

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE YHTEISTOIMINTALAIN SOVELTAMISESTA YRITYKSEN TYÖSOPIMUSSUHTEISEEN JOHTOON

XXXXXX on pyytänyt 6.6.2011 yhteistoiminta-asiamieheltä ohjetta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jatkossa yhteistoimintalaki) soveltamisesta yrityksen työsopimussuhteiseen johtoon, erityisesti jäseniin yrityksen johtoryhmässä, joka toimii yrityksen ylimmän johtajan eli osakeyhtiössä toimitusjohtajan ja yhdistyksessä tavanomaisesti toiminnanjohtajan, operatiivisen toiminnan tukiryhmänä.

Ohjetta on pyydetty siitä, ketkä kuuluvat yhteistoimintalain henkilöllisen soveltamisen piiriin lain yhteistoimintamenettelyissä. Pyyntöä keskeisenä kysymyksenä on, ovatko yritykseen työsopimuslain (55/2001) 1:1 §:ssä tarkoitettussa työsopimussuhteessa olevat johdon jäsenet yhteistoimintalaissa säädettyjen yhteistoimintamenettelyjen piirissä. Kysymys kytkeytyy myös yhteistoimintalain 2 §:ssä säädettyyn lain soveltamisalaan: Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (2.1 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivalta ja tehtävät

Yhteistoiminta-asiamies valvoo mm. yhteistoimintalain noudattamista sekä ohjaa ja neuvoo em. lain soveltamisessa (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §, 2 § 1-, 2- ja 4-kohdat). Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa antaa valvottavanaan olevasta lainsäädännöstä tulkintoja eikä tehdä sitovia ratkaisuja, mitkä kuuluvat tuomioistuimen toimivaltaan.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE

Yhteistoimintalaissa tarkoitettu yritys ja lain soveltamisala

Yhteistoimintalain 3 §:n mukaan yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Vuoden 1978 yhteistoimintalain (725/1978) vakiintuneen tulkinnan mukaan yrityksellä tarkoitettiin osakeyhtiötä, osuuskuntaa ja muuta asianmukaisesti rekisteröityä itsenäistä oikeushenkilöä ja luonnollista henkilöä, joka harjoitti teollista-, palvelu- tai muuta toimintaa. Vuoden 2007 yhteistoimintalaissa soveltamisala laajeni muun muassa kulttuuripalveluja ja muita palveluja tarjoaviin laitoksiin ja muihin vastaaviin laitoksiin, niiden oikeudellisesta muodosta tai rahoituksellisesta tavasta riippumatta (HE 254/2006 sivu 27)

Yhteistoimintalakia sovelletaan tietyin säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (2.1 §).

Korkein oikeus on antanut ratkaisuja työsopimuslain soveltamisalasta. Osakeyhtiön toimitusjohtaja (KKO 1986 II 40; 1990:114, 1992:172 ja 1997:36) ja osuuskunnan toimitusjohtaja (KKO 1989:136) ovat toimielimiä ja työsopimuslain soveltamisen ulkopuolella. Liikepankkilain (1269/1990, kumottu) nojalla liikepankin sisäisenä hallituksena toimivan

johtokunnan jäsen ja hallintojohtaja ei ole työsuhhteessa (KKO 1999:97A). Yhdistyksen toimitusjohtaja on työsuhhteessa yhdistykseen (KKO 1996:49). Ratkaisevaa työsopimuslain soveltamisen ulkopuolelle jäämisen arvioinnissa on, onko kyseisen henkilön asemasta hallinto- tai toimielimenä säädetty (KKO 1991:168).

Työsopimuslain soveltamisen ulkopuolella olevat eivät ole yhteistoimintalain soveltamisen piirissä; kyse ei ole työntekijöistä (Yhteistoimintalaki 7.1-2 §).

