

Työneuvoston lausunto TN 1363-99 (5/99)

Työneuvoston lausunto **kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/1978) 1 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohdan soveltamisesta** X:n työhön. Annettu Vantaan käräjäoikeuden pyynnöstä 18 päivänä marraskuuta 1999.

Lausuntopyyntö

Vantaan käräjäoikeus on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa käsiteltävään olevasta asiasta ja etenkin valmistelupöytäkirjasta selviäviin yksilöityihin kysymyksiin. Lausuntoa on pyydetty erityisesti siihen

- 1) onko X ollut sellaisessa asemassa, että häneen olisi sovellettava vuonna 1995 voimassa olleen kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 2 kohtaa ja/tai
- 2) onko X ollut sellaisessa asemassa, että häneen olisi sovellettava vuonna 1995 voimassa olleen kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohtaa?

Kanne

X on vaatinut, että Metalliteollisuuden Konsultointi - Melti Oy (Melti Oy) velvoitetaan suorittamaan

1. ylityökorvauksia vuodelta 1995 26.714,64 markkaa korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine korkoineen työsuhteen päättymisestä 16.7.1995 lukien,
2. odotusajan palkka 6 päivältä 5.844,1996 markkaa korkolain 4 §:n 3 momentin mukaisine korkoineen haasteen tiedoksiannosta lukien sekä
3. kantajan oikeudenkäyntikulut asiassa korkoineen.

Perustelut

Kannetta on perusteltu seuraavasti. Ylityökorvaukset perustuvat vuonna 1995 tehtyihin ylityöihin ja aikaan ennen työaikalain (605/1996) voimaantuloa 23.11.1996. X on ollut kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n mukaisessa kauppaliikkeisiin ja toimistoihin verrattavassa yrityksessä työsuhteessa. Kanneaika raukeaa kahden vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus ylityökorvaukseen syntyi. X:llä on oikeus ylityökorvauksiin vuodelta 1995. Koska ylityökorvausten maksaminen on viivästynyt, on X:llä oikeus myös odotusajan palkkaan.

X aloitti työt 1.3.1986 konsulttina Melti Oy:ssä. Marraskuun alusta 1989 lukien X nimitettiin yhtiöön konsulttijohtajaksi alaisenaan yksi henkilö. Alaisen irtisanouduttua vuonna 1991 X teki omaan irtisanoutumiseensa asti tavallisen vastaavan konsultin töitä, jolloin hänellä ei ollut alaisia eikä johtajan asemaan.

X irtisanoutui vastaajayhtiön palveluksesta 14.6.1995 päivätyllä irtisanomisilmoituksella 16.6.1995 lähtien. Työsuhde päättyi työnantajan ja X:n sopiman yhden kuukauden irtisanomisajan jälkeen 16.7.1995. Työnantajan edustaja, toimitusjohtaja Pekka Virtanen

ja X olivat sopineet tapauskohtaisesti ylitöiden korvaamisesta palkallisella vapaalla. Kaikkia ylitöitä työntuoja ei ole sopimuksen mukaan korvannut.

X:n kuukausipalkka bruttona oli vuoden 1995 tammikuussa 18.409 markkaa ja helmikuusta 1995 työsopimuksen irtisanomiseen asti 19.240 markkaa kuukaudeksi. Tuntipalkaksi saadaan 116,51 mk ja 121,77 mk. X:n vaatimukseen sisältyy 100 prosentilla korvattavia sunnuntaityötunteja 54. Vaadittavan korvauksen määrä on tältä osin 13.109,08 markkaa. Vaatimukseen sisältyy korvaus kaikkiaan 56 arkiylityötunnista, joiden osalta korvausvaatimus on 10.987,46 markkaa. Lisäksi X vaatii korvausta 14 työajan ulkopuolella suoritetusta matkatunnista (2.618,10 mk).

Melti Oy:n vastaus

Melti Oy on vaatinut kanteen hylkäämistä ja X:n velvoittamista korvaamaan yhtiön oikeudenkäyntikulut korkoineen.

Melti Oy:n mielestä X:llä ei ole oikeutta ylityökorvauksiin, koska hän on työskennellyt sellaisessa työtehtävässä, johon kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki ei sovelleta sen 1 §:n perusteella. X on työskennellyt toimitusjohtajan välittömässä alaisuudessa vastaten tuotekehityskonsultoinnista ja osallistunut liikkeen johtamiseen eli toiminut laissa tarkoitettulla tavalla johtavassa asemassa. X:n kanssa ei ollut myöskään sovittu erikseen ylityökorvausten maksamisesta.

X:n asema on vähintäänkin ollut verrattavissa kauppaedustajan tehtäviin, joihin mainitun lain 1 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan ei myöskään sovelleta mainittua lakia. Työnantajalla ei ole ollut mahdollisuutta kontrolloida X:n päivittäistä työaika. Yhtiössä konsulteille on maksettu ylityökorvauksia ainoastaan silloin, kun näin on sovittu konsulttijohtajan ja konsultin kanssa erikseen. X:llä ei ole oikeutta odotusajan palkkaan, koska työnantaja ei ole ollut tietoinen X:n väittämistä ylityötunneista ja vaatimuskin on esitetty 2,5 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Melti Oy:n organisaatio on seuraava: toimitusjohtaja, konsulttijohtajat, konsultit ja toimistosihteerit. Konsulttijohtajat työskentelevät toimitusjohtajan välittömässä alaisuudessa. X oli palkattu 1.3.1986 yhtiöön konsultiksi ja 1.11.1989 alkaen X oli nimitetty konsulttijohtajaksi, jolloin hänen palkka oli noussut ja hän sai oikeuden lisäeläkkeeseen. Lisäksi X:n bonuspalkan osuus nousi johtajanimityksen yhteydessä. Vuonna 1995 X sai bonuspalkkaa yhteensä 40.000 markkaa.

