

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1406-05

Mikonkatu 4, PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

29.9.2005

10/2005

Lausunnonpyytäjä: Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto

Asia: Työaikalain soveltaminen

Vireille: 26.4.2005

Työnantaja: Firma Oy Ab

## Lausuntopyyntö

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko X:n työsuhteessa Firma Oy Ab:ssa tullut soveltaa työaikalakia. Yhtiö on nykyiseltä nimeltään Firma.

X on ollut ensin määräaikaisessa työsuhteessa 1.8.1996-31.3.1997. Työsopimuksessa sovittiin säännölliseksi työajaksi klo 8.00-16.30 ruokailutauon ollessa puoli tuntia. Työsopimuksen mukaan, mikäli työtä tehdään muualla kuin toimistossa (esimerkiksi asiakkaiden luona), seurataan työaika kuitenkin niin, että päivittäiseksi työajaksi muodostuu vähintään 7,5 tuntia.

X on solminut työnantajan kanssa 1.4.1997 toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Työsopimuksen mukaan työsuhteessa ei sovelleta työaikalakia työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella. Sopimuksen mukaan X:n säännöllinen työaika on kuitenkin keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. X:llä oli kiinteä kuukausipalkka, mutta työsopimuksen mukaan säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksettiin yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Määräaikainen työsopimus 20.5.1996 on solmittu tilintarkastajan tehtävistä. 1.4.1997 solmitussa toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa työtehtävät ovat ”työnantajan osoittamat tilintarkastajan tehtävät”.

X on ryhtynyt selvittämään työaikalain soveltamista työhönsä palkkaepäselvyyksien vuoksi saatuaan kuulla, että hänen työnantajansa Helsingin ja Jyväskylän konttoreissa maksettiin eri perustein palkkaa 37,5 viikkotunnin ylittävältä ajalta. Työsopimuksen solmimisen jälkeen oli Jyväskylästä ilmoitettu suullisesti, ettei säännöllisen työajan ylittäviksi tunneiksi hyväksytä muita kuin asiakkaalta laskutettavia tunteja. Käytännössä tarkastustyö edellytti paljon myös hallinnollista ajankäyttöä, neuvontaa, raportointia ja muuta työtä, jota ei asiakkaalta laskutettu.

## Työnantajan selvitys

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt asiassa selvitystä työnantajalta. Firma Oy Ab on ilmoittanut X:n työskennelleen vastuullisena tilintarkastajana ja hänen toimensa olleen niin itsenäisiä, ettei työnantaja ole katsonut voivansa valvoa työajan käyttöä. X on voinut vapaasti valita suorittamiensa tilintarkastustehtävien ajankohdat yhdessä asiakkaan kanssa eikä häneltä ole edellytetty kellokortin leimaamista tai muuta sellaista. Raporttien tekeminen on tapa kertoa tehdyistä toimenpiteistä eikä sillä ole mitään tekemistä valvonnan kanssa. Työnantajalla ei ole ollut valvontamahdollisuutta.

Firma on todennut työneuvostolle, että X:n viittauksilla liki kymmenen vuoden takaisiin aikaisempiin toimenkuviin tai väitteisiin palkkaepäselvyyksistä ja siitä, että palkkaa olisi maksettu eri perusteilla, ei ole merkitystä eikä X:llä ole esittää asioista mitään näyttöä. X:lle on korvattu tietty osa keskimääräisen 37,5 viikkotyötunnin ylittävistä tunneista yksinkertaisen tuntipalkan mukaisena korvauksena, koska tilintarkastajien työ on osittain kausiluontoista etenkin helmimaaliskuussa, jolloin useimpien yritysten tilinpäätökset valmistuvat. Tällöin työpäivät venyvät ja vastaavasti myöhemmin tehdään lyhempiä työviikkoja. Tällainen käytäntö on otettu käyttöön Firmassa jo vuonna 1990. Tämä määrittely perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, jolla työntekijälle annetaan parempia etuja. Asialla ei ole merkitystä työaikalain tulkinnan kannalta.

