

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1499-24

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

3.6.2024

12/2023

Yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyyn henkilöstömäärään oli laskettava pääluvun mukaan osa-aikaisesti ja harvakseltaan siivoustyötä tehneet työntekijät. Henkilöstömäärää koskevassa laskelmassa oli otettava huomioon myös niin kutsutulla nollatuntisopimuksella ja sen perusteella tarvittaessa työhön ryhtynyt työntekijä suoritettavan työn satunnaisuudesta huolimatta. Lisäksi sairauspoissaololla ollut työntekijä oli laskettava lähtökohtaisesti mukaan henkilöstömäärään koko työsuhteensa kestoajan.

Lausunnonpyytäjä: Yhteistoiminta-asiamies

Asia: Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltaminen, työntekijämäärän laskeminen

Vireille: 16.11.2023

Työnantaja: X Oy

Lausuntopyyntö

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko yhteistoimintalain soveltamisalalaskelmaan osakeyhtiössä sisällytettävä

- 1) kaksi työntekijää, joista kumpikin suorittaa yrityksessä säännöllisesti siivoustyötä kaksi tuntia kuukaudessa;

2) koulunkäyntinsä ohella yrityksessä satunnaisesti työskentelevä työntekijä, jonka kuukausittainen työaika on vuonna 2023 vaihdellut välillä 0–152,46 tuntia.

Kun työntekijän poissaolojen vaikutuksesta yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksen tulkintaan ei ole aiempaa työneuvoston käytäntöä, yhteistoiminta-asiamies pyytää työneuvostoa lausumaan myös siitä, otetaanko laskelmassa huomioon

3) työntekijä, joka on ollut sairauslomalla noin vuoden ajan ennen työsuhteensa päättymistä 31.8.2023.

Lausuntopyyntö liittyy yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa 19.7.2023 vireille tulleet valvonta-asiaan, joka koskee X Oy:n velvollisuutta käydä työntekijän lomauttamisesta yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut. Asiaa selvittäessä on osoittautunut tulkinnanvaraiseksi, oliko yrityksen palveluksessa kesällä 2023 säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan lain soveltamispiiriin kuuluvat taloudellista toimintaa harjoittavat yritykset ja yhteisöt, ”joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20”. Yhteistoiminta-asiamies viittaa yhteistoimintalain perusteluihin (HE 159/2021 vp), joiden mukaan edellä olevan määritelmän on tarkoitus vastata yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) ja siitä syntynyttä tulkintakäytäntöä. ”Toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa taikka määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei (näin ollen) asetettaisi eri asemaan”, kun selvitetään, onko yrityksellä tai yhteisöllä säännöllisesti palveluksessaan lain soveltamiseksi vaadittavat vähintään 20 työntekijää (s. 64). Aiemman yhteistoimintalain esityölausumista perusteluihin on otettu myös rajausta, jonka mukaan yrityksessä säännöllisesti työskentelevinä ei pidettäisi ”niitä työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa”.

Toisaalta perusteluissa huomautetaan, että työntekijämäärää laskettaessa olisi – aiemman lain tavoin – ”otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä”. Toistaiseksi voimassa olevista osa-aikaisista työsuhteista taas todetaan, että ne otettaisiin edelleen huomioon ”pääluvun mukaan, koska työajan pituudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta ole merkittävää vaikutusta (ks. HE 159/2021 vp, s. 64).

Yhteistoiminta-asiamies tuo pyynnössään esille, että työneuvosto on tulkinnut ”säännöllisesti”-kriteerin koskevan nimenomaan teetetävän työn säännöllisyyttä. Vuoden 2007 yhteistoimintalaista annetuissa lausunnoissa TN 1455-14 ja TN 1469-17 on katsottu, että soveltamisalalaskelmaan tuli sisällyttää kaikki ne työntekijät, jotka suorittivat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä. Tällainen työntekijä oli työneuvoston mielestä otettava huomioon päälukunsa mukaan riippumatta siitä, kuinka paljon tai vähän taikka kuinka usein tai harvoin toistuvasti hän yritykselle työskenteli.