Yhtiö antoi ylityökorvauksista soveltamisohjeen 30.11.1989 työaikalain 3 §:n muuttuessa. Ohjeessa todettiin yksiselitteisesti, että ylityökorvaukset eivät koske konsulttijohtajia. Yhtiössä on toimittu ohjeen mukaisesti. X:n palkkaedut olivat konsulttijohtajan palkkaetuja työsuhteen päättymiseen saakka. X on irtisanoutumisilmoituksessaankin irtisanoutunut konsulttijohtajan tehtävistä.

Melti Oy on todennut, että vaikka X:llä katsottaisiinkin olevan oikeus ylityökorvauksiin, kiistetään vaatimus määrällisesti sunnuntaityöstä ja matka-ajasta. Sunnuntaityötä koskeva vaatimus kiistetään, koska X:n ei ole edellytetty tekemään sunnuntaityötä eikä työnantaja voi mitenkään sitä valvoa. Matka-aika ei työaikalain säännösten perusteella kuulu ylityökorvauksen piiriin eikä sen korvaamisesta ole erikseen sovittu.

Kantajan vastaus ja vaihtoehtoiset vaatimukset

X ei konsulttijohtajan nimikkeestä huolimatta ole ollut johtavassa asemassa eikä ole osallistunut johtamiseen. X on ollut toimitusjohtajan alaisuudessa, mutta ei toimitusjohtajan välittömässä alaisuudessa. X:n ja toimitusjohtajan välissä ovat olleet vielä ns. omistajakonsulttijohtajat. Tehtävät eivät ole eronneet tavallisen konsultin tehtävistä. Työnantaja on antanut vapaata ylitöiden korvaamiseksi ja siten hyväksynyt ylitöiden korvaamisen vapaalla. Työnantaja on voinut X:n lähettämien työlistojen perusteella kontrolloida ja on kontrolloinut X:n työaika. Lisäksi työnantaja on edellyttänyt sunnuntaityötä ja on ollut siitä tietoinen. X:n työstä 2/3 osaa on tapahtunut työpaikan ulkopuolella. Tämä työ on käsittänyt muun muassa konsultoinnin asiakkaiden luona ja näistä konsultoinneista työnantaja on ollut tietoinen. Ylityöt johtuivat X:n käsityksen mukaan siitä, että asiakkaat venyttivät/muuttivat aikataulujaan, mikä taas kasasi Melti Oy:llä projekteja ennakoimattomasti päällekkäin. Kantaja ei ole saanut vuonna 1995 bonuspalkkaa 40.000 markkaa, vaan kyse on ollut vuoden 1994 bonuspalkasta, jonka maksuvuosi oli vuonna 1995.

Asiakirjat

Kantajan asiakirjoissa on X:n työtuntilistat 2.1.-30.6.1995. Listoissa on eritelty työnumerokohtaisesti konsultointi, T&K, myynti, hallinto, koulutus ja muut -tunnit.

Lisäksi asiakirjoissa on Melti Oy:n selvitys verolautakunnalle oman työhuoneen käytöstä. Siinä todetaan, että yritysjohtajan konsultin työsisältö koostuu pääosin työskentelystä asiakkaiden luona normaalina työaikana. Tämä edellyttää paljon matkustamista. Raportointi kuluneesta päivästä, valmistautuminen seuraavaan päivään ja muut yhteydenpitorutiinit joudutaan suorittamaan pääosin iltaisin kotona ja näistä syntyvä aineisto toimittamaan toimistoon työajan ulkopuolella.

Vastaaja on liittänyt vastaukseensa Melti Oy:n henkilökunnalleen 30.11.1989 osoittaman tiedotteen, jossa todetaan, että ylityökorvaukset eivät koske konsulttijohtajia. Tiedotteessa todetaan, että ”Melti Oy:ssä viikkoraportti on ollut ensisijaisesti ajankäytön luokittelun, laskituksen ja kulukorvauslaskennan peruste. Jatkossa se on perusteena myös maksettaville ylityökorvauksille.--- Viikkoraporttiin merkitään ylityöt, joista on konsulttijohtajan ja konsultin välillä etukäteen sovittu.--- Toistaiseksi noudatetaan seuraavaa konsulttijohtaja/konsultti esimiesjakoa, jonka pohjalta ylitöistä sovitaan ja myös viikkoraportit käsitellään.

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1. konsulttijohtaja | Pekka Virtanen |
| konsultit | Matti Kontto |
| | Matti Vaajasalmi |
| | Matti Valorinta |
| | Juhani Lemström |
| 2. konsulttijohtaja | Jorma Koskela |

konsultit	Jaakko Ingren
	Iiro Hirvensalo
3. konsulttijohtaja	Risto Salonen
konsultit	Ari Leino
	Matti Antervo
4. konsulttijohtaja	X
konsultti	Ilpo Lindell.---”

Vastaajan asiakirjoissa on Melti Oy:n hallituksen kokouksen pöytäkirja kokouksesta 29.5.1987. Kokouksessa päätettiin ehdoista Melti Oy:n konsulttijohtajien nimittämiseksi. ”Melti Oy:n hallitus voi nimittää konsulttijohtajaksi Melti Oy:n palveluksessa olevan konsultin, joka päätoimisesti ja vastuunalaisessa asemassa toimii liikkeenjohdon konsulttina. Lisäksi konsulttijohtajalta vaaditaan, että hän on

- suorittanut akateemisen loppututkinnon tai on muulla tavalla hankkinut vastaavat tiedot
- toiminut käytännön tehtävissä erikoisalallaan vähintään 8 vuoden ajan ja vähintään kolmen vuoden ajan päätoimisesti konsulttina itsenäisiä ratkaisuja tehden. Näistä kolmesta vuodesta hänen tulee olla ollut Melti Oy:n palveluksessa vähintään yhden vuoden ajan. X:lle osoitetussa kirjeessä 15.10.1989 todetaan, että Melti Oy:n hallitus on vahvistanut X:n nimityksen konsulttijohtajaksi 1.11.1989 lukien. ”Melti Oy:n konsulttijohtaja työskentelee toimitusjohtajan alaisuudessa ja hänen johdettavanaan on muita konsultteja.” Vastaajan asiakirjoissa olevassa työtodistuksessa todetaan X:n työskennelleen Melti Oy:ssä konsulttina 1.2.1986-16.7.1995. X:n todetaan työskennelleen konsulttina ja 1.11.1989 lukien konsulttijohtajana pääasiallisena konsultointialueenaan metalliteollisuuden tuotekehitys. Vastaaja on liittännyt tuotekehitysohjelman ja tuotekehitysprojektin toteutus -asiakirjat vastaukseensa todeten, että tuotekehitysohjelma osoittaa X:n itsenäistä työskentelyä ja tuotekehitysprojektin toteutus X:n johtavaa ja itsenäistä asemaa yrityksessä.

