

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1469-17

Bulevardi 6 D, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

27.2.2017

18/2016

Jääkiekon SM-liigan tehtäviä suorittaneiden erotuomarien, otteluvalvojen ja avustavien otteluvalvojen katsottiin olleen työsuhteessa X Oy:hyn. Heidät oli luettava mukaan yhteistoimintalaissa tarkoitettuun henkilöstömäärään riippumatta yksittäisen henkilön työmäärästä, koska kysymys oli yhtiön säännönmukaiseen toimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta. Yhteistoimintalakia oli sovellettava myös pelikauden ulkopuolisena aikana, koska henkilöstömäärä ylitti lain soveltamisrajan suurimman osan vuodesta.

Lausunnonpyytäjä:

Yhteistoiminta-asiamies, työ- ja elinkeinoministeriö

Asia:

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltaminen X Oy:hyn. Kysymys siitä, lasketaanko jääkiekon SM-liigan erotuomarit ja otteluvalvojat laissa tarkoitettuun yrityksessä säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrään.

Vireille:

21.9.2016

Asianosainen:

X Oy, Helsinki

## Lausuntopyyntö

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, tuleeko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007, yhteistoimintalaki) soveltaa X Oy:hyn (yhtiö). Yhtiön

toimistossa on ilmoitettu olevan 10 työntekijää työsuhhteessa. Sen lisäksi yhtiö työllistää pelikauden aikana erotuomareita ja otteluvalvoja, joiden laskeminen mukaan työntekijämäärään on epäselvää. Lausuntoa on pyydetty nimenomaan siitä, lasketaanko mainitut erotuomarit ja otteluvalvojat laissa tarkoitettuun yrityksessä säännöllisesti työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrään.

X Oy maksaa palkkiot, päivärahat ja kilometrikorvaukset erotuomareille ja otteluvalvojille. Se määrää erotuomarit otteluihin ja laatii määrävälein työvuorolistat sekä erotuomareille että otteluvalvojille. Erotuomareiden työskentelyä itse ottelutapahtumassa valvoo myös otteluvalvoja. Erotuomarit ja otteluvalvojat työskentelevät kahdeksan kuukautta vuodessa, joten kysymys ei ole poikkeuksellisesta tai tilapäisestä työskentelystä.

Lausuntopyyntöä on tarkennettu 13.2.2017 ja lausuntoa on pyydetty myös play off -kauden avustavien otteluvalvojen laskemisesta mukaan henkilöstömäärään.

## Asianosaisen kuuleminen

X Oy on lausumassaan ilmoittanut maksavansa tilikausittain palkkaa seuraaville työntekijäryhmille:

1) 10 toimistotyöntekijälle, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, 2) 54 erotuomarille, joilla on määräaikainen työsuhde (tilikaudella 2015 -2016) ja 3) noin 50 otteluvalvojalle.

Yhtiön tehtävänä on hallinnoida niitä osakkeenomistajien välisiä suhteita, jotka perustuvat X Oy:n nimissä järjestettyyn kilpailutoimintaan. SM-liigaa pelaavat jääkiekkoseurat vastaavat ja järjestävät itsenäisesti kaikki jääkiekko-ottelut kantaen niiden taloudellisen ja oikeudellisen vastuun. Yhtiön merkittävimpana tehtävänä on lisätä jääkiekon kiinnostavuutta ja markkinoitavuutta sekä parantaa jääkiekkoseurojen kannattavuutta ja yhteistoimintaa. Yhtiön työsuhhteessa olevat toimistotyöntekijät hoitavat nämä ydintoimintaan kuuluvat tehtävät. Erotuomaritoiminta ei kuulu yhtiön varsinaiseen säännönmukaiseen toimintaan, vaan kysymys on hallinnoinnista.

X Oy:n mukaan lausuntopyynnössä tarkoitettuja erotuomareita ja otteluvalvoja ei ole huomioitava laskettaessa yhteistoimintalaissa tarkoitettua henkilöstömäärää. Yhtiön ei ole katsottu kuuluvan

lain soveltamisalaan eikä sellaista väitettä ole aiemmin esitetty. Yhtiö on luottanut asiassa sen saamaan asianajotoimiston näkemykseen.

Yhtiö maksaa erotuomareiden palkat ja perii ne myöhemmin pidättämällä vastaavan osan sen osakkeenomistajien tilityksistä. Aiemmin erotuomarit saivat ottelupalkkionsa järjestävältä seuralta (täydennys 8.2.2017). Erotuomareita edustavan Y ry:n aloitteesta maksut päätettiin hoitaa keskitetysti X Oy:n kautta.

X Oy ja Y ry solmivat vuosittain erotuomareita ja ottelutoimihenkilöitä koskevan yhteistoimintasopimuksen, jonka liitteessä on sovittu muun ohessa palkkioista. Erotuomarit ovat kuuluneet 1.9.2013 lukien työntekijän eläkevakuutuksen piiriin.

Erotuomareiden työsuhteet ovat määräaikaisia ja määräaikainen työsopimus solmitaan aina kausikohtaisesti. Mitään vähimmäistyömäärää ei luvata. Työsuhteet ovat myös sivutoimisia ja tuomarit toimivat päätyönsä ohella yleensä iltaisin ja viikonloppuisin.

Yhtiön tulee vuosittain 8.9. mennessä ilmoittaa tuomariryhmä eli henkilöt, jotka syksyllä alkavalla pelikaudella voivat saada tuomariatehtäviä. Ennen tätä on suoritettu juoksu- ja kuntotestit. Tuomariryhmään pyrkivillä tuomareilla on kesäkauden harjoitusotteluissa aikaa näyttää taitonsa ja osaamisensa. Tuomariatehtävän kukin erotuomari hoitaa itsenäisesti eivätkä he ole varsinaisesti työsopimuslain tarkoittamalla tavalla X Oy:n johdon ja valvonnan alaisia. Erotuomareiden työ on hyvin lähellä itsenäisen toiminnanharjoittajan toimintaa.