Yhtiössä työskentelee osakkaita ja erilaisia tilintarkastajia, joita ovat junior-, senior-, manager- ja senior manager -tilintarkastajat. Yhtiön tilintarkastajista ainakin manager-, senior manager- ja partner -tilintarkastajat ovat kaikki lähtökohtaisesti suorittaneet KHT-tilintarkastajatutkinnon. Myös JHTT/HTM-tutkinnon suorittaminen on yleistä. KHT-tilintarkastajasääntöjen mukaan tilintarkastajalla on oltava riittävä määrä tilintarkastuksia ammattitaidon säilyttämiseksi. Lisäksi tilintarkastajan tulee hankkia tarpeellista koulutusta. Riittäväksi määräksi tilintarkastuksia katsotaan yleensä yhteensä vähintään 30 itsenäistä tilintarkastustehtävää, joissa tarkastaja on toiminut yhtiökokouksen määräämänä tilintarkastajana kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Lisäksi edellytetään, että päiväkirjayhteenvetoon merkittävien tehtäväryhmien työtuntien

lukumäärä on yhteensä vähintään 1200 tuntia kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana. KHT-tilintarkastajan tehtävä on erittäin vaativa ja hänen on oltava kaikista olosuhteista riippumaton tarkastamiinsa yrityksiin nähden ja hänen tulee harjoittaa ammattiaan itsenäisesti ja puolueettomasti.

Tarkastusorganisaation kokoonpano määräytyy asiakkaan koon ja tilanteen mukaan. Tilintarkastus tapahtuu perehtymällä asiakkaan kirjanpitoon, varainhoitoon sekä sen valvontaan. Hallinnon tarkistus käsittää kyseisen yhteisölainsäädännön ja yhteisön omien sääntöjen noudattamisen valvonnan. Tilintarkastustyö on hyvin itseohjautuvaa. Tarkastus tapahtuu lähes poikkeuksetta asiakkaan tiloissa. Tilintarkastuksen raportointi ja suunnittelu voi tapahtua tarkastajan itse valitsemissa tiloissa, esimerkiksi asiakkaan luona, yhtiön toimistossa tai kotona tilanteen mukaan. Vuosittaisessa suunnitelmassa määritellään suurin piirtein tarkastuksen painopistealueet ja tarkastusvastuullinen tarkastaja yhdessä ryhmän kanssa rytmittää ja ajoittaa itsenäisesti käytännön työn.

Vuosittainen nk. tarkastusbudjetti ei ole sitova eikä lopullinen suunnitelma. Kyseessä on normaaliin liike-elämään kuuluva resurssien suunnittelua palveleva karkea työväline ja alustava suunnitelma tulevan vuoden mahdollisista toimeksiannoista.

X työskenteli manager-tasoisena työntekijänä ja KHT-tilintarkastajana. Hän on toiminut ns. toimeksiantovastuullisena tiimin jäsenenä tai ohjannut työryhmän suorittamaan työtä.

X on KHT-tilintarkastajana, tavallisimmin sekä toimeksianto- että tilintarkastusvastuullisena tilintarkastajana suunnitellut itse omat ja tarkastusryhmiensä tekemiset eikä kenelläkään muulla ole käytännössä ollut mahdollista huolehtia aikatauluista. X on työssään itsenäisesti myös valvonut, että tarkastustyö suoritetaan suunnitelman mukaan sekä vastannut toimeksiannon perusteella mahdollisen yhteenvedon laatimisesta. Firma ei ole valvonut eikä kyennyt valvomaan saatikka määrittelemään, mihin kellonaikaan tai minä päivinä X on työnsä tehnyt.

