

TYÖNEUVOSTO
Ratakatu 3, 5. krs, PL 32
00023 Valtioneuvosto
puh. 09-645 593

LAUSUNTO

Nro 1433-09

26.3.2009

22/2008

Lausunnonpyytäjät:

Espoon käräjäoikeus

Asia:

Työaikalain (605/1996) soveltaminen A:n työhön
myyntijohtajana

Vireille:

15.8.2008

Lausuntopyyntö

Espoon käräjäoikeus on pyytänyt työneuvoston lausuntoa vireillä olevassa riita-asiassa, joka koskee Á:n palkkaetuja. Lausuntoa pyydetään siitä, onko työaikalaki (605/1996) sovellettavissa A:n työsuhteessa X Oyj:ssä erityisesti 1.6.2004 alkaen. Asiassa on toimitettu pääkäsittely 16.6.2008 ja lausunnon tarve on tullut esille tuomion harkinnan aikana.

Kanne ja vastaus

Kantaja A vaatii vastaaja X Oyj:n velvoittamista korvaamaan hänelle muun ohessa provisiopalkkaa 1.4.2001 lukien ja ylityökorvauksia vuosilta 2003 ja 2004. A:n työsuhde alkoi Y Oy:ssä 1.8.1999, ja hän työskenteli yrityksessä erilaisissa myyntitehtävissä. Työsopimuksen mukaan ”työntekijä toimii myyntitehtävissä, tarvittaessa asiakaspalvelussa ja muissa hänelle määrättyissä tehtävissä”. A kertoo tehtävänään olleen NOVA-nimisten tietokoneohjelmistojen myyntipäällikön tehtävät. Palkkaus oli työsopimuksen mukaan sidottu myyntitehtävään ja palkkaus koostui peruspalkasta (2525 euroa / kk) ja provisiosta. Yrityskauppojen myötä Y Oy joutui X Oyj:n haltuun ja vuoden 2004 aikana Y ja X Oyj sulautuivat siten, että Y Oy lakkasi olemasta 31.12.2004. A:n työsuhde jatkui X Oyj:n palveluksen em. työsopimuksen perusteella. A:n tehtävänimike muutettiin 1.7.2004 lukien myyntijohtajaksi. Tässä yhteydessä provisiopalkkauksesta sovittiin uudestaan, muilta osin aiempi työsopimus jäi voimaan.

Vastaaja toteaa, että A:n asema oli 1.4.2001 - 31.12.2004 sellainen, ettei häneen sovelleta lainkaan työaikalakia sen 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Helmikuusta 2004 lukien A on toiminut koko vastaajayhtiön edustajamyynnistä vastaavana johtajana ja tätä ennen hänellä oli vastaava johtajan asema Y Oy:ssä. A:n toimenkuva ja asema oli yrityksen itsenäisen osan johtamista tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavaa itsenäistä työtä. A nimitettiin kesäkuussa 2004 X:n jälleenmyynnin myyntijohtajaksi ja johtoryhmän jäseneksi.

Asiakirja-aineistosta

1.6.2004 päivätyn ”nimitysuutisia” sähköpostitiedotteen mukaan myyntipäällikkö A on nimitetty 1.6.2004 alkaen X:n jälleenmyynnin myyntijohtajaksi, toimipisteenä Vaasa. ”A tulee meille Z:lta, jossa hän on toiminut vuodesta 1999, viimeksi jälleenmyynnin myyntipäällikkönä. A raportoi uudessa tehtävässään B:lle ja toimii myös johtoryhmän jäsenenä”.

Asiakirjoissa on A:n ja B:n välisiä sähköpostiviestejä 25. - 26.3.2004, joissa käsitellään C:n palkkasuasia. A kyseli silloiselta toimitusjohtaja B:ltä mahdollisuuksia korottaa C:n palkkaa. C oli Account Manager tilitoimistosektorilla ja hän teki myös ”suoraa” kauppaa. Näissä viesteissä B toteaa, että jos ”C on ns. Account Manager/Sales Manager tason henkilö, niin hänen peruspalkkansa on meillä muistaakseni 2500 €”. A ehdotti B:lle, että odotetaan 1.6. saakka ja muutoksia tehdään silloin tai että Vaasassa tehdään ratkaisut heti, mutta X:n palkkamallin mukaan. D:n hän mainitsi vastuuhenkilöksi asiassa. Viestiketju päättyy A:n viestiin, jossa hän toteaa voivansa miettiä ratkaisua D:n kanssa ja luonnollisesti pyrkivänsä malliin, joka on täysin linjassa muiden x-läisten kanssa.

