

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1455-14

Ratakatu 3, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

3.3.2014

11/2013

Yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa oli otettava huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittivat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen ajan kerrallaan.

Lausunnonpyytäjä: Yhteistoiminta-asiamies, työ- ja elinkeinoministeriö

Asia: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 §:ssä säädetyn työntekijämäärän laskeminen ja X Oy:n kuuluminen lain soveltamisalaan

Vireille: 16.10.2013

Lausuntopyyntö ja siinä esitetty asianosaisilta saatu selvitys

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko X Oy:n työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti vähintään 20 ja onko yhtiö siten yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalain) 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu yritys, johon tätä lakia tulee soveltaa.

Lausuntopyynnön taustalla on yhteistoiminta-asiamiehelle tehty ilmoitus epäilyistä yhteistoimintalain neuvottelumenettelysäännösten rikkomisesta. Ilmoituksen mukaan X Oy:ssä oli vuoden 2012 aikana vähennetty työvoimaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä käymättä näistä

vähennyksistä ennalta yhteistoimintalain 8 luvussa edellytetyjä neuvotteluja. Ennen kuin yhteistoiminta-asiamies voi käsiteltävänä olevassa valvonta-asiassa ottaa kantaa epäiltyyn neuvottelumenettelysäännösten rikkomiseen, hänen on esikysymyksenä selvitettävä, ovatko mainitut säännökset ylipäättään koskeneet X Oy:tä, eli onko yhtiö kuulunut yhteistoimintalain soveltamisalaan.

X Oy:n kaupparekisteriin merkittynä päätoimialana on ”muu liikkeenjohdon konsultointi” ja toimialoina liikkeenjohdon konsultointi, manageritoiminta, erilaisten markkinointiin liittyvien palveluiden tuottaminen, myynti, vienti ja tuonti, arvopaperikauppa, immateriaalisten oikeuksien omistaminen sekä kiinteistöjen omistaminen ja hallinta. Toimialojensa perusteella X Oy:tä on pidettävä yhteistoimintalain 3 §:ssä tarkoitettuna taloudellista toimintaa harjoittavana yrityksenä. Jotta yhteistoimintalaki tulisi tällaiseen yritykseen sovellettavaksi, edellytetään lisäksi, että sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Valvonta-asian käsittelyssä on ilmennyt erimielisyyttä juuri mainitun soveltamiskynnyksen ylittymisestä X Oy:ssä.

X Oy on yhteistoiminta-asiamiehelle antamassaan selityksessä todennut, ettei se käsityksensä mukaan kuulu yhteistoimintalain soveltamispiiriin ja ettei se tästä syystä ole työvoimaa vähentäessään noudattanut lain 8 luvun säännöksiä. Säännöllisesti yhtiön palveluksessa on vuoden 2012 aikana ollut keskimäärin 14 henkilöä ja enimmilläänkin vain 17 henkilöä kuukaudessa.

Säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden lisäksi yhtiö on tehnyt toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niin sanottujen promootiotyöntekijöiden kanssa. Heidän pääasiallisena työnään on ollut suorittaa erilaisia tapahtumamarkkinointiin liittyviä tehtäviä käytännössä sattumanvaraisesti määräytyvinä yksittäisinä tapahtumapäivinä. Tehtävät ovat vaihdelleet riippuen työnantajan ja sen kulloisenkin asiakkaan tarpeista. X Oy:n muihin työntekijöihin nähden promootiotyöntekijät ovat sikäli erilaisessa asemassa, että heidät otetaan töihin aina tarpeen mukaan ja tilapäisesti tiettyä yksilöityä tapahtumaa tai tilaisuutta varten. Promootiotyöntekijöillä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan tarjottua työtä, eikä työnantajalla toisaalta ole velvollisuutta tarjota heille työtä. Heidän työsopimuksensa on kuitenkin solmittu toistaiseksi voimassa oleviksi, jottei jokaista, yleensä vain yhden päivän kestävästä työstä varten tarvitsisi laatia erillistä sopimusta.

Koska työskentely liittyy aina vain yhteen tapahtumaan tai tilaisuuteen, sitä ei ole pidettävä säännöllisenä. Työtä suorittavat henkilöt myös vaihtelevat siitä riippuen, ottavatko he tarjotun

työn vastaan. Käytännössä vaihtelu on ollut merkittävää. Jotkut promootiotyöntekijät saattavat työskennellä ainoastaan kerran koko vuoden aikana, ja tuolloinkin vain muutaman tunnin ajan. Suurimmallakin osalla heistä kuukausittainen työmäärä on jäänyt alle 35 tunnin, ja monet ovat tehneet työtä vain parina kuukautena vuodessa.

X Oy:n mukaan sen promootiotyöntekijät eivät osallistu yhtiön säännönmukaiseen toimintaan, jonka määrittää edellä mainittu, kaupparekisteriin merkitty toimiala. Tästä on osoituksena paitsi promootiotyöntekijöiden toiminnan epäsäännöllisyys, myös se, ettei kukaan yhtiön kokoaikaisessa työsuhhteessa oleva työntekijä tee sanottua promootiotyötä.