Tuomariryhmään nimetyt henkilöt vaihtuvat vuosittain. Erotuomareiden ja X Oy:n väliseen toimintaan ei sovelleta lähtökohtaisesti työsopimuslain säännöksiä. Tuomariryhmästä poisjätetyillä tuomareilla ei ole mahdollisuuksia vedota esimerkiksi työsopimuslain irtisanomissäännöksiin. Menettely osoittaa tuomariatehtävien poikkeuksellisuutta ja tilapäisyyttä.

Otteluvalvojien kanssa sovitaan pelikausittain aina erikseen loppukesällä pelikauden loppuun eli 30.4. asti kestävästä sopimussuhteesta. X Oy:llä on aina oikeus olla uusimatta otteluvalvojan kanssa tekemäänsä sopimusta. Otteluvalvojat tekevät työtään itsenäisesti eivätkä he ole varsinaisesti työsopimuslain tarkoittamalla tavalla yhtiön johdon ja valvonnan alaisia.

X Oy:llä on toukokuun alusta elokuuhun palveluksessa vain noin kymmenen työntekijää. Lähtökohta yhteistoimintalain tulkinnessa täytyy olla se, että ei synny tilannetta, jossa työnantaja on kalenterivuoden sisällä välillä lain piirissä ja välillä ei. Erotuomarit työskentelevät

kausiluonteisesti poikkeuksellisissa tehtävissä. He eivät työskentele pysyvästi X Oy:n palveluksessa. Yhtiön ei voida katsoa kuuluvan yhteistoimintalain soveltamisalaan.

## Lisäselvitykset

Työneuvoston on pyytänyt X Oy:ltä lisäselvitystä.

X Oy on **26.9.2016** toimittanut erotuomareita ja ottelutoimihenkilöitä koskevat yhteistoimintasopimukset liitteineen, jotka se on solminut Y ry:n kanssa. Samalla yhtiö on ilmoittanut, että se ei ole solminut työsopimusta suoraan yhdenkään tuomarin (tai videomaalituomarin) kanssa. **Erotuomareita koskevassa yhteistoimintasopimuksessa** on sovittu ”jäähkiekon erotuomareihin liittyvistä yhteistoimintamuodoista, palkoista ja kustannuskorvauksista”. Erotuomareiden palkoista on sovittu sopimuksen liitteessä 1. Erotuomareiden henkilökohtaiset palkat määräytyvät sopimuksessa sovitun taulukon mukaisesti, jossa on neljä eri palkkaluokkaa sekä pää- että linjatuomareille. Palkkaluokat on sovittu erikseen sekä runkosarjaan että play off- ja 1.kierroksen otteluihin. Yhteistoimintasopimuksessa on määräyksiä, jotka velvoittavat yksittäisiä tuomareita (koulutukseen ja testitulaisuuksiin osallistuminen, varusteiden käyttö, otteluun valmistautuminen ja mediayhteistyö). Sen ohella siinä on määräyksiä erotuomareiden valintaprosessista sekä yksittäisiin tehtäviin nimeämisestä ja niistä ilmoittamisen aikataulusta. **Ottelutoimihenkilöitä koskevassa yhteistoimintasopimuksessa** on sovittu ”jäähkiekon ottelutoimihenkilöihin liittyvistä yhteistoimintamuodoista, palkoista ja kustannuskorvauksista.” Sopimuksessa on kohtia, jotka velvoittavat yksittäisiä otteluvalvojia (muun muassa kohta 4.3: otteluvalvojat ovat velvollisia tekemään kaikki tehtävät, jotka X Oy osoittaa ottelutapahtumassa ja tähän liittyen.) Edelleen sopimuksen kohdan 6 mukaan X Oy nimeää otteluvalvojatehtävät ja määräykset annetaan samassa aikataulussa kuin tuomaritehtävät. Yhteistoimintasopimuksen liitteessä 1 on sovittu otteluvalvojien palkkioista, jotka maksetaan 2 kohdan mukaan ottelukohtaisesti. Samassa kohdassa on määräys, jonka mukaan ”tehtäväkuvaukset määrittää ja ohjeistaa SM-liiga. Tehtäväpalkkio maksetaan edellyttäen, että raportointi tapahtuu annettujen ohjeiden mukaan.”

**Lisäselvityksessä 21.10.2016** X Oy on kertonut, että se on sopinut Y ry:n kanssa ns.

ryhmäsopimusjärjestelystä. Erotuomarit ovat valtuuttaneet Y ry:n edustajan tai edustajat neuvottelemaan puolestaan vuosittain kaikki seuraavan kauden sopimukset. Yhtiö ei neuvottele yksittäisten erotuomareiden kanssa sopimuksesta tai sen ehdoista eikä sillä ole hallussaan em. valtuutusta. Yhtiön mukaan erotuomarit tekevät varsinaisen erotuomaritoiminnan sen, Y ry:n ja liigaseurojen lukuun. Yhtiö esittää kesän aikana tekemiensä selvitysten ja raporttien perusteella Y ry:lle luettelon niistä erotuomareista, jotka se hyväksyy alkavan kauden erotuomareiksi. Tämän jälkeen Y ry ja yhtiö solmivat keskenään yhteistoimintasopimuksen. Yksittäisille erotuomareille ei luvata mitään vähimmäistymäärää. Yhtiö maksaa heille palkan ja tilittää työnantaja-aloitteiset maksut vakuutusyhtiölle ja verohallinnolle, jotka peritään myöhemmin liigaa pelaavilta seuroilta. Kun yhteistoimintasopimus on solmittu Y ry:n kanssa, voidaan erotuomareiden katsoa toimivan myös sen lukuun.