Yhteistoiminnan osapuolet yhteistoimintalain mukaan

Vuoden 1978 yhteistoimintalaissa yhteistoiminnan osapuolista oli säädetty lain 3 §:ssä, jonka mukaan yhteistoiminnan osapuolia olivat työnantaja ja yrityksen henkilöstö (3.1 §). Vuoden 1978 yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (39/1978, sivu 7) oli todettu: ”Lakiesityksessä tarkoitettujen henkilöstöryhmien ulkopuolelle jäävät aina yritysjohton edustajat, minkä vuoksi yritysjohton edustajia koskevia asioita ei ole tarkoitettu sisällytettäväksi lain edellyttämän yhteistoimintamenettelyn piiriin”. Tätä vastaavaa poissulkevaa kirjausta ei ole vuoden 2007 yhteistoimintalaissa ja tämän lain esitöissä.

Vuoden 2007 yhteistoimintalain tarkoituksena on 1 §:n mukaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välisiä sekä henkilöstöryhmien keskinäisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Lain tavoitteena on lisäksi muun muassa lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Vuoden 2007 yhteistoimintalain 2 luku käsittelee yhteistoiminnan osapuolia. Laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö (7.1 §). Yhteistoimintalain 8 §:ssä on säädetty henkilöstöryhmistä ja henkilöstöryhmien edustajista. Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (254/2006, sivu 29) mukaan esimiesasemassa oleva ”ylempi toimihenkilö” kuuluu työsuhhteisena työntekijänä ylempien toimihenkilöiden muodostamaan henkilöstöryhmään, ellei hänen työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä ole pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamistehtävänä. Em. hallituksen esityksen mukaan yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamistehtävässä oleva esimies ei kuulu ylempien toimihenkilöiden muodostamaan henkilöstöryhmään.

Kysymys henkilöstöryhmään kuulumisesta ja yritysjohton edustajista yhteistoimintamenettelyissä on eri asia kuin se, ketkä ovat yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen piirissä (Ks. Kairinen, Työoikeus perusteineen 2. painos sivu 498. Työelämän Tietopalvelu OY Masku Raisio 2009). Vuoden 2007 yhteistoimintalaissa ja sen esitöissä ei ole vuoden 1978 yhteistoimintalain esitöitä vastaavaa nimenomaista kirjausta, jolla yritysjohtoon kuuluvat olisi suljettu yhteistoimintamenettelyjen ulkopuolelle.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty toisilleen vastakkaisia näkemyksiä yhteistoimintalain soveltamisesta yritysjohtoon. On todettu (Äimälä–Rautiainen–Hollmén: Yhteistoimintalaki sivu 46), että ”*Henkilöstöryhmien ulkopuolelle jäävät aina yritysjohton edustajat. Heitä koskevat asiat eivät kuulu myöskään yhteistoimintamenettelyn piiriin. Nämä yritysjohtoon kuuluvat henkilöt määrittelee yrityksen ylin johto. Ongelmaksi saattaa tällöin muodostua rajanveto yritysjohton ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Lähtökohtana on*

