

TYÖNEUVOSTO
Ratakatu 3, PL 32
00023 Valtioneuvosto
puh. 09-645 593

LAUSUNTO

8.12.2011

TN 1445-11

8/2011

Työntekijä suoritti myynti- ja markkinointityötä työnantajan järjestämässä työntekopaikoissa, jotka sijaitsivat useiden eri kauppakeskusten tiloissa. Vaikka kiinteää työntekopaikkaa ei ollut, työnantajan katsottiin ohjeillaan ja määräyksillään voineen vaikuttaa työn alkamis- ja päättymisajankohtaan. Työpäivän aikana tapahtuneella yhteydenpidolla työnantajan edustaja oli myös tosiasiallisesti valvonut työajan käyttöä. Kysymys ei näin ollen ollut työstä, joka jäisi työajan valvonnan vaikeuden vuoksi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Lausunnonpyytäjä:

Asia:

Työnantaja:

Vireille:

Annettu:

Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan soveltaminen
myyntityöhön
X Oy, Helsinki
29.4.2011
8.12.2011

Lausuntopyyntö

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain soveltamisesta X Oy:n teettämään työhön, jota NN teki 7.–21.6.2010. Työ oli provisio-palkkaista Omega-3-rasvahappokapseleiden markkinointia (kauppanimi Vapaa Kierto) kauppakeskuksissa sijaitsevilla markkinointipaikoissa. NN:llä ja muilla myyjillä oli mukanaan kuljetettavat ja koottavat myyntipisteen tapaiset rakennelmat. Lausunto perustuu NN:n työskentelyyn, mutta asian ratkaisulla on olennainen merkitys aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tehtävien hoidossa.

Asiakirjoista saatava selvitys

Yhtiö on esittänyt vastauksena aluehallintoviraston selvityspyyntöön, että markkinointityö tehdään erillisellä pienellä markkinointitiskillä, jota voidaan helposti liikutella paikasta toiseen. Työntekijät markkinoivat tuotteita potentiaalisille asiakkaille ja ottavat ylös tuotetilauksia sekä yhteystietoja. Työnantaja välittää nämä tiedot tuotteiden valmistaja-myyjälle. Työntekijöillä ei ole myyntivarastoa eivätkä he myy tai luovuta tuotteita asiakkaille. Työ on luonteeltaan ja suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, että työnantajalta ei voida edellyttää työaika- ja järjestelyä, eikä työnantaja ole sellaista

tehnyt. Työnantajan edustajat eivät ole paikalla kentällä kuin satunnaisesti, joten he eivät voi jatkuvasti valvoa työtehtävien suorittamista. Työntekijä ja hänen kollegansa ovat itsenäisesti hoitaneet tehtäviään kentällä.

Yhtiössä 30.8.2010 toimitetusta työsuojelun tarkastuksesta laaditussa kertomuksessa todetaan, että työaikalakia ei sovelleta yrityksen työntekijöiden työsuhteissa. Perusteeksi työnantaja esitti, että työ tehdään sellaisissa olosuhteissa, ettei työnantajan asiana ole valvoa työhön käytettävän ajan järjestyä.

NN:n ja X Oy:n kesken 7.6.2010 solmitun työsopimuksen ehdon mukaan työntekijä suorittaa työnsä kenttätyönä sellaisella alueella, jonka työnantaja kulloinkin määrää. Toissijaiseksi työnteon paikaksi on sovittu työnantajan toimisto Helsingissä. Sopimuksen 3.3 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta, koska työ on liikkuvaa työtä asiakkaiden parissa. Palkan on sovittu määräytyvän myynnin komission mukaan, mutta työntekijälle maksetaan sopimuksen liitteen nro 1 mukaan kuitenkin ”kohtuullista palkkaa tehdystä työstä”. Myyntibudjetti on 12 myyntiä päivässä, ja työntekijälle maksetaan 13 euroa jokaisesta hyväksytystä myynnistä.

NN kertoo aluehallintovirastoon toimittamissaan viesteissä, että työpäivät alkoivat toimistolta kello 9 aamukokouksella. Noin tunnin kokouksen jälkeen myyjät siirtyivät myymään, ja joka päivä kullekin ryhmälle jaettiin yhteiset myyntitavoitteet. Kaikilla oli silti henkilökohtainen myyntitavoite (12 kpl). Jos ryhmä ei näyttänyt saavuttavan myyntitavoitetta päivän aikana, tuli jäädä kello 18.30 asti yrittämään sen saavuttamista. Kun työ päättyi, päivän aikana tarvittavat työtavarat (kasattavat pöydät, bannerit yms.) oli palautettava toimistolle tai vietävä kotiin. Työpaikalta ei saanut lähteä ilman hyväksyttävän myyntitavoitteen saavuttamista. Myyntitavoitetta, työnteoa ja työaika valvottiin työnantajan soitoilla päivän mittaan. Päivän päätteeksi NN:n piti ilmoittaa tekstiviestillä myyntiensä määrä ja lähtöaika työpaikalta. Useimpina päivinä työaika oli noin 9 ja puoli tuntia (kello 9–18.30). Työpäivä loppui, kun annettu myyntitavoite tuli täyteen.

Työnantajan kuuleminen

X Oy katsoo, ettei työaikalaki sovellu yhtiön myyntityöhön. Kysymys on itse asiassa markkinointityöstä, eivätkä myyjät käsittele rahaa. Myyjillä ei ole myyntivarastoa eivätkä he luovuta tuotteita asiakkaalle. Myyjillä voi olla muutamia pieniä tuotenäytteitä mukanaan. Myyjät ottavat vastaan asiakkaiden tuotetilauksia ja yhteystietoja sekä kirjaavat ne ylös. Työnantaja välittää ne sitten eteenpäin tuotteiden valmistaja-myyjälle. Työntekijät voivat helposti vaihtaa työntekopaikkaa työpäivän aikana.

Työ on tehty aina työnantajan tilojen ulkopuolella, kuten kauppakeskusten sisätiloissa tai läheisyydessä tai muilla paikoilla, joissa kulloinkin on riittävästi potentiaalisia asiakkaita. Työnantajalla ei ole ollut todellista mahdollisuutta valvontaan työn itsenäisen luonteen ja suoritusolosuhteiden vuoksi. Vaikka työtä on tehty työnantajan valvonnan ulkopuolella, työntekijä on voinut halutessaan olla yhteydessä työnantajan edustajaan eli esimieheensä ja tiedustella tarpeen mukaan ohjeita ja neuvoja. Myös työnantajan edustaja on voinut olla yhteydessä työntekijään, mutta tämä ei kuitenkaan ole ollut käytetyn työajan valvontaa. Työntekijälle on asetettu vain päivittäinen myyntitavoite. Työntekijän ei ole edellytetty tekevän ylityötä eikä häntä ole siihen koskaan pyydetty. Työnantajan

ohjeistuksen mukaan työ on tullut tehdä päiväsaikaan, jolloin potentiaalisia asiakkaita on eniten liikkeellä, eikä työtä ole sallittu tehtävän missään tapauksessa klo 18.30:n jälkeen. Jos työntekijä ei ole saavuttanut päivittäistä myyntitavoitetta, hän ei ole jäänyt ilman kohtuullista palkkaa. Jos työntekijä halusi vaihtaa kauppakeskuksesta toiseen, hänen tuli ilmoittaa siitä esimiehelleen. Tämä ei ole luonteeltaan työntekijän työsuorituksen tai työajan valvontaa, vaan johtui siitä, että kauppakeskuksissa ei saa harjoittaa kaupustelua ilman lupaa. Työnantaja hankki työntekijöilleen tarvittavat luvat. Ilmoituksella vältettiin myös useampaa edustusta samassa kauppakeskuksessa.

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt aluehallintovirastoa hankkimaan vastaukset sekä X Oy:ltä että NN:ltä työneuvoston esittämiin kysymyksiin. Lisäksi aluehallintovirastoa on pyydetty antamaan työneuvostolle oma lausuntonsa asiasta saadun selvityksen perusteella.

X Oy on ensinnäkin pyytänyt pitämään esittämänsä lisäselvityksen salassa viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 24 §:n 1 momentin 20 kohdan perusteella.

Yhtiö kertoo markkinoivansa asiakkaille toisen yhtiön tuotteita. Kysymys ei ole tuotteiden myynnistä, vaan markkinoinnista. Markkinointiorganisaatioon kuuluvat myyntipäällikkö ja hänen alaisinaan olevat myyntiesimiehet. Myyntiesimiesten alaisina on markkinointihenkilöstö, joka on jaettu 5–6 työntekijän tiimeihin. Työntekijä voi valita työntekopaikkansa eli markkinointipaikan. Markkinointipaikat sijaitsevat kauppakeskuksissa. Yhtiö on sopinut kauppakeskusten omistajien kanssa markkinointipaikkojen käytöstä ja maksuista sekä muista velvoitteista. Joidenkin kauppakeskusten kanssa yhtiöllä on pidempiaikaisia sopimuksia ja osasta se varaa paikan vain päiväksi kerrallaan. Yhtiö varaa paikkoja yleensä markkinointibudjettitavoitteiden ja työntekijämäärien puitteissa. Yhtiö haluaa lisäksi käyttää vaihtelevasti eri kauppakeskuksia. Tavoite on, että yhtiön vuokraamat markkinointipaikat eivät olisi tyhjillään, joten yhtiö haluaa, että työntekijä pysyisi samassa paikassa koko päivän. Markkinointipaikkoja saa käyttää kauppakeskusten aukioloaikoina. Kauppakeskuksiin ei tarvitse ilmoittaa työntekijän saapumisaikaa tai muitakaan markkinointityöhön liittyviä asioita.

Työntekijä ja yhtiön edustaja ovat yhteydessä puhelimitse ja sähköpostitse työntekopaikan valinnasta siten, että kaikki työntekijät eivät työskentele samassa paikassa, vaan olisivat jakautuneena useisiin markkinointipaikkoihin. Työntekijä saa jatkuvasti etukäteen tietoa markkinointipaikoista. Yllättävien sairauspoissaolojen tai muiden sellaisten tilanteiden vuoksi työntekijät voivat saada tiedon tulevasta markkinointipaikastaan ennen työpäivää sähköpostilla tai puhelimitse. Jotta kaikki työntekijät eivät työskentelisi samassa paikassa ja jotta kaikkiin markkinointipaikkoihin riittäisi tasaisesti työntekijöitä, yhtiön edustajat myös sopivat työntekijöiden kanssa markkinointipaikasta. Tavoitteena on, että samassa markkinointipaikassa on 2–3 työntekijää. Yhtiön edustajat myös ehdottavat sopivia markkinointipaikkoja työntekijöille. Yhtiön mukaan kaikille on helpompaa, että työnantaja suunnittelee alustavasti työntekijöiden markkinointipaikat. Työntekijät voivat kuitenkin vapaasti vaihtaa paikkoja keskenään.

Työntekijät tulevat aamulla yhtiön toimistolle palauttamaan tilauslipukkeet ja pitämään aamukokouksen myyntiesimiehen kanssa. Myyntiesimiehet antavat käytännön vinkkejä ja

ehdottavat alustavia markkinointipaikkoja. Työ päättyy markkinointipaikalla, kun markkinointitavoite 12 tilausta on saavutettu, tai viimeistään kello 18.30. Jos budjetin saavuttaa aikaisemmin, saa työntekijä jatkaa työtä tai lopettaa työskentelyn. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle puhelimitse, että hän on saavuttanut markkinointibudjetin. Työntekijän ei tarvitse ilmoittaa aikaa, jolloin hän lopettaa työt. Jos markkinointitavoitetta ei saavuteta, maksetaan työntekijälle kohtuullinen palkka. Se lasketaan pohjapalkan ja päivässä vastaanotettujen tilausten keskiarvon perusteella. Yhteisen markkinointipöydän tavoite on alempi kuin yksittäisen työntekijän markkinointitavoite. Esimerkiksi kolmen työntekijän markkinointipöydän tavoite on 30 tilausta. Kun markkinointipöydän tavoite on saavutettu, kaikki työntekijät voivat lopettaa työskentelyn, vaikka yksilötavoitetta ei olisi saavutettu. Jos markkinointipöydän tavoitetta ei saavuteta, työntekijä voi lopettaa työt illalla, kun on koettanut markkinoida lisää.

Työntekijä kuljettaa mukanaan markkinointipöytää ja -julistetta sekä markkinointipöydällä olevaa toista markkinointijulistetta. Nämä kaikki ovat pahvisia, kevyitä ja kokoontaitettavia. Kuljettaminen on helppoa eikä siihen tarvita autoa. Samaa markkinointipöytää käyttää 2–3 työntekijää, ja kukin kuljettaa pöytää vuorollaan. Työntekijöillä on mukanaan myös lomakkeita, joihin tilaukset merkitään, sekä näytteitä markkinoitavasta tuotteesta. Työntekijöillä voi olla mukanaan myös pieniä tuotteiden makunäytteitä. Työntekijät siirtyvät markkinointipaikalle julkisilla kulkuvälineillä tai joskus työnantajan autolla. Esimiehet eivät ole mukana näillä matkoilla. Työntekijän oman tiimin myyntiesimies soittaa keskimäärin kerran päivässä ja kysyy tulosta, eli montako kappaletta tilauksia on otettu vastaan. Keskimäärin 12 kappaleen markkinointitavoite voidaan kokemusten mukaan saavuttaa päivässä. Yhtiön parhaat työntekijät vastaanottavat 12–20 tilauslipuketta päivässä.

Työtä tehdään arkipäivisin, mutta työntekijä voi halutessaan tehdä työtä myös lauantaisin ja sunnuntaisin. Markkinointi onnistuu parhaiten silloin, kun ihmisiä liikkuu kauppakeskuksissa eniten. Tämä tapahtuu noin kello 10:n ja klo 18:n välillä.

NN:n mukaan työnantaja määräsi työntekopaikat. Samaa markkinointipöytää käytti yleensä 2–5 työntekijää. Team leaderit kertoivat aamulla, kuinka monta tiskiä pitää ottaa eri paikkoihin mukaan. Kaikki samalle paikalle menevät työntekijät kantoivat tavarat yhdessä. Työ alkoi kokoontumisella työnantajan konttorilla. Työ loppui kauppakeskuksessa viimeistään kello 18.30, jos markkinointiin liittyvät tavarat sai jättää sinne. Jos tavaroita ei voinut jättää kauppakeskukseen, ne palautettiin konttoriin, jossa työ päättyi. Palkka määräytyi ainoastaan tehdyistä sopimuksista. NN ei tiedä, olisiko hän saanut lainkaan palkkaa, jos hän ei olisi saanut hankittua yhtään tilausta. NN:n työntekopaikka ei vaihtunut kertaakaan. Hän ei tiedä, kuka olisi päättänyt mahdollisesta vaihdoksesta.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on todennut lausunnossaan, että sen käsityksen mukaan kysymyksessä olevaan työhön sovelletaan työaikalakia. Työnantajalla on hyvinkin suuri oikeus saada tietää, missä työpisteessä ja mihin aikaan työntekijät kulloinkin ovat. Näin ollen työnantajalla on mahdollisuus valvoa työtä. Työtä tehdään ennalta määräytyissä kauppakeskuksissa, jotka työnantaja alustavasti jakaa työntekijöille. Työntekijöiden liikkuminen on verrattain vapaata, mutta työnantajalla on hyvin tarkka käsitys siitä, milloin ja missä työntekijät työskentelevät. Muun muassa velvollisuus ilmoittaa työnantajalle puhelimitse markkinointitavoitteen saavuttamisesta ja työntekopaikan vaihtamisesta tukee sitä, että työ kuuluu työaikalain alaisuuteen.

Perustelut

1. Lausunnon kohde

Lausuntopyynnössä on kysymys työaikalain (605/1996) soveltamisesta NN:n työskentelyyn X Oy:ssä kesäkuussa 2010. NN työskenteli kauppakeskuksissa markkinoiden Omega-3-rasvahappokapseleita. Yhtiön mukaan työ jää työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen käsityksen mukaan työ sitä vastoin kuuluu työaikalain soveltamisalaan.

Työaikalain soveltamisala on laaja ja sitä sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön. Lain 2 §:ssä on kuitenkin säädetty eräistä soveltamisalan rajauksista. Työaikalain 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. Lausunnossa tulee arvioitavaksi, voiko NN:n tekemä työ jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle siksi, että sitä on tehty ”sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”.

2. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkinnasta

Työnantajan mahdollisuudet määrätä työntekijän työajan käytöstä ja valvoa työajan käyttöä voivat vaikeutua silloin, kun työtä tehdään fyysisesti muualla kuin kiinteällä työpaikalla. Kiinteällä työpaikalla tehtävä työ kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain soveltamisalaan. Jotta työ jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella, on sitä tehtävä kiinteän työpaikan ulkopuolella ja sen on oltava suoritusolosuhteiltaan ja luonteeltaan itsenäistä. Itsenäisyyttä osoittaa työntekijän mahdollisuus itse suunnitella työn tarkat toimintatavat ja ajat. Se, että työntekijällä on mahdollisuus itse suunnitella työnsä järjestelyjä, ei kuitenkaan sellaisenaan sulje työtä työaikalain ulkopuolelle, vaan työn on oltava myös tosiasiallisesti niin itsenäistä, ettei työnantajalla ole kohtuullisia mahdollisuuksia puuttua työhön käytettävän ajan järjestelyihin. Työhön on sovellettava työaikalakia, jos työnantaja voi etukäteen vaikuttaa työn päivittäisiin ajankohtiin. Työnantajalla on oltava myös tosiasiallinen mahdollisuus valvoa päivittäisen työajan käyttöä (HE 34/1996, s. 37). Valvonta ei tarkoita työn tekemisen valvontaa, vaan sitä, että työnantajalla on mahdollisuus tarvittaessa selvittää, milloin työ alkaa ja päättyy (ks. mm. TN 1332-96). Arvioitaessa sitä, onko kysymys sellaisesta työstä, joka on suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei se kuulu työaikalain soveltamisalaan, kiinnitetään huomiota työnantajan tosiasiallisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työhön käytettävän ajan järjestelyihin.

Työneuvosto on antanut useita lausuntoja työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkinnasta. Näissä on ollut kysymys työstä, jota tehdään joko kokonaan tai osittain ”liikkuvana” asiakkaiden luona. Työneuvosto on katsonut, että metsäalan toimihenkilöiden/hankintaesimiesten kiinteän työpaikan ulkopuolella tekemä työ (TN 1379-01, ään.) ja Puu- ja erityisalojen liiton aluetoimitsijan kiinteän toimipaikan ulkopuolella tekemä työ (TN 1371-00) jäivät työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Samoin yrityskonsultin työ jäi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle (TN 1329-96). Konsultti työskenteli keskimäärin yhden päivän

kuukaudessa työnantajayrityksen toimitiloissa ja muun ajan asiakasyrityksissä tai koulutustilaisuuksissa.

Sitä vastoin työneuvosto katsoi, että ns. menekinedistäjän kiinteän työpaikan ulkopuolella tekemään työhön oli sovellettava työaikalakia (TN 1373-01, ään.). Työneuvoston mukaan menekinedistäjän yhtiön toimitiloissa ja yhtiön ulkopuolella tekemä työ vaikutti melko itsenäiseltä, koska hän oli voinut itse suunnitella päivittäiset käyntikohteensa asiakasyritysten tuotteiden menekien mukaan. Menekinedistäjä ei ollut kuitenkaan voinut valita asiakasliikkeitä eikä niiden sijaintia, sillä niistä oli työnantaja ennalta määrännyt. Tämä vaikutti keskeisesti siihen, mihin asiakaskäynnit suuntautuivat ja miten työaika toimipisteen ulkopuolella muodostui. Lisäksi menekinedistäjän oli tullut laatia suunnitelma asiakaskäynneistä mielellään kolme viikkoa mutta käytännössä viikko etukäteen. Vaikka työnantaja ei ollut hyväksynyt tai tarkistanut reittisuunnitelmaa etukäteen, hän oli voinut puuttua siihen, jos asiakaskäynneistä tuleva liikevaihto oli jäänyt pieneksi tai käyntejä oli tullut kustannuksiin nähden liian vähän. Kun vielä otettiin huomioon, että menekinedistäjä laittoi työnantajan varastossa olleelle taululle kunkin päivän kohdalle niiden asiakkaiden kortit, joiden luokse hän ko. päivänä aikoi mennä, ja työnantajan mahdollisuus arvioida asiakaskäynteihin kuluva summittainen aika kuhunkin yritykseen vietävän tavaramäärän perusteella, voitiin katsoa, että työnantajalla oli tässä tapauksessa ollut mahdollisuus valvoa menekinedistäjän työtä hänen ollessaan työssä yrityksen toimipisteen ulkopuolella. Saadun selvityksen ja kokonaisarvion perusteella ei menekinedistäjän työ vaikuttanut siinä määrin työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulta työltä, että se olisi jäänyt työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Sitä vastoin lausunnossaan TN 1401-05 (ään.) työneuvosto katsoi, että myynninedistäjän työ jäi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Myynninedistäjä työskenteli lähes yksinomaan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Hän hoiti myös osan työtehtävistä kotoaan käsin. Hän päätti itsenäisesti työnsä päivittäisen kulun. Saadun selvityksen mukaan hän ei toimittanut työnantajalle etukäteen tietoa päivittäisen työnsä kulusta, eikä työnantaja saanut siitä tietoa muullakaan tavoin. Työn päivittäinen rytmitys oli työnantajan määräysvallan ulkopuolella. Myynninedistäjällä oli mahdollisuus vaikuttaa myös viikoittaiseen ajo-ohjelmaan muuttamalla siihen merkittyä käyntikohteiden järjestystä.

Työneuvosto on katsonut työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa tulkitessaan (TN 1349-98), että vaikka työnantaja ei nimenomaisesti määrää työn alkamis- ja päättymisajankohdista, voi työnantaja muilla toimenpiteillä vaikuttaa työaikojen järjestelyyn siten, että työajasta, sensijoittelemasta ja muusta järjestelystä on tosiasiallisesti määrätty etukäteen. Näin on silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja viime kädessä tekee päätökset siitä, missä työkohteessa ja milloin työntekijä on, sekä arvioi työhön kuluvien tuntien määrän. Jos työn tekeminen on sidottu esimerkiksi asiakkaiden toimisto- tai muihin annettuihin kellonaikoihin, voi työnantaja tarkan työmäärän mitoituksen avulla tosiasiallisesti määrätä etukäteen työn alkamisesta ja päättymisestä.

Lausunnossaan TN 1373-01 (ään.) työneuvosto on todennut työaikalain esitöiden ja työneuvoston aiemman käytännön perusteella, että työnantajalla on oltava mahdollisuus valvoa työntekijän työajan käyttöä myös työpäivän aikana. Mitään välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei kuitenkaan edellytetä, vaan riittävää on valvontamahdollisuuden olemassaolo. On huomattava, että tässä yhteydessä tarkoitetaan nimenomaan työajan valvontaa. Jotta työnantaja voisi valvoa työajan käyttöä, on työntekijän oltava sillä tavoin työnantajan valvonnassa, että työnantaja voi tarvittaessa selvittää työajan pysymisen säännöllisen työajan rajoissa (TN 1332-96). Valvonnan taso ja sen käytännön muodot

ovat aina työnantajan itsensä päätettävissä. Arvioitaessa työajan valvonnan mahdollisuutta eri asemassa ovat työ, jonka suorituspaikka pysyy samana, ja työ, jossa suorituspaikka on osittain työntekijän itsensä päätettävissä ja jossa suorituspaikka vaihtelee viikon tai jopa yhden päivänkin aikana useaan otteeseen (TN 1332-96).

3. Arviointia

Nyt vireillä olevassa lausuntopyynnössä NN on tehnyt työtä työnantajan järjestämissä työntekopaikoissa (markkinointipaikoissa), jotka ovat sijainneet eri kauppakeskuksissa pääkaupunkiseudulla.

Työnantaja on sopinut kauppakeskusten kanssa siitä, että yhtiön työntekijät voivat markkinoida kauppakeskusten tiloissa tuotteita paikalla pystytettävän markkinointitiskin läheisyydessä. Työ alkaa kokoontumisella työnantajan tiloissa ja päättyy työnantajan ohjeistuksen mukaan, kun päivän myyntitavoite on saavutettu, mutta kuitenkin viimeistään kello 18.30.

