

*Yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksissä käytetyllä yritys-käsitteellä katsottiin tarkoitetun muodollis-juridista työnantajaa. Lain soveltaminen konserniin tai muuhun yritysryhmään kuuluvassa yrityksessä tuli näin ollen ratkaista vain tämän yrityksen oman eikä koko yritysryhmän yhteenlasketun henkilöstömäärän perusteella. Kun konserniin kuuluvan osuuskunnan henkilöstömäärä jäi alle 20:n, ei yhteistoimintalaki tullut osuuskunnassa sovellettavaksi.*

*Lausunnonpyytäjä:*

*Asia:*

*Asianosaiset:*

*Vireille:*

*Annettu:*

Yhteistoiminta-asiamies, työ- ja elinkeinoministeriö

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007)  
soveltaminen yritysryhmään. Yrityksen käsite.

1) A, B ja Kiinteistö Oy C (NN-yhtiöt / NN-konserni)

2) Asian yhteistoiminta-asiamiehelle ilmoittanut henkilö

9.12.2010

3.3.2011

## **Lausuntopyyntö**

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko NN-yhtiöitä / NN-konsernia pidettävä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalain) 3 §:ssä tarkoitettuna yrityksenä. Lausuntoa pyydetään yhtiöiden tai niiden muodostaman konsernin käytännön liiketoimintaa koskevien järjestelyjen perusteella. NN-yhtiöt (A ja sen kokonaan omistamat yhtiöt B ja C) muodostavat kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 5 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan ja 6 luvun 1 §:n nojalla konsernin. A ulkoisti 1.1.2010 lukien taloushallintopalvelut. Tämän johdosta A:n ja NN-yhtiöiden taloushallintopalveluja hoitaneet kaksi työntekijää irtisanottiin 19.11.2009 taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Ennen irtisanomista ei käyty yhteistoimintaneuvotteluja, koska A:n työntekijöiden määrä oli säännöllisesti alle 20. Lausuntoa pyydetään, koska yhteistoiminta-asiamiehelle on tehty ilmoitus, jossa epäillään yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyjen neuvotteluelvoitteiden rikkomista vähennettäessä työvoimaa A:sta.

A on osuuskunta, jossa on yhteensä 2572 osuutta. A:n tytäryhtiöitä ovat B ja C, joiden osakkeet A omistaa sataprosenttisesti.

Yhteistoimintalain 3 §:ssä yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa, riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 27) todetaan, että ”vakiintuneen tulkinnan mukaan yrityksellä tarkoitetaan sellaista juridista tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa teollisuus-, palvelu- tai muuta taloudellista toimintaa. Yritys on yleensä oikeushenkilö, kuten osakeyhtiö.” Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että lainsäädännön soveltamista tulee lähtökohtaisesti arvioida soveltamisalaa koskevan säännöksen pohjalta ja sen yrityksen kannalta, joka on muodollisesti työnantaja. Konserneissa voi käytännön liiketoiminnan harjoittamisen näkökulmasta olla perusteltua poiketa tästä vakiintuneesta soveltamisen lähtökohdasta (KKO 2010:43). Mikäli konserni on rakennettu niin, että minkään sen osana olevan yhtiön toiminta ei muodosta itsenäistä kokonaisuutta, vaan ne vain yhdessä muodostavat liiketoimintakokonaisuuden, voi olla perusteltua arvioida yhteistoimintalain 3 §:n yritys-käsitettä ja yhteistoimintalain soveltamisen edellytyksiä koko konsernin kannalta.

Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007) ei tule sovellettavaksi NN-yhtiöissä, koska henkilöstön lukumäärä ei ole vähintään 500 työntekijää. NN-yhtiöiden toimitusjohtaja Y:n mukaan marraskuussa 2009 A:ssa oli 15 työntekijää ja B:ssä 13 työntekijää. C:ssä ei ollut työntekijöitä lainkaan. Lukuihin ei ole laskettu toimitusjohtajaa eikä hallituksen jäseniä, jotka ovat toimielimiä. Irtisanomista edeltäneiden kahden vuoden aikana työntekijämäärän keskiarvo oli A:ssa 15 ja B:ssä 12.

Ilmoittajan mukaan A:ssa oli 17 vakituista ja kaksi määräaikaista, B:ssä 13 ja C:ssä ei yhtään työntekijää. Irtisanomista edeltäneiden kahden vuoden keskiarvon mukaan A:ssa oli 16,5, B:ssä 13 ja C:ssä 0 työntekijää. Konsernin yhteinen työntekijämäärä marraskuussa 2009 oli 30.

## **Yhteistoiminta-asiamiehen esittämä asianosaisilta saatu muu selvitys**

### **1. Hallinto, valinta ja kokoonpano**

Y on A:n, B:n ja C:n toimitusjohtaja. A:n hallituksen valitsee yleinen osuuskuntakokous. Hallituksessa on kuusi varsinaista jäsentä ja kolme varajäsentä. B:n ja C:n hallitukset valitsee kummankin yhtiön yhtiökokous.