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt käräjäoikeutta virka-apuna hankkimaan osapuolilta selvityksen seuraavien asioiden. Kysymysten alla on osapuolten esittämät vastaukset.

- 1) Tarkka kuvaus Melti Oy:n organisaatiosta (organisaatiokaavio tms. liitteeksi) ja**
- 2) Mikä oli Melti Oy:n henkilöstön määrä X:n työskentelyn aikana? Kuinka paljon eri tehtävissä toimivia henkilöitä oli? (Eri organisaatiotasolla ja eri tehtävissä toimivien henkilöiden lukumääräjaottelu).**

Melti Oy

Organisaatiota ei ole muodostettu hallinnollisesti kovin yksityiskohtaiseksi, sillä joustava organisaatio takaa asiakkaalle parhaiten hänen tarpeistaan lähtevän palvelun.

Konsultointiprojektin miehitys ei siten aina seuraa hallinnollista organisaatiota. Myös toimitusjohtaja osallistuu asiakasprojektien mukaiseen työskentelyyn konsulttijohtajan ominaisuudessa. Tuotekehityskonsultoinnissa yhtiöllä on ollut aina muita konsultointialueita vähemmän henkilöresursseja. Melti Oy:n tuotekehityskonsultointi ei ole insinööritoimistojen työhön verrattavaa toimintaa. Työsuhteeseen liittyvissä asioissa esimies-alaisuudet on kuitenkin määritelty ajatellen vuosittain suoritettavia tavoite- ja kehittämiskeskusteluja, niiden mukaisten toimenpiteiden toteuttamista sekä työajan käytön valvontaa ja hyväksymistä.

Organisaatio on seuraavanlainen:

HALLITUS

TOIMITUSJOHTAJA

KONSULTTIJOHTAJAT

KONSULTIT

TOIMISTOSIHTTEERIT

Henkilöstömäärä jakaantui eri tehtävissä toimiviin seuraavasti.

Meltin henkilöstö:

	Toimitus- johtaja	Konsultti- johtajat	Konsultit	Toimisto- sihteerit	yhteensä (ei hallitus)
1986	1	2	2	1	6
1987	1	2	5	2	10
1988	1	3	8	2	14
1989	1	4	7	3	15
1990	1	3	9	2	15
1991	1	3	10	2	16
1992	1	3	6	2	12
1993	1	3	4	2	10
1994	1	3	3	2	9
1995	1	3	4	2	10

X

X on ilmoittanut, ettei hän ole tietoinen siitä, onko Melti Oy:ssä tehty varsinaista organisaatiokaavioita. X on esittänyt oman käsityksensä organisaatiosta ja henkilöstöstä.

Tähän organisaatioon kuuluvat omistaja-konsulttijohtajat, konsulttijohtajat, konsultit ja sihteerit.

Meltin henkilöstö:

	yhteensä	omistaja- konsultit	konsultti- johtajat	konsultit	toimisto- sihteerit
1985	3	3	0	0	3
1986	5 - 9	3	1	0 - 3	1 - 2
1987	9 - 11	3	1	3 - 5	2
1988	11 - 15	3	1	5 - 9	2
1989	14 - 17	3	0 - 2	11 - 8	3
1990	16	3	2	8	3
1991	14 - 17	3	2	7 - 9	2 - 3
1992	11 - 14	3	1	5 - 7	2
1993	10 - 12	3	1	4 - 6	2
1994	9 - 10	3	1	3 - 4	2
1995	10	3	1	4	2

3) Kuvaus X:n toimenkuvasta. Onko toimenkuvaa ”vahvistettu” missään? Miten ja mitä työtehtävistä sovittiin X:n kanssa hänen aloittaessaan työt? Mitä työajasta sovittiin? Ja

3 a) Mitä tehtäviä esimiehenä X:lle kuului, jos hänen alaisenaan oli 1 konsultti? Miten tämä asema muuttui, kun alaista ei ollut?

Melti Oy

Konsulttijohtajana X:n toimenkuva muodostui itsenäisestä työskentelystä edustamansa ja hallitsemansa tuotekehityskonsultoinnin alueella. Toimenkuvaan kuului ko. palvelun sisäinen tuotekehitys, markkinointi, myynti asiakkaille, konsulttisopimusten solmiminen sekä tuotekehityskonsultoinnissa työskentelevien konsulttien johtaminen ja henkilökohtaisesti suoritettava konsultointi. Toimenkuva on vahvistettu yhtiön hallituksen pöytäkirjassa 29.5.1987. Konsulttijohtajan työajasta oli sovittu, että sitä ei valvota tehtävän kokonaisvaltaisuuden ja vaikean valvottavuuden vuoksi. Samalla sovittiin, että ylityökorvaukset eivät koske konsulttijohtajia. Esimiehenä X:lle kuului hänen alaisenaan olevan konsultin osalta hallinnolliset tehtävät ja konsultin työskentelyn johtaminen ja valvonta. Silloin kun alaista ei ollut, X:n tehtävänä oli etsiä uusi tuotekehityskonsultti. Tämä tehtävä ei onnistunut ja X:llä oli johdettavanaan ulkopuolinen konsultti.

