

Työn tekemisestä työpaikan ulkopuolella

Työelämän muutosten myötä työaika -käsitteen määrittely on osoittautunut ongelmalliseksi. Tämä käsite on merkityksellinen ja tärkeä paitsi työntekijän palkkauksen määrittelyssä myös työsuojelukysymyksenä, koska työ- ja lepoaika säätelemällä vaikutetaan työntekijän työssä kuormittumiseen. Vuoden 2020 alussa tulee voimaan uusi työaikalaki, jossa korostetaan työajan kuormittavuutta myös työturvallisuuskysymyksenä.

Työaika työhön käytetty aika

Työaika on työaikalain mukaan ensinnäkin työhön käytetty aika. Lisäksi työaika on aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (KKO 2015:49). Käytettävissä oloaikaan rinnastuu sellainen tosiasiallisesti työhön sidonnaisuuden aika, jolloin työntekijän vapaus itse määrätä aikansa käytöstä on rajoittunut. Se seikka, maksetaanko ajalta jokin korvaus tai palkkaa, ei ratkaise asiaa.

Työhön käytetyn ajan osalta ei ole merkitystä sillä, missä työskentely tapahtuu. Uuden työaikalain mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työntekopaikka -ilmaisulla uudessa laissa lainsäätäjät pyrkii korostamaan sitä, että työaika on myös muualla kuin työnantajan toimipisteessä työhön käytetty aika. Esimerkiksi etätöinä kotona, asiakkaan luona ja matkustaessa työnantajan määräyksestä tehty työ on työaika.

Työnantajan määräyksestä tehdyn työn käsite ei ole yksiselitteinen. Lain hengen mukaisena ei voida esimerkiksi pitää sitä, että työnantaja voisi muodollisesti kieltämällä tietyn työn tekemisen poistaa sen oikeudellisen työaikaluonteen, jos työntekijällä on kuitenkin asemansa ja vallinneiden olosuhteiden perusteella ollut vähintäänkin perusteltu aihe ymmärtää työnantajan edellyttävän tehtävän tulemista hoidetuksi tietyssä aikataulussa.

Kotimaisesta oikeuskäytännöstä löytyy useita oikeusriitoja siitä, onko jokin aika lepo- vai työaika, jos työntekijä ei voi koko aikaa olla vapaana työvelvoitteistaan. Usein kysymys on ollut siitä, että työntekijä joutuu käyttämään osan ajasta kulkemiseen, työasun vaihtamiseen tai työvälisestä huolehtimiseen (TT 2019:81: Myös lepoaika tulee voida viettää omiin tarkoituksiinsa).

Vastuullisissa tehtävissä mahdollisuus voi estyä myös tilannekohtaisesti, jolloin esimerkiksi annettu yleisohje tai työsopimuksessa sovittu ehto tauon pitamisestä ei ratkaise asiaa. Tauolla tehty työ muodostuu tällöin korvattavaksi tai hyvittäväksi työajaksi.

Matka-aika ei yleensä ole työaika

Työaikalain mukaan matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Matkustaminen on osa työsuoritusta, kun esim. kuljetetaan samanaikaisesti muita työntekijöitä tai painavia työvälaineitä tai tarvikkeita työmaalle. Kysymys voi olla työtehtävistä, joissa työntekijä joutuu työpäivän aikana liikkumaan toimipisteiden, työkohteiden tai muiden työskentelypaikkojen välillä. Vähäisen aineiston kuljettaminen matkalla ei ole työsuoritus. Työaikaan ei (ellei muuta ole erikseen sovittu)

lueta esimerkiksi junamatkaa, jonka kuluessa työntekijä valmisteleo tulevaa kokousta tai tutustuu siinä käsiteltäviin asioihin tai tekee muita tämän tyyppisiä työtehtäviä. Koulutukseen tai sieltä pois matkustaminen ei ole työaika.

Uuden työaikalain mukaan työajaksi luettavan ajan ulkopuolisen matkustamisen kuormittava vaikutus on pyritty ottamaan huomioon työnantajalle työturvallisuuslaissa säädetyillä velvoitteilla, joita ovat työaikojen suunnitteluvollisuus ja vullisuus huolehtia työn liiallisen kuormittavuuden välttämistä. (HE 158/2018 s. 38). Työaikalakia ei voida siten kiertää esimerkiksi siten, että työnantaja pilkkoo työpäivän siten, että toiseen toimipisteeseen, koulutukseen tai muuhun työtapaamiseen siirtyminen tapahtuisi työntekijän muuna kuin työaikana. Työnantajan menettely ei ole lain mukaista myöskään silloin, jos matkustaminen sijoitetaan työntekijän vapaapäivälle siksi, että näin vältetään muutoin mahdollinen matkustaminen työaikana.