Konsernilla ei ole omaa hallitusta. B:n hallitus muodostuu samoista henkilöistä kuin A:n hallitus, ja hallituksilla oli vuonna 2009 sama puheenjohtaja Z.

### **2. Liiketoiminnan organisointi ja laatu**

#### Toimitusjohtaja Y

A sekä sen tytäryhtiöt B ja C muodostavat kirjanpitolain mukaisen konsernirakennelman, mutta niin hallinnollisesti kuin toiminnallisestikin ne toimivat hyvin itsenäisesti. Kullakin yhtiöllä on oma

hallitus, kirjanpito ja ly-tunnus. Jokaisella on oma budjetti ja organisaatio, ja kutakin verotetaan itsenäisenä erillisenä yhtiönä, eikä konsernitilinpäätöstä tarvitse laatia. Konsernilla ei ole omaa hallitusta, ly-tunnusta tai muuta toiminnallista konsernielintä, jonka perusteella rekisteröidyn itsenäisen yrityksen tunnusmerkit täytyisivät. Kukin yhtiö harjoittaa omaa liiketoimintaansa. A omistaa ja hallitsee tele- ja laajakaistaverkkoja sekä langattoman verkon tukiasemia ja harjoittaa näihin liittyvää liiketoimintaa. B harjoittaa ICT-laitekauppaa, palveluiden myyntiä ja ohjelmistojen suunnittelua. Vuonna 2010 B osti TT:n ja KK-kodinkoneliikkeen toiminnan. C omistaa toimitalon, jossa A ja B ovat vuokralla.

Yritysten keskinäinen liiketoiminta perustuu kaupallisiin periaatteisiin ja sopimuksiin, eikä keskinäiseen kaupankäyntiin ole määritelty osto- tai käyttöpakkoa. B ja C ovat ostaneet tarvitsemansa taloushallintopalvelut vuosien ajan A:n yrityspalveluyksiköltä ja 1.1.2010 lukien tilitoimistolta. A:n hallitus ei käsittele muita kuin osuuskunnan toimintaan liittyviä asioita. Henkilöstön käyntikortit ja internetosoitteet olivat vuonna 2009 erilliset, kunkin omaan työnantajaan sidotut.

Markkinointiviestinnällisesti siirryttiin syyskuussa 2010 NN-tavaramerkki johdannaisiin käyntikortteihin ja internetosoitteisiin. Yhteisessä myymälässä on vuosien historiatiedon perusteella sovittu, että tietyt työt menevät päällekkäin eikä niitä vähäisen taloudellisen merkityksen vuoksi ole kannattavaa laskuttaa puolin eikä toisin.

Yritysten itsenäisyyttä korostaa myös järjestäytyminen. A on työnantajajärjestön jäsen. B ja C ovat järjestäytymättömiä. A kuuluu xx-ryhmään, ja B on liittynyt 1.7.2010 kodinkoneketjuun.

Markkinoinnissa ja imagon luonnissa toiminta on keskitetty NN-brändin alle. Yritykset toimivat markkinointiviestinnällisesti yhtenä NN-konsernikokonaisuutena. Organisaatio poikkeaa juridisesta erillisorganisaatiosta. NN-nimelle on vahvistettu tavaramerkkioikeus kaupparekisterissä, ja NN on myös aputoiminimi, jonka käyttöoikeudet A voi antaa haluamilleen toimijoille. Käyttöoikeus on annettu B:lle ja C:lle. Kaikki viralliset sopimukset, laskutus- yms. asiakirjat allekirjoitetaan aina sen yrityksen nimiin, joka vastaa yrityskokonaisuudesta. B:llä ja A:lla on omat laskutusohjelmansa. Vain kirjanpito tehdään samalla ohjelmalla.

A ja B eivät kilpaile keskenään, koska ne harjoittavat toisistaan poikkeavaa liiketoimintaa. NN-yhtiöiden taloudellinen ja toiminnallinen itsenäisyys on suuri eikä merkittävää riippuvuutta toisista ole. Riippumattomuutta korostaa sekin, ettei talousraportointia tai yksilöityjä tietoja tilinpäätösaineistoista anneta toisen yhtiön palveluksessa oleville.

### Ilmoittaja

Ilmoittaja painottaa, että A:n ja B:n kesken on toiminnallista yhtenäisyyttä ja riippuvuutta. Konsernille on laadittu vuoden 2008 toimintakertomuksen mukaan yhteinen verkosto-, palvelu- ja henkilöstöstrategia, ja konserniyhteistyönä rakennettiin laaja langaton verkko merkittävälle yritysasiakkaalle. Konsernin eri yrityksillä on yhteinen toimitusjohtaja, jonka työtä ei ole koskaan laskutettu B:ltä, eikä sieltä ole maksettu hänelle palkkaa. Tämä osoittaa taloudellista riippuvuutta A:sta ja sitä, että myös hallinnollisesti toimitaan yhteisesti. Taloudellisesta riippuvuudesta on osoituksena myös se, että A osti vuonna 2006 yy-liiketoiminnan B:lle ja laskuttaa siitä liiketoimintavuokraa.

