyn ja kenttätyöskentelyn määrä on vaihdellut. Suullisessa kuulustelussa on esitetty, että kenttätyön osuus työajasta olisi 60 %:ia ja toimistotyöskentelyn osuus 40 %:ia ja toisaalta, että osuuksista ei voida esittää ehdottomia lukuja.

Käytännössä hankintaesimiehet ovat kertoelmasta ilmenevin tavoin toimineet itsenäisesti. He ovat itse suunnitelleet työpäiviensä ajankäytön ottaen huomioon asiakkaiden ja muiden sidosryhmien aikataulut sekä tiimeille asetetut tavoitteet. Yhteydenottoja hankintaesimiesten ja piiripäällikön kesken on ollut harvakseltaan. Hankintaesimies ei ole toimittanut piiripäällikölle tietoa etukäteen työpäivänsä kulusta tai ajankäytöstään. Piiripäällikkö on hyväksynyt hankintaesimiesten matkalaskut ja tätä kautta saanut jälkikäteen selvityksen matkareiteistä. Yhtiössä on ollut käytössä ns. ryhmäkalenteri, johon on voinut merkitä aikataulujaan. Tämän kalenterin käyttö on ollut vaihtelevaa eikä sen käytöstä ole annettu yhteisiä ohjeita.

3. Työ kiinteän työpaikan ulkopuolella

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Lausuntopyyntöä tarkoitettussa tapauksessa tulee arvioitavaksi, tekevätkö hankintaesimiehet työnsä sellaisissa oloissa, ettei työnantajan asiana ole siihen käytettävän ajan järjestelyjen valvonta. Hallituksen esityksessä (34/1996, s. 36) todetaan, että tällaista lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävää työtä voisi olla niin kutsuttu kenttätyö tai tätä vastaava työ. Näitä töitä ei ole määritelty tai luonnehdittu tarkemmin hallituksen esityksessä. Arviointi siitä, jääkö työ sen suoritusolosuhteiden itsenäisyyden vuoksi työaikalain ulkopuolelle vai ei, tehdään aina tapauskohtaisesti.

Arviointiin vaikuttavat olennaisesti työn teon paikan lisäksi työn luonne.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettun työn on oltava luonteeltaan itsenäistä. Työn itsenäisyyttä osoittavat osaltaan työntekijän mahdollisuus itse suunnitella työnsä tarkat toimintatavat ja -ajat. Työntekijän mahdollisuus itse suunnitella työnsä järjestelyt ei kuitenkaan yksin ole riittävä edellytys juuri mainitun lainkohdan kannalta. Työn on oltava tosiasiallisesti niin itsenäistä, että työnantajalla ei ole kohtuullisia mahdollisuuksia puuttua työhön käytettävän ajan järjestelyihin. Hallituksen esityksessä työaikalakia on todettu, että työhön on sovellettava työaikalakia, jos työnantaja voi etukäteen määrätä työn päivittäiset ajankohdat. Samoin on asia, jos työntekijä on velvollinen ilmoittamaan, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Työnantajalla tulee olla myös tosiasiallisesti mahdollisuus valvoa päivittäisen työajan käyttöä (HE 34/1996, s. 37).

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1371-00 ottanut kantaa työaikalain soveltamisesta Puu- ja Eriyisalojen liiton aluetoimitsijan työhön. Aluetoimitsijan kiinteänä työpaikkana oli aluetoimisto Joensuussa. Liiton keskustoimisto sijaitsi Helsingissä. Aluetoimitsija työskenteli myös kiinteän työpaikan ulkopuolella, mutta näiden töiden määrien suhteesta ei ollut tarkkaa selvitystä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehdyn työn katsottiin olevan kiinteä osa aluetoimitsijan työnkuvasta. Työn luonne edellytti työneuvoston mielestä melko suurta vapautta päättää itse työajan järjestelyistä. Toisaalta aluetoimitsijan tuli olla tiettyinä päivinä tavattavissa aluetoimistossa. Työnantaja saattoi myös joskus antaa määräyksiä tiettyihin tilaisuuksiin saapumisesta tms. Työneuvosto katsoi, että aluetoimiston ulkopuolella tehtävä työ muodosti merkittävän osan aluetoimitsijan työstä. Työneuvosto katsoi, että aluetoimitsijan työhön toimistossa tuli soveltaa työaikalakia, ellei tämä työskentely ole - verrattaessa sitä kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön - lyhytaikaista ja tilapäistä. Siltä osin kuin työtä tehtiin kiinteän työpaikan ulkopuolella työneuvosto katsoi, ettei työhön työneuvoston aiemman käytännön ja aluetoimitsijan työn itsenäisen luonteen vuoksi ollut sovellettava työaikalakia.

