



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINNASTA YRITYKSISSÄ ANNETUN LAIN SOVELTAMISESTA SÄÄTIÖN TOIMINNANJOHTAJAAN

Lausunnon kohde

Yhteistoiminta-asiamieheltä on pyydetty lausuntoa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) soveltamisesta säätiön toiminnanjohtajaan X:n käräjäoikeudessa vireillä olevassa asiassa. Lausuntopyyntö on tehnyt säätiön toiminnanjohtajan asiamies päämiehensä nimissä.

Lausuntopyyntöön sisältö

Säätiö A:n toiminnanjohtajana 1.10.1980 lähtien toiminut B on lomautettu 1.8.2011 luki-en. Hänen kanssaan ei ole ennen lomauttamista käyty yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja. Lausuntopyyntöön mukaan valmisteluistunnon yhteydessä X:n käräjäoikeudessa on todettu riidan molempien osapuolten mielestä olevan riidatonta, että kyseiseen säätiö A:han tulee sovellettavaksi yhteistoimintalaki ja B on ollut työsopimuslain tarkoittama työntekijä, jolla on ollut toistaiseksi voimassa oleva työsuhde säätiöön.

Yhteistoiminta-asiamiehelle osoitettu lausuntopyyntö koskee yhteistoimintalain henkilöllisen soveltamisen piiriin liittyvää kysymystä: "Olisiko työsopimuslain mukaisessa työsopimussuhteessa säätiössä toimineeseen henkilöön tullut soveltaa yhteistoimintalakia säätiön lomauttaessa hänet säätiön toiminnanjohtajan tehtävistä?"

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun lausuntopyyntöön liitteenä on haastehakemus, vastaajan vastaus, toiminnanjohtajan työsopimus ja säätiön säännöt.

Säätiön käräjäoikeudelle 16.1.2012 antaman vastauksen tietoja

Vastaajana olevan säätiö A:n vastauksen mukaan kantaja B on toiminut säätiö A:n toiminnanjohtajana.

Työsopimuksen johdannon mukaan säätiö A työnantajana ja henkilö B työntekijänä ovat sopineet "seuraavista toiminnanjohtajan työsuhhteeseen liittyvistä palkka- ja muista työehdoista". Työsopimuksen kohdan 1 mukaan:

”Toiminnanjohtajan tehtävänä on johtaa säätiö A:n toimintaa ja vastata tehtävistä ohjesäännön ja delegointisäännösten antamien valtuuksien puitteissa. Toiminnanjohtaja toimii säätiön henkilöstön päällikkönä ja työnantajan edustajana...”

Työsopimuksen kohdan 2 mukaan toiminnanjohtaja on velvollinen suorittamaan tehtävänsä säätiön hallituksen määrittelemien toimintaperiaatteiden mukaisesti.

Työsuhde on alkanut 1.10.1980. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, irtisanomisajan ollessa molemmin puolin lakisääteinen.

Vastaajana olevan säätiö A:n vastauksen mukaan yhteistoimintalakia sovelletaan myös säätiöihin. ”Yhteistoimintalain 7 ja 8 §:ssä on määritelty neuvotteluosapuolet ja henkilöstöryhmät. Yritysjohdo jää aina henkilöstöryhmien ulkopuolelle. Säätiön toiminnanjohtaja on asemansa perusteella rinnastettavissa osakeyhtiön toimitusjohtajaan. Osakeyhtiöissä myös muu johto kuin toimitusjohtaja jää henkilöstöryhmien ulkopuolelle. Yritysjohdo koskevat asiat eivät kuulu yhteistoimintamenettelyyn piiriin (Äimälä–Rautiainen–Hollmén: Yhteistoimintalaki, 2007, s. 46). Tulkinta on luonnollinen jo pelkästään lain tarkoituksen perusteella.”

Vastaajana olevan säätiö A:n vastauksen mukaan ”toiminnanjohtajaa koskeviin työoikeudellisiin ratkaisuihin ei sovelleta yhteistoimintalakia myöskään sen vuoksi, että toiminnanjohtaja toimii työnantajan edustajana myös työoikeudellisissa asioissa”.

Vastaajan vastauksen mukaan riidattomia seikkoja ovat mm. toiminnanjohtaja B:n työsuhteen alkaminen 1.10.1980 ja yhteistoimintalain soveltaminen myös säätiöihin.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

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, vaan ne kuuluvat tuomioistuimen toimivaltaan (HE 177/2009, s. 15–16).

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 rahoituskellisesta tavasta riippumatta (HE 254/2006, s. 27).