Kaikkaa työtä ei laskuteta keskinäisesti. Yhteisen toimitusjohtajan työtä, joka on taloudellisesti hyvin merkittävää, ei ole laskutettu. Taloushallinnon töistä A on laskuttanut B:tä, muiden työntekijöiden työstä vain erikoistilanteissa. Esimerkiksi palvelupäällikkö on ollut A-palveluiden ja dd:n esimiehenä, eikä hänen työtään ole laskutettu B:ltä.

B:n myyjät myyvät A:n tuotteita ja A:n myyjät myyvät B:n tuotteita. A:n asentajat asentavat B:n tuotteita ja vastaavasti B:n huoltomiehet huoltavat ja korjaavat A:n tuotteita. Myymälä on yhteinen ja siellä B:n työntekijät palvelevat A:n asiakkaita ja A:n työntekijät B:n laskutusasiakkaita. Työtä tehdään yritysraajat ylittävästi ristiin eri yrityksille. Mainittujen yhtiöiden työntekijät käyttävät työmatkoillaan yhteisiä autoja. Yrityksillä on yksi puhelinvaihte, ja yhdestä ja samasta vaihteesta hoidetaan koko konsernin puhelut.

Konsernitiilin päätös on tehty vuosittain, ei kuitenkaan vuonna 2009. A:n hallitus seuraa tiiviisti koko konsernin raportointi- ja tilinpäätösaineistoja sekä B:n tapahtumia ja tulosta. Samoin toimitaan johtoryhmässä. Koko konsernin taloushallinnon ulkoistamista koskevan päätöksen teki A:n hallitus. Konsernilla on yhteinen johtoryhmä, joka kokoontuu kerran kuukaudessa päättämään konsernin asioista.

### **3. Henkilöstöhallinto ja työsuhteasiat**

#### Toimitusjohtaja Y

Toimitusjohtaja hoitaa työhönoton ja palkkahallinnon sekä laatii työ sopimukset. Asian valmistelee se esimies, jonka alaisuuteen rekrytointi tai palkkausmuutos kohdistuu. Toimitusjohtaja ja ao. esimies tekevät päätöksen yhdessä. B:ssä on tulospalkkaukseen perustuva palkkausjärjestelmä henkilökohtaisella peruspalkalla. A:lla palkkaus perustuu eri liittojen soveltamiin palkkaryhmiin ja niiden sääntöihin. Kaikilla NN-yhtiöillä on omat vakuutukset ja työterveyshuoltosopimukset. Yhteisen myymälän vuoksi henkilökunnan ohjeet ovat samanlaisia molemmissa yhtiöissä. A ja B ostavat nykyään työterveyspalvelut samalta yritykseltä.

#### Ilmoittaja

Toimitusjohtaja hoitaa koko konsernin työhönoton, palkkahallinnon ja työ sopimusten tekemisen. Esimiehet valmistelevat ainoastaan työhönoton. Konsernin eri yritykset eivät toimi henkilöstöhallinnollisesti kovin itsenäisesti. Vaikka kullakin yhtiöllä on omat vakuutukset ja työterveyshuoltosopimukset, toimitusjohtaja hoitaa nämä asiat. Vaikka B:ssä on tulospalkkaus, noudatetaan siellä soveltuvien osin samaa työehtosopimusta kuin A:ssa.

#### **Asianosaisten kuuleminen**

Työneuvosto on varannut hallintolain mukaisesti NN-yhtiöille ja asian yhteistoiminta-asiamiehelle ilmoittaneelle tilaisuuden esittää lausumansa asiassa. A ja B ovat antaneet asiassa seuraavansisältöiset lausumat. C ei ole lausunut asiassa, koska sillä ei ole yhtään työntekijää.

1) A toteaa, että yhteistoimintalakia sovelletaan yhtiökohtaisesti. Yhteistoimintalain kommentaari-teoksessa ilmaistun pääsäännön mukaisesti ”(k)onserneissa tai muissa yritysryhmissä yhteistoimintalain soveltaminen määräytyy kunkin yhtiön palveluksessa olevan henkilöstön mukaan eikä koko konsernin työntekijämäärän mukaan” (Äimälä, Yhteistoimintalaki – keskeinen sisältö, säädökset ja hallituksen esitys, 2007, s. 14). Myös yhteistoiminta-asiamies on lausuntopyynnössään todennut, että soveltamista tulee lähtökohtaisesti tarkastella sen yrityksen kannalta, joka muodollisesti on työnantaja. A:n tapauksessa työntekijämäärä työnantajayhtiössä ei ylittänyt yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksessä vaadittua 20 henkilön rajaa.