Edelleen yhteistoiminta-asiamies toteaa lausuntopyynnössään, että voimassa olevan yhteistoimintalain perusteluissa viitataan toisaalta korkeimman oikeuden ratkaisuihin KKO 1996:51 ja KKO 2017:86 (ään. 4–1) sekä huomautetaan, että

- 1) ”työntekijöitä laskettaessa noudatettavasta pääsäännöstä voi poikkeuksellisissa olosuhteissa olla perusteltua poiketa silloin, kun kyse on epätyypillisistä työsuhteista”, ja että
- 2) ”tällöin voi olla perusteltua kiinnittää huomiota tällaisessa työsuhteessa teetetyn työn määrän vähäisyyteen”.

Ratkaisun KKO 2017:86 mukaan säännöllisesti 20–30 tuntia kuukaudessa suoritettu juomapakkausten tarroitus työ vastasi ”yhden osa-aikaisen työntekijän varsin lyhyttä säännöllistä työaikaa”. Vaikka tämä työmäärä oli jaettu keskimäärin neljälle työntekijälle, heidät ”oli perusteltua laskea yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisalaa laskettaessa”. Ratkaisua perusteluissa selostettaessa todetaan vielä, että ”työntekijät oli kutsuttu työhön tarvittaessa työvuorokohtaisesti” ja että ”heillä ei ollut ollut velvollisuutta saapua työhön kutsuttaessa” (ks. HE 159/2021 vp, s. 64–65).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan voimassa olevan yhteistoimintalain perusteluista ei käy selkeästi ilmi, milloin kysymys olisi sellaisista ”epätyypillisistä työsuhteista” ja niissä vallitsevista ”poikkeuksellisista olosuhteista”, jotka oikeuttaisivat poikkeamaan ”työntekijöitä laskettaessa noudatettavasta pääsäännöstä”. Täsmentämättä on jäänyt myös se, millaista työn määrää olisi pidettävä niin vähäisenä, ettei sen suorittajia otettaisi yhteistoimintalain soveltamisalalaskelmassa huomioon pääluvun mukaan. Nämä voimassa olevan lain perustelujen valossa avoimet kysymykset vaikuttavat yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin tulkintaan myös edellä mainitussa, yhteistoiminta-asiamiehen käsiteltävänä olevassa valvonta-asiassa.

Asianosaisen kuuleminen ja lisäselvitys

X Oy on kertonut olleensa aina siinä käsityksessä, että se on alle 20 henkilön yritys. Työneuvoston pyytämään lisäselvitykseen yhtiö on vastannut seuraavasti.

Lausuntopyynnössä tarkoitetut kaksi siivoustyötä suorittanutta henkilöä: 18-vuotias R ja 16-vuotias S työskentelivät yhtiön toimipisteessä paikkakunnalla A. R ja S olivat ainoat siivoustyötä paikkakunnalla A kesällä 2023 suorittaneet henkilöt. Siivousta suoritettiin kiinteistössä, jossa suurimpana vuokraajana oli X Oy, ja jossa sen esittelytilat (showroom) sijaitivat. Muiden kiinteistön vuokralaisten, joilla oli vuokralla yksi tai kaksi huonetta, kanssa sovittiin, että X Oy maksaa siivoojien palkan. Jos R ja S eivät olisi hoitaneet siivousta, olisi se todennäköisesti hankittu ulkopuoliselta palveluntuottajalta. Kyseisessä tilassa ei ollut tarvetta siivoukselle ennen R:n ja S:n työpanosta, koska se ei ollut aiemmin X Oy:n käytössä.

A:n toimipisteen ohella siivoustyötä suoritettiin yhtiön paikkakunta B:n toimiston ja tuotannon tiloissa. Jokainen tuotannon työntekijä siivosi tuotannon kasaustöistä tulleen jätteen itse. Muiden paikkakunta B:n tilojen siivous oli ostettu ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. R ja S siivosivat yhtä aikaa. R ja S ovat yhtiön toisen omistajan lapsia, joiden kanssa oli sovittu suullisesti, että he käyvät siivoamassa noin 1–2 kertaa kuukaudessa tarpeen mukaan ja halutessaan koulunkäynnin ohella. Siivoustarve oli määrällisesti noin kaksi tuntia kuukaudessa. R ja S siivosivat tilat silloin kun heillä oli aikaa riippumatta siitä, olivatko tilat likaisia. Jos edellisestä siivouksesta oli kulunut yli viikko, niin silloin tilat olivat yleensä likaantuneet sen verran, että siivous oli kannattavaa. R:llä ja S:llä ei ollut mitään velvollisuutta tulla työhön, vaan he työskentelivät, mikäli halusivat lisäänsioita. R:n ja S:n työsuhde ei jatku enää, ja nykyisin siivouspalvelu ostetaan ulkopuoliselta taholta. Yhtiö on lisäselvityksessään tuonut myös esille epäilyksensä siitä, voidaanko R:n ja S:n työskentelyä ylipäänsä kutsua työsuhteeksi.

