

TYÖNEUVOSTO  
Mikonkatu 4, PL 34  
00023 Valtioneuvosto  
puh. 09-645 593

LAUSUNTO  
  
8.12.2005

Nro 1409-05  
  
15/2005

Lausunnonpyytäjä: Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto  
Asia: Työaikalain soveltaminen Xn Ulkoilukeskuksen johtajan työhön  
Työnantaja: Yhdistys ry  
Vireille: 29.9.2005

#### *Lausuntopyyntö*

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko A:n työhön X:n Ulkoilukeskuksen johtajana sovellettava työaikalakia (605/1996).

X:n Ulkoilukeskus on valtakunnallisen ulkoilun ja terveysliikunnan edistämisjärjestön Yhdistys ry:n toiminta- ja ulkoilukeskus. Järjestöllä on keskustuimiston lisäksi Suomessa yhteensä kahdeksan toiminta- ja ulkoilukeskusta. X sijaitsee Espoossa noin 30 kilometrin päässä Yhdistys ry:n keskuksista. X:n ulkoilukeskus on keskuksista toiseksi suurin ja sen liikevaihto oli vuonna 2004 yli 800 000 euroa. Vuonna 2004 vilkkain kuukausi X:lla oli kesäkuu ja hiljaisin huhtikuu. Toiminta- ja ulkoilukeskukset ovat yhdistyksen organisaatiossa toiminnanjohtajan alaisia, ja toiminnanjohtaja on liittohallituksen alainen.

Lausuntopyyntöön mukaan A on toiminut 1.9.2003 lukien X:n ulkoilukeskuksen johtajana. Yhdistys ry on ilmoittanut sittemmin työneuvostolle, että A:n työsuhde on päättynyt irtisanoutumisen perusteella 30.7.2005. Työsopimuksen mukaan A:n toimenkuvaan kuuluivat kaikki keskuksen suunniteltuun, markkinointiin, toiminnan kehittämiseen sekä päivittäisen toiminnan ylläpitoon ja johtamiseen liittyvät työt. A:lla oli sopimuspalkka. Se oli neljän kuukauden koeaikana 2000 euroa kuukaudessa ja sen jälkeen valtion virkaehtosopimuksen mukainen palkkaluokka A 20 + 3 ikälisää (2099,57 EUR). Kysymyksessä oli kokonaispalkkaus, joka sisälsi johtajan tulosvastuuseen ja johtavaan asemaan kuuluvat kaikki työt. Tämän lisäksi johtaja sai provisiona saavutetusta tuloksesta 20 prosenttia 34.000 euroa ylittävistä käyttökatteesta tilikaudelta 2004, kuitenkin enintään 20.000 euroa/vuosi (sis. sosiaalikulut). Matkakulujen, vuosiloman ja sairausajan palkkauksen ja työsopimuksen irtisanomisajan yms. suhteen noudatettiin valtion virkaehtosopimusta. Palkkausta tarkistettiin 25.4.2005 ja peruspalkka oli 1.4.2005 ollut 2650 euroa kuukaudessa. Lisäksi vuoden 2005 tuloksesta oli sovittu maksettavaksi provisiota siten, että 13 %:n käyttökateen ylittävältä osalta A sai 10 % ja enintään 10.000 euroa (sis. sosiaalikulut). Käyttökatteeseen ei laskettu Yhdistys ry:n kustannuksista mukaan lainojen korkoja ja poistoja eikä 50 % hallinto- ja tiedotuspalveluista. Lisäksi sopimuksessa todet-

tiin, että A sai ensi tilassa varaustilanteen salliessa tehdä kahden hengen opintomatkan J:lle tai K:lle (sis. 1 viikon täysihoidtomajoituksen ja matkat autojunalla).