Yhteistoiminta-asiamies on viitannut lausuntopyynnössä korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2010:43. A esittää, että tämä ratkaisu liittyy ennen kaikkea työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään ja siihen, voidaanko irtisanomisen edellytyksiä arvioida työvoiman vähentämistilanteessa koko konsernissa. Korkein oikeus katsoi tämän mahdolliseksi, jos konsernin osana olevat yhtiöt vain yhdessä muodostavat liiketoimintakokonaisuuden. Konserni oli organisoitu eri yhtiöiden läpi kulkeviin liiketoimintalinjoihin, jolloin myös irtisanomisperusteen olemassaoloa oli tarkasteltava koko konsernin laajuisesti. A:n tapauksessa kuitenkin samaan kirjanpitolain mukaiseen konserniin kuuluvat yhtiöt ovat hallinnollisesti, taloudellisesti ja toiminnallisesti itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia.

Konsernitilinpäätös on laadittu muutamina vuosina omistajien informatiiviseen käyttöön. A:n hallituksessa on kuusi henkilöä. A:n toimitusjohtaja ei ole hallituksen jäsen, vaan hän on toiminut kokousten sihteerinä. B:n hallituksessa on kolme henkilöä, joista yksi on A:n toimitusjohtaja. Yhtiöiden taloudellinen ja toiminnallinen itsenäisyys on suuri, eivätkä ne ole riippuvaisia toisistaan. Liiketoimintojen erilaisuudesta johtuen hallitukset ovat pääsääntöisesti pakotettuja tekemään päätökset oman liiketoimintansa lähtökohdista ja sen ehdoilla.

Yhtiöt harjoittavat kukin itsenäisesti omaa liiketoimintaansa. Eri yhtiöiden läpi kulkevia liiketoimintalinjoja ei ole. A omistaa ja hallitsee tele- ja laajakaistaverkkoja ja langattoman verkon tukiasemia sekä harjoittaa näihin liittyvää liiketoimintaa. B harjoittaa ICT-laitekauppaa, palveluiden myyntiä ja ohjelmistojen suunnittelua. Vuodesta 2010 lähtien B on harjoittanut myös kodinkoneiden kauppaa.

Lähtökohtaisesti A ja B eivät kilpaile keskenään, koska ne harjoittavat toisistaan poikkeavaa liiketoimintaa. Tietyissä tuotesegmenteissä, kuten ICT- ja teletuotteissa, ketjut kilpailevat keskenään, ja tämä heijastuu myös A:n ja B:n toimintoihin. Esimerkiksi tietoturvapaketien ja teletuotteiden myynnissä liiketoiminnat menevät osittain päällekkäin. Näissä tapauksissa yhtiöt eivät tee yhteistyötä, vaan kilpailevat keskenään. Yhtiöt eivät muodosta liiketoimintakokonaisuutta. Asiakas voi muodostaa yhtiöiden tuotteista kokonaisuuden, mutta asiakkaalla on täysi vapaus hakea eri palvelut muualtakin, koska A:n ja B:n tuotteita ei ole kytketty millään tavoin sidotuksi tuotepaketiksi. Yhtiöt tarjoavat toisinaan keskittämisalennuksia, mutta eivät yhtiörajojen yli. Keskittämisalennukset ovat yhtiökohtaisia. Myös varastotilat ovat täysin erilliset. A ei voi vaikuttaa B:n tuotehinnoitteluun, joka on sidoksissa kodinkoneketjun ketjuhinnoitteluun.

Mikäli asiakas tilaa yhtiöiltä tuotekokonaisuuden, jonka toimittamiseen osallistuvat sekä A että B, hoidetaan laskutus ynnä muu myös tuossa tapauksessa liiketoiminnallisin periaattein. Asiakas voi

tilata kokonaisuuden B:ltä, jonka alihankkijana A toimii. Tämän kaltaisissa tilanteissa alihankkija valikoituu kuitenkin kilpailutuksen perusteella. NN-konserniin kuuluva yhtiö voi hävitä kilpailutuksen ulkopuoliselle. Pääosassa kokonaistoimituksia on menetelty ns. sateenvarjomallin mukaan. Tällöin päätoimittajan alihankkijoita on ollut useampia, joista yksi on voinut olla konserniyhtiö.

Yhtiöillä on yhteinen henkilöstöstrategia. Henkilöstöstrategia ei kuitenkaan tarjoa konkreettisia työkaluja toiminnan yhdenmukaiseen järjestämiseen, vaan sillä pyritään lähinnä asettamaan yhtiöille yhteiset raamit, joiden puitteissa kukin yhtiö voi tehdä omat päätöksensä. Strategia on hyvin yleispätevä ja sisältää paljon suosituksia.

