

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1423-07 (ään. 6-3)

Mikonkatu 4, PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

24.5.2007

5/2007

Lausunnonpyytjä: Kaakkois-Suomen työsuojelupiirin työsuojelutoimisto

Asia: Työaikalain 8 luvun 39 §:n momentin soveltaminen ylempiin toimihenkilöihin

Vireille: 19.1.2007

Työnantaja: X Oy

Lausuntopyyntö

Kaakkois-Suomen työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, kuuluvatko X Oy:n Y:n tehtaalla työskentelevät ylemmät toimihenkilöt työaikalain 8 luvun 39 §:n 2 momentin soveltamispiiriin siten, että he saavat sopia työaikalain 22 ja 33 §:ssä tarkoitettujen korvausten maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena.

Työnantaja on 12.10.2006 toimitettuun työsuojelutarkastukseen liittyen antanut 13.11.2006 päivätyn selvityksen, jonka mukaan ylemmät toimihenkilöt kuuluvat työnantajan näkemyksen mukaan työaikalain soveltamisalaan. Ainoastaan tehtaanjohtaja on rajattu työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Ylempien toimihenkilöiden työaikaa ei seurata teknisellä laitteistolla, vaan toimihenkilö itse ja hänen esimiehensä seuraavat työaikaa. Ylitöitä teetetään toimihenkilön ja esimiehen suostumuksella. Työnantajan selvityksen mukaan yli- ja sunnuntaitöiden kompensatio kuuluu ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkaan. Tästä on sovittu

työsopimuksissa. Laajoissa projekteissa, joissa vaaditaan ylemmän toimihenkilön sitoutumista normaalia työaikaa enemmän, maksetaan erillinen projektipalkkio.

Työsuojelupiirin työsuojelutoimiston työsuojeluinsinööri on tarkastuksen yhteydessä katsonut, että mainittuun työntekijäryhmään kuuluu sellaisia toimihenkilöitä kuten HSEQ-päällikkö, controller, tuoteturvallisuuspäällikkö, projektipäällikkö, logistikko ja suunnitteluinsinööri, joiden kanssa ei voida solmia työaikalain 8 luvun 39 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimusta. Nämä henkilöt ovat itsenäisiä asiantuntijoita, eikä heidän alaisuudessaan ole johdettavana muita työntekijöitä. Työaikalain 8 luvun 39 §:n 2 momentti soveltuu ainoastaan silloin, kun työntekijä on johtavassa asemassa tai kun hänen pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei itse ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työhön.

Työnantajan näkemys

Työnantajan käsityksen mukaan työsuojelupiirin työsuojelutoimiston tulkinta siitä, että työaikalain 8 luvun 39 §:n 2 momentin soveltaminen on sidottu vain esimiestehtävään, jossa johdettavana on muita työntekijöitä, on virheellinen ja lainkohdan sanamuodon vastainen. Tulkinta ei vastaa lainkohdan johtolausetta, jossa sääntelyn kohteena on kaksi henkilöstöryhmää: johtavassa asemassa olevat (ylemmät toimihenkilöt) sekä työntekijät, joilla on työnjohtoasema. Kantansa tueksi työnantaja viittaa oikeuskirjallisuuteen: Rautiainen - Äimälä, s. 186, jossa todetaan, että sopimus voidaan tehdä työnjohtaja-asemassa olevan tai tätä ylemmässä asemassa organisaatiossa olevien työaikalain piiriin kuuluvien työntekijöiden kanssa, ja Tiitinen ym. s. 245, jossa on katsottu, että rajanveto-ongelmana voi olla vain ”alaraja”: onko työntekijä työnjohtaja vai ”tavallinen” työntekijä. Ylärajan veto on työaikalain soveltamista koskeva kysymys.

Työnantaja toteaa, että myös yhtiön käytäntö on työmarkkinoiden käytännön mukainen. Tätä tukee vielä se, että EK:n ja YTN:n välisessä perussopimuksessa, jossa on suosituksia ylempiin toimihenkilöihin noudatettavista työsuhteen ehdoista, yhtenä vaihtoehtona ilman muita rajoituksia on yli- ja sunnuntaitöiden korvaaminen erillisenä kuukausikorvauksena.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Tausta

Työaikalain (605/1996) 1 §:n mukaan lakia sovelletaan kaikkeen työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Lain 2 §:ssä on kuitenkin säädetty eräistä poikkeuksista, joiden perusteella työaikalakia ei kuitenkaan sovelleta, vaikka kysymyksessä olisikin työ- tai virkasuhde. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.