pidettävä sitä, että yrityksen johtoryhmä kuuluu yritysjohtoon myös yhteistoimintalakia sovellettaessa. Yritysjohdon edustajia määriteltäessä voidaan tulkinta-apuna käyttää myös työaikalakia (605/1996). Sen mukaan työaikalain ulkopuolelle jää työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamistehtävänä. Yritysjohdon käsite ei kuitenkaan ole useinkaan sama työaikalakia ja yhteistoimintalakia sovellettaessa. Rajanveto voi olla myös erilaisissa yritysorganisaatioissa erilainen. Rajanvetoa tehtäessä on lisäksi otettava huomioon, että keinotekoinen ratkaisu voi olla henkilöstöpoliittisesti haitallinen.” Toisaalta on todettu (Kairinen: Työoikeus perusteineen 2009 sivu 498, erityisesti alaviite 143): ”Yritysjohdon edustajat jäävät aina henkilöstöryhmien ulkopuolelle. Eri asia on, jos heidän omaa työsuhdeturvaa koskevassa asiassa tulisi neuvotella suoraan heidän itsensä kanssa, kuten 46.2 §:ssä säädetään” ja ”kysymys yhtiön ylimpien johtajien asemasta on osin tulkinnanvarainen. Yritysjohdosta voi kuulua sellaisessa asemassa olevia, joita ei voitane, kun yhdenvertaisuuskin otetaan huomioon, sulkea lain piiristä esim. siten kuin TAL 2 §:n 1 kohdassa tehdään”.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys on, että yhteistoimintalakia sanamuodon mukaan sovellettaessa yritysjohdon työsopimussuhteisten jäsenten on katsottava kuuluvan yhteistoimintalain yhteistoimintamenettelyjen piiriin. Näkemys on perusteltavissa yhteistoimintalain ja sen esitöiden useilla kirjauksilla sekä toisaalta sillä, ettei yhteistoimintalain ja sen esitöissä ole kirjausta, jonka nojalla yritysjohtoon kuuluvat olisi suljettu lain soveltamisalan ja säädettyjen yhteistoimintamenettelyjen ulkopuolelle. Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja (7.2 §). Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan pääperiaatteena on, että yhteistoiminta työpajoilla toteutetaan toisaalta yrityksen toimintaorganisaation puitteissa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajan kesken (HE 254/2006 sivu 28). Yhteistoimintaneuvottelujen osallisena olisi työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä. Yhteistoimintalain 6 luku koskee yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja töiden järjestelyjä. Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen, jollei toisin sovita (34.2 §). Yhteistoimintalain 8 luku koskee yhteistoimintamenettelyä työvoiman käyttöä vähennettäessä. Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä yhteisessä kokouksessa. Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken (46.1-2 §). Osana yhteistoimintalain neuvottelumenettelysääntelyä työvoiman käyttöä vähennettäessä on työnantajalle säädetty ilmoitusvelvollisuus TE-toimistolle (48 §).

Yhteistoimintalain ja työaikalain soveltamisalat ja työaikadirektiivi

Yhteistoimintalaki ja työaikalaki (605/1996) sääntelevät eri asioita. Yhteistoimintalain sääntely koskee tiedottamista ja neuvottelua yritystoiminnan eri muutostilanteissa. Työ-

aikalailta säädetään työajan järjestämisestä ja huolehditaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työaikalakia ei siinä olevan nimenomaisen säännöksen perusteella sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä (Työaikalaki 2 §:n 1 mom. 1-kohta).

Työaikalailta on saatettu kansallisesti voimaan työaikadirektiivi (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista A:4.11.2003). Jäsenvaltiot voivat poiketa tietyistä direktiivin säännöksistä, kun työajan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä, erityisesti, kun on kyse johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta. Poikettavat kohdat ovat: päivittäinen lepoaika, tauot, viikoittainen lepoaika, viikoittainen enimmäistyöaika, yötyön kesto ja vertailujaksot (17 artikla). Tässä direktiivissä ei ole sääntelyä, jonka mukaan se huomioidaisiin tiedottamista ja kuulemista koskevan kansallisen lainsäädännön, Suomessa yhteistoimintalain, henkilöllisen soveltamisalan määrittelyssä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työaikalain ja yhteistoimintalain soveltamisalat eivät ole samat eikä niiden henkilöllinen soveltamisala ole päällekkäinen verrattaessa työaikalain ja työaikadirektiivin sanamuotoja yhteistoimintalain sanamuotoihin.

Liikkeenluovutus-, joukkovähentämis- ja yhteistoimintamenettelydirektiivit ja EU:n perusoikeuskirja sekä yhteistoimintalain henkilöllinen soveltaminen

Yhteistoimintalailta on saatettu kansallisesti voimaan liikkeenluovutusdirektiivi (Neuvoston direktiivi 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen tai taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä A.12.3.2001), joukkovähentämisdirektiivi (Neuvoston direktiivi 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä) ja yhteistoimintamenettelydirektiivi (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä A:11.3.2002). Näiden direktiivien sääntely on keskeisessä asemassa yhteistoimintalain henkilöllisen soveltamisalan ja -rajan määrittelyssä.

Liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitetaan 2 artiklan mukaan a) ”luovuttajalla” luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa, b) ”luovutuksensaajalla” luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta luovutuksen seurauksena tulee yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa työnantaja, c) ”työntekijöiden edustajilla” ja vastaavilla ilmaisuilla jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaisia työntekijöiden edustajia ja d) ”työntekijällä” henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö. Direktiivissä todetaan myös, että 2. ”Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai työsuhteen määrittelmän osalta”.

Liikkeenluovutusdirektiivillä säännellyt oikeudet koskevat työntekijöitä. Työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö. EU:n oikeuskäytännössä liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettu työntekijä on määritelty ratkaisuisissa 19/83 *Wendelboe* (kohta 16) ja 105/84 *Danmols Inventar* (kohdat 27-28). Työntekijän määritelmä vaihtelee jäsenvaltioittain, sillä määrittelyn lähtökohtana on kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö. Suomessa määrittely perustuu työsopimuslakiin. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännön mukaan työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolella ovat osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat, joiden asemasta hallinto- tai toimielimenä on erikseen säädetty.

Liikkeenluovutusdirektiivissä ei ole työaikadirektiivin 17 artiklan kaltaista säännöstä, joka antaisi jäsenvaltioille mahdollisuuden poiketa direktiivin sääntelystä työntekijän aseman perusteella. Jäsenvaltiot voivat 7 artiklan 5-kohdan mukaan rajata tiedottamista ja neuvottelua koskevat velvoitteet koskemaan yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Suomen yhteistoimintalain 2 §:ssä on säädetty, että lakia sovelletaan tietyin säädetuin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Työntekijöiden säännöllistä määrää laskettaessa huomioidaan kaikki yrityksen työsuhteiset työntekijät työtehtävien luonteesta tai asematasosta riippumatta.

Joukkovähentämisdirektiivin tavoitteena on antaa työntekijöille suoja joukkovähentämistilanteissa (johdanto kohta (2)), jotka ovat työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, mitkä eivät liity yksittäisiin työntekijöihin. Direktiivissä ei ole työntekijän määritelmää. EU:n oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltio ei voi ottaa käyttöön sellaista työntekijämääritelmää, mikä vie direktiiviltä sen täyden tehon (*Julkisasiamies Mengozzi asiassa C-385/05 CGT* kohdat 75 ja 85–86; *C-385/05 CGT* kohdat 48–49). Direktiivissä käytetään toistuvasti työnantaja-käsitettä, tätä määrittelemättä. Direktiivissä säädetty suoja toteutuu toisaalta tiedottamisen ja neuvottelun, toisaalta viranomaistiedottamisen muodossa (artikla 3). Direktiivin tiedottamista ja kuulemista koskeva sääntely, samoin kuin viranomaiselle tapahtuva ilmoittaminen joukkovähentämisistä, ovat työnantajalle säädettyjä velvollisuuksia.

Joukkovähentämisdirektiivin tiedottaminen ja neuvottelu (2 artikla) rakentuu työnantajan ja työntekijöiden edustajien väliselle vuorovaikutukselle, mikä on myös Suomen yhteistoimintalaissa ensisijainen menettely (46.1 §). Direktiivissä ei ole sääntelyä, mikä koskisi työnantajan ja yksittäisten työntekijöiden välistä tiedottamista ja neuvottelua, mikä voidaan ymmärtää joukkovähentämisen määritelmän pohjalta: se perustuu myös numeeriseen määrittelyyn (1 artikla). Direktiiviä on toisaalta tulkittu niin, että se ei vaadi, ainkaan suoraan ja muodollisesti, tiedottamisen ja kuulemisen edellytyksenä henkilöstöedustusta koskevan rakenteen järjestämistä (*Julkisasiamies Mengozzi asiassa C-385/05 CGT* kohta 70).