X

X:n toimenkuvaan kuului projektista riippuen toimia joko johtavana tai vastaavana konsulttina. Johtavan konsultin laskutushinta asiakkaalta oli suurempi kuin vastaavan konsultin. Lindellin irtisanomiseen asti Lindell oli vastaava konsultti ja X johtava konsultti. Lindellin pois lähdön jälkeen X oli vastaava konsultti projekteissa, joissa johtavana konsulttina oli joku omistajakonsulttijohtajista. Jos X oli ainoa konsultti projektissa, hän oli sekä johtava että vastaava konsultti. Toimenkuvaa ei ollut vahvistettu missään ja työtehtävistä sovittiin suullisesti projekteittain. Työtehtävät vaihtelivat projektin johdosta osien suunnitteluun ja puhtaaksi piirtämiseen. Työajaksi sovittiin 37,5 tuntia/viikko.

- 4) Mikä oli X:n rooli yhtiön johtoelimissä? Kuuluiko hän niihin jäsenenä? Millainen päätösvalta X:llä oli asemassaan?

Melti Oy

X:n rooli yhtiön johtoelimissä oli työskentely konsulttijohtajana ja toimiminen tuotekehityskonsultoinnin vastuullisena vetäjänä. X:llä oli päätösvalta vastuualueelleen kuuluvien palvelujen kehittämis- ja markkinointimenettelyistä sekä asiakasprojektien sisällön suunnittelusta, konsultointikustannusten määrittelystä ja konsulttisopimusten solmimisesta asiakkaiden kanssa. Alaiseensa nähden X:llä oli hallinnollinen päätösvalta. Päätösvaltaansa sisältävistä asioista X raportoi toimitusjohtajalle.

X

X:llä ei ollut roolia yhtiön johtoelimissä eikä hän ollut niissä jäsenenä.

- 5) Millainen oli X:n toimenkuva verrattuna muihin konsulttijohtajiin?

Melti Oy

X:n toimenkuva konsulttijohtajana oli samanlainen kuin muiden konsulttijohtajien.

X

X:n ja muiden konsulttijohtajien, lukuunottamatta omistajakonsulttijohtajia, toimenkuva oli samanlainen. Konsulttijohtaja on nimi, jonka myöntää Liikkeenjohdon konsultit ry konsultin saavutettua tietyn pätevyyden.

- 5a) Mikä on yhtiön konsulttijohtajan ja konsultin palkan suuruuden ero prosentuaalisesti?

Melti Oy

Konsulttijohtajien kuukausipalkka on keskimäärin 49 % suurempi kuin konsulttien kuukausipalkka (1.3.1995 tilanne).

X

X:llä ei ole tietoa konsulttijohtajan ja konsultin palkan erosta.

- 6) Kuvaus X:n työpäiväistä

Lausuntopyynnön liitteenä on tuntilistoja, mutta tässä yhteydessä tarkoitetaan sanallista selvitystä kellonaikojen tarkkuudella, mitä työpäivän aikana tapahtui ja missä X kulloinkin työskenteli. (Lisäksi oli hyvä, jos asianosaiset voisivat esittää myös prosentuaalisesti, miten tehtävät jakaantuivat työaikana.)

Melti Oy

Tuntilistat sisältävät kuvauksen X:n työpäivistä. Tuntilistat on laatinut X laskutusta ja hänelle maksettavia kustannusten korvauksia varten. Tuntilistoista ilmenevät kellonajat niistä ajoista, jolloin X on työskennellyt asiakkaiden luona. X on työskennellyt Melti Oy:n konttorilla, asiakkaiden luona ja kotonaan. Työskentelyajankohdat kotona ja konttorilla työskentelystä eivät ilmene tuntilistoista. Kokonaistuntimäärät ovat ainoastaan X:n itsensä ilmoittamia.

X

Työpäivät voitiin jakaa viiteen kategoriaan:

1. normaali konsultointipäivä

Lähtö asiakkaan luo yleensä ennen klo 07.00. Saapuminen asiakkaan luo noin kello 8.00-9.30 matkan pituudesta riippuen. Projektiin liittyvät kokoukset päättyivät yleensä noin kello 16.00, jolloin asiakkaan suunnittelijat lähtivät kotiin. Jos päivä oli aloitettu myöhemmin, päivän sisältö ja tulokset käytiin lävitse asiakkaan projektinhoitajan kanssa. Kotimatka alkoi noin kello 17-18.00 ja X saapui kotiin kello 19-21.00. Tämän jälkeen ohjelmassa oli seuraavan päivän matkan valmistelua esimerkiksi esityslistojen tekemistä.

2. pitkänmatkan konsultointi

Yleensä lähtö myöhään illalla. Perillä 2-3 päivää. Muuten päivä oli samanlainen kuin kohdassa 1.

3. ”Helsingin ympäristö”

Konsultointia lähietäisyydellä. Jos konsultointi ei kestänyt koko päivää, niin X meni loppupäiväksi konttorille Vantaalle.

4. konttoripäivä

Työaika 8.30-16.30. Sisältönä tarjousten teko, tuotekehitys, asiakkaiden projektien hoito, pöytäkirjojen laadinta ja laskutus.

5. kotikonttoripäivä

Melti Oy:n konttorissa olleet ATK-laitteet olivat alkeellisia ja puutteellisia. X:llä oli kotonaan paremmat työnantajan omistamat ATK-välineet. Kotikonttoripäivä tarkoitti ATK-töiden tekemistä. Kotipäivät venyivät pitkiksi, koska Melti Oy ei kouluttanut tietokoneiden käytössä ja X joutui opiskelemaan asiat manuaaleista. Tätä opiskeluaikaa ei ole merkitty ylityöksi. X olisi voinut tehdä kotikonttoripäivät Melti Oy:n konttorissa, jos siellä olisi ollut vapaana yhtä hyvä tietokone kuin mitä X:llä oli kotonaan.

7) Miten työt jaettiin konsulttijohtajien kesken eli miten X vastaanotti työtehtävät? Miten työtehtävien hoitamista/edistymistä seurattiin yhtiössä?