Tuotannon ja myynnin aputöitä yhtiön B:n toimipisteessä suorittanut Q oli työssä satunnaisesti ajalla 24.5.2022–30.6.2023 ja 9.8.2023 eteenpäin. Kysymys on yhtiön toimitusjohtajan/pääomistajan lapsesta, ja työstä oli sovittu suullisesti. Työn tarve määräytyi tuotannon ja myynnin kysynnän sekä Q:n koulunkäynnin mukaan. Käytännössä Q piirsi ja laski keittiökohteita suunnitteluohjelmalla silloin, kun joillakin myyjistä (yleensä hänen isällään) ei ollut siihen aikaa. Jos Q ei olisi ollut suorittamassa mainittuja tehtäviä, niin silloin kohteita olisi todennäköisesti otettu vähemmän laskentaan tai niitä olisi jäänyt laskematta. Työtä Q:lle tarjottiin nollatuntisopimus-periaatteella. Q lopetti työnteon 30.6.2023, mutta elokuussa 2023 kuitenkin sovittiin, että hän jatkaisi samassa työtehtävässä tarpeen mukaan. Q ei ollut työssä lomautuksen aikana, ja 9.8.2023 alkaen hän työskenteli satunnaisesti tarpeen mukaan. Tällä hetkellä Q on työssä yhtiössä kokoaikaisesti.

E oli pois työstä sairauden perusteella 31.10.2022 lukien ja hänen työsuhteensa päättyi eläköitymiseen 31.8.2023. E suoritti yhtiön B:n toimipisteessä tuotannon sekalaisia työtehtäviä, kuten kalusteiden kasausta, tavaran vastaanottoa ja järjestelyä. Hän teki työtä kokoaikaisesti 40 tuntia viikossa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. E:n työsuhde oli pitkä; hän siirtyi X Oy:lle Y Oy:n yritysoston myötä. Työn aloitusajankohta Y Oy:llä oli suurin piirtein 90-luvun loppupuolella. E:n eläköityminen – *poist.* - varmistui kesällä 2023. Yhtiön mukaan – *poist.* - oli melko selvää jo sairauspoissaolon alkaessa marraskuussa 2022, että E ei enää palaa työhön. E:n sairauspoissaolo oli yhdenjaksoinen. E:n – *poist.* - ei ollut enää paljon tehtäviä ennen sairauspoissaolon alkua. Jäljellä oli satunnaiset kehitystyöt tuotannossa ja kasauksen aputyöt. Kehitystyötä jaettiin 31.10.2022 jälkeen tehtävä kerrallaan muille työntekijöille, ja kasauksen aputyöt jäivät muille tuotannon kasaajille. Käytännössä tämä tarkoitti, että tuotannon teho laski hiukan.

X Oy on kertonut rekrytoineensa työntekijöitä tuotannon kasaustehtäviin 31.10.2022 jälkeen. Käytännössä kaikki aiemmin tuotannossa työskennelleistä sekä myöhemmin sinne rekrytoiduista työntekijöistä suorittivat ainakin jonkin verran E:n tehtäviä. Kaikki tuotannossa työskentelevät

työntekijät suorittavat lähtökohtaisesti samoja tehtäviä, mutta yksittäisiä työtehtäviä kierrätetään heidän kesken.

Lisäselvityksen liitteenä olevasta Excel-taulukosta on luettavissa, että U:n ja V:n työsuhde alkoi 3.10.2022. Tehtäviksi on ilmoitettu tuotannon kasaus, ja toimipisteeksi paikkakunta B. U:n työsuhde päättyi 27.9.2023. Samassa toimipisteessä ja samoissa työtehtävissä aloitti myös H 16.1.2023.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Lausunnon kohde

Yhteistoimintalakia (1333/2021) sovelletaan sen 2 §:n 1 momentin mukaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Työneuvostoa on pyydetty lausumaan siitä, lasketaanko lainkohdassa tarkoitettuun työntekijämäärään kesällä 2023 X Oy:n (yhtiö) 1) kaksi työntekijää, joista kumpikin suoritti säännöllisesti siivoustyötä noin kaksi tuntia kuukaudessa, ja 2) koulunkäyntinsä ohella satunnaisesti työskennellyt työntekijä, jonka kuukausittainen työaika vuonna 2023 vaihteli välillä 0–152,46 tuntia. Lisäksi lausuntoa on pyydetty siitä, otetaanko laskelmassa huomioon yhtiön työntekijä, joka oli työstä pois sairauspoissaolon johdosta noin vuoden ajan ennen työsuhteensa päättymistä eläköitymiseen 31.8.2023.

