

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

LAUSUNTO

Nro 1434-09

28.5.2009

24/2008

Lausunnonpyytäjä:

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto

Asia:

Työaikalain soveltaminen A:n työhön

Vireille:

27.10.2008

Lausuntopyyntö

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko X Oy:n palveluksessa olleen A:n tekemään työhön tullut soveltaa työaikalakia vai onko A:n asema ollut sellainen, että hän jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

Kauppätieteiden tohtori A on ollut X Oy:n palveluksessa 1.1.2006 - 30.6.2007. X Oy on henkilövuokrausyhtiö ja A työskenteli työsuhteensa aikana S Oy Ab:ssä ja sittemmin Z Oy:ssä. A työskenteli S Icebreaker Programme -projektissa Senior Programme Director -nimikkeellä. Projektitiimiin kuului Suomessa noin 40 henkilöä ja noin 40 henkilöä Yhdysvalloissa. Projektin budjetti oli noin 15 miljoonaa euroa.

Epäselvyyttä on siitä, onko A:n asema vuokratyöntekijänä ollut työaikalaissa tarkoitettua yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamista tai siihen rinnastettavaa työtä.

A on kertonut, ettei hänen työnsä tehtävien tosiasiallinen luonne huomioon ottaen ollut yhtiön tai sen itsenäisen osan johtamista tai siihen rinnastettavaa työtä. A:n mukaan hän ei edustanut ”työnantajaa” eikä hänellä ollut edes tavanomaista johtamisvaltaa niihin työntekijöihin, joiden nimellinen esimies hän oli. A on kertonut, ettei hänellä ollut mahdollisuutta vaikuttaa työaikansa järjestelyihin, vaan S Oy Ab oli työnjohtovaltansa puitteissa määrännyt työtehtävät haluamallaan tavalla.

X Oy katsoo, että A:n asemaa on tarkasteltava käyttäjäyrityksessä tehdyn työn perusteella, ja että A:n asema oli johtava. Lisäksi työ oli luonteeltaan ja suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä ja erityistä asiantuntemusta vaativaa, ettei työnantajalla ollut käytännössä edellytyksiä järjestellä hänen työaikaansa tai valvoa sitä. Työ jää siten työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle.

A:n mielestä hänen asemansa ei ollut sillä tavoin johtava, että työ jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Määriteltäessä hänen asemaansa tulee painoarvoa antaa myös työsopimuksen sisällölle. Työaikalakia ei voida kiertää tekemällä vuokratyöntekijän kanssa työsopimus toimihenkilön työsuhde-etuksin, jos työntekijä sitten kuitenkin sijoitetaan sellaiseen tehtävään, johon ei työsopimusta tehtäessä ole ollut mahdollisuutta varautua.

Lausuntopyyntöön liitteenä olevan X Oy:n ja A:n välisen työsopimuksen mukaan A on palkattu toimihenkilöksi, jonka työtehtävä on ”Senior Programme Director (ylempi toimihenkilö)”. Sopimuksessa todetaan asiakasyrityksen, jossa A työtään tekee, olevan Z Oy. Sopimus on solmittu

toistaiseksi 1.1.2006 lukien. Sopimuksessa todetaan muun ohessa, että työaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa ja että ylityökorvaus maksetaan ainoastaan toimeksiantajan hyväksymistä ylityötunneista. A:n työsuhde päättyi 30.6.2007 taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tapahtuneeseen irtisanomiseen. Irtisanomista edeltäneessä yhteistoiminnan neuvotteluesityksessä todetaan, että Z on päättänyt A:ta koskeneen toimeksiannon siirtäessään IT-puolen tehtävät Viroon, ja että asiakkaalla ei ole enää tarvetta IT-koordinaattorille tai muille IT-alan osaajille. Yhteistoimintalain mukaisessa neuvottelupöytäkirjassa 4.4.2007 todetaan, että Z siirsi ”IT-puolen työohjaus- ja asiantuntijatehtävät” pysyvästi Viroon ja A:n työt siten päättyivät pysyvästi Suomessa. Pöytäkirjassa 13.4.2007 todetaan, että ”IT-alalle on ollut jo jonkin aikaa vaikea työllistää korkeaa osaamista omaavia vuokratyöntekijöitä, joten A:n uudelleen sijoittaminen vastaaviin tehtäviin saattaa olla vaikeaa---. A:lla on jo erittäin ansiokas ja laaja kokemus sekä kokemus, joka on omiaan lähinnä IT-alan huippuosaamista vaativille paikoille---.”

Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt asiassa lisäselvitystä A:lta, X Oy:ltä ja Z Oy:ltä saadakseen tarkemman selvityksen A:n työstä ja työskentelyolosuhteista. Kaikilta on saatu selvitys. X Oy toteaa, ettei sillä vuokratyönantajana ole riittävän seikkaperäistä tietoa niistä A:n tehtävien yksityiskohdista, joista selvitystä on pyydetty, koska työ tehtiin käyttäjäryityksessä. X Oy yhtyy kuitenkin Z Oy:n lisäselvitykseen katsoen, että se vahventaa, ettei A:n palvelussuhteeseen ole tullut soveltaa työaikalakia.

Z Oy kertoo, että projektin tehtävänä oli hankkia, luoda ja ottaa käyttöön uusi ja kaiken kattava varausjärjestelmä. Kyseessä oli laaja ja liiketoimintakriittinen tehtävä, jonka resurssit erotettiin muusta liiketoiminnasta. Tavoitteena oli luoda moderni, joustava ja moniulotteinen ohjelma-sovellus, joka täyttäisi koko varustamokonsernin tietojärjestelmätarpeet.

A:n vastuulla oli projektin eteneminen projektisuunnitelman mukaisesti. A ohjasi ja johti projektitiimiä, joka koostui toiminnallisesta (functional track), teknisestä (technical track) ja käyttöönottotiimistä (online track). Projektitiimiin oli siirretty Y:n työntekijöitä linjaorganisaatiosta. Lisäksi siihen kuului konsulttiyhtiöiden työntekijöitä ja vuokratyöntekijöitä sekä ohjelmistotuottajan työntekijöitä. Erityistä hallinnollista työnjohtoa ei siten tarvittu. A:n tehtävänä oli koordinoita projektin eri alatiimien työpanosta ja tehdä yhteistyötä alatiimien vetäjien kanssa. A:n vastuulla oli yhteydenpito ja yhteistyö yhdysvaltalaisen ohjelmistotuottaja V Inc:in kanssa. A:n toimivaltaan kuului varmistaa, että ohjelmistotuottaja täytti varustamon liiketoiminnan asettamat vaatimukset ja toiminnallisuuseritykset ja että toimitus vastasi niin ajallisesti, kustannuksiltaan kuin sisällöllisestikin sovittua. A:lla oli valtuudet keskustella eri toimintoratkaisuista ja niiden vaihtoehtoista sekä työstämisestä V Inc:n edustajien kanssa. Organisatorisesti tiimin jäsenet olivat A:n alaisia. A ei kuitenkaan johtanut eri projektitiimejä, koska niillä jokaisella oli oma tiimivetäjänsä, mutta hän ohjasi niiden työpanosta eli ”piti kaikki langat tiukasti käsissään”. Eniten yhteistyötä A teki alatiimien vetäjien kanssa.

Projektin budjetin suuruus osoittaa investoinnin laajuutta ja tärkeyttä. Budjetti sinällään tai kokonaisuudessaan ei liittynyt A:n tehtäviin tai valtuuksiin. Hän ei yksin päättänyt budjettisumman tai sen osan käytöstä. Investointeja varten tehtiin laskelmia, ja A:n tehtävänä oli varmistaa, että tuotetut ohjelmistotoiminnallisuudet vastasivat tilattua ja sovittua.