Työaikalainsäädäntö on pääosin pakottavaa eivätkä työntekijä ja työnantaja voi keskinäisellä sopimuksellaan sopia toisin työntekijän etuja heikentäen muutamaa laissa säädettyä poikkeusta lukuun ottamatta. Yksi näistä poikkeuksista on työaikalain 39 §:n 2 momentti. Säännöksen mukaan ”johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.”

Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa on kysymys siitä, voidaanko kaikkien ns. ylempien toimihenkilöiden kanssa solmia työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu sopimus, vai jäävätkö ne ylemmät toimihenkilöt, joilla ei ole johtamiseen liittyviä tehtäviä, säännöksessä tarkoitettun sopimisoikeuden ulkopuolelle. Työnantajan mukaan sopimisoikeus koskee kaikkia X Oy:n Y:n tehtaiden ns. ylempiä toimihenkilöitä, jotka ovat työaikalain soveltamisalan piirissä, kun taas työsuojelutarkastuksen toimittaja on katsonut, että sopimisoikeus koskee vain niitä ylempiä toimihenkilöitä, joilla on esimiesasema.

2. Ylemmän toimihenkilön asemasta

Ylemmän toimihenkilön käsitettä ei ole laissa säädetty. Termiä käytetään kuitenkin yleisesti sekä käytännön työelämässä että työmarkkinatoiminnassa. Käsitteellä viitataan tällöin vakiintuneesti siihen yksityissektorin työntekijöiden ryhmään, joka hierarkkisesti sijoittuu työntekijöiden, alempien toimihenkilöiden ja yrityksen ylimmän johdon väliin.

Osa ns. ylemmistä toimihenkilöiksi kutsutuista voi olla sellaisessa asemassa, että he jäävät työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan asemansa perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työnantajan selvityksen mukaan nyt käsiteltävässä tapauksessa tarkoitetut henkilöt ovat kuitenkin työaikalain soveltamispiirissä, joten työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa ei ole

syytä tarkastella. Työnantajan ilmoitusta tukevat organisaatiokaavio ja sen yhteydessä esitetty selvitys toimihenkilöiden tehtävistä ja vastuista.

3. Työaikalain 39 §:n 2 momentin sisällöstä esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja – käytännön valossa

Työaikalain 39 §:n 2 momentin säännös vastaa vuoden 1946 työaikalain 17 §:n 8 momentin ja 18 §:n 5 momentin viimeisen virkkeen säännöksiä. Hallituksen esityksessä työaikalaksi (34/1996) ei säännöksen sisältöä perustella muutoin kuin viittaamalla mainittuun säännöksen taustaan. Työaikalainsäädäntökomitean mietinnössä Kom. 1993:2 (s. 132) todetaan, että sopimisoikeus koskee työnjohtajien ohella ”johtavassa asemassa olevia toimihenkilöitä”.

Vuoden 1946 työaikalakia muutettiin vuonna 1989 siten, että teollisuuden palveluksessa olevat ns. ylempät toimihenkilöt saatettiin lain soveltamisalaan muuttamalla lain 3 §:ää. Asiaa koskevassa hallituksen esityksessä todetaan tavoitteena olleen saada yleinen työaikasäntely vastaamaan ns. ylempään keskijohdon osalta silloista kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalakia (HE 45/1989, s. 2). Lisäksi esityksessä todetaan, että ”muu kuin 1 momentissa tarkoitettu johtavassa asemassa oleva henkilö tulisi lain piiriin samassa laajuudessa kuin varsinaisessa työnjohtaja-asemassa oleva henkilöstö. Näin ollen lain uusi sanamuoto ulottaisi sen soveltamisalan tehtävien tosiasiallisesta luonteesta riippuen sellaisiin niin sanottuun keskijohtoon kuuluviin henkilöihin, jotka hoitavat esimerkiksi tuotanto-, käyttö- ja kunnossapitopäällikön tehtäviä. Myös esimerkiksi tuotantosunnittelijan, osastopäällikön, tutkimus- tai projektipäällikön, kunnossapitoinsinöörin taikka kemistin nimikkeillä toimivat henkilöt suorittavat useimmiten tällaisia keskijohtoon luokiteltavia tehtäviä. Soveltamisalarajan kannalta tehtävänimikettä ratkaisevampi merkitys olisi luonnollisesti sillä, minkälaisia johtamistehtäviä työhön käytännössä liittyy.” Lisäksi todetaan, että ”myös keskijohtoon kuuluvien työntekijöiden ylityöstä ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka voitaisiin sopia maksettavaksi erillisenä kuukausikorvauksena.”