Työsuhteinen työ

Yhteistoiminta-asiamies ei ole pitänyt lausuntopyynnössä tarkoitettujen henkilöiden työsuhdetta kiistanalaisena. Sen sijaan yhtiö on tuonut työneuvostolle toimittamassaan lisäselvityksessä esille epäilyksensä siitä, ovatko siivoustyötä suorittaneet kaksi henkilöä olleet työsuhteessa. Näkemystä ei perustella, mutta kysymys saattaa olla siitä, että siivoustyötä suorittaneet henkilöt olivat yhtiön osakkeenomistajan lapsista ja he tekivät työtä kuukaudessa määrällisesti vähän.

Yhteistoimintalaissa tarkoitetun työsuhteen syntyminen arvioidaan samaan tapaan kuin muidenkin työlakien kohdalla selvittämällä, täyttyykö työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa (329/2023) säädetty työsopimuksen soveltamisalamääritelmä tosiasiallisesti työtä tehtäessä. Jotta kysymys olisi työsuhteesta, on työtä tehtävä toiselle sopimuksen perusteella henkilökohtaisesti vastiketta vastaan johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteen syntyminen ei edellytä kirjallista sopimusta, eikä tiettyä työn vähimmäismäärää. Työnantajana olevan osakeyhtiön osakkeenomistajan ja työnsuorittajan välinen sukulaisuussuhde ei myöskään ole esteenä työsuhteen syntymiselle. Työneuvoston käsityksen mukaan asiassa ei ole tullut esille yhtiön tuoman epäilyksen tueksi sellaisia seikkoja, joiden perusteella syntyisi aito epävarmuus siivoustyötä suorittaneiden henkilöiden työsuhteesta. Näin ollen työneuvosto ei katso tarkoituksenmukaiseksi selvittää asiaa enemmälti. Seuraava lausunto annetaan olettaen, että siivoustyötä suorittaneet R ja S ovat olleet työsuhteessa.

Työntekijöiden määrän laskentatapa

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Laissa ei säädetä siitä, miten edellä tarkoitettu henkilöstön määrä lasketaan. Lain esitöiden (HE 159/2021 vp, s. 64) mukaan laskentatavan on tarkoitus vastata vuoden 2007 yhteistoimintalakia (334/2007) ja sitä koskevaa tulkintakäytäntöä. Samassa yhteydessä viitataan vuoden 2007 yhteistoimintalain perusteluihin ja tuodaan esille, että toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa taikka määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei aseteta eri asemaan säännöllisesti työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei kuitenkaan katsota niitä työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat työnantajan palveluksessa. Näin ollen 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. Lainsäätäjän mukaan ”(e)dellä todettu tarkoittaa sitä, että jos yhden vapaalla olevan työntekijän sijaisena toimii usein vaihtuvia määräaikaisia työntekijöitä, heidät lasketaan yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisedellytyksiä arvioitaessa (KKO 2017:86). Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otetaan huomioon pääluvun mukaan, koska työajan pituudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta ole merkittävää vaikutusta (HE 254/2006 vp, s. 40).”

Edellä esitetyn lainsäätäjän tarkoituksen mukaan yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa säädetty ilmaisu ”säännöllisesti” tarkoittaa työnantajan säännönmukaiseen toimintaan kuuluvien tehtävien suorittamista riippumatta työntekijän työajan pituudesta tai työsuhteen kestosta. Ja vastaavasti säännöllisesti-edellytystä ei täytä työ, joka ei kuulu työnantajan säännönmukaiseen toimintaan.