Lausunnossaan TN 1373-00 (äänestys 4-3) työneuvosto taas katsoi, että ns. menekinedistäjään oli sovellettava työaikalakia. Menekinedistäjä kuljetti

asiakasyritysten (tavaratalot, marketit jne.) hyllyihin yhtiön markkinoimia tuotteita yhtiön pakettiautoilla. Asiakkaan luona menekinedistäjä siisti, järjesti ja täytti hyllyt, tilasi seuraavaa kertaa varten tarvittavat tuotteet ja huolehti hintamerkinnoista. Tämän yrityksen ulkopuolella tapahtuvan työn lisäksi menekinedistäjällä oli ns. varastopäiviä, jolloin hän työskenteli työnantajayhtiön toimipaikassa Hämeenlinnassa. Asiakasliikkeet oli määrätty ennalta, mutta menekinedistäjän tuli itse suunnitella ns. huoltolenkki eli päiväkohtainen reitti siitä, missä asiakasliikkeissä hän kävi. Asiassa saadun selvityksen mukaan yhtiön toimitiloissa ja yhtiön ulkopuolella tehtävän työn määrä vaihteli. Työneuvosto katsoi, että työskentelyyn yhtiön toimitiloissa varastopäivinä tuli soveltaa työaikalakia. Samaan lopputulokseen työneuvosto päätyi kiinteän toimipaikan ulkopuolella tehdystä työstä. Työneuvosto totesi, että esitetyn selvityksen perusteella tältä osin menekinedistäjän työtä oli pidettävä melko itsenäisenä, koska hän suunnitteli päivittäiset käyntikohteensa asiakasyritysten tuotteiden menekini mukaan. Hän ei kuitenkaan voinut valita asiakasliikkeitä eikä niiden sijaintia, sillä niistä oli työnantaja määrännyt ennalta. Menekinedistäjän tuli lisäksi laatia asiakaskäyntisuunnitelma mielellään kolme, mutta käytännössä viikko etukäteen. Vaikka työnantaja ei hyväksynyt tai tarkistanut reittisuunnitelmaa etukäteen, työneuvosto katsoi työnantajalla olleen mahdollisuuden puuttua siihen, jos asiakaskäynneistä tuleva liikevaihto olisi jäänyt pieneksi tai käyntejä olisi ollut kustannuksiin nähden liian vähän. Työneuvosto kiinnitti lisäksi huomiota siihen, että menekinedistäjän tuli merkitä työnantajan varastossa olleelle taululle kunkin päivän kohdalle niiden asiakkaiden kortit, joiden luokse hän ko. päivänä aikoi mennä ja työnantajalla oli mahdollisuus arvioida asiakaskäynteihin kuuluva summittainen aika kuhunkin yritykseen vietävän tavaramäärän perusteella.