Melti Oy

Työt jaettiin konsulttijohtajien kesken maantieteellisen alueiden ja/tai konsulttipalvelujen sisällön mukaan. X:n vastuualueena oli tuotekehityskonsultointi koko maassa. Vastuualueensa kehittämisen ja konsultoinnin kokonaisvolyymin tavoitteet X sopi toimitusjohtajan kanssa tilikausittain käydyissä tavoitekeskusteluissa ja kahdenkeskisissä palaverissa. X hoiti itsenäisesti joko alaisensa konsultin tai ulkopuolisen konsultin kanssa tai yksin konsultoinnin markkinoinnin ja myynnin sekä niitä seuraavan konsultointityön. Kontaktit asiakkaisiin tulivat Melti Oy:n yleismarkkinoinnin, toimitusjohtajan, muiden konsulttijohtajien tai konsulttien vihjeiden tai X:n oman markkinointipanoksen tuloksena. Kaikki tuotekehityskonsultointiin kohdistuvat asiakaskyselyt suunnattiin X:lle. Työtehtävien hoitamista ja edistymistä seurattiin raporteina, potentiaalisista asiakkaista tehdyistä tarjouksista, tapahtuneesta myynnistä ja toteutuneesta laskutuksesta.

X

Joko konsultti tai konsulttijohtaja, jonka alueeseen työ kuului, otti tehtävän vastaan. Työtehtävien hoitamista/edistymistä seurattiin viikkoraporttien avulla. Viikkoraporteista ilmeni asiakas, käytetty työaika ”työlajeittain”, ylityöt, matka-aika, päiväraha, hotellikustannukset ja ylipäänsä kaikki rahaliikenne. Menettely oli samanlainen konsulttien osalta. X:lle soitettiin usein myös kotiin iltaisin.

- 8) Asiakirjoista selviää, että X työskenteli asiakkaiden luona. Tapahtuiko tätä koko työsuhteen ajan vai rajoittuiko asiakkaiden luona työskentely johonkin tiettyyn ajanjaksoon? Kuka järjesteli X:n käynnit asiakkaiden luona ja miten Melti Oy sai tiedon asiakaskäynneistä? Miten X todellisuudessa työskenteli asiakkaiden luona, sovittiinko asiakkaiden kanssa kiinteitä aikoja, määräytykö X:n työaika asiakasyrityksen henkilöstön työaikojen mukaan vai miten?**

Melti Oy

Asiakkaiden luona tapahtuvaa työskentelyä oli koko työsuhteen aikana. Asiakkaiden luona tapahtunut työskentely oli 60-70 % työajasta. X järjesti itse käynnit asiakkaiden luokse. Tiedot käynneistä hän raportoi jälkikäteen viikkoraporteissaan. Työskentely asiakkaan luona tapahtui asiakkaan ja X:n sopimalla tavalla käsittäen ajankohdan ja käytettävän ajan. Se, miten X ja asiakas ovat ajankohdat sopineet, on ollut heidän välisensä asia. Luonnollista on, että ajankohdat ovat kohdistuneet asiakasyritysten henkilöstön työaikoihin. Ajankohdat eivät kuitenkaan ole olleet kiinteät asiakasyritysten henkilöstön työajan kanssa. Yrityksessä käytetty aika on ollut sovitun pituinen ja useimmiten lyhyempi kuin asiakasyrityksen henkilöstön päivittäinen työaika. Niissä harvoissa tapauksissa, joissa projektiin liittyi useita yrityksiä, voitiin yhteiskoulutuksen ajoituksista sopia karkeasti ennalta.

X

Säännöllisestä työajasta kului 70 % asiakkaan luona. Loppu 30 % jakautui tasan koti- ja toimistoajan kesken. X työskenteli koko Melti Oy:ssä olonsa ajan asiakkaiden luona. Asiakaskäynneistä sovittiin usealla eri tavalla. Jos X hoiti projektia yksin, hän

sopi tapaamisesta/kokouksista asiakkaan kanssa. Jos projektia johti joku muu kuin X, tämä muu henkilö sopi johtoryhmätason kokoukset asiakkaan kanssa. Projektit oli aikataulutettu osatavoitteisiin. Osatavoitteita käsiteltiin johtoryhmätason kokouksissa, joista oli päättänyt asiakkaan johtoryhmää. Näissä kokouksissa esittelijänä toimi asiakkaan projektipäällikkö tai sihteeri. X pääsi ajoittain mukaan tällaisiin kokouksiin. Projektin aikataulu määräytyi asiakkaan resurssien mukaan ja projektin edistymistä valvoi asiakas.

9) Miten Melti Oy seurasi konsultoinnin onnistumista?

Melti Oy

Konsultoinnin onnistumisen seuranta oli projektin kuluessa tapahtuvaa käytetyn ja tilauskannassa jäljellä olevan konsulttipanoksen seuranta ja riittävyden arviointia. Projektin päättyessä X laati kustakin projektista loppuraportin, jossa esitettiin tavoitteet ja tulokset sekä konsultointikustannukset.

X

Melti Oy seurasi konsultoinnin onnistumista viikoittain viikkoraporttien kautta, joka oli myös ainoa laskutuksen seuranta.

10) Miten tuotekehitysohjelma ja tuotekehitysprojekti toteutettiin? Keneltä tuli aloite/miten asiakkaita hankittiin ja miten ne ohjautuivat X:lle? Kenen /keiden kanssa X ohjelman ja projektin puitteissa työskenteli?

Melti Oy

Asiakkaiden tuotekehitysprojektit toteutettiin heidän kanssaan yhteisesti laaditun projektisuunnitelman mukaisesti. Projektisuunnitelmassa oli mainittu projektin tavoitteet, sisältö, aikataulu, yrityksen projektiin asettamat resurssit ja konsultoinnin kustannukset. Päävastuu asiakashankinnassa oli toimitusjohtajalla ja konsulttijohtajilla, mutta potentiaalisten asiakkaiden tunnistaminen oli koko henkilökunnan asia. Tältä pohjalta saadut vihjeet kohdistettiin aina X:lle. Projekteissa X työskenteli alaisensa, ulkopuolisen konsultin kanssa taikka yksin. Tuotekehitysohjelma on laadittu X:n johdolla toimistotyönä.