A:n tehtäviin eivät kuuluneet työoikeudelliset esimiestehtävät eivätkä hänen tehtävänsä liittyneet varustamon varsinaiseen liiketoimintaan. Hän ei päättänyt varausjärjestelmän toiminnallisuuksista tai teknisistä ratkaisuista itse, vaan liiketoiminta ja sen käytännöt määrittivät niille asetettavat vaatimukset. A:n panos projektin onnistumisen kannalta oli merkittävä, koska kysymys oli

liiketoiminnan kannalta kriittisestä ja strategisia etuja tuovasta ohjelmistosovelluksesta. Projektin laskuihin, kuten matkalaskuihin liittyvästä ohjeistuksesta, hallinnoinnista ja hyväksymisestä vastasivat projektin omistajat, ja he tekivät päätökset erilaisista projektin vaatimista hankinnoista. Projektin ns. omistajaryhmä oli kokonaisvastuussa projektista ja siihen kuului aluksi B ja C S Oy Ab:stä sekä D N-konsulttiyhtiöstä. Näistä A:n hallinnollinen esimies oli B. Z:n ostettua S Oy Ab:n projektin organisaatiota muutettiin siten, että N:n roolista ja palveluista luovuttiin ja hallinnollinen vastuu siirtyi Z:n IT-organisaatiolle. Tällöin A:n toimeksiantajana oli H, joka oli Z Groupin IT-johdaja.

Projektiorganisaatio oli erillinen S Oy Ab:n / Z Oy:n organisaatiosta, ja A:lla ei siten ollut mitään virallista asemaa yhtiön organisaatiossa. A oli projektin ”johtaja” ja hänen nimikkeensä oli Senior Programme Director. Z Oy:n mukaan nimike olisi suomeksi hankejohtaja ja että nimike olisi yleisesti käytetty tietojärjestelmäprojekteissa. Sana ”senior” viittaa ylimpään esimies/johtajatasoon Z:n käytännön mukaisesti. Z Oy arvioi, että A teki työtä toimistolla 40 %, ulkomailla 40 % ja kotona noin 20 %. Työnteonpaikka määräytyi tarkoituksenmukaisuusperiaatteen mukaisesti ja oli pitkälti A:n itsensä päätettävissä. Projektin tiukka aikataulu sekä matkustaminen johtivat siihen, että A:n työskentely jakautui niin ajallisesti kuin paikallisesti moneen osaan.

A

kertoo, että hänen tehtävänä oli toimia varausjärjestelmäprojektin operatiivisena projektipäällikkönä. Tehtävään kuului projektitiimin töiden jakaminen alatiimeille Y:n oman projektitiimin (40 henkeä) osalta, Yhdysvalloissa toimineen ohjelmistotoimittajan tekemän kehitystyön edistymisen ohjaaminen yhdessä S Oy:n projektitiimin kanssa, projektia koskeneen osaamisen siirto R:n edustajille Tallinnaan. A:n tehtäviin ei kuulunut hankinnoista neuvottelemine tai niiden hyväksyminen, projektitiimin jäsenien työsuhteiden ehdoista neuvottelemine tai sopiminen, projektitiimin jäsenien rekrytointi eikä taloudellisia asioita koskevat sopimusneuvottelut. A:n rooliin ei kuulunut millään tasolla rahasta ja maksamisesta neuvottelemine toimittajien kanssa. A:n toiminta oli osa Z Oy:n ja aiemmin S Oy:n normaalia yrityksen toimintaa. Yritykset uudistavat aika ajoin tietojärjestelmiään niiden tullessa teknisen elinikänsä päähän. S Oy:n aiempi varausjärjestelmä (Sea Data) oli tullut teknisen käyttöikänsä loppuun ja A oli operatiivinen projektipäällikkö projektissa, jonka tarkoituksena oli saada rakennettua ja käyttöön otettua uusi varausjärjestelmä (Sea Ware). A:n mukaan englanninkielinen tehtävänimike oli ”yläviritetty”, jotta se vastaisi Yhdysvalloissa tavanomaista nimikehierarkiaa. A:n tosiasiallinen rooli ja toimenkuva oli toimia varausjärjestelmäprojektin operatiivisena projektipäällikkönä ja suomenkielinen toimenkuvan mukainen titteli olisi ollut projektipäällikkö.