A:n myynnin vuoden 2004 palkkiosopimuksessa, joka on päivätty 1.6.2004, hänen tehtävänsä on määritelty: ”johtaja, jälleenmyynti”. Tavoitemyyntiin sisältyy 1.6.-31.12.2004 Nova-jälleenmyynti ja suoramyynti X:n Nova-asiakkaille. Myyntitavoite on 546 500 euroa. Vastaavassa sopimuksessa vuodelle 2005 myyntitavoite on 1 405 000 euroa ja tavoitemyyntiin sisältyy Nova-jälleenmyynti (jälleenmyyjien myymät lisenssit vähennettynä JäMy:n provisiolla) Direct-myynti (lisenssi ja palvelumyynti vähennettynä muille maksettavilla osuuksilla), Econet-jälleenmyynti /jälleenmyyjien myymät lisenssit vähennettynä JäMy:n provisiolla) ja Econet-palvelut (kaikki konsultointi ja koulutus). A:n tehtävä on tässä palkkiosopimuksessa: ”myyntijohtaja, JäMy & Direct”.

Henkilötodistelu

1) A

A kertoo, että taloon tullessa (Y Oy) hänen vastuunaan oli suoramyynti Vaasan läänin alueella. Myöhemmin hän sai myös Länsi-Suomen ja Itä-Suomen edustajamyynnin. Tehtävät olivat puhtaasti myynnillisiä. Hän saattoi päättää yksittäisen edustajakaupan hinnoittelusta, mutta ei tietenkään mistään yleisen hintatason muutoksesta. Kokonaisvastuu edustajamyynnistä A:lle tuli 2001 loka-kuussa toisen työntekijän irtisanoutuessa.

Direct-myyntiryhmä perustettiin 2004 syksyllä, ja A:lle tuli silloin kolme alaista. A kuvaa, että he olivat enemmänkin kollegoja kuin alaisia – A pystyi päättämään ryhmän jäsenten työtehtävistä mutta ei palkkauksesta. Kun A nimitettiin X:n myyntijohtajaksi, ei sovittu tehtävien muutoksista tai toimivaltuuksien muuttamisesta. Uusia toimivaltuuksia tai vastuualueita ei määritelty, eikä tilanne tältä osin muuttunut mitenkään käytännössä. X:n myyntijohtajana A sai päättää yksittäisistä edustajan tekemistä kaupoista ja kampanjoista. A vei ehdotuksia eteenpäin ja päätökset teki markkinointiosasto. Toimitusjohtajalla oli ylin päätösvalta X:ssä. A ei pystynyt kollegoidensa kanssa sopimaan mitään linjauksia: asioista toki neuvoteltiin. X:n politiikka ”jyräsi” kuitenkin keskinäiset keskustelut.

X:n johtoryhmä oli A:n mielestä informaatiokerho, jossa tuotiin huolia esille ja käsiteltiin niitä. Jäsenyydestä ei seurannut valtaa eikä mahdollisuutta tehdä päätöksiä. A:n toimenkuva ei muuttunut tittelin muutoksesta huolimatta ja muutoksen myötä hänelle tuli lisää ”reissupäiviä”. Johtoryhmän

jäsenyys ei tuonut lisää palkkaa. A ei muista, että johtoryhmässä olisi keskusteltu siitä, että sen jäsenet olisivat työoikeudellisesti erilaisessa asemassa kuin X:n muut työntekijät.

2) B

B oli X:n toimitusjohtajana 1.10.2003 lukien viisi vuotta. B:n käsityksen mukaan A oli yksi ns. tärkeistä/johtavista Y:n henkilöistä. Hänen mielestään A oli Y:ssä jälleenmyynnin vetäjä. Hänen oman virallisen tulkintansa mukaan A oli ns. myyntijohtaja, koska ei ollut ketään muuta myyntivastaavaa kuin A. B:lle jäi sellainen kuva, että A olisi ollut operatiivisesti myyntitoiminnoista vastuussa. B ei ole koskaan nähnyt mitään organisaatiokaaviota tai vastaavaa Y:stä.

X:ssä oli ennen fuusiota noin 120 henkilöä ja sen jälkeen vähän yli 200 henkilöä.

B kertoo, että osana integraatioprosessia kutsuttiin ostetuista yrityksistä tärkeitä henkilöitä mukaan X:n johtoryhmään. A oli alan osaaja ja B henkilökohtaisesti halusi A:n mukaan johtoryhmään, koska X:llä eikä Y:n puolelta ollut ketään muuta henkilöä, joka olisi osannut jälleenmyyntiä. X ei ollut aikaisemmin tekemisissä jälleenmyynnin kanssa ja sai 60 - 70 jälleenmyyjää Y:n oston myötä.

B:n tehtävänä oli 2003 toimitusjohtajaksi tultuaan rakentaa johtoryhmä. Tavoitteena oli rakentaa toimiva johtoryhmä, jonka jäsenet eivät kilpaile keskenään vaan toimii avoimesti ja luottamuksellisesti. Johtoryhmä oli raportoiva, työtä tehtiin aktiivisesti: noin 20 - 30 päivää vuodessa, lisäksi oli strategiasuunnittelutilaisuuksia yms.