Yhteistoimintalakia sovelletaan tietyin säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (2.1 §). Työsuhdetta koskee mm. työsopimuslaki, jonka soveltamisalasta Korkein oikeus on antanut ratkaisuja. Osakeyhtiön toimitusjohtaja (KKO 1986 II 40; 1990:114, 1992:172 ja 1997:36) ja osuuskunnan toimitusjohtaja (KKO 1989:136) ovat toimitusjohtajia 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 toimitusjohtajana säädetty (KKO 1991:168).

Työsopimuslain soveltamisen ulkopuolella olevat eivät ole yhteistoimintalain soveltamisen piirissä, koska he eivät ole työntekijöitä (Yhteistoimintalaki 7.1-2 §).

Yhteistoiminnan osapuolet yhteistoimintalain mukaan

Aiemmassa, jo kumotussa yhteistoimintalaissa (735/1978) oli yhteistoiminnan osapuolista 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 yritysjohtajan edustajat, minkä vuoksi yritysjohtajan edustajia koskevia asioita ei ole tarkoitettu sisällytettäväksi lain edellyttämän yhteistoimintamenettelyyn piiriin”. Tätä vastaavaa poissulkevaa kirjausta ei ole vuoden 2007 yhteistoimintalaissa ja sen 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 tarkoitettuna yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö (7.1 §). Yhteistoimintalain 8 §:ssä on säädetty henkilöstöryhmistä ja henkilöstöryhmien edustajista. Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (254/2006, s. 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 johtamistehtävissä oleva esimies ei kuulu ylempien toimihenkilöiden muodostamaan henkilöstöryhmään.

Kysymys henkilöstöryhmään kuulumisesta ja yritysjohtajan edustajista yhteistoimintamenettelyissä on eri asia kuin se, ketkä ovat yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen piirissä (Ks. Kairinen, Työoikeus perusteineen, 2. painos, s. 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, s. 46):

”Henkilöstöryhmien ulkopuolelle jäävät aina yritysjohtoon edustajat. Heitä koskevat asiat eivät kuulu myöskään yhteistoimintamenettelyyn piiriin. Nämä yritysjohtoon kuuluvat henkilöt määrittelee yrityksen ylin johto. Ongelmaksi saattaa tällöin muodostua rajanveto yritysjohtoon ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Lähtökohtana on pidettävä sitä, että yrityksen johtoryhmä kuuluu yritysjohtoon myös yhteistoimintalakia sovellettaessa. Yritysjohtoon 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. Yritysjohtoon 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, s. 498, erityisesti alaviite 143):

”Yritysjohtoon edustajat jäävät aina henkilöstöryhmien ulkopuolelle. Eri asia on, jos heidän omaa työsuhteturvaa koskevassa asiassa tulisi neuvotella suoraan heidän itsensä kanssa, kuten 46.2 §:ssä säädetään” ja ”kysymys yhtiön ylimpien johtajien asemasta on osin tulkinnanvarainen. Yritysjohtoon voi kuulua sellaisessa asemassa olevia, joita ei voitane, kun yhdenvertaisuuskin otetaan huomioon, sulkea lain piiristä esim. siten kuin TAL 2 §:n 1 kohdassa tehdään”.

Työoikeuden professori Kari-Pekka Tiitinen on todennut yhteistoimintalain henkilöllistä soveltamisrajaa koskevassa luennossaan 31.1.2012 seuraavaa:

”YTL:n säännöksiä voidaan perustellusti tulkita niin, että jos YTL:ssä tarkoitettu ’asia’ ”koskee” (vain tai myös) työsuhteisen johtavan toimihenkilön asemaa ja sen muutoksia, on näistä asioista käytävä yhteistoimintaneuvottelut erikseen hänen kanssaan YTL 7 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna työntekijänä”.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys on, että yhteistoimintalakia sanamuodon mukaan sovellettaessa yritysjohtoon työsuhteisten 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 käsiteltä-

vässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja (7.2 §). Yhteistoimintalakea koskevan hallituksen esityksen mukaan pääperiaatteena on, että yhteistoiminta työpaikoilla toteutetaan toisaalta yrityksen toimintaorganisaation puitteissa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajan kesken (HE 254/2006, s. 28). Yhteistoimintaneuvottelujen osallisena olisi työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä.

Yhteistoimintalain ja työaikalain soveltamisalat ja työaikadirektiivi

Yhteistoimintalaki ja työaikalaki (605/1996) sääntelevät eri asioita. Yhteistoimintalain sääntely koskee tiedottamista ja neuvottelua yritystoiminnan eri muutostilanteissa. Työaikalaki säädetään työajan järjestämisestä ja huolehditaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työaikalakea 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 momentin 1-kohta).