X

X kehitti Melti Oy:n palveluksessa tuotekehitysmenetelmiä 10 vuotta. Aloitteet tulivat asiakkailta ja Melti Oy:n omistajilta. Tuotekehitysprojekti ohjautuivat X:lle, koska niitä ei kukaan muukaan tehnyt. Työ oli normaalia tuotekehitystä: kehitettiin vain kehitysohjelma, ei konkreettista osista koostuvaa tuotetta. Tuotekehitysprojektien kehitysohjelma tehtiin kokoonpanossa Virtanen, X ja Lindell.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Yleistä

X on työskennellyt Melti Oy:ssä 1.3.1986-16.7.1995 aluksi konsulttina ja 1.11.1989 lukien konsulttijohtajana. X on vaatinut Vantaan käräjäoikeudessa 31.12.1997 nostetulla kanteella Melti Oy:tä muun muassa maksamaan hänelle ylityökorvaukset vuodelta 1995. Ko. aikana X työskenteli yhtiössä konsulttijohtajan nimikkeellä. Osapuolten käsitykset X:n toimenkuvasta ovat osittain ristiriitaiset ainakin siltä osin, miten toimenkuvaan kuuluvista tehtävistä oli sovittu ja mitä toimenkuvaan kuului. Asiakirjoista saa kuitenkin selvyuden siitä, että X toimi tuotekehitysprojekteissa joko yksin tai muiden henkilöiden kanssa. Projekteista riippuen työtehtävät vaihtelivat. Noin 70 %:ia työajastaan X:n työskenteli asiakkaiden luona. Loppuajan hän työskenteli joko kotonaan tai Melti Oy:n konttorissa. X on ilmoittanut, että asiakaskäynneistä sovittiin usealla eri tavalla. Jos hän hoiti itse projektia, sopi hän myös tapaamisista ja kokouksista asiakkaan kanssa. Projektit oli aikataulutettu osatavoitteisiin. Aikataulu määräytyi asiakkaan resurssien mukaan ja projektin edistymistä valvoi asiakas. Työtehtäviä otettiin vastaan myös eri tavoin - käytännössä se, jonka vastuualueelle asia kuului otti tehtävän vastaan. X raportoi viikoittain asiakaskäynneistään yhtiölle.

Vantaan käräjäoikeus on pyytänyt työneuvoston lausunto erityisesti siihen

- 1) onko X ollut sellaisessa asemassa, että häneen olisi sovellettava vuonna 1995 voimassa olleen kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 2 kohtaa ja/tai
- 2) onko X ollut sellaisessa asemassa, että häneen olisi sovellettava vuonna 1995 voimassa olleen kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohtaa?

2. Johtava asema

Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan lakia ei sovellettu yrityksen toimitusjohtajan tai välittömästi hänen alaisenaan yrityksen tai liikkeen johtamiseen osallistuvan, johtavassa asemassa olevan henkilön työhön. Hallituksen esityksessä todetaan, että tämä rajausta koskee vain toimitusjohtajia sekä sellaisia muita yrityksen tai liikkeen johtamiseen osallistuvia, johtavassa asemassa olevia henkilöitä, jotka ovat ”työnantaja-asemassa”. Kyseeseen tulevat esimerkiksi yrityksen hallinnollinen, teknillinen ja kaupallinen johtaja sekä muut samaan johtajatasoon kuuluvat henkilöt. Lisäksi samassa yhteydessä on mainittu esimerkkejä henkilöistä, jotka kuuluvat lain soveltamispiiriin. Näitä ovat konttoripäälliköt, myymäläpäälliköt, myymälänhoitajat, rahalaitoksen haarakonttoreiden - ei aluekonttoreiden- johtajat ja muut heihin rinnastettavat vastuunalaisissa, mutta ei johtavassa asemassa olevat toimihenkilöt (HE 5/1978) lainkohdassa tarkoitetaan. Jotta henkilö olisi jäänyt lain ulkopuolelle, on hänen täytynyt osallistua yrityksen johtamiseen. Kyse on siis henkilön tosiasiallisesta asemasta. Tehtävä- tai toimiminimikkeen perustella ratkaisua ei voida tehdä. Vaatimus johtamiseen osallistumisesta merkitsee, että monet sinänsä itsenäisessä tai esimiesasemassa olevat henkilöt eivät ole kuitenkaan sillä tavoin johtavassa asemassa, että he jäisivät lain ulkopuolelle. Työneuvosto on käytännössään katsonut muun muassa yhdistyksen toiminnanjohtajan johtavassa asemassa olevaksi (TN 1128-83). Samoin yrityksen

konttoripäällikön katsottiin kuuluvan kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain soveltamisalaan (TN 1151-83). Lain ulkopuolelle jäävien piiri on tarkoitettu varsin suppeaksi. Näin ollen ns. ylemmät toimihenkilöt, joilla on tosiasiallisesti varsin itsenäinen asema, kuuluvat lain soveltamisalaan. Tällaisen henkilön vastuulla on tietty tehtäväkokonaisuus, jonka hoitamisesta he voivat itse päättää eikä heillä yleensä ole välitöntä työnjohtoa, joka johtaisi käytännön työsuoritusta (ks. mm. Virtanen, Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki).

X on toiminut Melti Oy:ssä konsulttijohtajan nimikkeellä. Asiassa saatujen tietojen mukaan hän ei ole kuulunut yhtiön varsinaisiin johtoelimiin. X:n tehtävät vaikuttavat hyvin itsenäisiltä. X:n tosiasiallinen asema vaikuttaa siten sellaiselta, että hänellä on ollut käytössään itsenäistä päätösvaltaa. Melti Oy on ilmoittanut, että kanteessa tarkoitettuna aikaan X:llä olisi ollut johdettavanaan ulkopuolinen konsultti. Muilta osin ei ole erityistä selvitystä X:lle työnantaja-asemassa olleista tehtävistä. X:n asema organisatorisesti on yhtiössä ollut toimia toimitusjohtajan alaisuudessa. X on ilmoittanut, että hänen ja toimitusjohtajan välissä olisivat olleet ns. omistajakonsultit, mutta yhtiö ei ole organisaatiossaan maininnut omistajakonsultteja lainkaan, vaan konsulttijohtajat ovat olleet suoraan toimitusjohtajan alaisuudessa. Näin ollen, koska asiasta on esitetty erilaisia näkemyksiä, ei siihen, oliko X Melti Oy:ssä kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaisessa tarkoitettussa johtavassa asemassa vai ei, voida antaa lopullista vastausta. Osittain vaikuttaa kuitenkin siltä, että X on saattanut olla lähinnä ns. ylempi toimihenkilö eikä hän olisi tässä asemassa ollut johtavassa asemassa. Jos näin on asiassa oikeudessa esitetyn näytön jälkeen, ei X voi tällä perusteella jäädä kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain ulkopuolelle.