B kertoo, että silloinen henkilöstöpäällikkö D toi julki, että johtoryhmäläisten asema oli erilainen kuin muiden työntekijöiden, mm. työehtosopimusta ei noudateta eikä heitä koske yleiset palkankorotukset. Johtoryhmäläisten edut kehittyivät paremmin kuin muiden henkilöiden, koska heillä oli vaativampi asema yrityksessä.

B kertoo, ettei hän toimitusjohtajana tehnyt kaikkia päätöksiä itse. Mallina oli tehdä työtä ja päätöksiä johtoryhmässä. B toteaa kuitenkin, ettei yksinkertaista päätösmekanismia voi olla ja voi olla, että toimitusjohtaja joutuu tekemään päätöksen.

A:n kanssa ei tehty kirjallista sopimusta, kun hänet kutsuttiin myyntijohtajaksi ja johtoryhmän jäseneksi. Henkilöstöpäällikkö ei ehtinyt tekemään sopimusta. A sai johtaa jälleenmyyntiä, jälleenmyynnin operatiivista toimintaa täysin vapaasti. Hän sai päättää kaikesta jälleenmyyntiin liittyvästä. Hänellä oli oikeus tehdä kaupallisia sopimuksia, lupauksia, sitoumuksia jälleenmyyjien suuntaan. Hän pystyi myymään suoraan tuotteita, hinnoittelemaan niitä, päättämään tuotteista, hinnoista, kaupallisista ehdoista ja maksuehdoista. Hän pystyi johtamaan omaa jälleenmyyntitiimiään eli X:n sisäistä tiimiä: he olivat A:n alaisia. A teki heihin liittyviä ehdotuksia, pystyi määrittämään tavoiteasetantaa näille päälliköille, jotka olivat A:n alla ja hoitivat yhdessä A:n kanssa lukuisia jälleenmyyntiyrityksiä. B toteaa, että A oli johtoryhmän jäsen ja ”saa niin kuin riehua tahtomallaan tavalla niin kuin johtajat tekee”.

3) E

E oli Y Oy:n toimitusjohtaja puoli vuotta 2001 huhtikuusta elokuun viimeiseen päivään ja sen jälkeen muunlaisissa tehtävissä yhtiössä.

E kertoo, että A oli myyntipäällikkö. A:lla ei ollut alaisia. Hänen työnsä käsitti yhteistyötä jälleenmyyntiyritysten kanssa ja suorita myyntisopimuksia isommille asiakkaille. Hänen toimivaltaansa

kuului päättää yksittäisistä kaupoista. Hän ei ollut johtavassa asemassa. Myyntipäällikkö ja markkinointipäällikkö olivat ulospäin toimivia.

4) F

F aloitti työt tuotekehittäjänä ja asiakastukihenkilönä 2.8.1997 ja on nyt tuotehallintojohtajana X:ssä. F kuuluu X:n johtoryhmään.

F:n mukaan Y:ssä oli jonkinlainen johtoryhmä, mutta hän ei ole nähnyt mitään kaaviota tms.

F kertoo, että hänellä on sopimus, jossa on sovittu, että TES-korotuksia ei tule ja, että työaikakäsitemuoto on laajempi. Hänellä on sellainen käsitys, että kaikilla johtoryhmän jäsenillä on vastaavat ehdot.

F:n mukaan oikea johtoryhmä tarkoittaa sitä, että he kokoontuvat säännöllisesti, käsittelevät yrityksen asioita ja tekevät päätöksiä yrityksen sisällä olevista asioista.

5) G

G aloitti työt Y:ssä lokakuussa 1999 ja siirtyi sittemmin X:ään. A oli G:n mukaan Y:ssä myyntimies. He kaikki olivat päälliköitä: G markkinointipäällikkö ja A myyntipäällikkö Z:n aikana.

Y:ssä ei ollut virallista johtoryhmää. Harvoin A:n toimintaan kukaan sekaantui – ei myöskään G:n.

X:ssä B:n tapa hoitaa johtoryhmää oli pitkälti sellainen, että keskusteltiin paljon. Se oli tavallaan aito johtoryhmä. G itse tunsi, että hänellä oli paljon valtaa.

6) H

H tuli Y:n palvelukseen 2001 ja siirtyi sitten X:lle. Hän toimi henkilöstöasiantuntijana, 2002 toukokuusta lukien hän teki hallinnon tehtäviä kirjanpitäjänä ja palkkoja.

A hoiti myyntipuolta. Hänellä oli myynnin kehittämisen rooli. H:n mukaan A oli ylin myyntipuolen ihminen organisaatiossa. H ei osaa sanoa, pystyikö A tekemään itsenäisesti kaikkia ratkaisuja. H:n käsityksen mukaan A toimitti aika paljon sopimuksia ja sopimusasioita jälleenmyyjien kanssa ja myi kaikkea.