**Lisäselvityksessä 27.1.2017** X Oy on kuvannut erotuomareiden valintaprosessia. Yhtiö ilmoittaa 15.6. mennessä Y ry:lle luettelon niistä pää- ja linjatuomareista, jotka hyväksytysti suoritettujen testien ja syysleirin jälkeen nimetään tuomareiksi. Ryhmää voidaan täydentää 8.9. mennessä. Ilmoitus tehdään Y ry:lle ja jokaiselle tuomariryhmään nimetyille henkilökohtaisesti. Ennen em. päivämääriä yhtiöllä on tiedossaan tuomarointitehtävistä kiinnostuneet tuomarit, joita ovat edellisellä kaudella liigan tuomari tehtäviä hoitaneet ja muissa sarjoissa toimineet tuomarit.

Selvityksen liitteenä on erotuomareita koskevan yhteistoimintasopimuksen 6 kohdan mukainen tehtäväluettelo. Lisäksi yhtiö toimitti selvityksen 2015 – 2016 tuomariryhmään kuuluneiden tuomareiden tehtävien määristä.

Otteluvalvojien kanssa sovitaan pelikausittain aina erikseen loppukesällä pelikauden loppuun kestävästä sopimussuhteesta. Tehtävissä käytetään SM-liigaa pelaavien seurojen paikkakunnalla toimivien erotuomarikerhojen jäseniä. Valinnan tekee erotuomarijohtaja ja kilpailutoimenjohtaja. Jokaisen kauden jälkeen kysytään tehtävissä toimineiden halukkuutta jatkaa seuraavalla kaudella. Jos paikkakunnan joukkue putoaa pois liigasta, eivät ko. paikkakunnan otteluvalvojat myöskään jatka tehtävissään. Otteluvalvojaryhmään valitut otteluvalvojat voivat kieltäytyä heille nimetyistä tehtävistä. He sopivat joko itse vaihdosta kollegansa kanssa tai ilmoittavat estymisestä, jolloin erotuomari tai kilpailutoimenjohtaja hoitaa sijaisen. Erotuomarit ja otteluvalvojat ilmoittavat ilman eri perustelua ajankohdat, jolloin he eivät halua toimia tehtävissään. Nimeämiset tehdään

muutaman viikon jaksoissa ja tuomari voi henkilökohtaisen esteen sattuessa perua hänelle nimetyn tehtävän.

**Lisäselvityksessä 7.2.2017** X Oy on kertonut, että kausi alkaa sen ja pelaajayhdistys Z:n välisellä sopimuksella harjoituspeleistä, jotka voidaan pelata aikaisintaan 1.8. Harjoituspelit päättyvät sarjakauden alkuun. Varsinaisen sarjakauden alku vaihtelee vuosittain eri syistä, tyypillisesti se alkaa noin syyskuun puolivälissä ja päättyy noin maaliskuun puolivälissä.

Runkosarjan jälkeen pelataan nk. play off -otteluserjat. Niiden lukumäärä vaihtelee vuosittain. Kaudella 2015 - 2016 pelattiin ajalla 12.3.–26.4. yhteensä 48 play off -ottelua. Näissä tuomariryhmän koko on sama kuin runkosarjakaudella, mutta otteluvalvojen lisäksi avustava otteluvalvoja. Näiden otteluiden joukkueet varmistuvat aina kunkin otteluserjan voittajan selvitettyä, josta syystä nimeämiset tehdään runkosarjakautta lyhyemmissä jaksoissa. Tuomareiden ja otteluvalvojen nimeämisen osalta runkosarjakausi on jaettu kuuteen eri "nimeämisympärykseen". Tuomareiden ja otteluvalvojen on toivottu ilmoittavan esteistä viimeistään viikkoa ennen nimeämisten julkaisua, joka puolestaan tapahtuu 13 päivää ennen ko. nimeämisympäryksen alkua. Esimerkki: 6. "nimeämisympäryksessä" alkoi 28.2.2017, tehtävät julkaistiin 15.2., joten esteistä toivottiin ilmoitettavan 8.2. mennessä. Nimeämiskäytännöistä huolehtivan henkilön mukaan jokaiseen nimeämisympärykseen tulee sen julkaisemisen jälkeen useampia kieltäytymisiä esimerkiksi työesteistä johtuen. Tuomariryhmässä ei ole henkilöitä, jotka eivät olisi tuomaroineet yhtään ottelua pelikaudella. Selvityksen liitteenä on kauden 2015-2016 play off -otteluiden nimeämiset.

X Oy:n **13.2.2017** selvityksen mukaan SM-liigan kilpailusäännöt noudattavat Suomen Jääkiekkoliiton kilpailusääntöjä, mutta niihin on tehty joitain täydennyksiä. Otteluvalvojat ovat "linkkinä" ottelutapahtuman ja X Oy:n välillä ja he raportoivat etenkin poikkeuksellisista ottelun tapahtumista yhtiölle. Otteluvalvojalla on myös puhelinyhteys yhtiön puolesta päättäviin henkilöihin. Play off -ottelut pelataan siinä vaiheessa, kun osalla joukkueista ottelut ovat jo loppuneet. Play off -otteluita on vähemmän kuin runkosarjan otteluita. Play off -otteluihin nimetään avustavat otteluvalvojat samasta joukosta, joka on tehnyt otteluvalvojan tehtäviä myös runkosarjassa, tyypillisesti ottelupaikkakunnalta tai sen läheltä. Nimeämisen suorittaa seurojen sopimuksesta keskitetysti X Oy.