NN-konsernin yhtiöt on pyritty kaikkiin tavoin pitämään toisiinsa nähden erillisinä ja toisistaan riippumattomina. Taloudellinen ja toiminnallinen riippumattomuus on ollut ja on edelleen tärkeää, jotta jonkin yhtiön heikko taloudellinen tilanne ei pääsisi vaikuttamaan yhtiörajojen yli toisen yhtiön taloutta heikentävästi. Tällä hetkellä A voisi jatkaa toimintaansa vaikeuksista, mikäli B:n harjoittama toiminta kohtaisi vaikeuksia, kuten myös B vastaavasti voisi A:n kohdatessa vaikeuksia.

Yhtiöiden edustajat ovat täysin tietoisia siitä, että yhtiöiden erillään pitäminen ei ole kaikilta osin taloudellisesti kannattavaa. Erillisyyden avulla kuitenkin saavutetaan myös edellä kuvattu riippumattomuus, jota A:n osalta edellyttää myös viestintälainsäädäntö. NN-brändin luominen oli kuitenkin ulospäin näkyvä askel kohti lähempää toiminnallista kumppanuutta, josta molemmat yhtiöt hyötyvät. Yhtiöiden todellinen yhdistäminen on yksi tulevaisuuden vaihtoehto ja sitä pohditaan. Tähän ei kuitenkaan vielä ole haluttu siirtyä, ja tässä tarkoituksessa yhtiöt on pidetty edellä kuvatulla tavalla toisistaan riippumattomina, itsenäisinä yhtiöinä.

Edellä kuvatuilla perusteilla A katsoo, ettei konsernia ole pidettävä yhteistoimintalain 3 §:ssä tarkoitettuna yrityksenä, johon yhteistoimintalakia sovelletaan. Näin ollen A:n ei voida katsoa rikoneen yhteistoimintalain mukaisten toimintatapojen noudattamista, kun se teki päätöksen taloushallinnon ulkoistamisesta.

2) B on yhtynyt edellä esitettyyn A:n näkemykseen. Lisäksi yhtiö on tuonut esille seuraavan.

EU:n perusoikeusasiakirjaan vetoaminen asiassa on erikoista, koska se ei ollut voimassa silloin, kun tehtiin A:n päätöksiä yhteistoimintaneuvottelujen käymisestä. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa mahdollisuus saada asianmukaisin tavoin riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi on turvattu yhteistoimintalailla. Tällä lailla on asianmukaisesti implementoitu joukkovähentämisdirektiivi, joten siihenkään ei ole tarpeen vedota. Ottaen huomioon yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksen ei lakia tullut soveltaa A:n tapauksessa.

B:n toiminnasta tai kirjanpidosta ei ole löydettävissä sellaisia elementtejä, että B olisi taloudellisesti tai tuotannollisesti riippuvainen A:sta. Yhteisen brändi-nimen käyttäminen ei luo toiminnallista eikä taloudellista riippuvuutta, vaan sillä pyritään tuomaan lisäarvoa molemmille osapuolille. Yhteisöjen läpi kulkevia liiketoimintalinjoja ei ole. B hoitaa taloutensa ja sopimuksensa itsenäisesti ja markkinaehtoisesti. Taloudellista riippuvuutta tuovaa liiketoimintojen yhteistä hoitoa tai yhteistä toimintastrategiaa ei ole. B kilpailee tietyissä tuotesegmenteissä A:n kanssa. Henkilöstön siirtoja puolelta toiselle ei ole tapahtunut tai tapahtumassa, eikä yhteisellä henkilöstöstrategialla ole ollut

näkyvää vaikutusta B:n toimintaan. Henkilöstö- ja palkkahallinto hoidetaan liiketoiminnan lähtökohdista, ei konsernilähtöisesti.

B toteaa, ettei ole suinkaan selvää, että yhteistoimintalain soveltamisalaa olisi arvioitava samoin perustein kuin työsopimuslain mukaista uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvoitetta, jossa yhtiörajat voivat ylittyä. Yhteistoimintalaissa tarkoitettu yritys ei ole sama asia kuin työsopimuslaissa tarkoitettu työnantaja. Työsopimuslakia koskevat oikeustapaukset eivät ole relevantteja arvioitaessa yhteistoimintalain yritys-käsitettä. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentissa on laajennettu työnantaja-termin sisältöä. Näin ei ole tehty yhteistoimintalaissa, koska pienten yritysten neuvotteluelvoitteen on tarkoitettu toteutuvan työsopimuslain 9 luvun säännöksiin. Yritysryhmien yhteistoimintaa koskee laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä, mutta sen soveltamisalaan ei B eikä A kuulu, koska niissä ei ole riittävästi henkilöstöä. Yhteistoimintalaki ei tunne konsernia, eikä yrityksen määritelmää voida laajentaa ulottumaan sillä tavoin kuin yhteistoiminta-asiamies on esittänyt.