Y:ssä ei ollut virallista johtoryhmää. X:ssä oli johtoryhmä ja siihen kuului kymmenkunta henkilöä: ylimmät, yksiköiden johtajat, johtavassa asemassa olevat henkilöt. Johtoryhmään ei sovellettu työehtosopimusta, eivätkä he olleet työaikalain piirissä.

Johtoryhmä ei ole ollut työehtosopimuksen osallisena, johtoryhmään ei ole sovellettu työehtosopimusta. Johtoryhmässä ei ole työaikaa eikä työehtosopimus sovellu. Työehtosopimukseen tai alalla voimassa olevaan työehtosopimukseen osallisina ovat työntekijät ja ylin johto on siitä jätetty pois.

7) K

K oli Y Oy:n perustajajäsen (1991). K kertoo, että A oli Y Oy:ssä normaali myyntipäällikkö, hänellä ei ollut alaisia eikä hän siinä mielessä ollut johtavassa asemassa.

K oli X Oyj:n johtoryhmän jäsen. Johtoryhmä oli B:n tapa johtaa X:ää. Siellä keskusteltiin eri asioista ja B toi asiat esiin ja sai sillä lailla levitettyä tiedon nopeasti henkilökunnalle, koska siellä oli

ympäri Suomea eri toimipisteistä ihmisiä ja eri osastoilta. Se oli enemmän tämmöinen tiedonlevityskanava. Osa ihmisistä siellä oli ihan johtajia ja osaa ei voi laskea johtajaksi. Hallitus teki kuitenkin ne päätökset.

Muut kuin B eivät suoraan tehneet päätöksiä johtoryhmässä. Siellä keskusteltiin asioista ja puihin niitä, plussia ja miinuksia. Päätökset tehtiin sitten yleensä jälkeinpäin ja seuraavassa johtoryhmässä niitä käsiteltiin. Kun tuli tes-korotukset, niin B ilmoitti, että nämä eivät koske johtoryhmää. Johtoryhmä kokoontui joka kuukausi, aluksi eri paikkakunnilla, sitten se siirtyi Espooseen. Ihan normaali johtoryhmä elikkä tuli asialista keskusteltavista asioista ja sitten haettiin niihin mahdollisimman hyvää ratkaisua. Että ihan normaali johtoryhmä.

8) L

L on X Oyj:n talousjohtaja. Alunperin hän tuli yrityksen palvelukseen huhtikuussa 2004 taloushallintoon controlleriksi, jolloin silloinen esimies antoi ensimmäiseksi tehtäväksi silloin yrityskaupan kautta X:n omistukseen tulleen Y Oy:n taloushallinnon haltuun ottamisen ja siitä vastaamisen. Talousjohtajan titteli L:lla on ollut vuoden 2007 alusta saakka. L on X:n johtoryhmän jäsen. Johtoryhmätyöskentely yrityksessä toimii niin, että yrityksessä on eri liiketoiminta-alueet: myynti, markkinointi, palveluliiketoiminta, tukipalvelut, tuotehallinto ja talous. Tukipalveluilla on omat vastuulliset vetäjänsä, puhutaan liiketoiminta-alueitten vetäjistä tai aikaisemmin puhuttiin prosessien omistajista ja sitä aikaisemmin oli organisaatiokaavion mukaan erilaisia titteleitä. Mutta näiden toimintojen vetäjät muodostavat yrityksen johtoryhmän, joka virallisesti kokoontuu kerran kuukaudessa johtoryhmän kokoukseen, mutta operatiivisesti toimii ja johtaa yrityksen toimintaa päivittäin.

Yleensä päivämäärät ovat selvillä jo tammikuussa, koska näiden päivämäärien allokointi tapahtuu sen perusteella, miten yrityksen hallituksen kokoukset pidetään, jotka määräävät johtoryhmän kokousten pitohetken.

Johtoryhmä yrityksessä ei ole ”kahvitusta” pitämässä, vaan siellä pyritään käymään akuutteja asioita läpi, keskustelemaan niistä ja tekemään niistä päätökset. On ollut hyvin paljon asioita, joista keskustellaan hyvin pitkään ja niitä saatetaan maistella vähän eri kulmista. Tämä on ehdottomasti kuitenkin liiketoimintaa ohjaava ja päätöksiä tekevä ryhmä.

Työoikeudellisesti johtoryhmä on eri asemassa, koska johtoryhmä toimii työlain ulkopuolella siinä mielessä, että esim. työehtosopimuksen määräyksiä ei noudateta johtoryhmän jäseniin, mikä esim. tarkoittaa sitä, että työehtosopimusten mukaisia korotuksia ei johtoryhmän jäsenille makseta.

Johtoryhmällä (johtavassa asemassa) on oikeus määrittää oma työaikansa, se ei kuulu työaikaseurannan piiriin, joten ei ole myöskään mitään sellaisia ylitöitä, mistä maksettaisiin.