Vielä X Oy on selityksessään huomauttanut, että yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa. Jotta myös työntekijöillä olisi intressi edistää lain tarkoituksen toteutumista, heillä tulee olla kiinteä yhteys työnantajayritykseen. Promootiotyöntekijöiden osalta tällainen yhteys puuttuu, koska heillä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan yhtiön tarjoamaa työtä ja koska yhtiöllä toisaalta ei ole velvollisuutta tarjota heille työtä. Yhteys jää X Oy:n mukaan syntymättä myös siksi, ettei promootiotyö kuulu yhtiön säännönmukaiseen toimintaan, ja ennen kaikkea sen vuoksi, että promootiotyöntekijöillä on oikeus tehdä vastaavaa työtä yhtiön kilpailijoiden lukuun.

Ilmoittaja on kertonut, että X Oy on teettänyt säännöllisesti ja jatkuvasti työtä suurella määrällä promootiotyöntekijöitä. Yhdenkään kuukauden työntekijämäärä ei ole ollut alle 20, ja keskimäärin palkkaa on maksettu yli 50 työntekijälle.

Ilmoittajan käsityksen mukaan yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen perusteluissa on tarkoitettu, että lain soveltamisedellytykseksi säädettyä työntekijämäärää laskettaessa voidaan sivuuttaa vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät.

Promootiotyöntekijöiden säännöllinen ja jatkuva käyttö on kuulunut ja kuuluu edelleen X Oy:n normaaliin toimintaan, minkä vuoksi myös nämä työntekijät on otettava laskelmassa huomioon ja katsottava, että yhteistoimintalaki tulee yhtiössä sovellettavaksi.

Asianosainten kuuleminen

Työneuvosto on varannut hallintolain mukaisesti X Oy:lle ja asian yhteistoiminta-asiamiehelle ilmoittaneelle tilaisuuden esittää lausumansa asiassa.

Lausuman on antanut ainoastaan X Oy. Lausumassa on toistettu näkemys, jonka mukaan yhtiö ei kuulu yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin, koska sen säännönmukaiseen toimintaan osallistuvien työntekijöiden määrä ei ole vähintään 20.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) tulee 2 §:nsä 1 momentin perusteella sovellettavaksi yrityksessä, jonka työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Yritys on lain 3 §:ssä määritelty yhteisöksi, säätiöksi tai luonnolliseksi henkilöksi, joka harjoittaa taloudellista toimintaa.

X Oy, jota yhteistoiminta-asiamiehen lausuntopyyntö koskee, harjoittaa muun muassa liikkeenjohdon konsultointia ja tuottaa markkinointiin liittyviä palveluja. Yhtiön oman selvityksen mukaan sillä on ollut vuonna 2012 säännöllisesti palveluksessaan keskimäärin 14 työntekijää. Tähän lukuun eivät kuitenkaan ole sisältyneet niin sanotut promootiotyöntekijät, joilla X Oy on teettänyt erilaisia tapahtumamarkkinointiin liittyviä tehtäviä. Promootiotyöntekijöiden kanssa on tehty toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset, ja niiden perusteella yhtiöön on vuonna 2012 ollut jatkuvasti työsuhhteessa useita kymmeniä työntekijöitä. Yhteistoimintalain soveltamiselle säädetty 20:n säännöllisesti työsuhhteessa olevan työntekijän raja näyttäisi siten ylittyvän. Koska suoritettujen työntekijöiden määrä kuitenkin on lausuntopyynnössä kerrotuin tavoin vaihdellut promootiotyöntekijöittäin, on työneuvoston mielestä tarpeen vielä selvittää niitä edellytyksiä, joilla yksittäiset työntekijät otetaan huomioon tätä soveltamisalarajaa määritettäessä.

Säännöllisesti työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrän laskemiseen saadaan johtoa yhteistoimintalain esitöistä. Hallituksen esityksessä yhteistoimintalain (HE 254/2006) viitataan ensiksikin (s. 9) vuoden 1978 yhteistoimintalakiin ja todetaan, että sen ”soveltamisen kannalta ei ole merkitystä, ovatko työntekijät päätoimisia vai sivutoimisia. Jos määräaikaista tai sivutoimisia työntekijöitä on työssä jatkuvasti, otetaan heidät laskennassa huomioon – –.” Säädettyä lain kannalta taas (s. 40) ”(l)akitekstin sanamuodosta käy ilmi, että – – toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhhteissa taikka määräaikaissa työsuhhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei asetettaisi eri asemaan ’säännöllisesti’ työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Tältä osin säännöstä ei muutettaisi voimassa olevaan lakiin nähden.”