X Oy on **21.2.2017** ilmoittanut, että sen käsityksen mukaan avustavia otteluvalvojia ei tule laskea mukaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädettyyn henkilöstömäärään. Heidät tulee tässä suhteessa rinnastaa varsinaisiin otteluvalvojiin.

## Muu selvitys

Työneuvosto on hankkinut viran puolesta otteen X Oy:n kaupparekisteriotteesta ja Y ry:n säännöt. Kaupparekisteriotteen mukaan yhtiön toimiala on muun ohessa jääkiekon kilpailutoiminnan harjoittaminen. Sen tarkoituksena on tukea jäsentensä jääkiekon kilpailutoimintaa ja siihen liittyvän liiketoiminnan harjoittamista taloudellisesti ja urheilullisesti parhaalla tavalla. "Tämän tarkoituksen toteuttamiseksi X Oy järjestää jääkiekon ylimmän sarjatason kilpailutoimintaa ---".

# TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

## 1. Lähtökohdat

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan eräin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, lasketaanko X Oy:n (jäljempänä myös yhtiö) erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat mukaan laissa tarkoitettuun säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrään. Asiassa saadun selvityksen mukaan yhtiön toimistossa on 10 työntekijää, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Yhtiössä ei ole sovellettu yhteistoimintalakia, eikä erotuomareita, otteluvalvoja ja avustajia otteluvalvoja ole luettu mukaan yhteistoimintalaissa säädettyyn henkilöstömäärään.

Asiassa on ensin tarkasteltava sitä, ovatko lausuntopyynnössä tarkoitetut jääkiekon SM-liigan kilpailutoimintaan osallistuvat erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat työsuhteessa X Oy:hyn. Toiseksi, jos kysymyksessä on työsuhteessa tehtävästä työstä, on arvioitava, täyttyykö yhteistoimintalaissa vaadittu ”säännöllisesti” -edellytys.

## 2. Erotuomareiden, otteluvalvojen ja avustavien otteluvalvojen tekemän työn oikeudellinen luonne

Yhteistoimintalaissa tarkoitetun työsuhteen syntyminen arvioidaan samalla tavoin kuin muidenkin työlakien soveltamisalalla, eli tarkastelemalla, täyttyykö työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty työsopimuksen soveltamisalamääritelmä tosiasiallisesti työtä tehtäessä.

Työsuhteella on samat tunnusmerkit kuin työsopimuksella. Kysymys on työsopimuslaissa tarkoitetusta työsuhteesta, jos yksi tai useampi työntekijä yhdessä ovat sopimuksin sitoutuneet henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Kaikkien työsuhteelta vaadittavien laissa säädettyjen yksittäisten kriteerien on täyttyttävä

tosiasiallisesti työtä tehtäessä, jotta kysymyksessä voisi olla työsuhde. Yhdenkin tunnusmerkin puuttuminen johtaa siihen, että kysymyksessä ei voi olla työsuhde.

X Oy on todennut lausumissaan, että erotuomareilla on määräaikainen **työsuhde** ja määräaikainen **työsopimus** solmitaan heidän kanssaan kausikohtaisesti. Erotuomareita koskevan yhteistoimintasopimuksen liitteessä nro 1 on sovittu tuomareiden **työsopimuksen** mukaisista **palkoista**. X Oy ei sinänsä ole kiistänyt työsuhteen olemassaoloa muuta kuin toteamalla, että erotuomareiden toiminta on hyvin lähellä itsenäisen toiminnanharjoittajan toimintaa. Yhtiö on joka tapauksessa katsonut, että erotuomareita, otteluvalvojia ja avustavia otteluvalvojia ei tule heidän tehtäviensä poikkeuksellisuus ja tilapäisyys huomioon ottaen laskea mukaan yhteistoimintalaissa tarkoitettuun henkilöstömäärään.

Työtä koskevan oikeussuhteen osapuolten omat näkemykset oikeussuhteen luonteesta eivät ole ratkaisevia arvioitaessa työsuhteen syntymistä. Sen sijaan huomiota on kiinnitettävä objektiivisiin ja tosiasiallisiin työskentelyolosuhteisiin. Työsuhde ei synny tai jää syntymättä pelkästään sen perusteella, mikä on sopimuksen nimitys tai miksi osapuolet mieltävät keskinäisen oikeussuhteensa.

Lähtökohtaisesti epäselvyys työsuhteen syntymisestä tulee esiin aina yksittäistapauksessa, jolloin tarkastelun kohteena on joko yhden työntekijän (tai työhön yhdessä sitoutuneen useamman työntekijän) ja työnantajan välinen suhde. Käsillä olevassa lausuntopyynnössä on sen sijaan syntynyt epäselvyys useamman kymmenen erotuomarin, otteluvalvojan ja avustavan otteluvalvojan tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Siinä esitetyt arviointiin vaikuttavat tosiseikat ovat yhteisiä kaikille erotuomari- ja otteluvalvojatehtävissä toimiville, eikä kutakin yksittäistä oikeussuhdetta ja sen mahdollisia erityispiirteitä ole kuvattu erikseen. Näin ollen työneuvosto esittää seuraavassa yleisen näkemyksensä työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä asiassa esille tulleiden tosiseikkojen perusteella.

### Työn tekeminen toiselle

Työsuhteessa työtä on tehtävä toiselle eli työnantajalle. Työsopimuslaissa tarkoitettuna työnä pidetään kaikkea inhimillistä käyttäytymistä tai toimintaa, jolla on jonkinlaista taloudellista

merkitystä sen laadusta riippumatta. ”Toiselle” -edellytys tarkoittaa sitä, että työstä tulevan hyödyn on koiduttava työnantajan hyväksi.