L on ollut johtoryhmän toiminnassa mukana tammikuusta 2005 tai itse asiassa joulukuusta 2004 lähtien ja hänen on hyvin vaikea kuvitella sellaista tilannetta, että kenellekään johtoryhmän jäsenistä tämä asia olisi ollut epäselvä.

L kertoo, että johtoryhmässä tehdään luonnollisesti päätöksiä, jotka vaikuttaa siihen, miten yritystä johdetaan ja miten sen toimintaa viedään eteenpäin ja kehitetään.

Perustelut

1. Taustaa

Asiassa on kysymys työaikalain soveltamisesta myyntijohtajana työskennelleen A:n työhön X Oyj:ssä. A:n työsuhte alkoi 1.8.1999 ja päättyi A:n irtisanoutuessa 21.10.2005. A oli aluksi Y Oyj:n myyntipäällikkönä. Hänet nimitettiin 1.6.2004 lukien X Oyj:n jälleenmyynnin myyntijohtajaksi ja samalla hänestä tuli yhtiön johtoryhmän jäsen. A:n asema on riidanalainen 1.6.2004 alkaen. Asiassa tulee ratkaistavaksi, onko A:n asema 1.6.2004 lukien ollut sellainen, että hän jää työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

X Oyj on vedonnut siihen, että A:n toimenkuva ja asema olivat yrityksen itsenäisen osan johtamista tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavaa itsenäistä työtä, ja näin A jäi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Espoon käräjäoikeus on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa yleisesti siitä, sovelletaanko A:n työhön myyntijohtajana työaikalakia. Työneuvosto tarkasteleekin kysymystä työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella rajaamatta tarkastelua pelkästään vastaajan esittämään osaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan säännöstä.

2. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdasta

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta ”työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perustella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä”. Se, jääkö työntekijä johtavan asemansa ja tehtäviensä johdosta työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, on ratkaistava kokonaisharkinnalla. Tässä kokonaisharkinnassa otetaan huomioon työntekijän tosiasiallinen asema, työtehtävät, palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet itse vaikuttaa työaikaansa.

Hallituksen esityksessä työaikalain (34/1996) todetaan muun ohessa, että ratkaisevana kriteerinä pidetään ensiksikin henkilön tehtävien luonnetta. Työaikalain soveltamisen kannalta merkitystä on erityisesti sillä, minkälaiset henkilön *tosiasialliset tehtävät* ovat. Tällöin joudutaan ottamaan kantaa siihen, missä määrin ja minkälaisin valtuuksin henkilö osallistuu yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen.

Toisena arviointikriteerinä on työntekijän *asema*. Vaikka soveltamisalaratkaisua ei ole nimenomaisesti kytketty työntekijän muodolliseen asemaan yrityksen, yhteisön tai säätiön organisaatiossa, on

organisatorisella asemalla keskeinen merkitys. Tällöin merkitystä annetaan tosiasialliselle asemalle, johon käytännössä luonnollisesti vaikuttavat työntekijän *työtehtävät, palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse työaikaansa*. Jotta työntekijä jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, hänen työsuhteensa ehdoista on oltava pääteltävissä, että hänelle ei ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työsuhteen ehtojen tulee olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi hänen alaiensa työsuhteen ehtoja parempia ja vastata työnantajaorganisaatioissa suoranaisiin johtotehtäviin osallistuvien työsuhteen ehtoja. Työaikalain soveltamisen kannalta ratkaisevaa ei siis ole nimike tai titteli.

Merkitystä on myös *työnantajayhteisön koolta*. Mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys, sitä rajoitetumpi on työaikalain soveltamisen ulkopuolelle jäävä joukko. Lain soveltamisalarajausta ei voida kiertää esimerkiksi siten, että yhtiö pilkotaan lain kiertämistarkoituksessa pieniin tulosvastuuyksiköihin. Suurissa organisaatioissa työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua johtamista voidaan suorittaa useammalla organisaatiotasolla.

Yksinkertaisessa yritysorganisaatioissa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviä tehtäviä suorittavat välittömästi ylimmän johtajan alaisina työskentelevät hallinnolliset, tekniset ja kaupalliset johtajat. Lakia ei myöskään sovelleta työntekijöihin, joiden tehtävät heidän asemansa, työtehtäviensä ja työn itsenäisyyden perusteella ovat rinnastettavissa edellä mainittuihin johtamistehtäviin. Tällaisilla työntekijöillä on erityistä asiantuntemusta ja työssään johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa ja he voivat myös itsenäisesti päättää työajastaan. Esimerkiksi suunnitteluosastoilla työskentelevät tekniset asiantuntijat tai markkinointiosastoilla työskentelevät kaupalliset asiantuntijat eivät erityisasiantuntemuksensa perusteella jää lain soveltamisalan ulkopuolelle. Edellä esitettyjen kriteerien täytyessä lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät sellaiset johtavassa asemassa olevat työntekijät, jotka edustavat työnantajaa työsuhteita koskevissa asioissa suhteessa muihin ylempiin toimihenkilöihin. Keskijohto siis kuuluu työaikalain soveltamisalaan, vaikka tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työt voivat sisältää erilaisia vaativiakin johtamis- ja suunnittelutehtäviä.