Osa-aikainen siivoustyö

Asiassa saadun selvityksen mukaan R ja S suorittivat siivoustyötä X Oy:n A:n toimipisteessä 1.8.2022 lukien. Kumpikin teki työtä noin 1–2 kertaa kuukaudessa. Työn määrä oli noin 2 tuntia kuukaudessa. Kysymys oli yhtiön paikkakunta A:n esittelytilojen siivouksesta. Siivoustyö alkoi, kun yhtiö sai mainitut tilat haltuunsa. R:n ja S:n työskentelyn päätyttyä siivoustyö on ostettu ulkopuoliselta palveluntarjoajalta.

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettua työntekijämäärää laskettaessa on otettava huomioon kaikki yrityksen säännöllisesti työssä olevat työntekijät. Näin ollen laskelmaan otetaan mukaan kaikki säännönmukaiseen toimintaan osallistuvat työntekijät pääluvun mukaisesti heidän työaikansa pituudesta ja työsuhteensa kestosta riippumatta. Työntekijämäärää laskettaessa

saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa töissä olevat työntekijät.

X Oy on kalustevalmistaja, ja R:n ja S:n on kerrottu siivonneen sen haltuun tulleita esittelytiloja. Muutoin tehtävä olisi teetetty ulkopuolisella palveluntarjoajalla, mihin ratkaisuun onkin päädytty R:n ja S:n työsuhteiden päättymisen jälkeen. Näin ollen R:n ja S:n suorittama työ on ollut yhtiön säännönmukaiseen toimintaan kuuluvaa. Yhteistoimintalain perustelujen mukaan työajan lyhyys ei ole seikka, jonka perusteella työntekijä voitaisiin jättää laskelmasta pois. Tällaisetkin osa-aikaiset työsuhteet otetaan huomioon ”pääluvun mukaan” (ks. HE 159/2021 vp, s. 64). R ja S on siis lähtökohtaisesti laskettava mukaan X Oy:n työntekijämäärään päälukunsa mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausuntopyynnön mukaan yhteistoimintalain esitöissä (HE 159/2021 vp) tehdyt viittaukset korkeimman oikeuden tuomioon KKO 2017:86 sekä vuoden 2007 yhteistoimintalaissa säädettyyn ja sitä koskevaan tulkintakäytäntöön voisivat kuitenkin synnyttää epävarmuuden siitä, miten säännöllisesti-edellytystä on tarkoitettu tulkittavan.

Työneuvosto on vuoden 2007 yhteistoimintalain aikana tulkinut säännöllisesti-edellytystä niin, että kysymys on yrityksen säännönmukaisesti teettämän työn tekemisestä; eli säännöllisesti-edellytys liittyy työn luonteeseen, ei sen määrään tai toistuvuuteen (TN 1455-14 ja TN 1469-17). Työneuvoston lausuntojen mukaan työntekijä on otettava laskelmassa huomioon päälukunsa mukaan riippumatta siitä, kuinka paljon tai vähän taikka kuinka usein tai harvoin toistuvasti hän yritykselle työskentelee. Säännöllisesti-edellytyksen ei ole kuitenkaan katsottu täyttyvän, jos työntekijä työskentelee yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä tai lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä. Merkitystä ei ole annettu sille, minkälaisin työsuhteen ehdoin tehtäviä suoritetaan. Säännönmukaisesti teetetävää työtä voidaan tehdä sitoutumalla vain yhteen työkokonaisuuteen kerrallaan tai ryhtymällä työhön tarvittaessa.

Kuten edellä on tuotu esille, on työneuvoston käytännössä noudatettu pääluvun mukaista laskentatapaa. Sen sijaan korkeimman oikeuden tuomiossaan KKO 2017:86 esittämän näkemyksen mukaan poikkeuksellisissa olosuhteissa voitaisiin poiketa pääluvun mukaisesta laskennasta ja kiinnittää huomiota yksittäisen työntekijän tekemän työn vähäiseen määrään. Tällöin määrällisesti vain vähän työtä tekevät työntekijät (tai heidän tekemänsä työn määrä) olisi mahdollista laskea yhteen ja ottaa työntekijämäärää koskevassa laskelmassa huomioon vain yksi työntekijä. Edellytyksenä pääluvun mukaisesta laskennasta poikkeamiseen olisivat korkeimman oikeuden mukaan poikkeukselliset olosuhteet ja se, että kysymys on nimenomaan epätyypillisestä työsuhteesta.