Lausuntopyynnössä tarkoitettujen hankintaesimiesten työn toteutustapaa ja luonnetta ei voida juurikaan rinnastaa edellä selostetussa lausunnossa TN 1373-00 esillä olleeseen menekinedistäjän työhön. Sitä vastoin hankintaesimiesten työssä on yhtäläisyyksiä lausunnossa TN 1371-00 käsiteltyyn aluetoimitsijan työhön työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan kannalta. Aluetoimitsijan työajan käyttö oli kuitenkin työnantajan tiedossa paremmin etukäteen kuin hankintaesimiesten työajan käyttö. Hankintaesimiesten kiinteät työpisteet ovat sijainneet erillään piiritoimistosta ja tältä osin työnantajan organisaatio on rakenteeltaan verrattavissa lausunnossa 1371-00 esitettyyn. Hankintaesimiehillä ei ole ollut etukäteen määrättyjä toimistopäiviä, kuten aluetoimitsijalla oli lausunnossa TN 1371-00. Hankintaesimiehet eivät ole myöskään toimittaneet esimiehelle etukäteen tietoja tulevasta ajankäytöstään. Työpäivänsä ja muutoinkin työhön käyttämänsä ajan he ovat suunnitelleet itsenäisesti ottamalla huomioon tiimille asetetut tavoitteet ja sidosryhmien tarpeet. Hankintaesimiesten kenttätyön ja kiinteässä työpaikassa tapahtuvan työn määristä on esitetty hieman erilaisia käsityksiä. Joka tapauksessa näyttää siltä, että kenttätyötä on vähintään 40-50 %:ia koko työajasta. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tapahtuva työskentely on olennainen ja kiinteä osa hankintaesimiehen työtä.

4. Johtopäätös

Edellä esitetyn perusteella työneuvoston mielestä lausuntopyynnössä tarkoitettujen hankintaesimiesten kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävän työn luonne ja sen tarkoituksenmukainen järjestely edellyttävät olennaisesti työntekijän itsenäistä suunnittelua ja päättämistä. Huomioon ottaen työneuvoston aikaisempi käytäntö tähän työhön ei ole sovellettava työaikalakia. Sitä vastoin työaikalakia on sovellettava kiinteässä työpaikassa tehtävään työhön, ellei tämä työskentely ole tilapäistä ja lyhytaikaista verrattaessa sitä kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön.

5. Sovellettu lainkohta

Työaikalaki (605/1996) 2 § 1 momentin 3 kohta

Lausunto perustuu puheenjohtaja Tiitisen ja jäsenten Kangasperko, Kaittola, Äimälä, Virtanen, Kärkkäinen ja Kelloniemi-Häärä kantaan. Jäsenet Rusanen ja Ahokas esittivät seuraavan eriävän mielipiteen.

Eriävä mielipide

Lausuntopyyntö koskee työaikalain soveltamista UPM-Kymmene Oyj Metsän Etelä-Suomen hankinta-alueen Lahden piirissä työskenteleviin hankintaesimiehiin. Työnantajan organisaatiomuutosten jälkeen Lahden piiriä ei enää ole. Hankintaesimiehet on sijoitettu muihin piireihin. Hankintaesimies on ammattinimike, joka ei sellaisenaan anna kuvaa hankintaesimiehen toimenkuvasta tai asemasta. Ammattinimikettä hankintaesimies käyttävien metsätoimihenkilöiden tehtävät vaihtelevat riippuen siitä ovatko he ostohankintaesimiehiä, korjuuhankintaesimiehiä, kuljetushankintaesimiehiä vaiko metsänhoitohankintaesimiehiä. Tehtäviä on myös yhdistetty. Esitetystä kirjallisesta selvityksestä ja suullisesta kuulustelusta käy ilmi, että kenttätöön ja kiinteässä työpaikassa tapahtuvan työn osuus vaihtelee riippuen siitä mitä tehtäviä hankintaesimies hoitaa. Kenttätöön osuus työstä vaihtelee 20-60 %:n ja toimistotyön osuus 40-80 %:n välillä. Yhdistelmätehtävien ajankäytön jakautumisesta ei riittävää selvitystä esitetty. Katsomme, että näistä syistä työneuvoston ei olisi tässä tapauksessa tullut ottaa yksiselitteistä kantaa työaikalain sovellettavuudesta hankintaesimiesten työhön. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan säännöksen tulkintaan liittyvistä näkökohdista lausumme yleisemmin seuraavaa:

Säännös jättää työaikalain ulkopuolelle muun muassa työn, jota työntekijä tekee ”sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työhön käytettyä aikaa”. Yleislakina työaikalain perusteluissakin mainittu tarkoitus on koskea kaikkea työsuhteessa tehtävää työtä. Poikkeussäännöksiä on tarkoitettu tulkittavan suppeasti, mitä on erikseen korostettu 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteluissa. Asianomaisen kohdan lähtökohtana ovat paitsi aiemmin voimassa olleiden työaikalakien kiinteän työpaikan ulkopuolelle tehtävää työtä koskevat säännökset, myös uuden lain aiempaa huomattavasti laajempi ja moninaisempi yleinen soveltamisala.