Vuoden 1989 esityksen tavoitteena oli yhdenmukaistaa ns. ylempien toimihenkilöiden työaikasuoja siten, että suoja olisi samanlainen riippumatta siitä minkä alan työntekijöistä on kysymys. Hallituksen esityksessä käytetään termiä ”keskijohto” ja esitetään muutamia ammattinimikkeitä, joiden mukaiset tehtävät voivat olla keskijohtoon kuuluvia riippuen siitä, kuuluko niihin johtamistehtäviä.

Oikeuskirjallisuudessa on jonkin verran tarkasteltu työaikalain 39 §:n 2 momenttia. Näissä yhteyksissä ei johtavaa asemaa ole kuitenkaan määritelty.

Rautiainen – Äimälä toteavat, että samalla kun vuoden 1946 työaikalain soveltamisalaa laajennettiin käsittämään myös osaa ylempistä toimihenkilöistä, laissa annettiin mahdollisuus tehdä myös heidän kanssaan sopimus kuukausikorvauksesta. Sopimus

voidaan tehdä työnjohtaja-asemassa olevan ja tätä korkeammassa asemassa organisaatiossa olevan työaikalain piiriin kuuluvien työntekijöiden kanssa (Työaikalaki, 2002, s. 191-192).

Tiitinen ym. (Työaikalaki, 1996, s. 245) toteavat, että työaikalakia sovelletaan ns. keskijohdon ja työnjohtajien työhön, joten työaikalain 39 §:n 2 momentin kannalta ongelmana voi olla vain alaraja. Ylärajanveto on työaikalain soveltamisalaa koskeva kysymys.

Toisaalta muun muassa Rusanen ym. (Työaika, 1999, s. 138) toteavat, että johtavassa asemassa olevalla tarkoitetaan tehtävien tosiasiallisesta luonteesta riippuen sellaisia ns. keskijohtoon kuuluvia, jotka hoitavat esimerkiksi tuotanto-, käyttö- ja kunnossapitopäällikön tehtäviä (HE 45/1989). Ratkaisevaa ei ole nimike, vaan millaisia johtamistehtäviä työhön käytännössä liittyy.

Paanetoja ja Ruponen (Ylemmät toimihenkilöt ja työaikalaki, 2000, s. 54-55) toteavat, että johtavassa asemassa olevalla työntekijällä viitataan ns. keskijohtoon. ”Keskijohto voitaneen väljästi määritellä siksi henkilöstöryhmäksi, joka hierarkkisesti sijoittuu välittömän työnjohdon ja työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävän ylimmän johdon väliin. Tällainen määritelmä on kuitenkin sikäli epätarkka, ettei sen perusteella esimerkiksi voida päätellä kaikkien ylemmiksi toimihenkilöiksi kutsuttavien kuuluvan työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettuun keskijohtoon. Lainkohdassahan edellytetään nimenomaan johtavaa asemaa. Toisaalta jotkut ylemmät toimihenkilöt saattavat olla sellaisessa asemassa, etteivät he lainkaan kuulu työaikalain soveltamispiiriin.” Näin ollen ei ole selvää, että sopimismahdollisuus koskisi kaikkia ylempiä toimihenkilöitä.

Työneuvosto on käsitellyt työaikalain 39 §:n 2 momenttia lausunnossaan TN 1350-98, jossa oli kysymys säännöksen soveltamisesta erityisnuorten hoitajaan ja ohjaajaan kasvattajan tehtävissä. Lausunnossa todetaan, että ”kuten säännöksen sanamuodostakin jo ilmenee johdettavana ja valvottavana ovat nimenomaan muut työntekijät ja heidän tekemänsä työ”. Työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettua johtamisesta ja valvomisesta ei ole kysymys silloin, jos perhe- ja nuorisokodin työntekijä toimii nuorten ohjaajana tai hoitajana ja tässä toimessa valvoo laitoksen nuorten toimintaa.