S Icebreaker Programme -projektin tarkoituksena oli uudistaa S Oy:n strateginen liiketoimintamalli. Tavoitteena oli siirtyä tuotepohjaisesta asiakassuhdepohjaiseen strategiaan mm. vahvistamalla Club S kanta-asiakasohjelmaa. Strategian muutosta koskeneet päätökset oli jo tehty N:n johdolla noin vuotta ennen A:n mukaan tuloa vuokrahenkilönä S Oy:n palvelukseen. Lisäksi tarkoituksena oli ottaa käyttöön kassapäätjärjestelmän uudistettu versio.

A:n mukaan hänen välitön esimiehensä S Oy Ab:ssä 1.1. - 30.9.2006 oli B, joka tammi-syyskuussa 2006 hyväksyi A:n työaikaraportit (ylityöt), kululaskut ja matkalaskut. Lokakuusta 2006 alkaen L hyväksyi A:n työaikaraportit (ylityöt), kululaskut sekä matkalaskut. A kertoo olleensa alisteisessa asemassa S Oy:n edustajiin, ensin B:lle (tammi-syyskuu 2006) ja sitten L:lle (lokakuu 2006 – kesäkuu 2007).

Käytännössä A:n roolina oli ohjata S Oy:n projektitiimin työtä aikatauluttaen ja jakaen tehtäväkokonaisuuksia tiimin sisällä. Tehtävät liittyivät järjestelmävaatimuksien määrittelyyn ja

viestintään ohjelmiston toimittajalle, järjestelmän konfiguraatiotyön edistymiseen ja aikatauluttamiseen (Business Rules kehitystyö), varausjärjestelmän internetliittymään ja internetpohjaisen myyntisovelluksen kehityksen aikatauluun ja toimituksiin, varausjärjestelmän ja muiden järjestelmien välisten teknisten rajapintojen kehityksen edistymiseen ja aikatauluihin, kassapäätejärjestelmän versionvaihdon edistymiseen ja aikatauluihin sekä käyttöönoton tekniseen suunnitteluun ja vaiheistukseen. A:n tehtäviin kuului ohjata Kaliforniassa toimineen varausjärjestelmän toimittajan työskentelyn edistymistä, aikatauluttaa eri työvaiheet, varmistaa, että oikeat tuotokset syntyvät ajallaan, koordinoida kommunikaatio S Oy:n ja V Inc:n tiimien välillä ja varmistaa, että varausjärjestelmän toimittaja ymmärtää S Oy:n tarpeet koskien ko. järjestelmää ja sen kehitysprosessia, siirtää varausjärjestelmäprojektiin liittyvät projektin edistymistä ja toimintamallia koskeneet tiedot uuden emoyhtiön edustajille lokakuusta 2007 alkaen.

A ei toiminut kenenkään projektissa työskennelleen hallinnollisena esimiehenä (so. työlainsäädännössä tarkoitettu työnantajan valtaa käyttävä), ei solminut työsopimuksia eikä päättänyt työsuhteen ehdoista. A:lla ei ollut myöskään valtuuksia esimerkiksi käydä kehityskeskusteluja (esimies-alaiskeskusteluja) heidän kanssaan eikä tehdä päätöksiä heidän työsuhde-eduista tai niiden muuttamisesta. A ei käyttänyt työnantajalle kuuluvaa johto- ja valvontavaltaa tiimin jäseniin. A keskusteli joidenkin tiimin jäsenien lomien sijoittelusta, mutta ei tehnyt tätä koskevia päätöksiä. Lomien sijoittelua koskevat päätökset tekivät B ja L. A ei hyväksynyt tiimin jäsenten kulu- tai matkalaskuja – joskin A asiatarvasti joitain näistä laskuista. Varsinaisen hyväksymisen teki aina joku S Oy:n tosiasialliseen johtoon kuuluneista (pääasiassa B tai L). A ei hyväksynyt tiimin jäsenien työmatkaesityksiä – työmatkaesitykset hyväksyi ja matkamääräykset antoi B tai L (henkilöstä ja ajankohdasta riippuen).