B korostaa, että useissa korkeimman oikeuden ratkaisuihin on todettu, että pelkästään omistajalle kuuluvan vallan käyttäminen kirjanpitolain mukaiseen konserniin kuuluvissa yhtiöissä ei vielä merkitse sitä, että yhtiöt muodostaisivat todellisuudessa yhden kokonaisuuden. B:n ja A:n liiketoimintaa ei ole organisoitu siten, että se muodostaisi keskinäisen taloudellisen ja toiminnallisen riippuvuuden. Tietyt vähäiset toiminnalliset yhtymäkohdat eivät muodosta mainittua riippuvuutta. Yhteistoimintalakia on tarkasteltava yrityskohtaisesti.

3) *Asian ilmoittaja* on lausumassaan tuonut esille, että A ja B pidetään erillään kirjanpidollisesti, mutta toiminnallisesti yritykset on pyritty kaikin tavoin pitämään yhtenäisinä jo vuosia. Ennen kahden henkilön irtisanomista olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut.

Ilmoittajan mukaan työlainsäädäntöä tulee tulkita ja soveltaa yhtenäisesti. Korkein oikeus päätti ratkaisussaan KKO 2010:43, että konsernia voitiin pitää yhtenä työnantajakokonaisuutena ja että työsopimuslain 7 luvun 3 §:n irtisanomisperusteen olemassaoloa voitiin arvioida koko konsernin puitteissa. Nyt käsillä olevassa asiassa on kysymys samanlaisesta yhteisestä työnantajakokonaisuudesta kuin mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa. Tarkoituksenmukaista on, että samanlaista tulkinta- ja soveltamislinjaa kuin korkein oikeus on soveltanut työsopimuslain 7 luvun säännösten kohdalla, tulee noudattaa myös yhteistoimintalain piirissä. B:n, A:n ja C:n toiminnot muodostavat yhteisen työnantajakokonaisuuden, eikä minkään konserniin kuuluvan yhtiön toiminta muodosta selkeää itsenäistä kokonaisuutta.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen lisälausuma**

Yhteistoiminta-asiamies on vielä todennut B:n lausuman johdosta seuraavan.

Lausuntopyynnön kohteena olevassa asiassa työntekijät oli irtisanottu 19.11.2009 eli noin 1,5 viikkoa ennen EU:n perusoikeuskirjan voimaantuloa. Mikäli lausuntopyynnön kohteena olevassa asiassa olisi käyty yhteistoimintalain mukaiset työvoiman vähentämisneuvottelut, olisi irtisanomispäi-

västä laskettuna lakisääteinen vähimmäisneuvottelu-aika ulottunut joulukuulle 2009, jolloin perusoi-  
keuskirja oli jo voimassa (1.12.2009 lukien).

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yritystoiminnan järjestämistapojen muutokset ja niiden moni-  
muotoisuus perustelevat yhteistoimintalain soveltamisalan tarkastelua yhtiökohtaista tarkastelua  
laajempaan. Kun irtisanomisperuste ja takaisinottovelvoite ovat määriteltävissä konsernitasolla, on  
välttämätöntä voida edellyttää, että irtisanomista edeltävä neuvottelumenettelysääntely on sovellet-  
tavissa myös näissä tilanteissa, mikä puolestaan edellyttää yritys-käsitteen tarkastelua ja määrittelyä  
niin, että irrottaudutaan vakiintuneesta yhtiökohtaisesta tarkastelusta.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yhteistoimintalaissa säädetyn yritys-käsitteen tarkastelu va-  
kiintunutta yhtiökohtaista tarkastelua laajempaan on perusteltavissa myös joukkovähentämisdirek-  
tiivin tehokkaalla soveltamisella kansallisella tasolla. Työsopimuslain ns. pienten työnantajien  
kuulemismääräys työsopimuslain 9 luvun 3 §:n 1 momentissa koskee työnantajan selvitysvelvolli-  
suutta. Selvittäminen on luonteeltaan lähellä tiedottamista, siis tiedottamiseen verrattava  
työnantajan yksipuolinen toimi. Selvittämisestä puuttuu neuvottelemiseen sisällöllisesti kuuluva  
vuoropuhelu. Selvittäminen poikkeaa luonteeltaan joukkovähentämisdirektiivin II jakson 2  
artiklassa ja yhteistoimintalain 8 luvussa säädetystä neuvottelusta. Tämä käy ilmi myös, kun  
verrataan työsopimuslain 9 luvun 3 §:n 1 momentin ja 9 luvun 3 §:n 3 momentin sisältöä  
keskenään. Pykälän ensimmäinen momentti käsittelee selvittämistä, kolmas momentti käsittelee  
neuvottelemista. Työsopimuslain selvittämisvelvollisuuden ja yhteistoimintalain  
neuvotteluelvöllisyyden rikkomisen seuraamusjärjestelmät eroavat nekin toisistaan.  
Selvittämisvelvollisuuden rikkomista ei ole erikseen sanktioitu. Yhteistoimintalain työvoiman  
vähentämistä koskevien neuvottelumenettelysäännösten rikkomisen seuraamuksena on hyvitys. EU-  
oikeuden mukaan seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Yhteistoiminta-asiamies viittaa korkeimman oikeuden käytäntöön, joka osoittaa, että kun tarkaste-  
lun kohteena on vakiintuneen yhtiökohtaisen tarkastelun ulkopuolella oleva tilanne, konserni-  
työnantajuus ratkaistaan yksittäistapauksittain kokonaisharkinnalla. Samaa lähestymistapaa on pe-  
rusteltua käyttää yrityksen määrittelyssä. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että hänelle toimitetun  
aineiston perusteella NN-yhtiöissä konserniyritysten toiminnallinen, hallinnollinen ja taloudellinen  
yhtenäisyys sekä henkilöstöhallinnon hoitaminen yhtenäisesti on ilmeistä. Yhteistoiminta-asiamies  
painottaa konserniyritysten yhteisen toimitusjohtajan roolia henkilöstöasioiden hoidossa ja  
henkilöstöasioiden hoitamisen vuosia jatkuneita yhteisiä käytäntöjä. Vuosien ajan noudatettua  
vakiintunutta käytäntöä ei voida pitää vain poikkeustilannetta varten käyttöön otettuna menettelyinä.