Säännöksessä tarkoitetuissa oloissa tapahtuvan työn on tosiasiallisesti oltava luonteeltaan niin itsenäistä, että työnantajan asiana ei ole valvoa siihen käytetyn ajan järjestelyjä. Usein näissä tilanteissa on kyse tapauksista, joissa työskentely tapahtuu työnantajan asettamien ja seuraamien tulostavoitteiden pohjalta ns. kiinteän työpaikan ulkopuolella ja joissa työntekijä näyttää voivan itse päättää työsuorituksensa ajankohdan ja ehkä paikankin. Kiinteän työpaikan ulkopuolelle käyntien ajankohdat määräytyvät kuitenkin pääsääntöisesti asiakas-/sidosryhmien ja yhteistyökumppanien (esimerkiksi puunmyyjät, tehtaot, koneyritykset...) kanssa etukäteen sovitun aikataulun mukaisesti ja rajoittuvat tietyille työnantajan määrittelemälle alueelle. Esitetyn selvityksen mukaan hankintaesimiesten työ vaatii aika-ajoin työskentelyä myös iltaisin ja viikonloppuisin. Tällaisissa tilanteissa työntekijöiden oikeus hoitaa työpäivän aikana myös omia asioita saattaa käytännössä rajoittua vastaamaan sitä mahdollisuutta asioiden hoitoon, jota työntekijät yleensäkin käyttävät esimerkiksi ruokataukojensa aikana.

Työaikalain esitöiden perusteella voidaan myös todeta, että työnantajalla on oltava

tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työpäivän aikana työajan käyttöä. Mitään välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei edellytetä, vaan riittävää on valvontamahdollisuuden olemassaolo. Nykyaikainen tekniikka tarjoaa aiempaa paremmat mahdollisuuden työaikojen kontrolloimiseen myös lausuntopyynnön kaltaisissa tilanteissa, joissa työnteon paikat ja ajat saattavat vaihdella. Lausuntopyynnön tapauksessa esitetyn selvityksen mukaan yhteydenpitoa työnantajaan tapahtuu paitsi piiri- ja tiimikokouksissa myös tiimitoimistossa yrityksen tietojärjestelmiin tallennettavien tietojen, sähköpostin, puhelimen ja käsipuhelimen välityksellä. Kunkin henkilökohtaisessa käytössä tiimitoimistolla olevan tietokoneen lisäksi joillakin hankintaesimiehillä on käytössään myös kannettavia tietokoneita. Osa suoritetuista tehtävistä päivittyy atk-seurantaan päivittäin. Tiimitoimistoilla on käytössä myös ryhmäkalenteri, josta esimies saattoi nähdä, onko se päivitetty ja käyttää mahdollisimman monelle soveltuvien tapaamisten ja kokousten suunnitteluun. Kalenterin käytöstä, esimerkiksi etukäteen sovittujen sidosryhmäkäyntien merkitsemisestä, työnantaja ei kuitenkaan ole antanut ohjetta. Suullisessa kuulustelussa tuotiin myös esille, että yrityksessä noudatetun työehtosopimuksen mukaisesti metsätoimihenkilöllä on mahdollisuus päästä työajan seurantaan.

Työsuoritusta tehostamaan tarkoitettavat uudet työvälineet ja nykyaikaiseen tavoite- ja tuloseurantaan perustuvaan johtamiseen oleellisena osana kuuluva tietynasteinen luottamus työntekijän ja toimihenkilön itsenäiseen kykyyn saavuttaa asetetut tavoitteet, ei voi mielestämme vaikuttaa laaventavasti työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkintaan.