

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1507-26

(yhteinen lausunto asioissa 18 a – 18 m/2025)

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

20.4.2026

18/2025

diaarinumeroon on yhdistetty diaarinumerot 18a–18 m/2025

Maatalous- ja maaseutuyrityksille sekä yhdistyksille annettavan neuvontatyön ei katsottu olevan luonteeltaan sellaista, että työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työajan järjestelyihin estyisivät. Työaika-autonomia ei täyttynyt, ja työaikalaki tuli lähtökohtaisesti sovellettavaksi neuvontatyötä suorittaviin toimihenkilöihin. Työneuvosto korosti, että työaikalain soveltuminen kuhunkin toimihenkilöön on arvioitava erikseen tapauskohtaisesti kaikkien yksittäistapauksessa esille tulevien tosiseikkojen perusteella. Näin ollen lausuntoasian yhteydessä saadusta poikkeava selvitys työn luonteesta ja työnantajan mahdollisuuksista halutessaan saada etukäteen tietää, millaiseksi työntekijän työpäivä ajankäytöllisesti muodostuu, voi johtaa siihen, että työssä täyttyykin työaika-autonomia.

Lausunnonpyytäjä: STTK ry

Asia: Työaikalain (872/2019) soveltaminen neuvontatyötä suorittaviin toimihenkilöihin

Vireille: 30.9.2025

Työnantajat:

A ry, diaarinumero 18a/2025

B ry, diaarinumero 18b/2025

C ry, diaarinumero 18c/2025

D ry, diaarinumero 18d/2025

E ry, diaarinumero 18e/2025

F ry, diaarinumero 18f/2025

G ry, diaarinumero 18g/2025

H ry, diaarinumero 18h/2025

I ry, diaarinumero 18i/2025

J ry, diaarinumero 18j/2025

K ry, diaarinumero 18k/2025

L ry, diaarinumero 18l/2025

M ry, diaarinumero 18m/2025

Lausunnosta on saatavilla myös ruotsinkielinen versio. Sen voi tilata työneuvostosta.

Lausuntopyyntö

STTK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain (872/2019) soveltamisesta X:ssa työskentelevien neuvontatyötä tekevien toimihenkilöiden työhön.

Lausuntopyynnössä kysytään, voiko toimihenkilön työ työaika-autonomian täyttymisen johdosta jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Jos työssä täyttyy työaika-autonomia, niin työneuvostoa on pyydetty lausumaan myös siitä, mistä työaikalain 2 §:n 1 momentissa säädetyn luettelon tarkoittamasta työstä olisi kysymys.

Lausuntopyyntö koskee neuvontatyötä tekeviä toimihenkilöitä, jotka STTK ry:n kertoman mukaan on katsottu olevan Neuvonta-alan runkosopimuksen perusteella perinteisesti työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Neuvonta-alalla työskentelevät hallinto- ja toimistotyötä tekevät työntekijät on sitä vastoin katsottu kuuluvan työaikalain soveltamisalaan (tukipalveluita tekevät henkilöt, jotka vastaavat esimerkiksi hankehallinnosta, viestinnästä, IT-tuesta ja sihteerityöstä). Työehtosopimuksen mukaan neuvontatyöksi katsotaan työ, jota suoritetaan siten, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa sitä, miten se on järjestetty työajan käytön osalta.

Työehtosopimuksen (Neuvonta-alan runkosopimus) neuvontatyötä tekevien toimihenkilöiden työaikamääräykset ovat olleet samansisältöiset työehtosopimuksen alusta lukien vuodesta 1993. Työaikalaki on muuttunut määräysten solmimisen jälkeen, eikä määräysten yhteensopivuutta nykyisen työaikalain kanssa ole erikseen arvioitu.

STTK ry:n ilmoituksen mukaan Neuvonta-alan runkosopimuksen sopijaosapuolilla ei ole kuitenkaan yhteistä näkemystä työaikalain soveltumisesta neuvontatyötä suorittaviin toimihenkilöihin.

X on neuvonta-alan suurin työnantaja, jonka neuvontatyö on asiantuntija-apua maatalous- ja maaseutuyrityksille sekä yhdistyksille. Neuvontatyö kattaa muun muassa yritystoiminnan kehittämisen, taloushallinnon, hyvinvoinnin ja vastuullisuuden. X tarjoaa yksilöllistä neuvontaa, hanketoimintaa ja koulutusta auttaakseen yrittäjiä menestymään ja vastaamaan muuttuviin tilanteisiin. Neuvonta on toteutettu valtakunnallisena ja alueellisena yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Neuvontatyö voidaan jakaa muun muassa seuraavasti:

Kotieläinasiantuntijat, jotka tekevät työtä asiakkaan luona mm. kotieläintiloilla. Työtä tehdään myös toimistolla, ja asiakkaaseen voidaan olla yhteydessä etänä.

Talousasiantuntijat, jotka tekevät työtä asiakkaan luona (tilakäynnit). Työtä tehdään myös toimistolla, ja asiakkaaseen voidaan olla yhteydessä etänä.

Kasvintuotannonasiantuntijat, jotka tekevät työtä asiakkaan luona (mm. peltokäynnit). Työtä tehdään myös toimistolla, ja asiakkaaseen voidaan olla yhteydessä etänä.

Edellä kuvatulla tavalla neuvontatyötä tekevät myös muun muassa ruoka-asiantuntijat, yritysasiantuntijat, ympäristöasiantuntijat ja kalatalousasiantuntijat. Lisäksi he tapaavat asiakkaita ryhmätilaisuuksissa.

Säännöllinen työaika määräytyy Neuvonta-alan runkosopimuksen mukaisesti.