4. Arviointia

Työaikalain 39 §:n 2 momentissa käytetään sanoja ”johtavassa asemassa” määrittelemättä tarkemmin niiden sisältöä. Näiden sanojen sisältöä ei ole yksityiskohtaisesti perusteltu myöskään lain esitöissä. Muistakaan edellä esitetyistä tulkintalähteistä ei ole löydettyjä johtavan aseman

selkeärajaista, vakiintunutta määrittelyä. Ilmaisun piiriin on työaikalain myötä tullut uusia etenkin julkissektorilla työskenteleviä toimihenkilöitä, ja työelämän ammattirakenteet ovat muutenkin kehittyneet suuresti. Lakia muuttamatta työaikalain säännökselle ei kuitenkaan työneuvoston käsityksen mukaan voida antaa kovin radikaalia uutta merkityssisältöä.

Työaikalain 39 §:n 2 momentissa käytetty ilmaisu ”johtavassa asemassa” asettaa sen yleiskielen mukaisessa merkityksessä tiettyjä vähimmäisvaatimuksia henkilön asemalle. Työneuvoston käsityksen mukaan asianomaisella täytyy olla työtehtäviensä puolesta työnantajaorganisaation muiden jäsenten asemaa, tehtäviä tai työehtoja koskevaa ohjaus- tai päätäntävaltaa. Tämän suuntaisia ovat myös lainvalmistelutyöt viittauksineen keskijohdon edustajiin ja erilaisiin päällikköasemassa oleviin henkilöihin. Johtavalla asemalla tarkoitetaan työneuvoston mielestä ensinnäkin sitä, että henkilöllä on muita työntekijöitä suoranaisin 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 liityttävä edellä tarkoitettulla tavalla johtamista.

Työaikalain 39 §:n 2 momentin mukaan johtavassa asemassa olevien ohella sopimisoikeus on työnjohtaja-asemassa olevilla. Vastaavasti niillä työntekijöillä ja toimihenkilöillä, jotka työskentelevät työnjohdon alaisina, ei ole sopimisoikeutta. Lisäksi on otettava huomioon, että yrityksen organisaatiossa saattaa esimerkiksi suoraan ylimmän johdon alaisuudessa työskennellä henkilöitä, joilla ei ole yrityksen sisäiseen johtamiseen liittyviä tehtäviä, vaan ainoastaan itsenäisiä asiantuntijatehtäviä. Myöskään heillä ei ole työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimisoikeutta.

Lausuntopyynnössä tarkoitettussa tapauksessa sopimisoikeutta ei ole niillä lausunnossa tarkoitetuilla X Oy:n Y:n tehtaiden itsenäisillä asiantuntijoilla, joiden alaisuudessa ei ole johdettavanaan muita työntekijöitä tai jotka eivät muilla edellä mainituilla tavoilla osallistu tehtaan johtamistehtäviin.

On huomattava, että työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan tehdä siitä, että lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka suoritetaan muusta palkkauksesta erillisenä kuukausikorvauksena. Asiasta on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken, ja korvauksen on oltava erillinen euromääräinen lisä. Korvauksia ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan erittelemättä korvauksen euromäärää.

Sovellettu lainkohta

Työaikalaki (605/1996) 39 §:n 2 momentti.

Äänestys

Lausunto (6-3) perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Aaltonen, Ahonen ja varajäsen Sipiläisen mielipiteeseen. Jäsenet Virtanen ja Äimälä sekä varajäsen Wilska esittivät oheisen eriävän mielipiteen.

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Vuoden 1996 työaikalain (TAL) 39 §:n 2 momentin säännös juontaa juurensa vuoden 1946 työaikalain (VTAL) 17 §:n 8 momentin ja 18 §:n 5 momentin viimeisen virkkeen säännöksistä.

Vuonna 1946 säädettiin myös laki kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista (TOloL), jota tuli soveltaa myös teollisuuslaitosten toimistoissa. Teollisuuslaitoksissa tuli siten soveltaa vähintään kahta työaikaa säännöstävää lakia. Tuotannollinen toiminta oli VTAL:n alaista ja toimistoissa tehtävä työ puolestaan TOloL:n alaista. Tämä vakiintunut pääsääntö käy selville esimerkiksi työneuvoston lausunnoista numero 689, 1010, 1098 ja 1131. Nyt esillä olevassa suhteessa VTAL:n ja TOloL:n soveltamisaloissa oli huomattavat erot. VTAL 3 §:n 1 momentin mukaan lakia ei sovellettu henkilöön, joka toimi liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä johtavassa asemassa. Näiden henkilöiden piiri oli laaja. Asia on yleisesti ilmaistu niin, että ylityönjohtajat ja heidän yläpuolellaan olevat henkilöt jäivät VTAL:n ulkopuolelle. VTAL 3 §:n 2 momentissa tarkoitettuina työnjohtajina pidettiin yleisesti ottaen ylityönjohtajien alaisena toimivia työnjohtajia. Näin ollen VTAL 3 §:n 2 momentin soveltamisala jäi tuolloin varsin suppeaksi.