Myös työnantajayhteisön itsenäisen osan ylin johto voi jäädä lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisen osan tulee olla toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdolla ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävä suhteessa koko yritykseen. Esimerkiksi teollisuusyrityksen alueellisen tai muutoin toiminnallisesti itsenäisen tuotantoyksikön ylin johto saattaa olla asemassa, joka täyttää esityksessä määritellyt kriteerit. Samoin voi asia olla suurten keskusliikkeiden, luotto- ja vakuutuslaitosten alue- tai vastaavien konttoreiden sekä näihin verrattavien liikkeiden, esimerkiksi

itsenäisinä yksikköinä toimivien tavaratalojen ylimmän johdon suhteen. Sen sijaan esimerkiksi organisaatioon kuuluva erillinen suunnitteluyksikkö ei täytä yrityksen itsenäiselle osalle asetettavia kriteereitä. Myös yhteisön itsenäisen osan johtajan osalta on 1 kohdan yleisten arviointikriteerien täytyttävä, jotta hän jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle.

3. Arviointia

Asiassa on riidatonta, että A on työskennellyt 1.6.2004 lukien X Oyj:ssä jälleenmyynnin myyntijohtajana ja että hänestä tuli samaan aikaan myös yhtiön johtoryhmän jäsen. Tarkasteltaessa A:n mahdollista johtavaa asemaa on selvää, ettei hänen myyntijohtaja-nimikkeensä ole ratkaiseva, vaan asiassa on arvioitava, millainen A:n tosiasiallinen asema kyseisessä tehtävässä ja johtoryhmän jäsenenä oli.

Johtavan aseman arvioinnissa otetaan huomioon ensinnäkin työntekijät, tehtävät ja toimivalta. Tässä yhteydessä arvioidaan, missä määrin ja minkälaisin toimivaltuuksin työntekijä osallistuu työnantajayhteisön tai sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen.

A itse on kertonut, että kun hänet nimitettiin X:n myyntijohtajaksi, ei tehtävien muutoksista tai toimivaltuuksien muuttamisesta kuitenkaan sovittu. Hänelle ei myöskään annettu uusia toimivaltuuksia tai vastuualueita, eikä tilanne tältä osin muuttunut mitenkään käytännössä. X:n myyntijohtajana A sai päättää yksittäisistä edustajan tekemistä kaupoista ja kampanjoista. A vei ehdotuksia eteenpäin ja päätökset teki markkinointiosasto. Toimitusjohtajalla oli ylin päätösvalta X:ssa. A ei pystynyt kollegoidensa kanssa sopimaan mitään linjauksia, asioista toki neuvoteltiin. A sai kolme alaista Direct-myyntiryhmän perustamisen jälkeen 2004 syksyllä. A kuvaa näitä alaisiaan kollegoiksi. A pystyi päättämään ryhmän jäsenten työtehtävistä, mutta ei palkkauksesta. X:n johtoryhmä oli A:n mielestä informaatiokerho, jossa tuotiin huolia esille ja käsiteltiin niitä. Jäsenyydestä ei seurannut valtaa tai mahdollisuutta tehdä päätöksiä. A:n toimenkuva ei muuttunut tittelin muutoksesta huolimatta ja muutoksen myötä hänelle tuli lisää matkapäiviä. Johtoryhmän jäsenyys ei tuonut lisää palkkaa. B kertoo, että A sai johtaa jälleenmyyntiä, jälleenmyynnin operatiivista toimintaa täysin vapaasti. Hän sai päättää kaikesta jälleenmyyntiin liittyvästä. Hänellä oli oikeus tehdä kaupallisia sopimuksia, lupauksia ja sitoumuksia jälleenmyyjien suuntaan. Hän pystyi myymään suoraan tuotteita, hinnoittelemaan niitä, päättämään tuotteista, hinnoista, kaupallisista ehdoista ja maksuehdoista. Hän pystyi johtamaan omaa jälleenmyyntitiimiään eli X:n sisäistä tiimiä: he olivat A:n alaisia. A teki heihin liittyviä ehdotuksia, pystyi määrittämään tavoiteasetantaa näille päälliköille, jotka olivat A:n alla ja hoitivat yhdessä A:n kanssa lukuisia jälleenmyyntiyrityksiä. B toteaa, että A

oli johtoryhmän jäsen ja saa menetellä tahtomallaan tavalla niin kuin johtajat tekevät. L on kertonut, että johtoryhmässä pyritään käymään akuutteja asioita läpi, keskustelemaan niistä ja tekemään niistä päätökset. Johtoryhmä on liiketoimintaa ohjaava ja päätöksiä tekevä ryhmä. L:n mukaan johtoryhmässä tehdään luonnollisesti päätöksiä, jotka vaikuttavat siihen, miten yritystä johdetaan ja miten sen toimintaa viedään eteenpäin ja kehitetään.