*Osapuolten käsitykset tehtävien luonteesta ja An asemasta*

A katsoo, että hänen työhönsä olisi sovellettava työaikalakia useasta eri syystä:

- 1) Hän teki samaa työtä kuin hänen alaisensa. A:n työstä 60 prosenttia koostuu muista kuin hallinnollisista tehtävistä. Hän teki osittain työtä työvuorolistojen mukaan. Hän oli tehnyt kaikkia X:n ulkoilukeskuksen työtehtäviä siivouksesta ja vastaanottotehtävistä hallinnollisiin tehtäviin. Hän auttoi päivittäin yleensä kahvilassa. A:n käsityksen mukaan hänen pääasiallinen tehtävänsä johtajana olisi ollut kehittää yksikköä ja hoitaa suhdetoimintaa sekä markkinointi- ja myyntitehtäviä. Näihin tehtäviin oli jäänyt kuitenkin vähän tai ei lainkaan aikaa.
- 2) A:lla oli useita alaisia (viisi vakinaista työntekijää: liikuntapäällikkö, keittiömestari, tarjoilija, salivastaava ja huoltomies sekä lisäksi tuntityöntekijöitä). Kuitenkin A:n esimies eli Yhdistys ry:n toiminnanjohtaja, taluspäällikkö, tiedotuspäällikkö ja 3-4 lajivastaavaa keskusjärjestöstä oli voinut antaa suoraan A:n alaisille tehtäviä, joita suoritettiin muualla kuin X:llä, kysymättä asiasta A:lta. A toteaa kuitenkin, että hän oli esimies vain periaatteessa. X:n ns. kakkosjohtaja oli liikuntapäällikkö B, jolla oli samanlainen työ sopimus ja oikeudet kuin A:lla. B neuvotteli palkkansa ja muut olennaiset asiat suoraan toiminnanjohtajan kanssa ilman A:ta. A ei osaa sanoa, oliko hän B:n esimies vai kollega. Vakituiset työntekijät olivat A:n mukaan kukin oman ”osastonsa” päälliköitä ja A katsoo olleensa yksi viidestä tasavertaisesta esimiehestä.
- 3) A:n palkka koostui suurimmalta osalta käyttökatteesta riippuvasta bonuksesta, mutta hän ei voinut vaikuttaa käyttökatteeseen. Tämä johtuu siitä, että henkilöstöä käyttivät myös keskus toimiston henkilöt ja kulut tästä kohdistuivat X:n ulkoilukeskukselle. Keittiömestari päätti ostoista eikä keittiömestari ollut bonuspalkkainen. Näin ollen melkein kuka tahansa, joka osti X:lle jotain, lisäsi X:n kuluja ja vähensi näin käyttökattetta eli A:n palkkaa.
- 4) A ei päättänyt henkilöstön palkkaamisesta lukuun ottamatta yhden päivän, tilauksen tai muutaman kuukauden ajaksi palkattua tilapäistä tuntityöntekijää.
- 5) Työvoimavaje aiheutti A:lle lisää työtunteja.
- 6) A:n aloittaessa työt X:llä siellä oli ulkopuolinen palkanlaskija ja tilitoimisto hoiti asioita. Sittemmin A joutui ilman koulutusta laskemaan palkat sekä tiliöimään laskut sekä erittelemään kassakirjan ja ulosmaksukuitit. Kuunvaihteen raportointiin kului muutaman työpäivän työpanos. Keskusjärjestön taloussihteeri ei ehtinyt tekemään näitä töitä. A oli tehnyt iltaisin kotona toukokuusta 2004 lukien laskujen tiliöinnit, palkkalistojen tuntitarkistukset ja muita sellaisia töitä, joita oli tehtävä rauhassa.

Yhdistys ry toteaa, ettei A:n työhön ollut sovellettu työaikalakia, koska työn oli katsottu jäävän työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikakirjanpito oli ollut A:n omalla vastuulla, kotona työskentely oli ollut mahdollista eikä kotona tehtyä työtä ole ollut mahdollista valvoa. A oli lisäksi voinut valita työaikansa vapaasti. Yhdistys ry toteaa lisäksi, että kaikki Yhdistys ry:n toimintakeskukset ovat tulosvastuullisia yksiköitä, joiden toimintaa seurataan kuukausiraporttien avulla. Johtaja suunnittelee ja kehittää keskuksen toimintaa ja toimintaympäristöä, rakentamista, hankintoja sekä vuosi- ja peruskorjauksia. A johti X:n ulkoilukeskuksen toimintaa sen johtajana ja hän oli suoraan Yhdistys ry:n toiminnanjohtajan alainen. A vastasi X:n henkilöstöhallinnosta ja hän valitsi ja palkkasi henkilöt. Vakituisten henkilöstön lisäämiseen hän sai tarvittaessa valtuuden Yhdistys ry:n toiminnanjohtajalta, mutta sijaiset ja tilapäistyövoiman palkkauksesta hän päätti itsenäisesti. A päätti myös henkilöstön koulutuksesta ja erottamisesta. Yhdistys