X on laatinut asiakaskohtaisen tuntibudjetin omissa tehtävissään itsenäisesti koko ryhmälle ja tarkastusvastuullisen ominaisuudessa ottaen huomioon toimeksiannon arvioidun kokonaismäärän ja rahallisen veloituksen määrän. Tuntibudjetin perusteella hän on suunnitellut itse omat päiväkohtaiset tarkastuskohteensa. Ajoitus tilikauden aikaisen tarkastuksen osalta on hyvin vapaa: vain tilinpäätöstarkastusten suhteen on otettava huomioon asiakkaan asettamat aikarajat. Asiakaskohtaiset toteutuneet työtunnit ja asiakkaiden luona käynneistä aiheutuneet matkakustannukset X on rekisteröinyt itse jälkikäteen viimeistään kuukauden 15. päivä ja viimeinen päivä Waldo-laskutusjärjestelmään, joka on laskutuksen perusteena.

Mikäli X:n tarkastus on joissain tilanteissa tapahtunut tarkastusryhmän puitteissa, ovat jäsenet sopineet keskenään (osittain myös asiakkaan kanssa) aikataulusta. Pienimmissä tehtävissä X ja muut tarkastajat ovat sopineet täysin itsenäisesti tarkastuksen ajankohdat. Firma ei ole määritellyt eikä valvonut, mihin kellonaikaan tai minä päivinä työ on tehty. X:n työn alkamis- ja päättymisajankohdat ovat vain osittain riippuvaisia asiakasyritysten aukioloajoista. Aukioloajat vaihtelevat eikä asiakas ole velvollinen seuraamaan, milloin tilintarkastaja kunakin päivänä aloittaa

ja lopettaa työnsä tai pitää taukonsa. X:n lounastauko tilintarkastustehtävissä on määräytynyt useimmiten asiakkaan toivomuksen mukaan. Firmalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa tähän. Firman mukaan tulkintaa, jonka mukaan X on ollut työaikalain soveltamisalan ulkopuolella, puoltaa työneuvoston lausunnot TN 1349-98, TN 1373-01, TN 1379-01 ja TN 1369-99.

## X:n selvitys

X on työsuojelupiirin työsuojelutoimistolle toimittamassaan selvityksessä katsonut, että työnantaja on laatinut vastineensa siten, että X olisi työskennellyt joko kokeneena KHT-tilintarkastajana tai olisi ollut yhtiön osakkaana koko työskentelynsä ajan 1.8.1996-13.6.2003. Lisäksi työnantaja on esittänyt, että hän olisi toiminut vastuullisena tilintarkastajana ja että hänen toimensa olivat niin itsenäisiä, ettei työnantajan ole katsottu voivan valvoa hänen työaikansa käyttöä. X kertoo suorittaneensa KHT-tutkinnon syksyllä 2001, minkä jälkeen hänelle tuli ensimmäisen kerran käytännössä mahdolliseksi hankkia ns. omia asiakkaita, joiden tilintarkastuksesta hän vastasi itsenäisesti. Siihen saakka X työskenteli aina jonkun kokeneemman Firman tarkastajan tai osakkaan alaisuudessa. Tämä oli käytäntönä, koska auktorisoimattomalla tarkastajalla ei saanut olla itsenäisiä toimeksiantoja. X ei siten ennen KHT-tutkintoa voinut toimia työnantajan selvityksessään kuvaamalla tavalla.

KHT-tutkinnon suorittamisen jälkeen vuonna 2002 X hankki itselleen muutaman oman asiakkaan ja Firma nimesi X:n joidenkin yhteisön tarkastusasiakkaiden tarkastusvastuulliseksi tarkastajaksi. Ajalla 1.1.-31.5.2003 X teki saamiensa työaika raporttien mukaan omia asiakkaitaan 12,4 %, oli tarkastusvastuullisena 24,2 % ja loput työajastaan eli 63,4 % X teki töitä tarkastusryhmän jäsenenä osakkaiden tai kokeneiden KHT-tarkastajien alaisena. X:lla on ollut hyvin rajoitettu mahdollisuus hoitaa 63,4 % työajastaan itsenäisesti suunnitellen ja työskentelyaikansa ja -paikkansa valiten. Keväällä 2003 X:lla on ollut tämä Firman väittämä mahdollisuus vain 36,6 % työajastaan.