Asiassa on esitetty, että A sai myyntipuolen osajana itsenäisesti hoitaa jälleenmyynnin asioita erityisesti suhteessa jälleenmyyjiin. Asiassa ei ole kuitenkaan selvitystä siitä, millaiset toimivaltuudet A:lla oli päättää yhtiön sisäiseen johtamiseen liittyvistä asioista. Johtoryhmän jäsenen päätösvalta ei tule asiassa yksiselitteisesti esille. A oli jälleenmyyntiryhmän vetäjä, mutta tarkempaa selvitystä ei ole A:n toimintavaltuuksista tässä tehtävässä.

Toiseksi arvioitaessa työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa otetaan huomioon työntekijän asema; millainen hänen organisatorinen asemansa tosiasiallisesti on. Tähän asemaan vaikuttavat työtehtävät, palkkaus, toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse omaan työaikaansa. Työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena alaisten työsuhteen ehtoja parempia ja niistä olisi pääteltävissä, ettei ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia makseta erikseen. Ratkaisuun vaikuttaa myös työnantajajärjestön koko ja muoto. Yksinkertaisessa organisaatiossa työaikalain ulkopuolelle jää yleensä vain ylin johto, koska johtotehtäviä ei ole hajautettu useammalle. Asiassa ei ole käytössä organisaatiokaavioita tai vastaavaa. B on kertonut, että X Oyj:ssä oli ennen fuusiota noin 120 työntekijää ja sen jälkeen yli 200. 1.6.2004 nimitysuutisia -tiedotteen mukaan A raportoi suoraan toimitusjohtajalle, ja olleen tällä tavoin suoraan toimitusjohtajan alainen. Tiedotteen mukaan johtoryhmässä oli A:n lisäksi kolme muuta henkilöä. H on kertonut johtoryhmässä olleen kuitenkin kymmenkunta henkilöä. A:n asema on organisatorisesti ollut korkea, koska hän on raportoinut tehtävässään suoraan toimitusjohtajalle. Tämä ei kuitenkaan ole ratkaiseva työaikalain soveltamisen kannalta, ellei organisatoriseen asemaan liity myös johtamistehtäviä. A:n palkka oli noin 2500 euroa kuukaudessa. Palkka on tämänkokoisessa yrityksessä niin pieni, ettei se viittaa johtavaan asemaan. Muista työsuhteen ehdoista ei ole selvitystä. Asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, miten A:n työsuhteen ehdot poikkesivat muiden, ennen kaikkea hänen mahdollisten X Oyj:n palveluksessa olevien alaistensa työsuhteen ehdoista. Asiassa ei voida päätellä, millaiset A:n työsuhteen ehdot kokonaisuutena tarkastellen olivat hänen alaistensa työsuhteen ehtoihin verrattuna ja vastasivatko ne mahdollisesti työnantajaorganisaatiossa suoranaisiin johtotehtäviin osallistuvien työsuhteen ehtoja.

Työneuvosto on aikaisemmassa soveltamiskäytännössään katsonut, että johtoryhmän jäsenyys siinä ei perusta johtavaa asemaa (TN 1220-88 ja TN 1409-05).

Lausunnossa TN 1220-88 oli kysymys kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain soveltamisesta Maaseudun Sivistysliitto ry:n kulttuuritoimenjohtajaan. Kulttuuritoimenjohtajan alaisina keskustoimistossa olivat kulttuurisihteeri ja osastosihteeri. Hänen tehtävänä oli johtaa liiton kulttuuriosaston toimintaa hallituksen työjaoston ja toiminnanjohtajan antamien ohjeiden mukaan. Mainitun lain 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. Vaikka kulttuuritoimenjohtaja muodosti toiminnanjohtajan ja opintojohtajan kanssa liiton keskustoimiston johtoryhmän, ei hän työneuvoston käsityksen mukaan ollut kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain esitöiden (HE 5/1978, s. 4) edellyttämällä tavalla ”työnantaja-asemassa”.

Lausunnossa TN 1409-05 tarkasteltiin, jääkö ulkoilukeskuksen johtajan työ työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Johtaja muodosti yhdessä liikuntapäällikön kanssa ulkoilukeskuksen johtoryhmän. Johtajalla ei ollut yksiselitteistä linjaesimiehen asemaa ulkoilukeskuksen muuhun henkilöstöön nähden. Toisaalta hänellä oli mahdollisuus tietyissä rajoissa järjestellä omia työtehtäviään ja työaikansa käyttöä. Hänellä oli mahdollisuus ulkoilukeskuksen käyttökäyttöön heijastuvilla ratkaisulla vaikuttaa bonusoikeuteensa ja siten omaan palkkaukseensa, joka ei kokonaisuutena kuitenkaan ylittänyt melko tavanomaisesta toimihenkilötehtävästä maksettua korvausta. Työneuvosto katsoi, että nämä toimivaltuudet eivät johtajan asemasta, tehtävistä ja työsuhteen ehdoista saatu selvitys kokonaisuudessaan huomioon ottaen ollut riittävä osoitus työaikalain 2 §:ssä tarkoitetusta johtavasta asemasta tai siihen välittömästi rinnastettavasta tehtävästä.