ry oli vastannut vain johtoryhmän henkilöiden valinnoista (X:n johtaja ja liikuntapäällikkö). Ulkoilukeskuksen toiminta on hyvin sesonkiluonteista ja työmäärä vaihtelee sen mukaan. Johtajalla oli mahdollisuus ja valtuus järjestää omat vapaansa ja lomansa keskuksen toiminnan mukaan sekä johtajalle sopivalla tavalla. Johtajan työsopimus oli tehtävien osalta hyvin avoin ja se antoi johtajalle mahdollisuuden tehdä kaikkia keskuksen töitä tai tuloksen niin salliessa palkata lisää väkeä. Jos johtaja teki itse töitä esimerkiksi vastaanotossa, oli se hänen oma valintansa. Välttämällä lisähenkilökunnan palkkaamisen A oli voinut vaikuttaa käyttökatteen määrään ja sitä kautta omaan palkkaansa kasvavana bonuksena.

Vuonna 2004 saavutettu tulos oikeutti X:n johtajan 9 700 euron suuruiseen bonukseen. Yhdistys ry:n tulosityksiköiden johtajat ovat aina työskennelleet hyvin itsenäisesti ja vastuullisesti. He ovat olleet aidosti johtajia. Johtajien johtava asema on selkeästi esillä kirjallisissa työsopimuksissa ja työstä on maksettu hyvä bonuspalkka. Vuonna 2005 bonus oli 9700 euroa + sosiaalikulut. Yhdistys ry:n muilla esimiehillä ja työntekijöillä bonus oli 0-2000 euroa. Vuonna 2005 X:n ulkoilukeskuksen johtajan kuukausipalkka oli huomattavasti suurempi kuin X:n muilla työntekijöillä.

Yhdistys ry:n mukaan A:n asema oli hyvin itsenäinen. Kaikki X:n ulkoilukeskuksen laskut kulkivat johtajan kautta ja hän hyväksyi ne maksettavaksi. Johtaja huolehti tulojen ja menojen tasapainosta sekä raportoi toiminnasta ja taloudesta esimiehelleen noin kerran kuukaudessa. Vuodenajan ja tapahtuman mukaan johtajalla oli 5-30 alaista.

X:n ulkoilukeskuksen johtoryhmään kuuluivat johtaja ja liikuntapäällikkö. Johtaja oli keskittynyt ravintola-asioihin, mutta hänellä oli kokonaisvastuu taloudesta ja toiminnasta. Liikuntapäällikkö raportoi johtajalle ja he yhdessä päättivät muun muassa liikuntakurssien toteutuksesta. Liikuntapäällikkö vastasi ensisijaisesti liikuntatapahtumien ja -kurssien sujumisesta. Liikuntapäällikkö valitsi tarvittavat oppaat ja liikunnan ammattilaiset, mutta johtaja hyväksyi myös tätä toimintaa koskevat laskut. Johtajan ja liikuntapäällikön asemien eroavaisuus näkyi myös siinä, että johtajan palkka bonuksineen oli korkeampi kuin liikuntapäällikön.

Ainoastaan X:n ulkoilukeskuksen johtaja on voinut antaa työtehtäviä ulkoilukeskuksen työntekijöille. Jos esimerkiksi liikuntapäällikköä oli pyydetty johonkin Yhdistys ry:n liikuntatilaisuuteen muualle, maksettiin siitä maksettu erillinen korvaus X:n ulkoilukeskuksen lähettämän laskun mukaan, ja johtaja oli voinut tarvittaessa evätä työtehtävän.