Kaupparekisteriotteen mukaan X Oy järjestää jääkiekon ylimmän sarjatason kilpailutoimintaa. Lausuntopyynnössä tarkoitettujen erotuomarien tehtävänä on nimenomaan tuomaroida jääkiekon SM-liigaa pelaavien joukkueiden välisiä jääkiekko-otteluita. Tehtäväkuva määräytyy pääasiassa lajin kilpailusääntöjen mukaan. Otteluvalvojat ovat edellä mainittujen jääkiekko-otteluiden toimihenkilöitä. He tekevät ottelutapahtumassa ja siihen liittyen yhtiön osoittamia tehtäviä. X Oy:n selvityksen mukaan otteluvalvojat ovat ”linkkejä” ottelutapahtuman ja X Oy:n välillä. Otteluvalvojalla on muun ohessa puhelinyhteys ottelutapahtuman aikana X Oy:n päättäviin henkilöihin. Avustavat otteluvalvojat ovat em. tehtävissä play off -kaudella varsinaisen otteluvalvojan ohella.

Työneuvoston näkemyksen mukaan erotuomareiden sekä otteluvalvojien ja avustavien otteluvalvojien työ on työsopimuslaissa tarkoitettua työn tekemistä. He eivät tee työtä itselleen, vaan toisen eli X Oy:n lukuun.

X Oy on esittänyt, että työtä tehtäisiin myös muiden kuin sen lukuun. Mahdollinen työn hyödyn koituminen myös muiden kuin X Oy:n hyväksi ei kuitenkaan vaikuta edellä esitettyyn päätelmään työn tekeminen toiselle -tunnusmerkin täyttymisestä.

## Sopimus

X Oy ja Y ry solmivat vuosittain yhteistoimintasopimuksen, joka koskee erotuomareita ja ottelutoimihenkilöitä, joihin muun ohessa otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat kuuluvat. Siinä sovitaan erotuomareihin ja ottelutoimihenkilöihin liittyvistä yhteistoimintamuodoista, palkoista / palkkioista ja kustannusten korvauksista. X Oy on korostanut, että se ei solmi suoraan sopimuksia erotuomareiden ja otteluvalvojien kanssa. Erotuomarit ovat valtuuttaneet Y ry:n edustajan tai edustajat neuvottelemaan puolestaan vuosittain kaikki seuraavan kauden sopimukset yhtiön kanssa. Kysymys on ns. ryhmäsopimusjärjestelystä.

X Oy saa Y ry:ltä tietoonsa vuosittain tuomari tehtävistä kiinnostuneet, tuomariryhmään pyrkivät tuomarit, joihin kuuluvat edellisellä kaudella liigassa tuomari tehtäviä hoitaneet tuomarit ja muissa sarjoissa toimineet tuomarit. Y ry ja X Oy tekevät yhteistyötä selvittääkseen kenellä muissa

sarjoissa kuin SM-liigassa toimineista tuomareista on mahdollisuuksia toimia liigaotteluiden tuomarina.

Valinta etenee juoksu- ja kuntotestien järjestämisellä kesän aikana yhdessä Y ry:n kanssa. Osa henkilöistä nimitetään testien perusteella suoraan liigan tuomariryhmään ja osa nimetään harjoitusotteluihin ns. try out -ryhmään (lisänäyttöjä antavat henkilöt). Vm. ryhmän kokoonpanon päättää X Oy:n erotuomarijohtaja ja liigatuomareiden koulutusryhmään nimetyt henkilöt.

X Oy esittää yhteistoimintasopimuksen 4.1 kohdan mukaisesti 15.6. mennessä Y ry:lle luettelon niistä pää- ja linjatuomareista, jotka se nimeää pää- ja linjatuomareiksi (=tuomariryhmä). Ryhmää voidaan täydentää 8.9. mennessä, jolloin yhtiö esittää Y ry:lle luettelon tuomaritehtäviä saavista tuomareista. Tuomariryhmää voidaan täydentää myös runkosarjan käynnistyttyä. X Oy ilmoittaa siis tuomariryhmän kokoonpanosta Y ry:lle. Myös jokainen tuomari saa henkilökohtaisen ilmoituksen nimeämisestään tuomariryhmään.

X Oy on todennut, että erotuomareilla on määräaikainen työsuhde ja että määräaikainen **työsopimus solmitaan** heidän kanssaan kausikohtaisesti. Otteluvalvojien kanssa X Oy on kertonut sovituksen aina pelikausittain erikseen pelikauden loppuun kestävästä sopimussuhteesta ja että sillä on aina oikeus olla uusimatta otteluvalvojan kanssa tekemäänsä 30.4. päättyvää sopimusta. Avustavat otteluvalvojat ovat henkilöitä, jotka kuuluvat em. otteluvalvojien joukkoon.

Työsuhteelta vaadittavan sopimustunnusmerkin täyttymisen kynnyks on matala. Työsopimus voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Se voi syntyä myös hiljaisesti siten, että työtä tehdään ilman, että siitä olisi sovittu nimenomaisesti mitään. Ottaen huomioon tuomareiden hakeutumisen oma-aloitteisesti tehtävään, valintaprosessin ja tuomareiden nimeämisen erikseen valittuun tehtävään sekä siitä ilmoittamisen valitulle, on erotuomareiden työskentelyn katsottava perustuvan sopimukseen X Oy:n kanssa, vaikka kirjallisia sopimuksia ei olekaan solmittu.

Otteluvalvojaksi valitaan tiettyjä paikallisten erotuomarikerhojen jäseniä ja jo toiminnassa mukana olevien halukkuutta jatkaa seuraavalla kaudella tiedustellaan. X Oy on ilmoittanut nimenomaan **sopivansa** otteluvalvojien kanssa työn tekemisestä 30.4. päättyvän pelikauden loppuun. Play off -otteluihin X Oy nimeää myös avustavan otteluvalvojan niiden otteluvalvojien joukosta, jotka ovat hoitaneet runkosarjakaudella otteluvalvontatehtäviä. Edellä esitetyn perusteella myös otteluvalvojien ja avustavien otteluvalvojien työ perustuu sopimukseen.