A:lla ei ollut missään vaiheessa minkään suuruista prokuraa (tilausten tai laskujen hyväksyntävaltuuksia) S Oy:ssä tai myöhemmin Z Oy:ssä. A:lla ei ollut myöskään käyttäjätiliä tai käyttöoikeuksia SAP-järjestelmään, jonka kautta laskut S Oy:ssä L:n kertoman mukaan hyväksyttiin.

A:n tullessa Icebreaker-ohjelmaan strategista liiketoimintamallia koskevat päätökset ja ratkaisut oli tehty jo noin vuotta aiemmin. A:n roolina oli ohjata tätä strategista liiketoimintamallia tukevan varausjärjestelmän kehitys- ja käyttöönottoprojektia. A ei tehnyt mitään päätöksiä koskien liiketoimintamallia. Mikäli varausjärjestelmäprojektissa ilmeni tarpeita hienosäätää jo aiemmin päätettyä liiketoimintamallia, esimerkiksi johtuen varausjärjestelmän teknisistä ominaisuuksista, S Oy Ab teki tätä koskevat päätökset.

Projektin budjetin käyttö ei ollut edes hyvin vähäisten summien osalta A:n päätösvallassa. A:n vastuu ”pysyä budjetissa” tarkoitti lähinnä yleistä vastuuta pyrkiä mieluummin edullisempiin kuin kalliimpiin vaihtoehtoihin.

Kaikki A:n matkat perustuivat toimeksiantajan/esimiehen etukäteen määräämiin ja hyväksymiin matkasuunnitelmiin. Työajat hyväksyttiin kirjallisesti (sähköpostitse) esimiehellä. A:n tekemän työn ajankohta ja työmäärä on johtunut selkeästi ja yksiselitteisesti S:n määräyksistä ja S:n oman johdon tekemästä projektisuunnitelmasta, päätöksistä liittyen projektin toteuttamiseen, sopimuskumppaniin ja projektin keston, johon A ei ole voinut millään tavalla vaikuttaa. A on ollut ainoastaan toimeenpanemassa S:n tosiasiallisen johdon tekemiä päätöksiä voimatta itse vaikuttaa projektin aikataulutukseen tai omaan työaikaansa. A:lla ei myöskään ole ollut todellista valtaa suhteessa alaisiinsa, vaan kaikkien hänen operatiivisten alaistensa asioista päätti S:n oma johto.

Projektia toteutettiin kuudella eri paikkakunnalla ja neljällä eri aikavyöhykkeellä (Helsinki/Espoo sekä Turku, Tallinna, San Jose, Kalifornia, USA, Pietari, Venäjä ja Tukholma). Johtuen intensiivisistä yhteyksistä V Inc:n tiimiin San Josessa, erityisesti koskien toimitussisällön edistymistä ja aikataulutusta, A työskenteli de facto koko ajan kahdella eri aikavyöhykkeellä riippumatta A:n fyysisestä sijainnista. A:n kertoman mukaan hänen työaikansa jakautui ajalla tammikuu 2006 – helmikuu 2007 seuraavasti: toimisto/kotimaa 36 %, koti 23 % ja ulkomaat 41 %.

A:n palkka on työsopimuksen mukaan ollut 5.500 euroa kuukaudessa. Tämän lisäksi hänelle on maksettu yksinkertainen palkka tehdyistä ylityöistä.

Perustelut

1. Lähtökohdat

Asiassa on kysymys työaikalain (605/1996) soveltamisesta A:n työhön S Oy Ab:ssä ja sittemmin Z Oy:ssä. A oli henkilövuokrausyhtiö X Oy:n työntekijä, joka teki työtä em. varustamon johdon ja valvonnan alaisena S Icebreaker Programme -projektissa. Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt lausuntoa siitä, oliko A vuokratyöntekijänä sellaisessa asemassa, että hänen työnsä jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