## **Perustelut**

### **1. Lausunnon kohde**

Asiassa on kysymys siitä, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalaki,  
334/2007) 3 §:ssä tarkoitetaan yrityksellä, ja onko yhteistoimintalakia tullut soveltaa A:n, B:n ja  
C:n kirjanpitolain (1336/1997) mukaan muodostamassa konsernissa.



Kun A irtisanoi kertoelmasta ilmenevin tavoin työntekijöitään marraskuussa 2009, osuuskunnassa oli 15–17 työntekijää. Osuuskunnan henkilöstömäärä ei näin ollen täyttänyt yhteistoimintalain soveltamisen edellyttämää 20 työntekijän vähimmäismäärää. Koko konsernin työntekijämäärä oli sitä vastoin ollut tuolloin 28–30.

Lausuntopyynnössä ja tässä käsiteltävän asian yhteistoiminta-asiamiehelle ilmoittaneen henkilön lausumissa sekä näitä täydentävissä myöhemmissä asiakirjoissa on korostettu, että yritysryhmään kuuluvat osuuskunta ja kaksi osakeyhtiötä muodostivat yhdessä hallinnollisesti, taloudellisesti, toiminnallisesti ja henkilöstöasioissa liiketoimintakokonaisuuden. Siten ne olivat keskinäisessä riippuvuussuhteessa. Tämän perusteella yritysryhmään kuuluvien eri yritysten kaikkien työntekijöiden yhteenlaskettu määrä olisi merkitsevä yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin säännöstä sovellettaessa. Koska yritysryhmään kuuluvien eri yritysten yhteenlaskettu työntekijämäärä oli ylittänyt yhteistoimintalaissa säädetyn työntekijäin vähimmäismäärän, olisi yhteistoimintalakia tullut soveltaa A:n irtisanoessa työntekijöitään.

Sekä A että B ovat sitä vastoin korostaneet, että kaikki yritysryhmään kuuluvat yritykset toimivat toisistaan riippumattomina itsenäisinä oikeushenkilöinä ja työnantajina. Kun yhteistoimintalaissa säädettyä työntekijämäärää on tarkasteltava yrityskohtaisesti, ei yhteistoimintalaki olisi tullut sovellettavaksi A:n irtisanoessa työntekijöitään.

## **2. Yhteistoimintalaissa tarkoitettu ”yritys”**

Yhteistoimintalakia sovelletaan erikseen säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta sen 2 §:n 1 momentin mukaan ”yrityksessä”, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Lain 3 §:n mukaan yrityksellä tarkoitetaan ”yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole”.

Hallituksen esityksessä yhteistoimintalaksi todetaan, että lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa (HE 254/2006, s. 40–41). Säännöksellä laajennettiin lain soveltamisalaa niin, että sitä on sovellettava kaikissa ”yrityksissä” riippumatta siitä, onko yrityksen toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole, ja riippumatta siitä, mistä varoista yrityksen toimintaa tuetaan. Muita laajennuksia soveltamisalaan ei tehty.