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia keskimäärin viikossa. Työnantaja on ottanut yksipuolisesti käyttöön työaikalain mukaisen liukuvan työajan. Työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä liukuvasta työajasta. Normaali työaika ajoittuu kello 7–17 välille. Työntekijä saa päättää työajan sijoittelusta päivän työtilanteen mukaan. Työntekijä merkitsee työtehtävät ja asiakaskäynnit etukäteen sähköiseen kalenteriin. Kalenteri on työnantajan nähtävissä. Työaika kirjataan vähintään viikoittain N-työajan seurantajärjestelmään. Työaikaraportti on lähetettävä vähintään viikoittain esihenkilölle hyväksyttäväksi. Työnantaja suosittelee, että työaikakirjaukset tehdään päivittäin. Osassa X-organisaatioita on lisäksi käytössä työresurssien seurantajärjestelmä, johon kirjataan sen hetkinen työtilanne sekä mahdollisuus ottaa lisää tehtäviä. Resurssitilanne käsitellään tiimipalavereissa esihenkilön johdolla viikoittain.

STTK ry on toimittanut yhden X-yhdistyksen perehdytysaineiston, jossa muun ohessa ohjeistetaan Outlook-kalenterin käyttöön ja työajan suunnitteluun. Töiden suunnittelu ohjeistetaan tekemään siten, että työstä suoriudutaan säännöllisenä työaikana vähintäänkin työehtosopimuksen mukaisen työaikajakson rajoissa. Lisäksi todetaan, että lounastauko ei ole työaikalaissa tarkoitettua työaikaa, ja että lisä- ja ylityötä tehdään työaikalain mukaan.

Asianosaisten kuuleminen

Työneuvosto on kuullut asiassa ensin L ry:tä, ja saanut siinä yhteydessä tiedon, että kuultavia asianosaisia eli työnantajia ovat X-liittojen ohella paikalliset X-yhdistykset. Kysymys on siis kahden liiton ja 11 yhdistyksen palveluksessa tehtävästä työstä. (Tässä yhteydessä puhutaan myös X-järjestöstä ja siinä tehtävästä työssä.)

Liiton mukaan neuvontatyö X:ssä on asiantuntijatyötä ja työajan käytön suhteen täysin itsenäistä. Asiantuntijoiden (neuvojen) asiakkaina ovat karjataloutta, kasvinviljelyä sekä maidontuotantoa harjoittavat maatalousyrittäjät ja maaseudun pienyrittäjät ympäri Suomea. Karjatilat tuottavat maitoa ja/tai lihaa ja kasvinviljelytiloilla viljellään rehu- tai siemenkasveja ja/tai leipäviljaa, perunaa, vihanneksia, juurikasveja, marjoja tai hedelmiä. Asiakkaina on myös tiloja, jotka ovat sekä karja- että kasvinviljelytiloja. Lisäksi asiakkaina on urakoitsijoita ja maaseutuyrittäjiä, jotka harjoittavat yritystoimintaa maatalouden rinnalla.

Maatalousyrittäjän työajasta ei säädetä laissa. Maataloudessa työ on tyypillisesti kausiluonteista, sääriippuvaista sekä tilan tuotantosuunnan ja työsesongin määräämää vuorokauden- ja vuodenajasta riippumatonta työtä. Myös asiantuntijoiden on kyettävä sovittamaan palvelunsa asiakkaiden aikatauluun ja puitteisiin, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Tämän vuoksi neuvontatyölle on tyypillistä laaja itsenäisyys asiakastapaamisten sopimisessa ja työn rytmittämisessä.

Asiakassuhteet ovat välittömiä, pitkiä, jopa sukupolvia kestäneitä, ja perustuvat vahvaan asiakkaan ja asiantuntijan väliseen luottamukseen. Asiantuntija ja asiakas sopivat itsenäisesti ja keskenään tapaamisensa, jotka ajoittuvat usein asiakkaan kulloistenkin tarpeiden ja tapaamismahdollisuuksien mukaan ns. virka-ajan ulkopuolelle iltoihin ja viikonloppuihin.

Neuvonta-alan runkosopimus, jota noudatetaan asiantuntijoiden (neuvojen) työsuhteissa, perustuu sopimusosapuolena olevien liittojen yhteiseen näkemykseen siitä, etteivät asiantuntijat (neuvojat) ole työaikalainsäädännön piirissä, koska he nauttivat neuvontatyön luonteen vuoksi laajaa autonomiaa työn käytännön järjestelyiden sopimisessa asiakkaiden kanssa.

X-järjestössä käytössä olevat työajan kirjaukseen tarkoitetut järjestelmät ovat julkisrahoitteisten palveluiden, kuten EU- tai kansallisesti rahoitettujen hankkeiden, valtionavun tai EU:n O-järjestelmään liittyvän työn, määräysten ja ehtojen noudattamista varten. Puhekielen vakiintunut termi "liukuva työaika" on tuttu myös X:n kielenkäytössä, koska se noudattaa järjestön käytössä olevien HR-järjestelmien terminologiaa. Termillä ei viitata neuvontatyötä tekevän henkilöstön työsuhteen luonteeseen. Kyseinen HR-terminologia koskee kaikkia työsuhteessa olevia henkilöstöryhmiä, ei ainoastaan neuvontatyötä tekevää henkilöstöä. Työnantaja on kannustanut kaikkia henkilöstöryhmiä sähköisen kalenterin käyttöön. Neuvontatyötä tekevien kohdalla tämä on ensisijaisesti työsuojelullinen toimenpide, jolla varmistetaan työnantajan tietoisuus asiantuntijan (neuvojan) suunnitellusta liikkumisesta ja sijainnista mahdollisten onnettomuuksien, odottamattomien tapahtumien ja/tai tapaturmien varalta. Joissakin tapauksissa on otettu käyttöön erillisiä työresurssien seurantaan tukevia työvälineitä, joiden tarkoituksena on varmistaa työn tasainen jakautuminen ja kohtuullinen työkuormitus.

Edellä mainituin perustein keskusliitto on katsonut, että neuvontatyössä toteutuu työaika-autonomia sekä Neuvonta-alan runkosopimuksen että työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaisesti.

Työneuvosto kuuli kaikkia edellä mainittuja työnantajia ja pyysi vastauksia seuraaviin kysymyksiin.

Neuvontatyötä tekevien määrät ja tehtävänimikkeet

G ry:n palveluksessa on noin 38 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa maidontuotannon asiantuntija, kasvintuotannon asiantuntija, talous- ja omistajanvaihdosasiantuntija, luomutuotannon asiantuntija, maisema- ja ympäristöasiantuntija, ruokapalveluiden asiantuntija, liiketoimintapäällikkö sekä maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja.

F ry:n palveluksessa on noin 25 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa maidontuotannon asiantuntija, kasvintuotannon asiantuntija, erikoisviljelyasiantuntija, puutarha-asiantuntija, luomu- ja nurmentuotannon asiantuntija, maisema- ja luonnonhoidon asiantuntija, talousasiantuntija, palvelupäällikkö, elintarvike- ja

yrittäjäasiantuntija, ruoka- ja ravitsemusasiantuntija, luonnontuoteasiantuntija sekä maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja.

A ry:n palveluksessa on 82 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa kasvintuotannon asiantuntija, kotieläintuotannon asiantuntija, talousasiantuntija, taloushallinnon asiantuntija, omistajanvaihdosten erityisasiantuntija, maisemasuunnittelija ja ruoka-asiantuntija. Osa kasvintuotannon ja kotieläintuotannon asiantuntijoista on erikoistunut luomutuotantoon.

D ry:n palveluksessa on noin 108 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa ruokinnanohjauksen asiantuntija, ruokinnanohjauksen ja tuotosseurannan asiantuntija, kasvintuotannon asiantuntija, maisema- ja ympäristöasiantuntija, talousasiantuntija, ruoka- ja ravitsemusasiantuntija, maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja sekä palvelupäällikkö.

H ry:n palveluksessa on noin 76 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa maidontuotannon asiantuntija, kasvintuotannon asiantuntija, tekninen asiantuntija, talous- ja omistajanvaihdosasiantuntija, luomutuotannonasiantuntija, maisema- ja ympäristöasiantuntija, ruokapalveluiden asiantuntija, kalatalousasiantuntija, palvelupäällikkö, kalatalouskeskuksen toiminnanjohtaja sekä maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja.

E ry:n palveluksessa on noin 34 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa maidontuotannon asiantuntija, ruokinnanohjauksen asiantuntija, tuotannonohjauksen asiantuntija, kasvintuotannon asiantuntija, tuotosseurannan tekninen asiantuntija, maisema- ja ympäristöasiantuntija, talousjohtamisen asiantuntija, ruoka- ja ravitsemusasiantuntija, kehityspäällikkö, kalatalouskeskuksen toiminnanjohtaja sekä maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja.

B ry:n palveluksessa on keskimäärin noin 32 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeet ovat lähinnä kasvintuotannon asiantuntija, talouden asiantuntija, maidontuotannon asiantuntija, lammastuotannon asiantuntija, taloushallinnon asiantuntija, omistajanvaihdosasiantuntija, yritysasiantuntija, maisema- ja ympäristöasiantuntija sekä ruoka-asiantuntija.

C ry:n palveluksessa on noin 95 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä.

Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa maidontuotannon asiantuntija, kasvintuotannon asiantuntija, tekninen asiantuntija, talous- ja omistajanvaihdosasiantuntija, luomutuotannon asiantuntija, maisema- ja ympäristöasiantuntija, ruokapalveluiden asiantuntija, kalatalousasiantuntija, liiketoimintapäällikkö, kalatalouskeskuksen toiminnanjohtaja sekä maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja.

K ry:n palveluksessa on noin 11 neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä. Tehtävänimikkeet ovat esimerkiksi kasvintuotannon neuvonantaja (växtodlingsrådgivare), talousneuvoja (ekonomirådgivare) ja kotieläinneuvonantaja (husdjursrådgivare).

I ry:n palveluksessa on noin 26 neuvontatyötä tekevää henkilöä. Tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi kasvintuotannon neuvonantaja (växtodlingsrådgivare) talousneuvonantaja (ekonomirådgivare), maitotilan neuvonantaja (mjölkgårdsrådgivare) energianeuvonantaja (energirådgivare) ja vesitalouden neuvonantaja (rådgivare inom vattenhushållning).

J ry:n palveluksessa on neljä (4) neuvontatyötä tekevää henkilöä. Tehtävänimikkeet ovat kasvintuotannon neuvonantaja (växtodlingsrådgivare) ja talousneuvoja (ekonomirådgivare).

L ry:n palveluksessa on noin kolme (3) neuvontatyötä tekevää toimihenkilöä.

Tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi kasvintuotannon asiantuntija, talousasiantuntija ja yritysasiantuntija.

M ry:n palveluksessa neuvontatyötä tekevät neuvontatyön kehittämisspäälikkö (rådgivningens utvecklingschef), kaksi (2) asiantuntijaa puutarhatuotannossa ja yksi (1) puutarha-alan neuvonantaja (trädgårdsrådgivare), yhteensä neljä (4).