Työaikalain (605/1996) 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 valtuuksin työntekijä osallistuu työnantajayhteisön tai sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen. Toiseksi arvioinnissa otetaan huomioon työntekijän asema. Vaikka soveltamisalaratkaisua ei ole kytketty työntekijän muodolliseen asemaan organisaatiossa, organisatorisella asemalla on kuitenkin merkitystä. Tässä yhteydessä otetaan huomioon työntekijän tosiasiallinen asema, johon vaikuttavat työtehtävät, palkkaus, toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse omaan työaikaansa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen työntekijän alaisten työsuhteen ehtoja parempia ja vastata työnantajaorganisaatiossa suoranaisiin johtotehtäviin osallistuvien työsuhteen ehtoja. Niistä olisi pääteltävissä, ettei ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia makseta erikseen. Työaikalain soveltamisen kannalta ratkaisevaa ei ole työntekijän tehtävänimike tai titteli. Arvioinnissa

otetaan huomioon myös työnantajayhteisön koko. Mitä pienempi työyhteisö on, sitä rajoitetumpi on työaikalain soveltamisen ulkopuolelle jäävä joukko. Lain soveltamisalarajausta ei voida kiertää esimerkiksi siten, että yhtiö tai sen toiminnot pilkotaan lain kiertämistarkoituksessa pieniin tulosvastuuyksiköihin. Suurissa organisaatioissa työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaista johtamista voidaan suorittaa usealla organisaatiotasolla. Myös työnantajayhteisön itsenäisen osan ylin johto voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisen osan tulee olla toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdolla ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävä suhteessa koko yritykseen. Työntekijä voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle myös siksi, että hän on asemansa, työtehtäviensä ja työn itsenäisyyden perusteella rinnastettavissa työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuihin johtamistehtäviin osallistuviin työntekijöihin. Tällaisilla työntekijöillä on oltava erityistä asiantuntemusta ja työssään johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa ja he voivat myös itsenäisesti päättää työajastaan. Työntekijä ei voi siis pelkästään erityisasiantuntemuksensa perusteella jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työneuvosto on aiemmassa käytännössään tarkastellut työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa, viimeksi lausunnossaan TN 1433-09, jossa oli kysymys myyntijohtajan työstä. Näissä tapauksissa on ollut kysymys pääosin perinteisestä linjaorganisaatiosta, ja työntekijän mahdollisesta johtavasta asemasta siinä. Nyt käsiteltävässä tapauksessa on kysymys kuitenkin työskentelystä projektioorganisaatiossa, joka Z Oy:n mukaan oli yhteisön muusta organisaatiosta erillinen ja eriytetty toiminto. A ei organisatorisesti kuulunut yhtiön varsinaiseen linjaorganisaatioon vaan oli erillisen projektioorganisaation johdossa.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtaminen tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäinen tehtävä jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Koska yritysten toimintaa voidaan järjestää linjaorganisaation ohella myös muulla tavoin, kuten erilaisilla projektioorganisaatiomalleilla, työneuvosto katsoo, että myös projekti voi sinänsä olla mainitussa työaikalain kohdassa tarkoitettu yrityksen, yhteisön tai säätiön itsenäinen osa. Tällaisen projektin olisi kuitenkin oltava toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdoltaan ja työntekijämäärältään merkittävä suhteessa koko yritykseen, jotta sen johtamistyö jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Ottamatta tässä yhteydessä lopullista kantaa S Icebreaker Programme -projektin asemaan Z Oy:ssä työneuvosto tarkastelee seuraavassa, onko A:lla ollut edes täten rajatun kokonaisuuden puitteissa sellaista johtavaa asemaa, että hän voisi tällä perusteella jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan siis ”johtaminen” ja ”tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettava itsenäinen tehtävä” jää kokonaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikalain 39 §:n 2 momentin mukaan taas ”johtavassa asemassa” olevat työntekijät voivat sopia ylityökorvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. Nämä työntekijät ovat muutoin työaikalain piirissä. Työneuvosto on lausunnossaan TN 1423-07 tarkastellut työaikalain 39 §:n 2 momenttia ja arvioinut, mitä siinä tarkoitetaan johtavalla asemalla. Tätä lausuntoa voidaan käyttää pohjana arvioitaessa, mitä johtamisella yleisesti tarkoitetaan työaikalaisissa ja myös sen 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa. Työneuvosto katsoi lausunnossaan, että 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. Johtavalla asemalla tarkoitetaan 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 liityttävä edellä tarkoitettulla tavalla johtamista. Työneuvosto korosti, 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. Kun palataan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkasteluun, voidaan todeta, että tässä lainkohdassa tarkoitetuilta työntekijöiltä on edellytettävä laadultaan samankaltaisia, mutta vielä laajempia ja itsenäisempiä johtamistehtäviä kuin mistä lain 39 §:n 2 momentissa on säädetty (ks. myös TN 1433-09).