Yhteistoimintamenettelydirektiivissä tiedottaminen ja kuuleminen on säädetty työntekijöiden oikeuksina. Direktiivissä työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö tai kansallinen käytäntö (2 artikla d). Direktiivin työntekijän määritelmä kytkeytyy kansalliseen työlainsäädäntöön ja käytäntöön eli direktiiviä sovelletaan kaikkiin kansallisessa lainsäädän-

nössä työntekijöiksi määriteltyihin. Tämä tarkoittaa Suomessa työsopimuslain soveltamispiirissä olevia työntekijöitä. Jäsenvaltio ei voi ottaa käyttöön sellaista työntekijämäärittelmää, mikä vie direktiiviltä sen täyden tehon (julkisasiamies Mengozzi asiassa C-385/05 CGT kohdat 56, 67 ja 86; C-385/05 CGT kohta 58.)

Perusoikeuskirjan 27 artiklassa on säädetty työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla taasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin. Perusoikeuskirjassa oikeutta saada tieto ja tulla kuulluksi määrittävät seuraavat kriteerit: Oikeus koskee työntekijöitä tai heidän edustajiaan, mikä mahdollistaa sekä yksilölliset, työnantajan ja työntekijän väliset menettelyt, että kollektiiviset menettelyt. Tiedottamisen ja kuulemisen on oltava oikea-aikaista, ja se toteutetaan yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti ja niistä ilmenevin edellytyksin. Artiklan 27 tavoitteena on suojella yksittäisen työntekijän oikeutta tiedottamiseen ja kuulemiseen erityisesti yritystoiminnan muutostilanteissa, kuten liikkeen luovutuksessa ja joukkovähentämisissä.

Liikkeenluovutusdirektiiviä ja yhteistoimintamenettelydirektiiviä on sovellettava direktiivien nimenomaisen määräyksen mukaan kansallisessa palvelussuhdelainsäädännössä määriteltyihin työntekijöihin. Em. direktiiveissä ei ole säädetty työntekijän tehtävistä tai asemasta johtuvia poikkeuksia. Joukkovähentämisdirektiivin työntekijäkäsité on oikeuskäytännössä omaksutun kannan mukaan sidoksissa kansallisen tason työntekijämäärittelyyn. Kukin tarkasteltavista direktiiveistä kattaa kaikki kansallisen palvelussuhde- tai työlainsäädännön piirissä olevat työntekijät poikkeuksitta, mikä tarkoittaa Suomessa yrityksen kaikkia työsopimussuhteisia työntekijöitä.

Yhteistoimintalaki ja työaikalaki sääntelevät eri asioita, joten työaikadirektiivin 17 artiklan ja työaikalain 2 § 1 momentin 1-kohdan poikkeussäännöksillä ei voida perustella em. säädösten soveltamisalan ulkopuolelle kuuluvia asioita. Työaikadirektiivin 17 artiklaa ja työaikalain 2 § 1 momentin 1-kohtaa vastaava sääntely, jolla tietyt kansallisen palvelussuhdelainsäädännön piirissä olevat työntekijät tai työntekijäryhmät suljetaan työtehtävien luonteen tai työntekijän aseman perusteella jäsenvaltiossa yritystoiminnan muutostilanteita koskevia direktiivejä vastaavan kansallisen sääntelyn ulkopuolelle, ei ole direktiivien sanamuodon sekä oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden mukaan sallittua. Täten kansallisen palvelussuhdelainsäädännön piirissä olevat työntekijät tai työntekijäryhmät kuuluvat jäsenvaltiossa yritystoiminnan muutostilanteita koskevia direktiivejä vastaavan kansallisen sääntelyn piiriin.