Työtehtävät / toimenkuva ja toimialue

Yhdistysten mukaan neuvontatyötä tekevien asiantuntijoiden toimialue on lähtökohtaisesti kunkin yhdistyksen toimialue ja sen lähiympäristö. Joillakin erityisasiantuntijoilla ja niin sanotuilla huippuosaajilla toimialueena voi olla koko Suomi.

L ry:n neuvontatyötä tekevät henkilöt työskentelevät koko Suomen alueella. M ry tarjoaa neuvontaa Etelä-Suomessa ja Suomen ruotsinkielisillä alueilla. Yhteistyössä X:n suomenkielisten toimijoiden kanssa se tarjoaa puutarha-alaa koskevaa neuvontaa koko Suomen alueella.

Neuvontatyötä kerrotaan tehtävän pääasiassa sitä suorittavan toimihenkilön ja asiakkaan sopimina ajankohtina ja heidän sopimassaan paikassa. Pääosin työtä tehdään ”kentällä”, mutta sitä voidaan tehdä myös etäyhteyksin, erilaisissa tapahtumissa ja toimistoilla. Lisäksi osa neuvontatyötä tekevästä, kuten ruoka-asiantuntija, voi pitää erilaisia kursseja ja luentoja sekä hygieniapassikoulutuksia.

Yhdistyksillä on myös erilaisia päällikkötehtäviä, joissa toimivat henkilöt on vastauksissa luettu neuvontatyötä tekeviin toimihenkilöihin (utvecklingschef/kehityspäälikkö, liiketoimintapäällikkö, kalatalouskeskuksen toiminnanjohtaja, maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja sekä palvelupäälikkö). Heidän työskentelyään ei ole kuitenkaan kuvattu yksityiskohtaisesti.

Työn fyysinen suorituspaikka ja työn määrällinen jakautuminen eri työntekopaikkojen kesken

Työn fyysisen suorituspaikan kerrotaan olevan pitkälti neuvontatyötä suorittavan asiantuntijan päätettävissä sen mukaan, mitä asiakkaan tarve ja hoidettava asia edellyttää. Työtä tehdään pitkälti asiakkaan luona, ja muualla kuin työnantajan kiinteissä toimitiloissa.

Työn mahdolliset kausivaihtelut

Kausivaihtelut vaikuttavat osaan työtehtäviä, jolloin ruuhkahuippuja voi syntyä muun muassa veroilmoitusten jättöajan ja EU-tukien hakuaikojen johdosta. Toisaalta osassa työtehtäviä, kuten maitotalouden neuvontatyössä, työmäärä on tasainen.

Vastauksissa todettiin yleisesti, että hiljaisina aikoina voidaan organisoida työnantajan järjestämää koulutusta, kouluttautumista, valmennusta ja valmentautumista.

Työnteon ajankohdan ja paikan määräytyminen; miten työn pituus ja työn tekeminen eri viikonpäivinä määräytyy

Vastausten mukaan asiakkaan tilaama työ suoritetaan hänen kanssaan sovittavalla tavalla (aika ja paikka). Neuvontatyötä suorittava toimihenkilö päättää itsenäisesti järjestelyistä asiakkaan kanssa.

Työpäivän pituuden kerrotaan riippuvan tehtävästä työstä, ja työtä voidaan tehdä myös viikonloppuisin.

Työnantajan tietoisuus tavoitettavuudesta ja ajankäytöstä

Sähköistä kalenteria käytetään yhteistyön ja tiedonkulun sujuvoittamiseksi, itsensä johtamiseksi sekä töiden organisointia ja työturvallisuuden (työsuojelun) varmistamista varten. Asiantuntijan tavoitettavuuden ja ajankäytön kerrotaan olevan selvitettävissä kalenterissa, jos asiantuntija on tehnyt siihen merkinnät.

Käytössä ei ole työvuoroluetteloa tai vastaavaa. Neuvontatyötä suorittava toimihenkilö saa itse päättää, tekeekö hän työtä toimistolla. Tehtyä työaika ei kirjata työaikakirjanpitoon.

Työneuvosto pyysi vielä kaikilta asianosaisilta lisäselvityksenä vastauksia yksilöityyn kysymyksiin. Vastaukset olivat lähes identtisiä.

Neuvontatyötä koskeva prosessi

Pääsääntöisesti X:n asiantuntijat ja X:n sidosryhmät suosittelevat X:n asiantuntijapalveluja suoraan asiakkaille. Vakiintuneissa asiakassuhteissa asiakkaat ottavat oma-aloitteisesti yhteyttä asiantuntijoihin. Asiakkaat voivat myös ottaa yhteyttä valtakunnalliseen asiakaspalveluun, joka ohjaa asiakkaan sopivalle asiantuntijalle.

X kertoo palveluistaan internetsivuilla, uutiskirjeissä, sosiaalisen median kanavissa sekä järjestö- ja asiakaslehdissä. X:n palveluja tarjotaan kaikille. Eri yhdistysten säännöissä on määrätty niiden tehtävistä. Asiantuntijoiden tekemä työ asiakkaille on maksullista. EU-rahoitteisissa hankkeissa tehtävä työ on kuitenkin pääsääntöisesti asiakkaille maksutonta. Laskutus voi olla aikapohjaista, tarjoukseen perustuvaa, palvelukohtaista tai tapahtumakohtaista. Asiantuntija laskuttaa itse omat työnsä. Laskun sisältö määräytyy lainsäädännön sekä maa- ja metsätalousministeriön, Ruokaviraston tai muun palvelua osarahoittavan viranomaisen tai vastaavan tahon ohjeistuksen mukaan. Asiantuntijan tekemien työmatkojen korvaamisessa noudatetaan työehtosopimuksen mukaisesti valtion matkustussääntöä. Matkalaskussa tulee olla verohallinnon työmatkakustannukset verotuksessa -syventävän vero-ohjeen 13. luvun (Matkalasku) mukaiset tiedot. Asiakastyöhön liittyvät matkakorvaukset laskutetaan asiakkaalta.