## Vastike

Työsuhteen syntyminen edellyttää myös vastiketunnusmerkin täyttymistä. Työstä tulee maksaa palkkaa tai muuta vastiketta. Vastikkeeksi käy mikä tahansa suoritus, jolla on saajalleen taloudellista arvoa.

X Oy maksaa oman ilmoituksensa mukaan erotuomareille palkkaa ja otteluvalvojille palkkiota tilikausittain. Erotuomarin palkka määräytyy henkilökohtaisen palkkaluokan mukaan ottelukohtaisesti. Viimekätisenä maksajana ovat X Oy:n osakkeenomistajat, sillä yhtiö pidättää niille kuuluvista tilityksistä maksuja vastaavan osan. Myös otteluvalvojille on yhteistoimintasopimuksen liitteessä sovittu maksettavaksi euromääräisiä palkkioita ottelukohtaisesti. Palkkojen / palkkioiden maksaminen, niiden määrä ja maksuajankohta perustuvat X Oy:n ja Y ry:n välisiin yhteistoimintasopimuksiin liitteineen.

Työstä maksettavan korvauksen nimityksellä ei ole merkitystä arvioitaessa vastiketunnusmerkin täyttymistä. Riittävää on, että palkkaa, palkkiota tai muun nimistä korvausta tai muuta vastiketta maksetaan työn tekemisestä. Myös se, minkä tahon maksettavaksi vastike viime kädessä kanavoituu, on merkityksetöntä. Näin ollen vastikkeen maksuun käytettävät varat voivat tulla osittain tai kokonaan työtä koskevan sopimussuhteen ulkopuoliselta taholta (KKO 1970 II 29 ja KKO 1956 II 41). Edellä esitetyn perusteella on selvää, että vastiketunnusmerkki täyttyy sekä erotuomareiden että otteluvalvojien (avustavat otteluvalvojat mukaan lukien) työssä.

## Henkilökohtaisesti

Työsuhteessa edellytetään, että tietty henkilö sitoutuu henkilökohtaisesti työn suorittamiseen. Työtä koskeva sopimus halutaan nimenomaan solmia tehtävään valitun henkilön kanssa. Sekä erotuomarit että otteluvalvojat valikoituvat tehtäviinsä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa, muun ohessa aiemman kokemuksensa, perusteella. Erotuomarit nimenomaan nimetään tehtäviinsä hyväksytysti suoritettujen testien jälkeen. Otteluvalvojat valitsee erotuomarijohtaja ja kilpailutoimenjohtaja, jotka asiassa saadun selvityksen mukaan ovat X Oy:n edustajia.

Erotuomarin, otteluvalvojan ja avustavan otteluvalvojan tehtävä on luonteensa puolesta sellainen, että se on suoritettava henkilökohtaisesti. Asiassa on tosin esitetty selvitystä, jonka mukaan

esteen sattuessa erotuomari voi hoitaa itselleen sijaisen sopimalla tehtävän hoidosta kollegansa kanssa.

Tämä ei kuitenkaan vaikuta henkilökohtaisesti -edellytyksen täyttymiseen. Edellä esitetyn perusteella henkilökohtaisesti -edellytys täyttyy erotuomarin, otteluvalvojan ja avustavan otteluvalvojan työssä.

## Johto ja valvonta

Työsopimuslain mukaan työntekijän on tehtävä työtä työnantajan johdon ja valvonnan eli direktion alaisena (direktiotunnusmerkki). Työnantajan johdolla tarkoitetaan työnantajan oikeutta ennen työn aloittamista ja sen aikana määrätä missä, miten ja milloin työ tehdään. Valvonta puolestaan tarkoittaa työnantajan oikeutta seurata, että työntekijä noudattaa annettuja, työn suorittamista koskevia määräyksiä. Työnantajalta ei kuitenkaan edellytetä konkreettista ja yksityiskohtaista, ”kädestä pitäen” tapahtuvaa johtoa ja valvontaa. Riittävää on, että osapuolten asemasta ja tosiseikoista voidaan päätellä, että työnantaja voi halutessaan ryhtyä johto- ja valvontatoimiin. Johto ja valvonta voivat ilmentyä muun muassa asettamalla työlle aikarajoja.

Korkein oikeus on arvioinut johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymistä urheiluun liittyvissä sopimussuhteissa. Tuomiossaan KKO 1995:145 (pelaajasopimus) korkein oikeus katsoi, että työn johto ja valvonta merkitsee työntekijän **velvollisuutta noudattaa työnantajan tai tämän sijaisen toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen**.

Tuomiossa KKO 1993:42 ammattilaiskoripalloilijan oli sopimuksen mukaan pelattava Hongan ykkösjoukkueessa kaikissa sarja-, näytös- ja harjoitteluotteluissa, joihin joukkue osallistui sovitun pelikauden aikana sekä osallistuttava kaikkiin yhdistyksen määräämiin pakollisiin ja ylimääräisiin harjoituksiin. Lisäksi pelaajan oli yhdistyksen harkinnan mukaan avustettava nuorten pelaajien valmennusohjelmien kehittämisessä ja osallistuttava kokouksiin yhdistyksen sponsorin kanssa. Korkein oikeus katsoi, että mainitun sopimusvelvoitteensa perusteella pelaajalla **ei ollut oikeutta itse määrätä suorituksestaan** pelaajana, vaan hänen oli pitänyt toimia Hongan johdon ja valvonnan alaisena.