Käyttökatteeseen vaikuttaa usea eri asia, mutta tärkeintä on menojen hallinta ja oikea hinnoittelu, jotka olivat täysin johtajan vastuulla ja hoidossa.

Yhdistys ry:n toimintakeskusten sisäisen tarkkailun ohjeen mukaan A:lla oli ostojen tilaus- ja hyväksymisvaltuus 15 000 euroon saakka. Tätä suuremmat tilaukset ja hankinnat hyväksyi toiminnanjohtaja. Alla oli investointien tilaus- ja hyväksymisvaltuus 1000 euroa/kappale. Suuremmat tilaukset ja hankinnat hyväksyi toiminnanjohtaja. Ohjeen mukaan johtajalla oli oikeus palkata väliaikaista työvoimaa tilaisuuksiin ja ruuhka-apuun. Yhdistys ry:ssä on intranet-järjestelmä, ja siinä olevasta kalenterista selviää jokaisen henkilön päivittäinen ohjelma. Kalenteria seuraamalla johtaja sai käsityksen alaiensa työ- ja vapaa-ajoista. Yksikköjen vetäjät, kuten X:n ulkoilukeskuksen johtaja, saivat itsenäisesti järjestää omat työ- ja vapaa-aikansa.

### *Perustelut*

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”. Hallituksen esityksessä työaikalain (HE 34/1996, s. 34-36) korostetaan sitä, että ratkaisu siitä, milloin henkilö jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, on tehtävä kokonaisuutena. Ratkaiseva kriteeri tässä harkinnassa on työntekijän tehtävien luonne eli millaiset hänen tosiasialliset työtehtävänsä ovat. Tässä yhteydessä joudutaan arvioimaan missä määrin ja minkälaisin toimivaltuuksin työntekijä osallistuu työnantajayhteisön tai sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen. Toiseksi arvioinnissa otetaan huomioon työntekijän asema; millainen hänen organisatorinen asemansa tosiasiasa on. Tähän asemaan vaikuttavat työtehtävät, palkkaus, toiminta- ja 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. Hallituksen esityksen mukaan työnantajayhteisön itsenäisen osan ylin johto voi jäädä työaikalain ulkopuolelle. Tällaisen osan tulee olla toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdolla ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävä suhteessa koko yritykseen. Ratkaisuun vaikuttaa myös työnantajayhteisön koko ja muoto. Yksinkertaisessa organisaatiossa työaikalain ulkopuolelle jää yleensä vain ylin johto, koska johtotehtäviä ei ole hajautettu useammalle.

A oli palkattu X:n ulkoilukeskuksen johtajaksi, ja työsopimuksen mukaan hänen tehtäviinsä kuuluivat kaikki keskuksen suunnitteluun, markkinointiin, toiminnan kehittämiseen sekä päivittäisen toiminnan ylläpitoon ja johtamiseen liittyvät työt. Yhdistys ry:n toiminnanjohtaja oli A:n esimies. X:n keskus on yksi Yhdistys ry:n toiminta- ja ulkoilukeskuksista. Yhdistys ry on yhdistyslain mukainen rekisteröity yhdistys ja sen toimintaa johtaa ja ulkoilukeskusten johtajien esimiehenä on toiminnanjohtaja. Organisaatio vaikuttaa käytettävissä olevien tietojen perusteella pieneltä. Tosin ulkoilukeskuksia voitaisiin sinänsä pitää työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuina työnantajayhteisön itsenäisinä osina, joiden johtamistyö voi eräin edellytyksin jäädä työaikalain ulkopuolelle.

A:lla ja Yhdistys ry:llä on osin ristiriitainen käsitys A:n asemasta ja sen itsenäisyyden asteesta sekä siitä minkälaisia johtamistehtäviä hänellä oli.