Työnantaja on esittänyt selvityksen siitä, että työntekijät saavat jatkuvasti etukäteen tiedon työntekopaikoista, mutta todennut samaan aikaan, että työntekijät voisivat ne itse vapaasti valita. Työnantaja on edelleen kertonut, että sairauspoissaolojen ja muiden yllättävien tekijöiden johdosta työnantaja myös ilmoittaa työntekijälle työntekopaikasta, ja eräissä tapauksissa paikoista sovitaan. Työnantaja kertoo suunnittelevansa alustavasti työntekijöiden työntekopaikat. Työnantajan tavoitteena on varmistaa kauppakeskuksista vuokraamiensa markkinointipaikkojen käyttö, ja työnantaja pyrkii myös välttämään liian monen myyjän työskentelyä samassa paikassa. Käytännössä työntekijä saa tiedon työntekopaikastaan yleensä työpäivän aamuna työnantajan toimistotiloissa järjestettävässä aamukokouksessa. Tämä selvitys osoittaa, että työntöön paikat eivät ole työntekijän päätettävissä, vaan työnantaja määrää ne. Työnantaja on kertonut myös, että työntekijät voivat vapaasti vaihtaa työntekopaikkaa kesken työpäivän, mutta esittänyt ristiriitaista selvitystä siitä, tuleeko asiasta ilmoittaa työnantajalle vai ei. NN on kertonut saaneensa tiedon työntekopaikasta työpäivän alussa. Hän ei kertomansa mukaan kuitenkaan vaihtanut työntekopaikkaa kertaakaan kesken työpäivän, eikä hänellä ollut tietoa siitä, miten asiassa olisi tullut toimia. NN työskenteli koko päivän aina samassa kauppakeskuksessa pääkaupunkiseudulla. Työneuvosto katsoo, että vaikka työntöön paikka olisi tämän tyyppisessä työssä vaihtunut kesken päivän, on se kuitenkin pääasiassa työnantajan määräysvallassa.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa on oltava kysymys työstä, jota tehdään kiinteän työpäivän ulkopuolella ja joka suoritusolosuhteidensa ja -tapansa perusteella on niin itsenäistä, että siihen käytettävän ajan järjestelyt ovat pääosin työnantajan määräys- ja valvontamahdollisuuksien ulottumattomissa. Lausuntopyynnössä kuvattu markkinointityö on alkanut aamukokouksella työnantajan toimistossa. Tämän jälkeen työntekijät ovat siirtyneet kauppakeskuksiin. Työnantaja on ohjannut tekemään työtä aikana, jolloin potentiaalisia asiakkaita on eniten liikkeellä kauppakeskuksissa. Työntekijän on tullut saada hankittua vähintään 12 tilausta päivässä, tai jos työtä on tehty muiden kanssa yhdessä, on päivässä tullut saavuttaa tiimille asetettu tavoite. Kun yksilö- tai ryhmätavoite on saavutettu, on työt voitu lopettaa siltä päivältä. Tavoitteen saavuttamisesta on tullut ilmoittaa työnantajalle, ja työnantajan edustaja on myös itse ottanut yhteyttä työntekijään työpäivän aikana tiedustellakseen työn edistymistä. Työtä ei ole saanut jatkaa kello 18.30:n jälkeen.

Työntekijällä ei ole ollut mahdollisuuksia itse päättää työn suoritustavasta ja -ajasta, vaan työtä on tullut tehdä tietyissä kauppakeskuksissa ennalta määrättyinä aikoina. Se, että työn on voinut lopettaa, kun päivän myyntitavoite on saavutettu, ei vaikuta työaikalain soveltamisen arviointiin. Asiaa ei liioin ratkaista sen perusteella, onko työnantajan edustaja ollut läsnä työtä tehtäessä. Työneuvosto katsoo, että X Oy on voinut vaikuttaa, ja on myös käytännössä ohjeillaan vaikuttanut, NN:n työn alkamis- ja päättymisajankohtaan. Työnantajalla on ollut myös mahdollisuus valvoa työntekijän työajan käyttöä silloin, kun työtä on tehty. Työnantajan edustaja on ollut oma-aloitteisesti yhteydessä työntekijään työpäivän aikana ja saanut myös aina työntekijältä ilmoituksen päivän myyntitavoitteen saavuttamisesta. Myös nämä seikat osoittavat, että työtä on tehty sellaisissa oloissa, että työnantajalla on ollut mahdollisuus tarvittaessa selvittää työajan pysyminen säännöllisen työajan rajoissa.

4. Lopputulos

Työneuvosto katsoo, että NN:n työskentelyyn X Oy:ssä on tullut soveltaa työaikalakia.

X Oy on pyytänyt työneuvostoa pitämään yhtiön esittämän lisäselvityksen salassa viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n 1 momentin 20 kohdan perusteella. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain mukaan työneuvostolle toimitetut asiakirjat ovat lähtökohtaisesti julkisia sen jälkeen, kun ne ovat saapuneet työneuvostoon. Se, voidaanko asiakirja tai sen osa luovuttaa pyytäjälle, ratkaistaan aina jokaisen asiakirjapyyntöön yhteydessä erikseen.

5. Sovelletut oikeusohjeet

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohta.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999).

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Tiitisen, jäsenten Kangasperko, Ahonen, Douglas, Koskinen, Leppänen, Niittylä ja Virtanen sekä varajäsen Posion mielipiteeseen.