Sähköinen kalenteri

Neuvontatyötä tekevillä asiantuntijoilla on mahdollista käyttää MS Outlook -sähköistä kalenteria. Sitä kerrotaan käytettävän yhteistyön ja tiedonkulun sujuvuutta, itsensä johtamista, töiden organisointia sekä työturvallisuuden varmistamista varten. Kalenterista käyvät ilmi asiantuntijan tekemät merkinnät aikavarauksina tai asiantuntijan tarkempina kirjauksina, mikäli asiantuntija on tehnyt merkinnät kalenteriin. Annettujen vastausten mukaan kalenterimerkinnät ovat puhelinyhteyden ohella ainoa mahdollisuus selvittää neuvontatyötä tekevän asiantuntijan olinpaikka esimerkiksi, jos hän ei saavu asiakastapaamiseen. Lisäksi mahdolliset kalenterimerkinnät antavat esihenkilölle mahdollisuuden arvioida asiantuntijan työkuormitusta. Kaikki asiantuntijat eivät kuitenkaan käytä kalenteria. Vastausten mukaan toiveena on, että kalenteria käytettäisiin edellä mainituista syistä.

Asiakastapahtumat, messut, kurssit, hygieniapassikoulutukset ja vastaavat tilaisuudet

Neuvontatyötä tekevän asiantuntijan järjestämät tilaisuudet, tapahtumat, koulutukset ja vastaavat tilaisuudet järjestetään asiantuntijan omatoimisesti sopimissa paikoissa ja aikoina. Paikan ja ajan sopimisen lisäksi asiantuntija hoitaa tilaisuuksien tai tapahtuman organisointia koskevat käytännön järjestelyt. Messuilla ja näyttelyissä messujärjestäjä hoitaa messuosastojärjestelyt. Neuvonta-alan runkosopimuksessa on sovittu erikseen näyttelykorvauksesta.

Neuvontatyötä suorittavan toimihenkilön sijaistaminen

Mikäli mahdollista neuvontatyötä suorittava asiantuntija ilmoittaa henkilökohtaisesti sairastumisestaan esihenkilölle tai muulle työnantajan edustajalle. Vakavissa tilanteissa tiedon voi toimittaa myös asiantuntijan läheinen tai omainen. Sairastunut asiantuntija yleensä peruu tai siirtää itse asiakastapaamisensa sairauspoissaolonsa ajalta. Jos se ei ole mahdollista, työnantajan edustaja hoitaa asiakasviestinnän, mikäli on saanut asiakaslistan asiantuntijalta. Asiakastyöt peruuntuvat, jos niitä ei voida siirtää tai sijaistaa.

Työnantaja määrää neuvontatyötä suorittavan asiantuntijan vuosiloman vuosilomalain mukaisesti. Neuvontatyötä tekevät asiantuntijat sopivat keskenään loma-aikaiset sijaistuksensa ja viestivät sijaisistaan asiakkailleen puhelinvastaajaviestissä sekä sähköpostin poissaoloviestissä.

EU-rahoitteisten hankkeiden vaikutus

EU-rahoitteisten hankkeiden rahoitusehdot edellyttävät tehdyn työn määrän (tuntiperuste) ilmoittamista maksatushakemuksen yhteydessä. Työnantajien näkemyksenä on, että EU-tuet ja siihen liittyvä kansallinen rahoitus maksetaan suoritteisiin eikä työaikaan perustuen (työn tuottavuus on tärkeämpää kuin siihen käytetty työaika). EU-rahoitteiset hankkeet, EU:n O-järjestelmään liittyvä neuvonta sekä Maa- ja metsätalousministeriön ja Opetushallituksen valtionapuiset neuvontapalvelut ovat keskeinen osa usean X-yhdistyksen toimintaa.

Tavoitteet laskutukselle ja asiakasmäärälle

Neuvontatyötä tekevän toimihenkilön laskutukselle ja työmäärälle asetetaan tavoitteet, mutta ei työajan käytölle. Tavoitteet asetetaan sekä organisaatio- että neuvonta-alakohtaisesti €/vuosi -tasoisesti yhdistyksen vuosikokouksen päättämään talousarvioon pohjautuen.

Seuranta tapahtuu sekä organisaatio- että neuvonta-alakohtaisesti kuukausittain ja tilinpäätöstasoisesti kalenterivuosittain.

Jos toimihenkilö alisuoriutuu työtehtävissään, työnantajalla on käytössään työlainsäädännön mahdollistamia toimenpiteitä asiaan puuttumiseksi.

Työturvallisuus

Työnantajat ottavat työturvallisuuslain 10 §:n 1 momentin velvoitteet huomioon kehityskeskusteluissa, varhaisen tuen toimintamallissa ja työterveyshuollon suorittamissa työpaikkaselvityksissä, joissa arvioidaan työpaikan olosuhteiden, terveellisyyden, turvallisuuden ja kuormitustekijöiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn.

Päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskentelevät henkilöt

Osassa yhdistyksiä on päällikkö- ja johtaja -nimikkeillä työskenteleviä toimihenkilöitä.

Päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskentelevät henkilöt valmistelevat ja tekevät päätöksiä omien vastuualueensa mukaisesti. Osassa yhdistyksiä he suorittavat myös neuvontatyötä.

Neuvonta-alan runkosopimus

Työnantajat ovat kertoneet noudattavansa Neuvonta-alan runkosopimusta (11.4.2025 - 31.1.2028) neuvontatyötä tekeviin toimihenkilöihin normaalisitovuuden perusteella.