Jokaisen työnantajan on kyettävä ratkaisemaan yhteistoimintalain soveltamisvelvoite varhaisessa vaiheessa toimintaansa ja yleensä aina ennen kuin käsillä on työvoiman vähentämistoimien harkinta. Yhteistoimintalain soveltamisalasäännös on muiden työlakien soveltamisalasäännösten tapaan pakottava. Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentti on sanamuodoltaan yksiselitteinen: henkilöstön määrää koskevassa laskelmassa on otettava huomioon työsuhteiset työntekijät. Tämä tarkoittaa työneuvoston käsityksen mukaan työntekijöiden laskemisesta päälukunsa mukaisesti.

Lisäksi lainvalmisteluaineistossa osa-aikaisten työsuhteiden on todettu kuuluvan yhteistoimintalain soveltamisen edellytyksenä olevan henkilöstömäärän laskennan piiriin. Edelleen on todettu, että työajan pituudella ei ole merkitystä ja että myös osa-aikaiset työntekijät lasketaan mukaan pääluvun mukaisesti (HE 159/2021 vp, s. 64). Edellä esitetyn perusteella työneuvosto katsoo, että R ja S olisi tulleet laskea kesällä 2023 mukaan X Oy:n työntekijämäärään pääluvun mukaisesti eli kahtena työntekijänä.

Satunnainen työ niin kutsutulla nollatuntisopimuksella

Q (yhtiön toimitusjohtajan/pääomistajan lapsi) työskenteli yhtiössä satunnaisesti ajalla 24.5.2022–30.6.2023 ja 9.8.2023 eteenpäin suorittaen tuotannon ja myynnin aputoita. Käytännössä Q piirsi ja laski keittiökohteita suunnitteluohjelmalla. Jos Q ei olisi ollut suorittamassa mainittuja tehtäviä, olisi kohteita todennäköisesti otettu vähemmän laskentaan tai niitä olisi jäänyt laskematta. Vuonna 2023 Q:n kuukausittainen työaika vaihteli 0–152,46 tunnin välillä.

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu säännöllisesti-edellytys liittyy työnantajan teettämän työn luonteeseen, ja sen vastakohtana on poikkeuksellisesti teetetävä työ. Q:n työtehtävät vaikuttavat olleen X Oy:n säännönmukaiseen toimintaan kuulunutta työtä. Työsopimuksen ehdot, kuten työn tekeminen erikseen kutsuttaessa, eivät tarkoita sitä, että työntekijää ei otettaisi laskelmassa huomioon säännöllisesti työtä tekevänä.

Q tulee lähtökohtaisesti laskea mukaan X Oy:n henkilöstömäärään kesällä 2023. Yhtiön selvityksen mukaan Q lopetti työnteon 30.6.2023, mutta elokuussa 2023 hänen kanssaan kuitenkin sovittiin työskentelystä 9.8.2023 lukien samassa työtehtävässä tarpeen mukaan. Näin ollen Q:n työskentelyssä on ollut tauko ajalla 1.7.–8.8.2023. Jos yhteistoimintalain mukaisen menettelyn noudattamista joudutaan arvioimaan ajalla 1.7.–8.8.2023, on ratkaistava, tuleeko Q laskea silloin henkilöstömäärään. Työneuvoston käsityksen mukaan Q:ta ei lasketa mainitun tauon aikana henkilöstömäärään, mikäli hän ei ole ollut silloin työsuhteessa X Oy:öön. Jos työsuhde on ollut yhä voimassa, tulee Q laskea mukaan, vaikka työtä ei olisi suoritettu. Lisäksi on otettava huomioon seuraavaa: työneuvosto on aiemmassa käytännössään (TN 1469-17) katsonut, että yhteistoimintalakia on sovellettava, vaikka henkilöstömäärä alittuisi lyhyen ajanjakson verran, mikäli lain soveltamisedellytyksenä oleva henkilöstömäärä täyttyy suurimman osan ajasta, esimerkiksi suurimman osan kalenterivuodesta. Se, että Q voitaisiin jättää pois laskelmasta työsuhteen puuttumisen johdosta, ei välttämättä poista yhteistoimintalain soveltamisvelvoitetta, mikäli lain soveltamisedellytyksenä oleva henkilöstömäärä on täytynyt suurimman osan vuodesta 2023.