Tilintarkastusalalla toimeksiannot hoidetaan ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti. Suunnitelmaan kuuluu vuosittain laadittu ja Firmassa hallinnollisesti käsitelty tarkastusbudjetti, joka perustuu suunniteltuun ajankäyttöön jokaisessa erillisessä toimeksiannossa. Firmalla on etukäteen tiedossa tarkastukseen käytettävä aika suurimmassa osassa toimeksiantoja. Suurin osa budjetoiduista tunneista painottuu keväälle ja jo budjetin laadinnan yhteydessä tiedetään, ettei toimeksiantoja voida suorittaa normaalin työajan puitteissa. Suurin osa töistä tehdään Firman toimistolla Jyväskylässä ja 1.1.-13.5.2003 X teki 51,8 % työajastaan toimistolla ja 48,2 % asiakkaiden luona. Mainittu aika on vilkkainta tilintarkastusaikaa, jolloin asiakkaiden luona työskentely on suurimmillaan. X ei työskennellyt kotonaan työsuhteensa aikana eikä hänellä olisi ollut siihen tarvittavia tiloja eikä atk-liittymiäkään.

X kykeni sopimaan tarkastuksen suorittamisajankohdasta niiden asiakkaiden kanssa, joiden henkilökohtaisesti valittu tarkastaja hän oli (12,4 %). Tarkastusvastuullisena tarkastajana X:llä oli mahdollisuus yrittää vaikuttaa tarkastusajankohtaan, mutta yleensä se oli jo sovittu etukäteen

muun muassa toimeksiannosta sopimisen yhteydessä. Ollessaan tarkastusryhmän jäsenenä X on voinut vaikuttaa tarkastusajankohtiin hyvin satunnaisesti.

Tehdyt työt (käytetty työaika) raportoitiin päiväkohtaisesti yhtiön käyttämään Waldo-järjestelmään. Viikoittaisen työajan tuli olla 37,5 tuntia, kuitenkin siten, että kunkin kalenterikuukauden sisällä raportoitujen tuntien tuli vastata vähintään kyseisen kuukauden säännöllistä työaikaa eli 7,5 tuntia päivässä. Laskutettavat säännöllisen työajan ylittävät tunnit tuli raportoida palkkahallintoon erillisellä lomakkeella esimiehen hyväksynnällä varustettuna. Mainittuun raportointiin ei hyväksytty hallinnollisia töitä, joiden johdosta Jyväskylän toimistossa oli käytäntö, ettei niitä raportoitu myöskään Waldo-järjestelmään, mikäli asiakkailta veloittettava työaika ylitti vaaditun 7,5 tuntia päivässä.

Jyväskylässä oli suullisesti ilmoitettu, ettei säännöllisen työajan ylittäviksi tunneiksi hyväksytä muita kuin asiakkaalta laskutettavia tunteja. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen otettiin yhtiössä käyttöön liukuma, johon työntekijä pystyi keräämään säännöllisen työajan ylittäviä esimiehen hyväksymiä tunteja.

Tarkastustyö edellytti käytännössä paljon hallinnollista ajankäyttöä, neuvontaa, raportointia ja muuta työtä, jota ei asiakkaalta laskutettu. X sai kesällä 2003 tietoonsa, että Helsingissä työntekijät saivat korvauksen myös näistä tunneista, joita ei asiakkaalta laskutettu, toisin kuin Jyväskylässä.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Asiassa on kysymys siitä, onko X:n työhön tilintarkastajana Firma Oy Ab:ssa (Firma) 1.8.1996-13.6.2003 tullut soveltaa työaikalakia, vai onko hänen työnsä jäänyt työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle. X on ollut työsuhteessa myös ennen 23.11.1996 voimaan tullutta työaikalakia. Tällöin tarkasteltavaksi tulee, onko hänen työhönsä tullut soveltaa tuolloin voimassa ollutta kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia (400/1978).