Tietyissä tehtävissä (esimerkiksi esimiestyöt) työnantajan edellyttämän työn arviointi edellyttää tapauskohtaista päättelyä siitä, oliko työ suoritettu työnantajan lukuun toimenkuvaan kuuluneen huolehtimisvelvoitteen mukaisesti. Yleisesti ilmaistu velvoite tasata työ esimerkiksi tasoittumisjaksolla ei tarkoita, että se olisi välttämättä edes työntekijän käytettävissä oleva mahdollisuus kuormittavien työolosuhteiden pysyessä samankaltaisina. Liukuvan työajan järjestelmissä ei ole mahdollista arvioida sitä, jäävätkö tuntimäärät liukuman puitteissa vajaiksi vai eivät, jos työaikakirjanpito on puutteellinen, kun työnantaja ei ole huolehtinut kaiken työn merkitsemistä kirjanpitoon.

Etätö ja muu työpaikan ulkopuolella tehtävä työ

Työaikalain mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Esimerkiksi kotonaan etätöä tekevä voi siis olla työaikalain piirissä, mikäli hänen työaikansa on määritelty ja työnantaja valvoo sen noudattamista (KKO 2002:36). Se, valvooko työnantaja työaika tosiasiallisesti, ei ratkaise lain piiriin kuulumista.

Työn kuormittavuuden asianmukainen seuranta edellyttää, että työnantaja valvoo sitä, ettei sellaista työtä tehdä, josta työnantaja ei ole tietoinen. Myös tällainen työ voi olla työaikalain alaista työtä.

Työnantaja ei vapaudu vastuistaan sillä, että työntekijä ei ilmoita sille työnantajan lukuun tekemänsä työn kokonaismäärää (Itä-Suomen Aluehallintovirasto 18.10.2016/32858/Tarkastuskertomus/Psykososiaalinen kuormitus: ”Tarkastuksella käydyissä keskusteluissa kävi esille, etteivät esimiehet kirjaa työvuoroluetteloön kaikkia tekemiään lisä-/ylitöitä. Näin osa tunneista jää kirjaamatta työaikakirjanpitoon. Haitallisen kuormittumisen ennaltaehkäisyn kannalta on tiedettävä tosiasiaa tehdyt työtunnit”).

Niin aikaisemman oikeuskäytännön kuin uudenkin sääntelyn mukaan työaika voi olla tehtävän luonteen mukaisesti työn tekeminen muutoinkin kotona ilman, että siihen on työnantajan ennalta antamaa lupaa. Hiljainen suostumus katsotaan annetuksi, kun työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin muodollisen työajan saattamiseksi todellisuutta vastaavaksi.

Ylityötä koskevan varsin runsaan oikeuskäytännön mukaan kotona tehdyn työn katsominen ylityöksi on mahdollista myös annetusta ylityökiellosta huolimatta. Arviointia eivät ratkaise muodolliset kiellot, vaan tosiasiallinen tilanne ja työnantajan luomat odotukset ja työntekijän

perustellut päättelyt. Jos työtä tehdään työnantajan asettamien tavoitteiden ja tosiasiasa edellyttämin toimintatavoin työnantajan lukuun, kyse on työajan puitteissa tehtävästä työstä.

Sekä vanhan että uuden lain mukaisen asiallisen arvioinnin lähtökohtia kuvaa hyvin esimerkiksi seuraava vanhempi ratkaisu. Itä-Suomen HO 29.4.1993 S 92/415. Kotona tehty myymälänhoitajan yli- ja sunnuntaityö tuli korvata, koska toimihenkilöllä katsottiin resurssien puuttuessa olleen työtä niin paljon, että säännöllinen työaika oli ylittynyt. Yhtiö oli käyttänyt hyödykseen henkilön ylityönä tekemät työsuoritukset. Henkilö ei ollut ehtinyt suorittaa päivisin vastuullaan olleiden tuotteiden kooditusta ja hinnoittelua, koska työaika kului puhelimesta, edustajien kanssa neuvoteltaessa ja muussa rutiinissa. Työt tuli tehdä ajallaan siten, että työn tuli olla valmis tietyssä aikataulussa. Yhtiö ei voinut vedota tietämättömyyteensä siitä, että työtä oli tehty kotona vetoamalla työtilajärjestelyihin, toimihenkilön itsenäiseen asemaan taikka yrityksessä noudatettuun käytäntöön korvata ylityö ensisijaisesti vapaana. - Raastuvanoikeus oli katsonut, ettei henkilöllä ollut oikeutta vaatimiinsa korvauksiin mm. siksi, ettei myymälänhoitaja ollut edes väittänyt, että työnantaja olisi pyytänyt kyseisten töiden tekemistä.