X Oy on korostanut, että erotuomarit ja otteluvalvojat tekevät työtään itsenäisesti, ”eivätkä he ole varsinaisesti työsopimuslain tarkoittamalla tavalla X Oy:n johdon ja valvonnan alaisia.” Kirjallisesta

aineistosta on kuitenkin pääteltävissä, että erotuomarien ja otteluvalvojen työtä johdetaan ja valvotaan. Erotuomareita koskevan yhteistoimintasopimuksen mukaan X Oy nimenomaan nimeää tuomarit. Sen lisäksi se toimittaa runkosarjan tehtäväluettelot ja pelimääräykset tuomareille noin neljän viikon jaksoissa sähköpostitse viimeistään 13 päivää ennen kyseisen tehtäväluettelon ensimmäistä ottelua. Tehtäväluettelon toimittamisesta myöhemmin on ilmoitettava etukäteen. Samassa sopimuksessa on sovittu erotuomarin otteluun valmistautumista koskevista velvoitteista, joita ovat muun ohessa saapuminen ottelupaikalle viimeistään 75 minuuttia ennen ottelun ilmoitettua alkamisajankohtaa. Valmiusajasta myöhästymisestä rangaistaan X Oy:n ilmoittamalla tavalla. Sopimuksen kohdan 17 mukaan X Oy voi myös pyytää erotuomarin osallistumaan ottelutapahtuman yhteydessä järjestettävään lehdistö- tai muuhun mediatilaisuuteen. Ottelutapahtuman ulkopuolella erotuomari voi kuitenkin kieltäytyä mediatilaisuuteen osallistumisesta. Tuomarin tulee olla tarvittaessa X Oy:n tiedottajan käytettävissä.

Työneuvosto on saanut käyttöönsä tehtäväluetteloita, joista selviää ottelu- ja päivämääräkohtaisesti erotuomarit ja heidän asemansa (pää- tai linjatuomari) kussakin ottelussa. Erotuomaritehtävän sisältö määräytyy pääosin lajin kilpailusääntöjen mukaan.

Ottelutoimihenkilöitä koskevan yhteistoimintasopimuksen mukaan X Oy nimeää otteluvalvojatehtävät ja tehtävämääräykset toimitetaan tuomaritehtävämääräysten aikataulussa. Sopimuksen mukaan otteluvalvojat ovat velvollisia tekemään kaikki tehtävät, jotka X Oy osoittaa ottelutapahtumassa ja siihen liittyen. Sopimuksen liitteen 1 mukaan X Oy määrittää ja ohjeistaa tehtäväkuvaukset. Palkkio maksetaan otteluvalvojalle vain, jos hän on raportoinut ottelusta annettujen ohjeiden mukaisesti. X Oy on kertonut myös, että otteluvalvoja raportoi ottelutapahtuman aikana tapahtumista yhtiölle ja sen edustajat ovat puhelimitse tavoitettavissa.

Edellä esitetyn perusteella erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat tekevät työtä X Oy:n johdon ja valvonnan alaisena.

## Päätelmät

Erotuomareiden, otteluvalvojen ja avustavien otteluvalvojen työ poikkeaa osittain toisistaan. Työneuvoston mukaan työsuhteelta vaadittavat yksittäiset tunnusmerkit täyttyvät kuitenkin edellä esitetyllä tavalla sekä erotuomari- että otteluvalvojatehtävissä. Kun työssä on katsottu täyttyvän

kaikki työsuhteelta vaadittavat yksittäiset tunnusmerkit, ei kysymyksessä voi olla työsuhteen ulkopuolelle jäävä harrastustoiminta.

Vaikka yksittäiset työsuhteelta vaadittavat tunnusmerkit täyttyvät, saatetaan eräissä tilanteissa joutua arvioimaan kaikkia asiassa esille tulleita tosiseikkoja vielä kokonaisuutena. Tällöin lopullinen ratkaisu työsuhteen syntymisestä tehdäänkin vasta kokonaisarvioinnin perusteella.

Kokonaisarvioinnin tarve syntyy kuitenkin vain silloin, kun käytännössä toteutuneissa olosuhteissa on tullut esille työsuhdetta vastaan puhuvia tosiseikkoja. Asiassa ei ole tullut ilmi mitään sellaisia yksittäisten erotuomareiden ja otteluvalvojen toimintaan liittyviä seikkoja, jotka horjuttaisivat työsuhteen olemassaoloa ja viittaisivat siihen, että he tekisivätkin työtään itsenäisinä ammatinharjoittajina. Työneuvoston näkemyksen mukaan asiassa ei näin ollen ole tarvetta kokonaisharkintaan.

### 3. ”Säännöllisesti” -edellytys

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetään, että työntekijöiden määrä on **säännöllisesti** vähintään 20. Asiassa saadun selvityksen mukaan X Oy:n toimistossa työskentelee 10 työntekijää toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Heidät lasketaan mukaan yhteistoimintalaissa tarkoitettuun henkilöstömäärään. Seuraavaksi on arvioitava, lasketaanko henkilöstömäärään mukaan myös työsuhteessa olevat erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat, toisin sanoen, onko heidän katsottava olevan säännöllisesti X Oy:n palveluksessa.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 9) todetaan, että lain ”soveltamisen kannalta ei ole merkitystä, ovatko työntekijät päätoimisia vai sivutoimisia. Jos määräaikaista tai sivutoimisia työntekijöitä on työssä jatkuvasti, otetaan heidät laskennassa huomioon – –.” Edelleen hallituksen esityksessä todetaan (s. 40), että ”(y)rityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi katsottava niitä työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa.” Lainsäätäjän tarkoituksena on siis ollut se, että työntekijämäärässä tapahtuvia tilapäisiä muutoksia ei huomioida työntekijämäärää laskettaessa. Yhteistoimintalain soveltaminen ei näin ollen ole riippuvainen yrityksessä vain poikkeuksellisesti tai muuten lyhytkestoisesti työskentelevien

henkilöiden määrästä. Kaikki muut työntekijät sitä vastoin lasketaan mukaan yhteistoimintalaissa tarkoitettuun henkilöstömäärään.