3. Kauppaedustajaan verrattava työntekijä

Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia ei sovellettu työhön, jota kauppaedustaja tai tätä vastaava työntekijä teki liikkeen tai yrityksen ulkopuolella, mikäli ei voitu katsoa työnantajan asiana olevan valvoa, miten liikkeen tai yrityksen ulkopuolella tehtävä työ oli järjestetty työajan käytön osalta. Lainkohdassa tarkoitettu työ ei tarvinnut olla myyntityötä, vaan lain kohdan piiriin voi kuulua myös muun tyyppinen työskentely. Kauppaedustajaa vastaavan työntekijän työ jää kuitenkin kauppatyölain soveltamisalan ulkopuolelle vain siltä osin kuin työtä tehdään yrityksen tai liikkeen ulkopuolella siten, ettei työajan käytön valvontaa voida katsoa työnantajan asiaksi. Asiaa on perusteltu lain esitöissä seuraavasti: "Säännöstä sovellettaessa tulisi siis kiinnittää huomiota siihen, onko työnantajalla kohtuulliset mahdollisuudet joko itse tai alaistensa avulla valvoa, koska yrityksen tai liikkeen ulkopuolella tehtävä työ alkaa tai loppuu. Sen sijaan ratkaisevaa merkitystä ei ole sillä seikalla, onko työsuorituksen jatkuva valvominen mahdollista. Tulkinnassa voidaan käyttää apuna sellaisia seikkoja kuin onko työnantajalla esimerkiksi työpäiväkirjan tai työaikataulun avulla jne. mahdollista määrätä työajan käyttämisestä" (hallituksen esitys 5/1978, s. 5).

Työneuvosto on aikaisemmassa käytännössään tulkinnut kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohtaa.

Työneuvosto on ratkaisussaan TN 1275-91 katsonut, että Koneurakoitsijain Liitto ry:n aluepäällikkö oli lainkohdassa tarkoitettu, kauppaedustajaa vastaava työntekijä. Aluepäällikön työtehtävien pääosan oli muodostanut yhteydenpito liiton jäseniin toimialueen eri osissa. Hän oli muun muassa järjestänyt koulutustilaisuuksia, osallistunut

paikallisyhdistysten kokouksiin ja käynyt työmailla. Alueen toimistossa hänen edellytettiin olevan tavoitettavissa ainakin yhtenä päivän viikossa. Ratkaisun perustelujen mukaan

kauppaedustajaa vastaavan työntekijän työ voi olla muutakin kuin myyntityötä. Ominaista sille on kuitenkin itsenäinen työsuorituksen ja toimintatapojen suunnittelumahdollisuus. Perusteluissa viitattiin myös ratkaisuihin, joissa on tulkittu vuoden 1946 kauppatyölain 2 §:n 2 momentissa tarkoitettujen matkustajan ja edustajan käsitteitä (mm. TN 100-48 ja TN 991-75).

Päätöksessä 4/1996 oli kyse yrityskonsultin työskentelystä. Yrityskonsultti X hoiti työtehtävistään valtaosan eli koulutuksen, konsultoinnin ja raportoinnin työnantajayrityksen ulkopuolella. Yrityskonsultin työtehtävistä noin puolet koostui koulutuksesta, jota hän antoi asiakasyritysten henkilöstölle eri paikkakunnilla pidetyillä kursseilla. Kurssit oli järjestetty konsulttitoimiston ja asiakasyritysten välisten vuosisopimusten mukaisesti. Työnantaja oli laatinut kursseilla käsiteltävän materiaalin. Kurssien alkamis- ja päättymisajankohdat oli etukäteen vahvistettu, mutta yrityskonsultti oli voinut jonkin verran vaikuttaa kurssin päättymiseen mm. sopimalla ruokailutauon pituudesta. Kurssien osanottajat olivat täyttäneet kurssin arviointilomakkeet ja yrityskonsultti oli laatinut laskutustietolomakkeen, josta kävi ilmi kurssiin ja matkustamiseen käytetty aika. Kurssiajan ulkopuolella yrityskonsultilla oli ollut kurssiin valmistautumiseen ja kurssipaikan järjestelyyn liittyviä työtehtäviä. Kunkin viikon työohjelman ja ajoreitin työnantaja vahvisti etukäteen. Noin kolmasosan yrityskonsultin työtehtävistä oli muodostanut liikkeenjohdon konsultointi työnantajan osoittamissa asiakasyrityksissä. Konsultoinnin alkamisaika ja vähimmäiskesto oli etukäteen määrätty, mutta muutoin konsultointiin käytetty aika oli yrityskonsultin ja asiakasyrityksen sovittavissa. Konsultoinnin valvonta oli perustunut yrityskonsultin täyttämiin laskutustietolomakkeisiin ja konsultointiraportteihin. Raportointia, johon oli kulunut noin kymmenesosa työajasta, yrityskonsultti oli voinut tehdä valitsemassaan paikassa, kuten kotonaan tai hotellihuoneessa. Työnantajayrityksen toimistossa Kuopiossa yrityskonsultti oli työskennellyt keskimäärin yhden päivän kuukaudessa. Työneuvosto katsoi, että yrityskonsultin työ oli sillä tavoin työnantajan välittömän valvonnan ulkopuolelle jäävää matkatyötä, että sitä oli pidettävä kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia sovellettaessa kauppaedustajan työhön rinnastettavana.