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytetyn ajan järjestelyjä. Työneuvosto on antanut työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkinnasta useita lausuntoja, ja työneuvosto on myös vuonna 1998 antanut lausunnon työaikalain soveltamisesta Firma Oy Ab:n tilintarkastajien työhön (TN 1349-98). Lausuntopyyntön yleisyydestä johtuen työneuvosto ei voinut ottaa kantaa työaikalain soveltamiseen yhtiön eri tilintarkastajaryhmien tekemään työhön, vaan esitti soveltamisalaratkaisussa huomioon otettavia yleisiä periaatteita.

Lausunnossa tuli esille, että työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jää ensinnäkin työ, jota työntekijä tekee yksinomaan kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa, jos työntekijä myös itse päättää työn tekemisen ajankohdista. Säännöksen perusteella soveltamisalan ulkopuolelle jää myös työ, jota työntekijä tekee kiinteän työpaikkansa ulkopuolella, mikäli työntekijä itse päättää työsuorituksensa ajankohdan ja ehkä paikankin työnantajan valvomatta tai ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä (HE 34/1996 s.36). Tällöinkin on työntekijän kiinteällä työpaikalla, kuten toimistolla tekemään työhön, sovellettava työaikalakia, ellei tällainen työ ole lyhytaikaista ja tilapäistä.

Työneuvosto totesi, että silloin kun työntekijä suorittaa työtään asiakkaan luona tai yleensä muualla kuin kiinteässä työpaikassaan, ovat työnteko-olosuhteet ja työn luonne tavallisesti sellaiset, että esille tulee niin työaikalain soveltamista puoltavia kuin työn työaikalain ulkopuolelle jäämistä osoittavia tekijöitä. Työ jää työaikalain ulkopuolelle kuitenkin vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä, ettei työnantaja myöskään sitä tee. Ratkaisu siitä, milloin työ on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä milloin olosuhteiden on katsottava olevan sellaiset, ettei työnantaja näin myöskään menettele, on tehtävä tapauskohtaisesti. Lain esitöissä ei ole mainittu mitään niistä keinoista, joilla työnantajan voidaan katsoa osallistuvan työaikojen järjestelyyn tai työajan valvontaan. Käytettävien keinojen valinta kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan päätösvallan piiriin, ja menettelytavat voivat töiden ja olosuhteiden moninaisuuden vuoksi muodostua hyvin erilaisiksi. Tämä merkitsee, että ne olosuhteet, jolloin työnantajan voidaan

katsoa osallistuvan työaikojen järjestelyyn esimerkiksi siten, että työn päivittäiset ajankohdat on etukäteen määrätty, voivat poiketa toisistaan jonkin verran.

Arvioitaessa työaikalain soveltamista työntekijän tekemään työhön, ratkaisevana voitiin työneuvoston mielestä lausunnossa TN 1349-98 pitää, onko työnantaja voinut päättää tai etukäteen tietää työajan pysymisestä säännöllisen työajan rajoissa, ylityön tekemisestä tai lepoajoista. Työntekijän kiinteän työpaikan ulkopuolella tekemään työhön on sovellettava työaikalakia silloin, kun työnantaja päättää työajan sijoittumisesta määräämällä nimenomaisesti työn alkamis- ja päättymisajankohdan. Toisaalta työneuvosto esitti käsityksensä, että vaikka työnantaja ei nimenomaisesti määrää työn alkamis- ja päättymisajankohtia joissakin olosuhteissa, työnantaja voi myös muiden toimenpiteidensä kautta vaikuttaa työaikojen järjestelyyn siten, että työajasta, sen sijoittelusta ja muusta järjestelystä on etukäteen tosiasiallisesti määrätty (esimerkiksi, kun työnantaja tai tämän edustaja viime kädessä tekee päätökset siitä, missä työkohteessa ja milloin työntekijä kulloinkin on sekä arvioi kuluvien työtuntien määrän). Riippuen siitä kuinka tarkasti työaika edellä mainituin tavoin on suunniteltu, työnantajan voidaan katsoa etukäteen määräävän myöskin työaikojen järjestelystä. Jos työn tekeminen on sidottu jonkin sidosryhmän, kuten asiakkaiden toimisto- tai muihin annettuihin kellonaikoihin, työnantaja voi tarkan työmäärän mitoituksen avulla määrätä etukäteen tosiasiallisesti työn alkamisesta ja päättymisestä. Työneuvosto katsoi, että työntekijän kiinteän työpaikan ulkopuolella suorittamaan työhön on sovellettava työaikalakia, jos työnantajalla on myös mahdollisuus valvoa työntekijän työajan käyttöä työpäivän aikana. Ratkaisevaa on nimenomaan mahdollisuus valvontaan, mitään välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei edellytetä. Työntekijän on oltava sillä tavoin työnantajan valvonnassa, että työnantaja voi tarvittaessa selvittää työajan pysymisen säännöllisen työajan rajoissa, ylityön tekemisen ja lepoajat. Työajan valvonnan taso ja käytännön muodot ovat työnantajan itsensä päätettävissä. Työneuvoston mukaan työaikalain voidaan kuitenkin katsoa myös velvoittavan työnantajan järjestämään mahdollisuuden valvoa työntekijän työajan käyttöä sellaisin keinoin, jotka kulloinkin ovat kohtuudella käytettävissä. Valvontaan on oltava mahdollisuus nimenomaan työsuorituksen aikana.