Neuvonta-alan runkosopimus on solmittu ensimmäisen kerran vuonna 1993. Vastauksissa korostetaan, että sopijaosapuolet ovat todenneet, ettei työaikalaki sovellu neuvontatyöhön. Vaikka työaikalaki on muuttunut, tilanne neuvontatyötä tekevien toimihenkilöiden osalta ei ole muuttunut.

Muu selvitys

Neuvonta-alan runkosopimuksessa (11.4.2025 – 31.1.2028) ei ole määrystä, jonka mukaan neuvontatyötä tekevät toimihenkilöt jäisivät työehtosopimuksen ulkopuolelle. Neuvontatyötä tekevien ylityökorvausta koskevan 9 §:n 1 kohta kuuluu: ”Neuvontatyöksi katsotaan työ, jota suoritetaan siten, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa miten se on järjestetty työajan käytön osalta.”

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausunnon kohde

Lausuntopyyntö koskee työaikalain (872/2019) soveltamista työsuhteessa oleviin X:n neuvontatyötä suorittaviin toimihenkilöihin (jäljempänä myös asiantuntija). Heitä on vaihteleva määrä seuraavissa yhdistyksissä (jäljempänä myös työnantaja): A ry, B ry, C ry, D ry, E ry, F ry, G ry, H ry, I ry, J ry ja K ry. Myös L ry:ssä M ry:ssä on työntekijöitä, jotka suorittavat lausuntopyyntönsä kohteena olevaa neuvontatyötä.

Osassa edellä mainittuja työnantajia on myös päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskenteleviä työntekijöitä, ja heidän tehtäviinsä voi kuulua myös neuvontatyötä. Työneuvosto on ymmärtänyt STTK ry:n lausuntopyyntönsä niin, että työneuvostoa pyydetään lausumaan työaikalain soveltumisesta myös edellä tarkoitettuihin päälliköihin ja johtajiin.

Asiantuntijoiden työstä on saatu yleinen selvitys. Päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskentelevien työntekijöiden työtä koskeva selvitys on hyvin suppea. Asiassa ei ole kuultu yksittäisiä työntekijöitä.

Työaikalain soveltumista on arvioitava aina yksittäistapauksittain ottaen huomioon kaikki kussakin työsuhteessa esille tulevat tosiseikat, jolloin ratkaisu voi myös vaihdella työntekijäkohtaisesti. Ratkaisua ei voida tehdä yleisesti tiettyä työntekijäryhmää koskien.

Työneuvosto antaa asiassa seuraavan yleisen lausunnon. Lausunto on yhteinen koskien kaikkia lausuntopyyntönsä kohteena olevia työnantajayhdistyksiä.

2. Työaikalain pakottava soveltamisala

Asiassa ei ole ilmennyt epäselvyyttä siitä, että lausuntopyynnön kohteena olevat asiantuntijat ja päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskentelevät työntekijät eivät olisi työsuhteessa. Näin ollen heidän työnsä kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain soveltamisalaan sen 1 §:n 1 momentin perusteella.

Työsuhteinen työ voi kuitenkin jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, jos siinä täyttyvät lain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa tarkoitettu työaika-autonomia ja mikäli kysymys on sen ohella jostain säännöksen kuusikohtaisessa luettelossa tarkoitettusta työstä.

Työaikalain soveltuminen lausuntopyynnössä tarkoitettuihin työntekijöihin arvioidaan pakottavien työaikalain 1 ja 2 §:n perusteella. Työaikalain soveltumista ei ole mahdollista sulkea pois sopimalla siitä työehtosopimuksessa. Näin ollen mahdollisilla Neuvonta-alan runkosopimuksen solmijaosapuolien näkemyksillä työaikalain soveltumisesta neuvontatyötä suorittaviin asiantuntijoihin ei ole asiassa merkitystä.

3. Työaika-autonomiasta

Työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseeseen mukaan työaikalakia ei, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan. Jotta työaikalaki ei tulisi sovellettavaksi, on kysymys oltava edellä tarkoitettun työaika-autonomian täyttymisen ohella jostain lainkohdan kuusikohtaisessa luettelossa mainitusta työstä.

Työaikalain 2 §:n soveltamisalarajauksia on muiden vastaavien rajoitusten tapaan tulkittava suppeasti. Lainsäätäjän mukaan tämä johtuu sekä työaikadirektiivistä että yleisestä työaikasuojelun periaatteesta (HE 158/2018 vp, s. 69).

Työaikalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp, s. 69–70) mukaan työaika-autonomialla tarkoitetaan työntekijän oikeutta itse päättää työajastaan, eli työntekijän

työaika ei ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota.

Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi on tehtävä aina yksittäistapauksittain kokonaisharkinnalla. Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttää, että työntekijälle ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa. Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota nimenomaan työntekijän tosiasiallisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Ratkaisevaa ei ole se, että työsopimukseen ei ole merkitty työaika tai että työnantaja vain ilmoittaa, että työajan käyttöä ei aktiivisesti seurata. Työntekijällä ei ole työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa tarkoitettua työaika-autonomiamia eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Ja vastaavasti, jos työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi olla työaika-autonomia.