Toisaalta hallituksen esityksessä todetaan (s. 40), että ”(y)rietyksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi katsottava niitä työsuhhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Perusteluissa on siten tarkoitettu, että lain soveltamisedellytykseksi säädettyä työntekijämäärää laskettaessa saadaan

jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetettävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Siten yhteistoimintalain 2 §:ssä tarkoitettua työntekijämäärää laskettaessa on otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset työntekijät, kuten sijaiset, syystä tai toisesta vaihtuvat esimerkiksi pysyvässä työsuhteessa olevan työntekijän perhevapaan aikana.”

Näistä laajahkoista lainauksista käy työneuvoston mielestä ilmi, että laskelmassa on tarkoitettu jättää huomiotta ainoastaan työntekijämäärässä tapahtuvat tilapäiset muutokset.

Yhteistoimintalain soveltamisen ei toisin sanoen tule olla riippuvainen yrityksessä vain poikkeuksellisesti tai muuten lyhytkestoisesti teetettävistä töistä. Jos tällaisia töitä suorittavat työntekijät otettaisiin laskelmassa huomioon, saattaisi yksittäistapauksessa olla hankala selvittää luotettavasti, minä ajankohtana yritys on kuulunut lain piiriin ja milloin se vastaavasti on jäänyt lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Juuri sanotusta toisaalta seuraa, että laskelmassa on otettava lukuun kaikki muut työntekijät. Jos työntekijän tehtäviä ei pidetä yrityksessä vain poikkeuksellisesti tai muuten lyhytkestoisesti teetettävänä, niiden on katsottava kuuluvan yrityksen säännönmukaiseen toimintaan.

Säännönmukaisuuden arvioinnissa ei ylle lainattujen esitöiden mukaan ole annettava merkitystä sille, minkälaisin työsopimuksen ehdoin tehtäviä suoritetaan. Laskelmassa huomioon otettavat työntekijät voivat siis olla myös määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa, kunhan heidän tehtävänsä ovat yrityksessä säännönmukaisesti teetettävää työtä. Samoin perustein on niin ikään mahdollista, että säännönmukaisesti teetettävää työtä tehdään sitoutumalla vain yhteen työkokonaisuuteen kerrallaan. Myöskään muut työsopimuksen ehdot, kuten lupa työskennellä työnantajan kilpailijoiden lukuun, eivät vaikuta itse työn säännönmukaisuuden arviointiin.

Vaikka X Oy:n promootiotyöntekijät ovat olleet toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, heidän suorittamansa työn määrä on riippunut kutakin tapahtumaa tai tilaisuutta varten erikseen tehdyistä sopimuksista. Yksittäisen työntekijän kohdalla työaika on saattanut vaihdella muutamasta tunnista vuodessa yli 100 tuntiin kuukaudessa. Tästä vaihtelusta huolimatta työtä on kuitenkin teetetty vuoden 2012 jokaisena kuukautena vähintään 20 promootiotyöntekijällä. Kun kuukausittain työllistettyjen promootiotyöntekijöiden lukumäärän lisäksi otetaan huomioon, että X Oy:n yhtenä kaupparekisteriin merkittynä toimialana on markkinointiin liittyvien palveluiden

tuottaminen, ei promootioitehtäviä voida pitää yhtiössä vain poikkeuksellisesti tai muuten lyhytkestoisesti teetettävänä työnä. Se, että työn tarve määräytyy asiakkaiden – ehkä ennakoimattomistakin – tarpeista, ei ole promootiotyön erityispiirre, vaan tyypillistä suurimmalle osalle yritystoimintaa.

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetään, että työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Säännöllisyyttä arvioitaessa ei esitöiden perusteella ole merkitystä sillä, kuinka paljon tai vähän työtä kukin yksittäinen työntekijä tekee. Työnantaja voi organisoida tarvitsemansa työn haluamallaan tavalla ja näin palkata sitä suorittamaan esimerkiksi pelkästään osa-aikaisia työntekijöitä. Esitöistä tai muustakaan yhteistoimintalain soveltamiskynnyksen taustaa koskevasta selvityksestä ei liioin ilmene, että yhteistoiminnan järjestäminen olisi tarkoitettu kytkeä siihen, kuinka vakituisesti tai satunnaisesti samat työntekijät yrityksessä työskentelevät.

Koska promootiotyötä on pidettävä osana X Oy:n säännönmukaista toimintaa, tulee sitä suorittavat työntekijät ottaa huomioon laskettaessa yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettua työntekijämäärää. Promootiotyötä on teetetty jatkuvasti ainakin 20 työntekijällä. Kun tähän lisätään yhtiön itsensä ilmoittamat 14 vakituista työntekijää, voidaan todeta, että työntekijämäärä on ollut säännöllisesti vähintään 20. Näin ollen X Oy on yritys, johon tulee soveltaa yhteistoimintalakia.

Sovelletut lainkohdat

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 §:n 1 momentti.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsen, jäsenten Romo, Myyri-Partanen, Hietala, Niittyä, Ahonen, Douglas ja Meklin sekä varajäsen Leppäsen mielipiteeseen.