Nyt käsiteltävässä tapauksessa yritysryhmään kuuluvat osuuskunta ja kaksi osakeyhtiötä. Niillä kaikilla on selvityksen mukaan taloudellista toimintaa, ja näin niitä voidaan pitää laissa tarkoitettuina yrityksinä. Yhteistoimintalakia on kuitenkin sovellettava vain yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintalaissa tai sen perusteluissa ei ole mitään viitteitä siitä, että yrityksellä tarkoitettaisiin jotain muuta kuin muodollis-juridista työnantajaa. Yhteistoimintalaissa ei ole myöskään säädetty

sen soveltamisesta konserneihin tai muihin yritysryhmiin. Yritysryhmään kuuluvien eri yhteisöjen henkilöstömääriä ei näin ollen lasketa yhteen, vaan kunkin yritysryhmään kuuluvan yhteisön henkilöstömäärää tarkastellaan erikseen arvioitaessa, onko yritysryhmään kuuluvassa yrityksessä sovellettava yhteistoimintalakia (ks. myös TN 1319-95). Nyt käsiteltävässä tapauksessa ratkaisevaa yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin säännöksen kannalta on ainoastaan edellä mainitut irtisanomiset toimittaneen A:n työntekijämäärä. Tämän osuuskunnan palveluksessa oli tuolloin säännöllisesti 15–17 työntekijää.

Lakia, ja erityisesti verrattain uutta lakia, tulee tulkita sen sanamuodon ja lainsäätäjän tarkoituksen mukaan. Yhteistoimintalain sanamuotoa ja lainsäätäjän tarkoitusta yritys-käsitteen sisällöstä voidaan pitää kiistattomina. ”Yrityksellä” tarkoitetaan muodollis-juridista työnantajaa, eikä tätä käsitettä voida tulkita laajemmin, ellei voida osoittaa, että liiketoimintayksiköitä olisi järjestelty nimenomaisessa tarkoituksessa kiertää yhteistoimintalaissa säädetyt työnantajavelvoitteet. Muunlaiset mahdolliset riippuvuudet yritysryhmän toisista yrityksistä, näiden jonkinlainen yhtenäinen liiketoiminta tai muut vastaavat seikat eivät vaikuta yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin tulkintaan ja soveltamiseen.

Yhteistoiminnasta konserneissa ja muissa yritysryhmissä on säädetty erikseen lailla yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysryhmissä (335/2007). Lakia sovelletaan yhteisölaajuisien yritysten ja yritysryhmien ohella suomalaiseen yritysryhmään, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Tämän lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin vain yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää. Laki tulee sovellettavaksi konserneissa ja muissa sen soveltamisalaan kuuluvissa yritysryhmissä. Yhteistoiminta yritysryhmissä on siis järjestetty yhteistoimintalaista erillisellä lailla.

Sekä lausuntopyynnössä että sitä täydentävissä myöhemmissä kirjelmissä on korostettu, että yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin tulkinnassa tulisi ottaa huomioon korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2010:43, samoin kuin aikaisemman työsopimuslain (320/1970) voimassa ollessa annetut tuomiot KKO 1995:93 ja KKO 1998:77. Näiden tuomioiden johdosta olisi lausuntopyynnön mukaan aiheellista poiketa myös yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin säännöksen vakiintuneesta tulkinnasta, jonka mukaan ”yrityksellä” tarkoitetaan muodollis-juridista työnantajaa.

Korkein oikeus päätyi ratkaisussaan KKO 2010:43 siihen, että oli perusteltua arvioida taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta koko konsernin taloudellisten ja tuotannollisten olosuhteiden kannalta, koska konserni oli jo ennen työntekijän irtisanomiseen johtaneita liiketoiminnan järjestelyjä toiminut yhtenä liiketoimintakokonaisuutena, vaikka työntekijä oli muodollisesti ollut yhden konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa.

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentti on erityissäännös työnantajan työn tarjoamisvelvollisuudesta ”yritysryhmässä”. Tällä työntekijän irtisanomissuojaa koskevalla säännöksellä on laajennettu irtisanomista harkitsevan työnantajan uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvoitetta yritysryhmissä yli muodollisten yritysrajojen. Tällaisen erityissäännöksen tai myöskään korkeimman oikeuden rat-

kaisun KKO 2010:43 perusteella ei kuitenkaan voida tehdä analogiapäätelmiä ainakaan yhteistoimintalain 2 §:n 1 momenttia sovellettaessa.

Työneuvoston käsityksen mukaan yhteistoimintalaissa säädetyn yritys-käsitteen tulkinnan laajentamista ei voida myöskään perustella Euroopan unionin lainsäädännöllä.

### **3. Lopputulos**

Arvioitaessa, olisiko A:n tullut soveltaa yhteistoimintalakia irtisanoessaan aiemmin mainittujen kahden työntekijänsä työsopimukset, huomioon on otettava vain tämän osuuskunnan henkilöstömäärä.

Esitetyn selvityksen mukaan osuuskunnassa oli ollut irtisanomishetkellä vähemmän kuin yhteistoimintalain soveltamiseen vaadittavat 20 työntekijää. Näin ollen yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki ei ole tullut sovellettavaksi lausuntopyynnössä tarkoitettussa tapauksessa.

### **4. Sovelletut oikeusohjeet**

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 ja 3 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Tiitisen, jäsenten Koskinen, Ahonen, Douglas ja Virtanen sekä varajäsenten Siitonen, Posio ja Wilska mielipiteeseen.