Työaika-autonomian täytyminen perustuu suoritettavan työn luonteeseen. Kysymys ei ole menettelyistä tai työnantajan päätöksistä, vaan tosiseikoista, jotka johtuvat työn luonteesta. Näin ollen työaika-autonomia ei täyty pelkästään sen perusteella, että työnantaja ei ryhdy määräämään työajasta tai työaika ei seurata, tai että työnantaja ilmoittaa, että työntekijä saa vapaasti päättää työajan käytöstään. Työneuvosto on aiemmassa lausuntokäytännössään (TN 1496-24, TN 1495-23, ään., TN 1480-20, TN 1481-20, ään. ja TN 1482-20, ään.) päätenyt siihen, että työaika-autonomian vaatimus ei täyty, jos työ on suoritettava tietynä ajankohtana eikä työntekijä voi itse päättää sen ajasta, sijoittelusta ja suoritustahdista. Edelleen työneuvosto on katsonut, että työaika-autonomiamia tarkasteltaessa merkitystä ei ole sillä, onko työhön laadittu työvuoroluetteloa tai vastaavaa suunnitelmaa. Lausuntokäytännössä työntekijällä on katsottu olleen työaika-autonomia ainakin silloin, kun työntekijä voi itse päättää minä vuorokauden aikana hän suorittaa annetun työtehtävän, samoin kuin silloin, jos työntekijä voi vaikuttaa itse siihen, kuinka nopeasti tai hitaasti hän työn suorittaa.

Käytännössä työaika-autonomia voi täytyä työssä, joka ei luonteensa johdosta mahdollista työnantajan etukäteisiä työajan käyttöä koskevia määräyksiä eikä myöskään työajan käytön valvontaa. Tällöin työnantajalla ei ole käytössään etukäteen riittävästi tietoa siitä, miten paljon työntekijä tekee työtä ja miten se sijoittuu vuorokaudessa tai viikossa. Työaika-autonomiamia täyttymistä ei voida ratkaista yksinomaan työn suorituspaikan perusteella. Se, että työtä tehdään osittain tai kokonaan työnantajan kiinteiden toimitilojen

ulkopuolella tai vaikkapa asiakkaan kanssa sovittuna ajankohtana, ei välttämättä estä työnantajan mahdollisuuksia saada tietää ja määrätä etukäteen työajan käytöstä. Työaika-autonomiaa ei voida synnyttää työnantajan päätöksillä järjestellä tai sallia työn suorittaminen niin vapaasti, että työajan käyttöä koskeva päätöksenteko on työntekijällä itsellään (ks. HE 158/2018 vp, s. 70). Työaika-autonomia ei voi syntyä myöskään sillä perusteella, että työnantaja ei ole ottanut käyttöön tai määrännyt työntekijöitä toimimaan niin, että työnantajalla olisi mahdollisuus saada tietoonsa esimerkiksi työntekijän sovitut tapaamiset ja tavoitettavuuden.

Asiassa saadun selvityksen perusteella neuvontatyötä suorittavat toimihenkilöt saavat tehdä työtään vapaasti työnantajan määräämättä etukäteen sen aikaa tai paikkaa tai valvomatta työhön käytettyä aikaa. Asiantuntijoiden työ on muutoinkin järjestetty hyvin itsenäiseksi; he muun ohessa laskuttavat suorittamansa työn itse asiakkaalta. Työnantajat ovat myös kertoneet, että asiantuntijat hoitavat itse sellaisia asioita, jotka kuuluvat lähtökohtaisesti työnantajalle. Esimerkkinä voidaan mainita se, että asiantuntijoiden kerrotaan hoitavan keskenään vuosilomiensa aikaiset sijaistukset. Toisaalta asiassa on tullut ilmi, että neuvontatyön säännöllisen työajan pituus olisi enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Työaika kirjataan ainakin osassa yhdistyksiä N-järjestelmään, jossa oletuksena normaalin työpäivän pituutena on 7.65 tuntia eli 7 tuntia 39 minuuttia ilman päivittäistä lepotaukoa.

Työnantajat ovat kertoneet hyödyntävänsä työntekijöiden mahdollisesti tekemiä sähköisen kalenterin merkintöjä työsuojelun tai työturvallisuuden varmistamiseksi. Lisäksi työntekijöiden laskutukselle ja työmäärälle on asetettu tavoitteet organisaatio- ja neuvonta-alakohtaisesti €/vuosi -tasoisesti yhdistyksen vuosikokouksen päättämään talousarvioon pohjautuen. Tavoitteiden täyttymisen seuranta tapahtuu sekä organisaatio- että neuvonta-alakohtaisesti kuukausittain ja tilinpäätöstasoisesti kalenterivuositain. Työnantajat ovat kertoneet myös, että mahdollisissa alisuoriutumistilanteissa käytettävissä on työlainsäädännön mukaiset puuttumiskeinot. Osalla neuvontatyötä tekeviä toimihenkilöillä on asiakastapaamisia ennakolta sovittuina ajankohtina sekä muita aikaan ja paikkaan sidottuja tilaisuuksia ja tapahtumia.

Työntekijöiden työaikasuojan toteutuminen edellyttää, että kaikkeen työsuhteeseen työhön sovelletaan lähtökohtaisesti työaikalakia. Poikkeuksen muodostavat tapaukset, joissa työ

on luonteeltaan sellaista, että siinä täyttyy sekä työaika-autonomia että muut työaikalain 2 §:n 1 momentissa säädetyt soveltamisalan rajaukset. Työaika-autonomisen työn on oltava sellaista, että työntekijä voi itse vapaasti päättää, suorittaako hän sen hitaammin vai nopeammin sekä minä vuorokauden aikana tai viikonpäivänä hän työn suorittaa, kunhan asetettua tavoiteaikataulua noudatetaan.