TOloL:a puolestaan sovellettiin kaikkiin työsuhteessa oleviin henkilöihin, jotka työskentelivät TOloL:n soveltamispiirissä. Tästä seurasi se, että toimiston puolella työskenteli TOloL:n alaisena henkilöitä, jotka olivat hierarkkisesti korkeammassa asemassa kuin tuotantopuolella työskentelevät VTAL:n ulkopuolelle jäävät työntekijät.

TOloL korvattiin vuonna 1978 säädetyllä kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalalla (KTAL). Se ei enää koskenutkaan kaikkia työsuhteessa olevia, vaan KTAL 1 §:n 2 momentin 2)-kohdassa säädettiin, ettei lakia sovelleta ”yrityksen toimitusjohtajan tai välittömästi hänen alaisenaan yrityksen tai liikkeen johtamiseen osallistuvan, johtavassa asemassa olevan henkilön työssä”. Tästä soveltamisalarajauksesta huolimatta VTAL:n ja KTAL:n soveltamisaloihin jäi huomattava ero. VTAL:n ulkopuolelle jäävien henkilöiden piiri oli selvästi KTAL:a laajempi. KTAL:iin ei edelleenkään lisätty VTAL 17 §:n 8 momentin ja 18 §:n 5 momentin mukaista työnjohtajilla olevaa sopimisoikeutta.

Näiden lakien keskinäisen epäsuhteen vuoksi työaikalakia muutettiin vuonna 1989. VTAL 3 §:n 1 momenttia muutettiin siten, että lain ulkopuolelle jäävien henkilöiden piiri määritettiin samalla tavoin kuin KTAL 1 §:ssä. Näin ollen kokonaan VTAL:n ulkopuolelle jäävien henkilöiden piiri supistui huomattavasti. Nämä aikaisemmin VTAL:n ulkopuolella olleet johtavassa asemassa olevat henkilöt sisällytettiin VTAL 3 §:n 2 momentin piiriin. Tämä lainkohtahan oli aikaisemmin koskenut vain työnjohtajia. Hallituksen esityksen perusteluissa esitetään, että lainmuutoksella olisi työntekijät saatettu samaan asemaan riippumatta siitä, kumman lain soveltamispiirissä he työskentelevät. Tarkkaan ottaen ei näin kuitenkaan tapahtunut. KTAL:iin ei vielääkään lisätty VTAL:ssa pitkään ollutta sopimismahdollisuutta koskevaa säännöstä.

Vuonna 1996 säädettiin uusi työaikalaki (TAL). Sillä korvattiin VTAL:n ja KTAL:n lisäksi talonmiesten työaikalaki, maatalouden työaikalaki ja leipomotyölaki lukuun ottamatta sen 5 §:ää.

Lainmuutos merkitsi nyt käsiteltävänä olevassa suhteessa kahta huomattavaa muutosta. Lain ulkopuolelle jäävien henkilöiden piiri laajeni. TAL 2 §:n 1 momentin 1)-kohdan mukaan lain ulkopuolelle jäävät johtamistehtävään välittömästi rinnastettavia itsenäisiä tehtäviä hoitavat henkilöt. Tämä muutos luonnollisesti koskee kaikkien kumottujen lakien soveltamispiirissä työskennelleitä henkilöitä. Toinen huomattava muutos oli se, että TAL 39 §:n 2 momentin sopimisoikeuden piiriin tulivat myös ne henkilöt, jotka aikaisemmin olivat työskennelleet KTAL:n soveltamispiirissä.