Työntekijän poissaolon vaikutus

Yhteistoimintalain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä, joten työntekijän eriperusteiset poissaolot työsuhteen pysyessä voimassa eivät lähtökohtaisesti vaikuta lain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuun henkilöstön määrää koskevaan laskelmaan. Jos poissaolevalle työntekijälle on otettu sijainen, lasketaan henkilöstömäärään mukaan vain yksi henkilö; ei sekä poissaolevaa että häntä sijaistavaa työntekijää. Epäselvyyttä työntekijämäärän laskennasta voi syntyä tilanteissa, joissa yrityksen säännönmukaiseen toimintaan osallistunut työntekijä on pitkään poissa työstä. Tällöin voi olla tarpeellista ratkaista se, voiko työntekijän poissaolo kestoineen johtaa jossain vaiheessa siihen, että työntekijää ei pidetä enää säännöllisesti-edellytyksen piiriin kuuluvana.

Lausuntopyynnön mukaan E oli pois työstä sairauden perusteella 31.10.2022 lukien. Hänen työsuhteensa päättyi eläkkeelle jäämiseen 31.8.2023. Asiassa saadun selvityksen mukaan E:n poissaolon ajaksi ei palkattu sijaista, vaan muut työntekijät suorittivat hänen työtehtäviään. E:n jäljellä olleita työtehtäviä oli alettu jakaa muille työntekijöille E:n jäädessä sairauspoissaololle lokakuun 2022 lopussa. X Oy myös rekrytoi 31.10.2022 jälkeen työntekijöitä tuotannon kasaustehtäviin. Yhtiön selvityksen mukaan käytännössä kaikki aiemmin tuotannossa työskennelleistä sekä myöhemmin sinne rekrytoiduista työntekijöistä suorittivat ainakin jonkin verran E:n tehtäviä.

E:n poissaolo jatkui yhdenjaksoisena 31.10.2022 lukien, ja työnantaja oli ollut siinä käsityksessä, että E ei tule enää palaamaan työhön. E:n eläköityminen 31.8.2023 varmistui kesällä 2023, mutta selvitystä ei ole saatu siitä, mitä työnantaja varmistumisella tarkoittaa.

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan henkilöstömäärää koskevaan laskelmaan on otettava mukaan kaikki työnantajan työsuhteiset työntekijät. Tämän perusteella myös sairauspoissaololla oleva työntekijä tulisi laskea mukaan yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuun henkilöstömäärään niin kauan kuin hänen työsuhteensa on voimassa.

E:n sairauspoissaolo oli jatkunut hieman yli puoli vuotta kesään 2023 mennessä, jolloin työnantajan mukaan E:n työsuhteen päättymisen varmistui. E:n työsuhteen on kerrottu päättyneen eläkkeelle jäämiseen 31.8.2023. Arvioitaessa tässä yksittäistapauksessa työstä poissaolleen E:n laskemista X Oy:n henkilöstömäärään kesällä 2023 on kiinnitettävä huomiota siihen, millainen ja mihin perustunut tieto työnantajalla oli kesällä 2023 E:n mahdollisesta paluusta työhön sairauspoissaolon jälkeen. Kuten edellä todettiin, ei asiassa ole esitetty selvitystä siitä, mitä työnantajan kertoma varmistuminen eläköitymisestä tarkoitti. Mikäli varmistumisella tarkoitetaan myönteistä eläkepäätöstä, voi olla perusteltua lähteä siitä, että E:tä ei enää siinä vaiheessa laskettaisi mukaan yhtiön henkilöstömäärään. Ja vastaavasti, mikäli edellä tarkoitettua varmuutta E:n työsuhteen päättymisestä ei kesällä 2023 ollut, tulisi E laskea mukaan yhtiön henkilöstömäärään työsuhteen päättymispäivämäärään 31.8.2023 saakka.

Toisaalta vaikka E voitaisiin jättää henkilöstömäärää koskevan laskelman ulkopuolelle ja sen johdosta lain soveltamisen edellytyksenä oleva 20 työntekijän raja jäisi täyttymättä, on otettava huomioon edellä työntekijä Q:n kohdalla esitetty. Jos yhtiössä on ollut suurimman osan vuodesta 2023 vähintään 20 työntekijää, tulee yhteistoimintalaki sovellettavaksi myös sellaisena lyhyenä ajanjaksona, jona yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu henkilöstömäärä jää täyttymättä.

Sovellettu lainkohta

Yhteistoimintalain (1333/2021) 2 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan, jäsenten Douglas, Ilveskivi, Kannisto, Lahti-Leeve, Meling, Salonen ja Tarnaala sekä varajäsen Lerssin mielipiteeseen.