Jos yrityksen työsopimussuhteinen johto olisi suljettu yhteistoimintalain soveltamisen ulkopuolella nimenomaisella säännöksellä, se vaikuttaisi direktiivejä vastaavan kansallisen lain soveltamedellytyksiin ja samalla yhteistoimintamenettelyjen soveltamiseen yritystasolla. Esimerkiksi voidaan mainita Suomen yhteistoimintalain 6 luvun yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia koskevat menettelyt. Yhteistoimintalain mukana pääsääntönä on kollektiivinen neuvottelu. Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään neuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen (34 §). Osana yhteistoimintalain neuvottelumenettelysääntelyä työvoiman käyttöä vähennettäessä on säädetty työvoimatoimistolle ilmoittamisesta (48

§). Direktiivin pakottavassa sääntelyssä viranomaistiedottamiseen ei ole säädetty työntekijän tehtävistä tai asemasta johtuvia poikkeuksia. Suomessa on nimenomaisesti säännelty mahdollisuudesta neuvotella harkittavina olevista yhtä tai useampaa työntekijää koskevista työvoimavähennyksistä työntekijän ja työnantajan välillä (46.2 §).

Perusoikeuskirjaa sovellettaessa tiedottamisen ja kuulemisen katsotaan pitävän sisällään sekä työntekijäkohtaisen että kollektiivisen tason. Perusoikeustarkastelussa olennaista on yksittäisen työntekijän intressien suojeleminen.

Yhteistoiminta-asiamiehen ohjeen yhteenveto

Käsitellyn säädösaineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies esittää näkemyksensä, että yhteistoimintalakia sovelletaan ilman poikkeuksia kaikkiin työsopimuslain 1:1 §:n mukaisessa työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin eli myös yrityksen työsopimussuhteisiin johtajiin. Näkemys on perusteltavissa sillä, että vuoden 2007 yhteistoimintalaki sisältää useita neuvotteluosapuolia koskevia kirjauksia, joiden perusteella työsopimussuhteessa olevat yritysjohtoon kuuluvat henkilöt kuuluvat yhteistoimintamenettelyjen piiriin ja myös yhteistoimintalain henkilöllisen soveltamisalan piiriin. Vuoden 2007 yhteistoimintalaissa ja sen esitöissä ei ole myöskään erillistä kirjausta, jolla olisi pois suljettu yritysjohto yhteistoimintamenettelyistä kuten vuoden 1978 yhteistoimintalain hallituksen esityksessä.

Joukkovähentämisdirektiivin sääntelyä on tarkasteltu työnantajan velvoitteina, ja yhteistoimintamenettelydirektiivin lähtökohtana on työntekijöiden oikeudet. Perusoikeuskirja sääntelee tiedottamista ja kuulemistakin yksittäisen työntekijän intressissä olevina sosiaalisina oikeuksina, joiden katsotaan kattavan työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliset yhteistoimintamenettelyt, joista Suomessa on säädetty yhteistoimintalaissa. EU-tason työntekijämäärityksen puuttuessa liikkeenluovutusdirektiivin, joukkovähentämisdirektiivin ja yhteistoimintamenettelydirektiivin työntekijä-käsite on sidoksissa kansallisen palvelussuhde- tai työlainsäädännön eli Suomessa työsopimuslain työntekijä-käsitteeseen. Yhteistoimintalain henkilöllinen soveltamisala ja -raja ovat siten kytköksissä työsopimuslain sääntelyyn, mistä direktiivien sanamuodon ja EU:n oikeuskäytännön mukaan ei voida poiketa vaarantamatta direktiivien tarkoituksen toteutumista kansallisella tasolla. Näkemys työsopimussuhteisen yritysjohtoon kuulumisesta yhteistoimintalain yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen soveltamispiiriin on sopuinnassa yhteisön oikeuden kanssa.

Ohjeen luonne ja valituskielto

Ohjeessa esitetyt yhteistoiminta-asiamiehen näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Ohjeeseen ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 434/2003 §§ 7:43-45 ja 48, laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).