Käytännössä työnantajan on kyettävä näyttämään, että kysymys on sellaisesta työstä, johon työaikalaki ei sovellu. Työneuvosto on pyytänyt työnantajilta lisäselvitystä kaksi kertaa. Saadut vastaukset ovat osittain yleispiirteisiä eikä niissä ole myöskään vastattu kaikkiin työneuvoston esittämiin kysymyksiin. Kertyneen aineiston perusteella neuvontatyötä suoritetaan muun muassa asiakaskohteissa asiakkaiden kanssa sovittuina ajankohtina. Selvitystä ei ole kuitenkaan siitä, että asiantuntijalla olisi mahdollisuus valita itse, milloin hän työn suorittaa vaan se on tehtävä lähtökohtaisesti sovittuna aikana. Aineistosta ei käy ilmi, että vastaanotettu neuvontatyö olisi mahdollista suorittaa asiantuntijan valinnan mukaan hitaammin tai nopeammin tai että asiantuntija voisi siirtää sen oma-aloitteisesti itselleen sopivampaan vuorokauden aikaan tai viikonpäivään. Työneuvostolle on selvitetty, että osa neuvontatyöstä tehdään toimiston ja etätyöpisteen sijasta asiakaskohteissa asiakkaan kanssa sovittuna ajankohtana.

Työneuvoston näkemyksen mukaan saatu selvitys ei niinkään osoita, että itse neuvontatyö olisi luonteeltaan sellaista, joka estäisi työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työajan järjestelyihin. Sen perusteella olisi päädyttävä siihen, että työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa tarkoitettu työaika-autonomia ei täytyisi neuvontatyössä. Näin ollen työaikalaki tulisi lähtökohtaisesti sovellettavaksi neuvontatyötä suorittaviin toimihenkilöihin. Työaikalain soveltuminen kuhunkin toimihenkilöön on kuitenkin arvioitava erikseen tapauskohtaisesti kaikkien yksittäistapauksessa esille tulevien tosiseikkojen perusteella. Työneuvostolle toimitettua aineistoa yksityiskohtaisempi selvitys työn luonteesta ja työnantajan mahdollisuuksista halutessaan saada etukäteen tietää, millaiseksi työntekijän työpäivä ajankäytöllisesti muodostuu, voi johtaa vastakkaiseen lopputulokseen kuin mitä edellä on kuvattu. Lopullinen arvio työaika-autonomiasta ja työaikalain soveltamisesta on tehtävä työntekijäkohtaisesti.

4. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdasta

Mikäli työaika-autonomian katsottaisiin täyttyvän neuvontatyössä, on sen lisäksi kysymys oltava jostakin työaikalain 2 §:n 1 momentin kuusikohtaisessa luettelossa mainitusta työstä. Neuvontatyössä voisi olla kysymys säännöksen 4 kohdassa tarkoitettusta työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on katsonut (TyVM 17/2018 vp, s. 13), että lainkohdassa tarkoitettua erityispiirteestä voi olla kysymys esimerkiksi, jos työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä, tai jos on kyse työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Tällaisissa tapauksissa työ voi olla luonteeltaan sellaista, että työaikalain mukainen sääntely ei siihen sovellu. Esimerkkinä tämän tyyppisestä työstä valiokunta mainitsi kauppaedustajan tai häneen rinnastettavassa asemassa toimivan sekä kiinteistövälittäjän työn.

Lausuntopyynnön kohteena oleva neuvontatyö voi olla ainakin joiltain osin edellä tarkoitettua työtä, joka voisi kuulua työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltamisalaan. Tehtävänimikkeillä ei ole asiassa merkitystä.

Arvioitaessa työaikalain soveltumista työhön on otettava huomioon aina kokonaisuus (HE 158/2018 vp, s. 70). Jos työaikalain 2 §:n 1 momentin soveltamisalapoikkeuksen kriteerit täyttyvät, on työntekijän työsuhde kokonaisuudessaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Kysymys on pääasiallisuusperiaatteesta, jonka tarkoituksena on selkeyttää työaikalain soveltamista. Työntekijä ei voi olla esimerkiksi työpaikan ulkopuolella tehdyn työn osalta työaikalain soveltamisalan ulkopuolella ja muutoin sen piirissä. Näin ollen työntekijän mahdollinen kiinteällä työpaikalla ja muutoin työnantajan valvottavissa olevissa olosuhteissa tehtävä työ ei ole työaikalain alaista, jos pääosa työstä jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

5. Päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskentelevät toimihenkilöt

Asiassa saadun selvityksen perusteella osassa lausuntopyynnön kohteena olevia työnantajia on päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskenteleviä työntekijöitä. He saattavat suorittaa myös neuvontatyötä. Arvioitaessa työaikalain soveltuvuutta siihen työneuvosto viittaa edellä esittämäänsä.

Jos työaika-autonomia täyttyy päällikkö- ja johtajanimikkeillä työskentelevien työssä, on tarkasteltava, onko kysymys työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettusta työstä. Työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä, jää työaika-autonomian täyttyessä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työneuvosto ei ole saanut tietoa johtaja- ja päällikkönimikkeillä työskentelevien työntekijöiden toimivaltuuksista, eikä heidän työnsä organisoitumisesta. Näin ollen työneuvostolla ei ole mahdollisuutta ottaa tarkemmin kantaa työaikalain soveltumisesta johtaja- ja päällikkönimikkeillä työskentelevien työntekijöiden työhön. Heidänkin kohdallaan arviointi on suoritettava kaikkien tosiseikkojen perusteella tapauskohtaisesti.

Tehtävänimike ei ratkaise työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan edellytysten täyttymistä vaan työntekijän tosiasialliset tehtävät ja toimivaltuudet.

6. Sovelletut lainkohdat

Työaikalain (872/2019) 1–2 §.

Lausunto on yksimielinen ja perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Douglas, Ilveskivi, Kiiski, Kannisto, Lahti-Leeve, Meling, Tarnaala ja Salonen mielipiteeseen.

Puheenjohtaja

Jukka Ahtela

Sihteeri

Jaana Paanetoja