Henkilöstömäärää laskettaessa merkitystä ei ole sillä, minkälaisin työsopimuksen ehdoin tehtäviä suoritetaan. Laskelmassa huomioon otettavat työntekijät voivat siis olla myös määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa. Ratkaisevaa on vain se, suorittavatko he yrityksen säännönmukaiseen toimintaan liittyviä tehtäviä. Niitä ovat kaikki muut kuin poikkeuksellisesti ja lyhytkestoisesti teetetävät työt. Yhteistoimintalain soveltamista ei ole myöskään kytketty siihen, kuinka vakituisesti tai satunnaisesti samat työntekijät yrityksessä työskentelevät. Mahdollista on myös se, että säännönmukaisesti teetetävää työtä tehdään sitoutumalla vain yhteen työkokonaisuuteen kerrallaan. Työneuvosto on katsonut lausunnossaan TN 1455-14, että yhteistoimintalain soveltamedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa otetaan huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittavat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen ajan kerrallaan.

X Oy:n selvityksen mukaan sekä erotuomareiden että otteluvalvojen sopimukset solmitaan **pelikauden kestäväksi määräajaksi**. Pelikausi alkaa aikaisintaan 1.8. harjoitusotteluilla. Varsinainen sarjakausi käynnistyy syyskuun puolen välin aikaan ja päättyy yleensä maaliskuun loppupuolella. Runkosarjan jälkeen pelataan play off -ottelut. Mitään vähimmäistymäärää ei luvata vaan tehtävien määrä ratkaistaan aina kauden aikana nimettäessä erotuomarit ja otteluvalvojat tehtäviinsä. X Oy:n tehtävänä on kaupparekisteriotteen mukaan muun ohessa järjestää jääkiekon ylimmän sarjatason kilpailutoimintaa. Se vastaa Y ry:n kanssa solmitun yhteistoimintasopimuksen mukaan nimenomaan erotuomaritoiminnan organisoinnista ja otteluvalvotatehtävien hoitamisesta. Edellä esitetyn perusteella SM-liigan erotuomari- ja otteluvalvojatyön on katsottava kuuluvan X Oy:n säännönmukaiseen toimintaan. Erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat tekevät nimenomaan X Oy:n säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä. Heidän tehtävänsä ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettuihin tavoin vain poikkeuksellisesti tai lyhytaikaisesti yhtiössä teetetävää työtä. Näin ollen erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat lasketaan mukaan yhteistoimintalaissa säädettyyn henkilöstömäärään riippumatta yksittäisen henkilön työmäärästä. On huomattava, että X Oy:n ilmoituksen mukaan kaikki tuomariryhmään nimetyt tuomarit ovat toimineet erotuomarin tehtävissä, vaikka heille ei ole luvattu mitään työn vähimmäismäärää, ja myös kaikilla otteluvalvojilla on ollut työtehtäviä.

Edellä esille tuotujen perustelujen mukaan erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat on otettava huomioon laskettaessa yhteistoimintalaissa säädetyn henkilöstömäärän täyttymistä. Kysymys on X Oy:n säännönmukaisten tehtävien hoitamisesta eikä yhtiössä teetettävästä poikkeuksellisesta tai satunnaisesta työstä.

#### 4. Henkilöstömäärän laskentahetki

Velvollisuus yhteistoimintalain soveltamiseen ratkaistaan lähtökohtaisesti hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee lain piiriin kuuluvia toimenpiteitä. Tämä periaate ei kuitenkaan sovellu silloin, kun työntekijöiden määrä vaihtelee vuositasolla niin, että yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädetty henkilöstömäärä ei täyty jatkuvasti.

Nyt käsillä olevassa tapauksessa erotuomareilla, otteluvalvojilla ja avustavilla otteluvalvojilla on työtehtäviä pääsääntöisesti vain pelikaudella, joka ajoittuu vuosittain elokuusta huhtikuun loppuun. Yllä todetuilla perusteilla on selvää, että X Oy:n henkilöstön määrä ylittää yhteistoimintalain soveltamisrajan koko mainitun ajan, koska erotuomareiden, otteluvalvojien ja avustavien otteluvalvojien määrä lasketaan yhteen toimistossa työskentelevien työntekijöiden kanssa. Näin ollen yhteistoimintalain soveltamisraja ylittyy X Oy:ssä noin yhdeksän kuukauden ajan vuosittain.

Kun yhteistoimintalaki tulee yhtiössä sovellettavaksi edellä esitetyin tavoin suurimman osan vuodesta, katsoo työneuvosto, että lakia on sovellettava myös pelikauden ulkopuolisena aikana. Kesäaikaan sijoittuva lyhyt ajanjakso, jolloin osa säännönmukaisesta toiminnasta on tauolla, ei vapauta yhteistoimintalain soveltamisesta.

#### 5. Lopputulos

Vastauksena lausuntopyynnössä esitettyyn kysymykseen työneuvosto toteaa, että X Oy:n erotuomarit, otteluvalvojat ja avustavat otteluvalvojat lasketaan mukaan laissa tarkoitettuun säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrään.

## 6. Sovelletut lainkohdat

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

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsen, jäsenten Ahonen, Douglas, Leppänen, Niittylä ja Romo sekä varajäsenten Kärkkäinen (Pekka), Vattulainen ja Virtanen mielipiteeseen.