2. Vuokratyöntekijän asemasta

Työaikalain soveltamisalaa koskevat ratkaisut tehdään yleensä työntekijän tosiasiallisen aseman perusteella, ja merkittävässä asemassa tällöin ovat henkilön tosiasialliset tehtävät, toimivalta ja vastuu yrityksen tai laitoksen organisaatiossa. Lausuntopyynnön kohteena olevassa tapauksessa X Oy on vuokrannut A:n S Oy Ab:lle ja A on työskennellyt S Oy Ab:n ja sittemmin Z Oy:n organisaatiossa. Kysymys on A:n osallistumisesta toimintojen johtamiseen nimenomaan käyttäjäyrityksessä. Tämä on myös se yritys, jolle hänen oman työnsä johto ja valvonta on työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaisesti siirretty. Näistä syistä asiassa on tarkasteltava ennen muuta A:n asemaa käyttäjäyritys Z Oy:ssä.

Toisaalta A on solminut X Oy:n kanssa työsopimuksen, jossa on sovittu hänen työtehtäväkseen ”Senior Programme Director (ylempi toimihenkilö)” ja johon on otettu myös työaikaa koskevia määräyksiä. A on esittänyt, että näillä sopimusmääräyksillä on merkitystä, sillä hänet on määritelty (ylemmäksi) toimihenkilöksi eikä työaikalain soveltamispiirin ulkopuolelle kuuluvaksi henkilöksi.

Yksilöllisten sopimusehtojen ja tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden välinen jännite tulee esiin tavallisesti silloin, kun sopimuksen soveltaminen johtaisi jonkin työoikeudellisen lain soveltamatta jäämiseen tosiasioita vastaamattomalla tavalla. Näin olisi myös vuokratyöntekijän kohdalla, jos työsopimuksella olisi esimerkiksi sovittu johtotehtävistä, mutta todelliset tehtävät käyttäjäryhtyksessä olisivat tavanomaista toimihenkilötyötä. Esillä olevassa tapauksessa kysymyksenasettelu on erilainen, kun nimenomaan työsopimuksen ehdot viittaavat esimerkiksi ylityökorvausten maksamiseen. Työneuvosto katsoo kuitenkin aiemmin mainitusta syistä, että myös tässä tapauksessa työaikalain soveltaminen on ratkaistava lähinnä A:n tosiasiallisten työskentelyolojen perusteella. Mikäli tarkastelu johtaisi siihen, ettei työaikalakia sovelleta, työnantaja on silti velvollinen noudattamaan työsopimuksessa sovittuja työaikaa koskevia ehtoja, mutta tämä perustuisi pelkästään osapuolten väliseen työsopimukseen eikä siis työaikalakiin. Työneuvosto toteaa kuitenkin vielä, että eräät vuokratyöntekijän ja hänen oman työnantajansa välillä noudatettavat, esimerkiksi palkan suuruutta koskevat ehdot on otettava huomioon arvioitaessa työntekijän johtavaa asemaa kokonaisuutena.