Lausunnossaan TN 1332-1996, joka koski kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain soveltamista toimialapäällikön työhön, työneuvosto tarkasteli eri valvontatapoja. Tältä osin työneuvosto totesi, että työsuorituksen jälkeen työnantajalle toimitettuja raportteja, matkalaskuja yms. ei voida yksinään pitää riittävinä osoittamaan valvontamahdollisuutta. Lisäksi todettiin, että eri asemassa valvontamahdollisuuden toteutumisen kannalta on työ, jonka suorituspaikka pysyy samana verrattuna työhön, jossa suorituspaikka on osittain työntekijän itsensä päätettävissä ja jossa suorituspaikka vaihtelee viikon ja jopa yhdenkin päivänkin aikana useaan otteeseen.

Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaissa ei ollut nimenomaista säännöstä, jolla kotityö olisi jätetty lain ulkopuolelle. Laissa oli kuitenkin säännös siitä, että työnantaja ei saa pidentää laissa säädettyjä työaikoja antamalla työtä tehtäväksi työntekijän kotona. Säännöksen ensisijaiseksi tarkoitukseksi on katsottu työaika säännöstävien lakien kiertämisen estäminen siten, että työpaikalla tehtävän työn lisäksi työntekijällä teetettäisiin työtä kotona. Säännöksen on katsottu sisältävän myös ajatuksen siitä, että kotona tehtävä

työ ei ole lain alasta (mm. Virtanen, Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki, s. 56). Työneuvosto katsoi päätöksessään TN 111996-86, ettei kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia tullut soveltaa yhdistyksen palveluksessa olleisiin puhelinmyyjiin, jotka työskentelivät kotonaan.

Arvioitaessa kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain soveltumista Melti Oy:n ulkopuolella tehtyyn työhön ratkaisevana tekijänä on työtehtävien itsenäinen suoritustapa eikä niinkään työtehtävien laatu. Työpaikan ulkopuolella tehtävä työ on lain piirissä, jos työnantaja voi määrätä ja määrää työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäiset ajankohdat. Samoin, jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle päivittäisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat, mikäli työnantaja voi tämän perusteella myös valvoa työajan käyttöä. Vaikka kiinteän työpaikan ulkopuolella tehty työ jää lain ulkopuolelle, on tällöin kiinteällä työpaikalla tehtävään työhön sovellettava työaikalakia, ellei tällainen työ ole tilapäistä ja lyhytaikaista.

Se, voidaanko työnantajan asiaksi katsoa valvoa työajan järjestelyjä, on arvioitava tapauskohtaisesti. Työn suoritustavan on siis oltava itsenäinen ja lisäksi on kiinnitettävä huomiota työntekijän mahdollisuuksiin itsenäisesti suunnitella tarkat toimintatavat. Lisäedellytyksenä on, että työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työpäivän aikana työajan käyttöä.

Ratkaisevana arvioitaessa työaikalain soveltumista on pidettävä sitä, voiko työnantaja päättää tai etukäteen tietää työajan pysymisen säännöllisen työajan rajoissa, ylityön tekemisestä ja lepoajoista (TN 1275-91 ja 1329-1996). Jos työnantaja voi määrätä ja määrää työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäiset ajankohdat, on työ työpaikan ulkopuolella lain piirissä. Jos työaika on tarkasti suunniteltu, voidaan työnantajan katsoa etukäteen määränneen myös työaikojen järjestelystä.

Työnantajalla on siis oltava mahdollisuus valvoa työntekijän työajan käyttöä myös työpäivän aikana. Mitään välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei kuitenkaan edellytetä, vaan riittävää on valvontamahdollisuuden olemassaolo. Työntekijän on oltava, kuten lausunnossa TN 1332-1996 on todettu, sillä tavoin työnantajan valvonnassa, että työnantaja voi tarvittaessa selvittää työajan pysymisen säännöllisen työajan rajoissa. Valvonnan taso ja sen käytännön muodot ovat aina työnantajan itsensä päätettävissä. --- Työneuvoston lausuntokäytännössä on katsottu, että työnantajan mahdollisuus saada jälkikäteen tietoa työajan käytöstä raporttien tms. välityksellä, ei välttämättä täytä valvontakriteeriä - valvontaan on oltava mahdollisuus nimenomaan työsuorituksen aikana.” Jos taas työn määrä, työn tarkka ajankohta ja ajankäyttö ovat työntekijän itsensä päätettävissä, ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työajan käyttöä. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijän omaan päätösvaltaan jää esimerkiksi se, kuinka kauan hän päivittäin on esimerkiksi asiakkaiden luona. Jos työnantajalla on mahdollisuus puuttua kunkin käynnin ohjelmaan ja näin etukäteen vaikuttaa työntekijän työpanoksen määrään ja työajan käyttöön, on työnantajan asiana myös valvoa työntekijän työajan käyttöä ja kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia on noudatettava, vaikka työskentely tapahtuisikin työnantajayrityksen ulkopuolella. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2

Työsuorituksen jälkeen työnantajalle toimitettuja raportteja, matkalaskuja yms. ei voida yksinään pitää riittävinä osoittamaan valvontamahdollisuutta. Eri asemassa arvioitaessa työajan valvonnan mahdollisuutta on, kuten lausunnossa TN 1322-1996 on selvitetty, työ,

jonka suorituspaikka pysyy samana verrattuna työhön, jossa suorituspaikka on osittain työntekijän itsensä päätettävissä ja jossa suorituspaikka vaihtelee viikon ja jopa yhden päivänkin aikana useaan otteeseen.

Työneuvoston käsityksen mukaan arviointi siitä, onko X:n Melti Oy:n ulkopuolella tekemään työhön sovellettava kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia on tehtävä edellä esitetyillä perusteilla. Osapuolten käsitykset asiakasvierailujen valvonnasta ja työnantajan tietoisuudesta ovat hieman ristiriitaisia. Näin ollen lopullinen ratkaisu asiasta jää tehtäväksi käräjäoikeudessa. On selvää, että kotona tehty työ jää joka tapauksessa kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.