Työneuvosto korosti sitä, että työntekijän ammattinimike tai nimikkeet, joilla viitataan työntekijän asemaan tai työssään hankkimaan kokemukseen, eivät ole ratkaisun peruste. Ratkaisu siitä, onko työntekijän tekemä työ työaikalain 2 § 1 momentti 3 kohdassa tarkoitettua työtä, joka siten jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, tehdään kussakin yksittäistapauksessa aina tosiasiallisten olosuhteiden perusteella. Esiin tulleiden seikkojen painoarvo ratkaisun kannalta ei välttämättä ole aina samanlainen, vaan painotukset riippuvat kulloisistakin olosuhteista.

Edellä esitetyn kaltaiset perustelut ovat tulleet esille myös myöhemmissä työneuvoston työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa koskevissa lausunnoissa (mm. TN 1379-01, ään. ja TN 1401-05, ään.). Sitä vastoin korkein oikeus on katsonut ratkaisussaan KKO 2002:36, että työaikalaki voi tulla sovellettavaksi kotona tehtävään työhön, jos työnantaja on määrännyt työajan järjestelyistä ja valvonut työajan noudattamista.

X on työskennellyt yhtiön Jyväskylän toimipisteessä. Asiassa on kuitenkin jäänyt epäselväksi hänen tarkka toimenkuvansa ja hänellä olleiden erilaisten toimeksiantojen määrä ja laajuus eri aikoina. X ja Firma ovat esittäneet ristiriitaisia tietoja siitä, onko X työskennellyt pääasiassa asiakkaiden luona vai suurimman osan ajasta toimistolla ja onko työskentely asiakkaiden luona ollut X:n vapaasti määrättävissä ajankohtineen vai onko se enimmäkseen tapahtunut työnantajan ohjauksessa ja valvonnassa. Koska X:n työskentelyolosuhteista annetut, asian ratkaisun kannalta keskeiset tiedot ovat ristiriitaisia, työneuvosto ei voi antaa asiassa yksityiskohtaista lausuntoa, vaan viittaa lausuntonaan edellä esitettyihin yleisiin ratkaisuperusteisiin.

Ennen vuoden 1996 työaikalain voimaantuloa (23.11.1996) voimassa olleen kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa oli nykyisen työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa vastaava säännös. Siltä osin kun on kyse työaikalain soveltamisesta X:n työhön ennen 23.11.1996, asia on ratkaistava tuolloin voimassa olleen lain perusteella.

### Sovellettu lainkohta

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

Lausunto on yksimielinen. Lausunto perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Posio, Virtanen, Kärkkäinen ja Eiskonen sekä varajäsenten Heikkerö ja Sipiläinen mielipiteeseen.