3. Arviointia

Saadun selvityksen mukaan A:n toimi S Icebreaker Programme -projektin johdossa projektipäällikön nimikkeellä vastaten projektin etenemisestä projektisuunnitelman mukaan. A:n tehtävänä oli ohjata ja koordinoida eri tavoin projektin toimintaa. Projekti koostui S Oy Ab:n / Z Oy:n työntekijöistä, jotka oli siirretty linjaorganisaatiosta projektiin, konsulttiyhtiöiden työntekijöistä, vuokratyöntekijöistä ja Yhdysvalloissa sijaitsevan ohjelmistotuottajan työntekijöistä. Omaa, projektin sisäistä hallinnollista työnjohtoa ei tarvittu. A ei näin ollen voinut edes olla projektin jäsenten esimies eikä hän muutoinkaan edustanut S Oy Ab:tä tai Z Oy:tä työnantajana suhteessa projektin muihin jäseniin. Myös kaikki projektin laskuihin, hankintoihin yms. liittyvät tehtävät kuuluivat projektin ns. omistajaryhmälle, johon A ei kuulunut. A:n oma hallinnollinen esimies oli S Oy Ab:ssä ja myöhemmin Z Oy:ssä. A:n työsuhteen päättymisen yhteydessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa on tuotu esille A:n IT-puolen asiantuntija-asema ja

kerrottu hänen tehtävänsä päättyneen Z Oy:ssä, koska yhtiö siirsi IT-puolen työnohjaus- ja asiantuntijatehtävät pysyvästi Viroon.

Edellä selvitetty A:n tosiasialliset tehtävät eivät viittaa johtamiseen, vaan muunlaiseen vastuuseen projektin toteutumisesta. Tarkasteltaessa A:n asemaa muutoin voidaan todeta seuraavaa. A:n palkka oli noin 5500 euroa kuukaudessa. A:n esittämän selvityksen mukaan S Oy Ab:n talousjohtajan ansiotulo vuonna 2006 oli moninkertainen. Talousjohtaja oli organisatorisesti toimitusjohtajan alainen ja hänen alaisuudessaan oli tietohallintojohtaja, joka oli osan aikaa myös A:n hallinnollinen esimies. A:n palkkaus erityisesti verrattaessa sitä hänen esimiehenään organisaatiossa olleen talousjohtajan ansioihin ei viittaa johtavaan asemaan S Oy Ab:ssa / Z Oy:ssä. Projektitiimin muiden työntekijöiden palkkauksesta ei ole asiassa selvitystä.

Työntekijän johtavan aseman arviointiin voi osaltaan vaikuttaa myös työntekijän mahdollisuus päättää työajastaan. A:lla näyttää olleen jonkinasteinen vapaus vaikuttaa työaikaansa ja myös työnteonpaikkaan. Toisaalta projektin aikataulu asetti omat vaatimuksensa työnteolle. A:n esittämän selvityksen mukaan hänen työmatkansa ja työaika raporttinsa hyväksyttiin S Oy Ab:ssä / Z Oy:ssä. A on esittänyt melko seikkaperäisen selvityksen työajoistaan, ja asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan työajan käyttöä myös seurattiin ainakin osittain S Oy Ab:n / Z Oy:n taholta. A:n työajan käytön vapausaste ei siten työneuvoston mielestä erityisesti puolla sitä, että hänen voitaisiin katsoa olleen johtavassa asemassa.

Asiaa kokonaisuutena arvioidessaan työneuvosto katsoo, ettei A ole osallistunut S Oy Ab:n / Z Oy:n tosiasiallisen johtamiseen sillä tavoin, että hän jäisi työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle. A on lähinnä asiantuntijan asemassa hoitanut projektitiimin ja sen jäsenten toiminnan suunnittelua ja yhteensovittamista ilman sellaista johtavaa tai myöskään johtamiseen rinnastettavaa asemaa, jota lainkohdassa tarkoitetaan.

Työneuvosto on edellä tarkastellut lausuntopyynnön mukaisesti A:n asemaa vain työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan. Lausunnossa ei siten oteta kantaa saman momentin 3 kohtaan, jossa säädetään työnantajan valvonnan ulkopuolelle jäävissä olosuhteissa tehtävästä työstä.

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, Leppänen, Ahonen, Virtanen ja Aaltonen sekä varajäsen Wilskan mielipiteeseen.