A itse kertoo, että hän teki samaa työtä kuin hänen alaisensa ja että hänen työstään 60 prosenttia koostui muista kuin hallinnollisista tehtävistä. Hän teki osittain työtä työvuorolistojen mukaan. Hän oli tehnyt kaikkia X:n ulkoilukeskuksen työtehtäviä siivouksesta ja vastaanottotehtävistä hallinnollisiin tehtäviin. A:n käsityksen mukaan hänen pääasiallinen tehtävänsä johtajana olisi ollut kehittää yksikköä ja hoitaa suhdetoimintaa, markkinointi- ja myyntitehtäviä. Näihin tehtäviin oli jäänyt kuitenkin vähän tai ei lainkaan aikaa. Eli käytännössä työt olivat olleet pitkälti muuta kuin ”johtamista”. A katsoo olleensa alaisensa esimies vain periaatteessa, koska jokainen vakituinen työntekijä toimi vastuualueellaan itsenäisesti. A kertoo, että muut olivat voineet antaa hänen alaisilleen töitä, joita tehtiin muualla kuin X:llä, ja että hän ei päättänyt alaisten palkkaamisesta lukuun ottamatta tilapäisten tuntityöntekijöiden palkkaamista.

Yhdistys ry toteaa, että A vastasi muiden Yhdistys ry:n keskusten johtajien tavoin henkilöstön palkkaamisesta, koulutuksesta ja erottamisesta. Vakituiseen henkilöstön lisäämiseen A sai tarvittaessa valtuuden Yhdistys ry:n toiminnanjohtajalta, mutta sijaiset ja tilapäistyövoiman palkkauksesta hän päätti itsenäisesti. Johtajan työsopimus oli tehtävien osalta hyvin avoin ja se antoi johtajalle mahdollisuuden tehdä kaikkia keskuksen töitä. Johtajalla oli myös oikeus tehdä päivittäisiä ostoja ja hankintoja 15 000 euroon/päivä saakka, mutta sitä suuremmista menoista päätti yhdistyksen toiminnanjohtaja. Johtaja hyväksyi kaikki keskuksen laskut maksettavaksi ja huolehti tulojen ja menojen tasapainosta.

Osapuolten osittaisista ristiriitaisista käsityksistä huolimatta asiassa on saatu selvitys siitä, että A:lla oli tiettyjä itsenäisiä tehtäviä ja päätösvaltaa. Osa työtehtävistä oli sopimuksessa määritelty hyvin laajoiksi ja korkeatasoisiksi. Lisäksi selville on tullut A:n asema suhteessa muihin työntekijöihin. A toimi muiden työntekijöiden esimiehenä, mutta osallistui esimiestehtävien ohella myös alaisensa työtehtäviin. A:n tehtävänimike oli johtaja. Tehtävänimikkeellä ei ole merkitystä arvioitaessa sitä, jääkö työ työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella, vaan ratkaisu tehdään sen perusteella millainen asema ja millaisia johtamistehtäviä työntekijällä tosiasiallisesti on.

A:n lisäksi X:n ulkoilukeskuksen toimintoja johti liikuntapäällikkö, jolla oli osittain samanlainen asema kuin A:lla ja myös itsenäistä päätösvaltaa. Liikuntapäällikön oli valinnut tehtävään Yhdistys ry eikä A, ja liikuntapäällikkö neuvotteli omat työsuhteen ehtonsa suoraan toiminnanjohtajan kanssa. Työnantajan mukaan A ja liikuntapäällikkö muodostivat ulkoilukeskuksen johtoryhmän. A ei voinut itse vapaasti päättää muun vakituisen henkilöstön palkkaamisesta, vaan sai siihen tarvittaessa valtuudet Yhdistys ry:n toiminnanjohtajalta, mutta sijaiset ja tilapäistyövoiman palkkauksesta hän päätti itsenäisesti. Näiden tietojen perusteella A ei ole ollut selkeästi X:n ulkoilukeskuksen ylin esimies.