TAL:n tulkinnassa ei voida pitäytyä vain VTAL:n kehityksessä ja tulkintahistoriassa. TAL:n kehitysja tulkintahistoria on kaikkien kumottujen työaika säännösten lakien tulkinta- ja kehityshistoriaa. TAL:iin sisältyy elementtejä kaikista näistä kumotuista laeista. Esimerkiksi TAL 2 §:n 1 momentin 3)-kohdan säännös siitä, ettei lakia sovelleta työhön, jota työntekijä tekee sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä, on peräisin KTAL:sta ja sen edeltäjästä TOloL:sta. Nyt säännöksen soveltamispiiriin kuuluvat kaikki TAL:n alaiset yritykset.

Vaikka jokin TAL:n säännös on aikanaan koskenut nykyistä suppeampaa henkilöpiiriä, ei se merkitse TAL:n tulkintamista siten, että säännöstä edelleen sovellettaisiin ainoastaan samaan suppeaan henkilöpiiriin. Eri asia on se, että käytännön syistä saattaa olla niin, ettei henkilöpiiri ole säännöksen luonteen vuoksi kovinkaan paljon kasvanut.

Siltä osin kuin TAL:n soveltamispiiri ulottuu aikaisempaa laajemmalle, eivät aikaisemman lain esitöihin sisällytetyt esimerkit ole ratkaisevia, koska on luonnollista, että soveltamiseen liittyvät esimerkit ovat peräisin silloisten säännösten soveltamispiiristä. Oikeuskirjallisuudessa ei ole sanottavasti kiinnitetty huomiota tähän soveltamispiirien laajennuksiin. Tulkintaohjeena on pikemminkin pidettävä yksittäisten esimerkkien sijasta säännösten sisältämiä yleisiä periaatteita.

VTAL:n kehityshistoriasta selviää, että vuoden 1989 muutoksella kokonaan lain ulkopuolelle jäävien henkilöiden piiriä supistettiin. Aikaisemmin lain ulkopuolella olleet johtavassa asemassa olevat henkilöt siirrettiin sopimusoikeuden piiriin kuuluvaan ryhmään. Lain ulkopuolelle jäävien ryhmän ja sopimusoikeuden piiriin kuuluvien ryhmän väliin ei jäänyt ryhmää, joka olisi ollut kokonaan lain piirissä. VTAL:n näkökulmasta katsottuna työntekijät jakautuivat hierarkkisen asemansa perusteella kolmeen ryhmään: kokonaan lain ulkopuolelle jääviin, sopimusoikeuden piiriin kuuluviin ja ilman sopimusoikeutta jääviin työntekijöihin. Tämä periaate on voimassa myös TAL 39 §:n 2 momenttia tulkittaessa. Ajatus siitä, että sopimusoikeuden piirissä olevan organisaatiotason yläpuolella olevalla tasolla ei olisi sopimusoikeutta, johtaisi käytännön työelämälle vieraaseen lopputulokseen.

Keskijohto ja ylempi toimihenkilö käsitteitä ei käytetä lainsäädännössä. Ne eivät ole käsitteinä täsmällisiä eikä niistä sinänsä voida tehdä johtopäätöksiä. Kuitenkin ne kuvaavat periaatteellisella tasolla sopimismahdollisuuden piiriin kuuluvaa henkilöstöryhmää, jonka alarajana ovat työnjohtajat sekä heihin verrattavat henkilöt ja ylärajana lain ulkopuolella olevat henkilöt.

Keskijohdon käsitettä on tosin käytetty tässä kuvaamistarkoituksessa vuoden 1989 TAL:n muutoksen esitöissä. Keskijohdolla tarkoitetaan henkilöitä, joilla on päätös- ja ratkaisovaltaa joko hoidettavien tehtäviensä osalta tai johdettavinaan olevien alaistensa osalta.

Näin ollen TAL 39 §:n 2 momentin mukaisen sopimisoikeuden piiriin kuuluvat henkilöt, jotka yrityksen organisaatiossa toimivat vastuullisina päätös-, ratkaisu- tai työnjohtovaltaa omaavina henkilöinä.

Edellä esitetyillä perusteilla lausuntopyynnössä tarkoitetut X Oy:n Y:n tehtaiden itsenäiset asiantuntijat kuuluvat organisatorisen asemansa perusteella TAL 39 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimisoikeuden piiriin.

On huomattava, että työaikalain 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan tehdä siitä, että lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka suoritetaan muusta palkkauksesta erillisenä kuukausikorvauksena. Asiasta on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken ja korvauksen on oltava erillinen euromääräinen lisä. Korvauksia ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan erittelemättä korvauksen euromäärää.