Työneuvosto on tarkastellut lausunnossaan TN 1423-07 työaikalain 39 §:n 2 momentissa säädetyn, johtavaa asemaa tarkoittavan maininnan sisältöä. Kysymyksessä olevat työntekijät voivat säännöksen mukaan sopia ylityökorvausten maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. Lausunnossa todettiin, että lainkohdan ilmaisu asettaa sen yleiskielen mukaisessa merkityksessä tiettyjä vähimmäisvaatimuksia henkilön asemalle. Asianomaisella täytyy olla työtehtäviensä puolesta työnantajaorganisaation muiden jäsenten asemaa, tehtäviä tai työehtoja koskevaa ohjaus- tai päätäntävaltaa. Johtavalla asemalla tarkoitetaan työneuvoston mielestä ensinnäkin sitä, että henkilöllä on muita työntekijöitä suoranaisina alaisinaan. Johtavasta asemasta voi olla kysymys lisäksi silloin, kun työntekijä osallistuu muulla tavoin johtamiseen asianomaisessa työnantajayhteisössä, esimerkiksi olemalla sen johtoryhmän tai vastaavan elimen päätösvaltaisena jäsenenä. Merkitystä ei ole työntekijän tehtävä- tai ammattinimikkeellä, vaan hänen työnkuvallaan, johon on liitettävä edellä tarkoitetulla tavalla johtamista. Työneuvosto kiinnitti huomioita siihen, että yrityksen organisaatiossa saattaa esimerkiksi suoraan ylimmän johdon alaisuudessa työskennellä henkilöitä, joilla ei ole yrityksen sisäiseen johtamiseen liittyviä tehtäviä, vaan ainoastaan itsenäisiä asiantuntijatehtäviä. Kun työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettut henkilöt jäävät johtamistehtäviensä vuoksi kokonaan työaikalaisessa säädetyn suojan ulkopuo-

lelle, on heillä oltava edellä kuvattua laajempia johtamistehtäviä hoidettavanaan. Tarkasteltaessa johtavaa asemaa ja työaikalain soveltuvuutta on kyettävä erottamaan toisistaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettut henkilöryhmät työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa johtavassa asemassa olevista työntekijöistä, jotka johtavasta asemastaan huolimatta ovat työaikalain soveltamisalassa.

Asiassa ei ole tullut esille, että melko itsenäisistä myyntitehtävistä ja johtoryhmän jäsenyydestä huolimatta A olisi varsinaisesti osallistunut yhtiön johtamiseen työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin tavoin. Asiassa ei ole myöskään selvitetty, mikä olisi se työnantajayhteisön itsenäinen osa, jonka johtajana A voisi jäädä työaikalain ulkopuolelle. Tällaisen osan on oltava toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdolla ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävä suhteessa koko yritykseen.

Työneuvosto korostaa kuitenkin, että monista asiaan vaikuttavista seikoista on esitetty puutteellista tai ristiriitaista selvitystä. Tällaisia kysymyksiä ovat muun muassa se, missä määrin A:lla on ollut alaisia ja minkä laajuisia työnjohdollisia ja liiketaloudellisia päätösvaltuuksia hänellä on ollut. Edelleen puuttuvat tarkemmat vertailutiedot A:n alaisten ja johtoryhmän muiden jäsenten palkkaehdoista. Johtoryhmän rooli todellisena päätöksentekijänä tai muunlaisena yhteydenpitoelimenä on jäänyt jossakin määrin epäselväksi. Muun selvityksen puuttuessa näihin kysymyksiin on otettava kantaa todistustaakkasääntöjä soveltaen, mikä jää käräjäoikeuden tehtäväksi. Työneuvosto toteaa tältä osin vain, että työaikalain soveltaminen on pääsääntö, ja siitä poikkeamista vaativan osapuolen olisi siten normaalisti esitettävä selvitys tällaista tulkintaa puoltavista perusteista.

Edellä esitetty huomioon ottaen työneuvosto katsoo, että A:n asemasta, tehtävistä ja työsuhteen ehdoista ei ole esitetty sellaista riidatonta selvitystä, jonka perusteella hänen voitaisiin katsoa kuuluvan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädettyyn henkilöpiiriin, joka jää lain soveltamisalan ulkopuolelle.

4. Sovelletut lainkohdat

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

Lausunto oli yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Koskinen, Äimälä, Ahonen, Virtanen ja varajäsenten Wilska ja Niittylä mielipiteeseen.