A:n peruspalkka ei vaikuta kovin suurelta eikä sitä sellaisenaan voida pitää johtajuuteen viittaavana. Sitä vastoin palkkaan liittynyt käyttökatteeseen sidottu bonusosuus voi olla viitteenä johtajuudesta. Asiassa ei ole esitetty tarkkaa selvitystä siitä, kuinka paljon parempi A:n bonusoikeus oli verrattessa sitä muiden työntekijöiden, kuten liikuntapäällikön bonusoikeuteen. Joka tapauksessa asiassa on tullut ilmi, että myös muilla työntekijöillä oli bonusoikeus. Tietyissä rajoissa A:lla oli mahdollisuus vaikuttaa käyttökatteeseen, mutta asiassa saadun selityksen mukaan siihen vaikuttivat myös muut kuin A:n määräysvallan ja vaikutusmahdollisuuden piirissä olevat asiat.

Johtavaan asemaan viittaa muun ohella se, että työntekijä saa itse valita vapaasti työaikansa. Alla oli mahdollisuus osittain vaikuttaa työaikaansa, mutta käytännössä osa hänen työtehtävistään oli luonteeltaan sellaisia, että ne vaativat työskentelyä tietyinä aikana ja tietyssä paikassa.

Johtopäätöksenä asiassa esitetystä selvityksestä työneuvosto toteaa seuraavan. Yhdistys ry:n organisaatio on jaettu keskustoimiston lisäksi maantieteellisesti erillään toimiviin yksiköihin, joihin X:n ulkoilukeskus kuuluu. Tällainen asetelma sinänsä mahdollistaa sen, että työnantajayhteisön itsenäisen osan ylin johto jää asemansa perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Tässä tapauksessa kysymys on kokonaisuutena suhteellisen pienenä pidettävästä organisaatiosta. X:n ulkoilukeskuksen monista asioista, kuten vakituisen henkilöstön palkkaamisesta ja suuremmista hankinnoista päätettiin viime kädessä keskustoimistossa. A:n työsopimuksessa viitattiin moniin itsenäisiin suunnittelu- ja johtotehtäviin, mutta esitetyn selvityksen mukaan olosuhteet ja A:n tehtävät käytännössä eivät kaikilta osin vastanneet tehtyä sopimusta. A:n aseman itsenäisyyttä ulkoilukeskuksen johtajana rajoitti se, että hänen ohellaan keskuksen toimintoja johti liikuntapäällikkö, joka yhdessä A:n kanssa muodosti keskuksen johtoryhmän. Työneuvoston aikaisemmassa soveltamiskäytännössä on katsottu, että johtoryhmän jäsenyyden sinänsä ei ole katsottu perustavan johtavaa asemaa (TN 1220-88). Yhdistys ry:n organisaatiossa ohjaussuhteet vaikuttavat lisäksi sillä tavoin ristikkäisiltä,

ettei A:lla ollut yksiselitteistä linjaesimiehen asemaa myöskään ulkoilukeskuksen muuhun henkilöstöön nähden. Toisaalta A oli voinut tietyissä rajoissa järjestellä omia työtehtäviään ja työaikansa käyttöä. Hän oli ulkoilukeskuksen käyttökatteeseen heijastuvilla ratkaisuilla voinut vaikuttaa bonusoikeuteensa ja siten omaan palkkaukseensa, joka tosin ei kokonaisuutena ylittänyt melko tavanomaisesta toimihenkilötehtävästä maksettua korvausta. Nämä toimivaltuudet eivät kuitenkaan A:n asemasta, tehtävistä ja työsuhteen ehdoista saatu selvitys kokonaisuudessaan huomioon ottaen työneuvoston mielestä ole riittävä osoitus työaikalain 2 §:ssä tarkoitettusta johtavasta asemasta tai siihen välittömästi rinnastettavasta tehtävästä.

### *Lopputulos*

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto katsoo, että A ei ollut työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu johtavassa asemassa oleva henkilö. Hänellä ei myöskään ollut mainitussa lainkohdassa tarkoitettua itsenäisen asiantuntijan asemaa, jonka perusteella hän olisi voinut jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. A:n työhön on siten tullut soveltaa työaikalakia (605/1996).

### *Sovelletut lainkohdat*

Työaikalain (605/1996) 2 § 1 momentti.

Lausunto on yksimielinen. Lausunto perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Posio, Virtanen, Ahokas sekä varajäsenten Wilska ja Sipiläinen mielipiteeseen.