Työaikalaki 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 päätöksentekovoima. Poikettavat kohdat ovat: päivittäinen lepoaika, tauot, viikoittainen lepoaika, viikoittainen enimmäistyöaika, yötyön kesto ja vertailujaksot (17 artikla). Tässä direktiivissä ei ole sääntelyä, jonka mukaan se huomioitaisiin 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

Yhteistoimintalaki 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.

Liikkeenluovutusdirektiivillä säänneltyt oikeudet koskevat työntekijöitä. Liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitetaan 2 artiklan mukaan ”työntekijällä” henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö. Direktiivissä todetaan myös: ”Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai työsuhteen määritelmän osalta”. EU:n oikeuskäytännössä liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettu työntekijä on määritelty ratkaisuihin 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 säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Työntekijöiden säännöllistä määrää laskettaessa huomioidaan kaikki yrityksen työsopimussuhteiset työntekijät työtehtävien luonteesta tai asematasosta riippumatta.

Joukkovähentämisdirektiivin tavoitteena on antaa työntekijöille suoja joukkovähentämislanteissa (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 sitä määrittelemättä. Direktiivissä säädetty suoja toteutuu toisaalta tiedottamisen ja neuvottelun, toisaalta viranomastiedottamisen muodossa (artikla 3). Direktiivin tiedottamista ja kuulemistä 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 työntekijä-

nä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työläinsäädäntö tai kansallinen käytäntö (2 artikla d). Direktiivin työntekijän määritelmä kytkeytyy kansalliseen työläinsäädäntöön ja käytäntöön eli direktiiviä sovelletaan kaikkiin kansallisessa läinsäädännössä työntekijöiksi määriteltyihin. Tämä tarkoittaa Suomessa työläsopimuslain soveltamispiirissä olevia työntekijöitä. Jäsenvaltio ei voi ottaa käyttöön sellaista työntekijämääritelmää, mikä vie direktiiviltä sen täyden tehon (julkisasiamies Mengozzi asiassa C-385/05 CGT kohdat 56, 67 ja 86; C-385/05 CGT kohta 58.)

Euroopan Unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 27 artiklassa on säädetty työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten läinsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin. Perusoikeuskirjassa oikeutta saada tietoa 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 läinsäädäntöjen 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 direktiivin nimenomaisen määräyksen mukaan kansallisessa palvelussuhdeläinsäädännössä määriteltyihin työntekijöihin. Em. direktiiveissä ei ole säädetty työntekijän tehtävistä tai asemasta johtuvia poikkeuksia. Joukkovähentämisdirektiivin työntekijäkäsitem on oikeuskäytännössä omaksutun kannan mukaan sidoksissa kansallisen tason työntekijämäärittelyyn. Kukaan tarkasteltavista direktiiveistä kattaa kaikki kansallisen palvelussuhde- tai työläinsäädännön piirissä olevat työntekijät poikkeuksista, mikä tarkoittaa Suomessa yrityksen kaikkia työläsopimussuhteisia 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 palvelussuhdeläinsäädännön 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 palvelussuhdeläinsäädännön piirissä olevat työntekijät tai työntekijäryhmät kuuluvat jäsenvaltiossa yritystoiminnan muutostilanteita koskevia direktiivejä vastaavan kansallisen sääntelyn piiriin.

Jos yrityksen työläsopimussuhteinen johto olisi suljettu yhteistoimintalain soveltamisen ulkopuolella nimenomaisella säännöksellä, se vaikuttaisi direktiivejä vastaavan kansallisen lain soveltamedellytyksiin ja samalla yhteistoimintamenettelyjen soveltamiseen yritystälalla. 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 suojelu.

Säätiön työsuhteinen toiminnanjohtaja

Säätiölain (109/1930) mukaan säätiön ainoa pakollinen toimielin on hallitus, jonka tulee hoitaa säätiön asioita ja joka edustaa säätiötä. Säätiön hallituksen on erityisesti huolehdittava säätiön toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. (SäätiöL 9 ja 10 §.) Osakeyhtiölain (624/2006) mukaan osakeyhtiöllä voi olla hallituksen lisäksi toimitusjohtaja, joka on siten yhtiön toimielin (OYL 6 luvun 1, 17 ja 20 §). Säätiölaissa ei ole osakeyhtiölain toimitusjohtajaa vastaavan toimielimen asemassa olevaa toiminnanjohtajaa tai asiamiestä koskevia säännöksiä. Korkeimman oikeuden ratkaisuja säätiön toiminnanjohtajan tai -asiamiehen oikeudellisesta asemasta ei ole annettu. Korkein oikeus on katsonut ratkaisussaan (KKO 1996:49), että yhdistyksen toimitusjohtaja on työsuhteessa yhdistykseen.

Säätiön säännöissä voidaan määrätä, että päättämisvaltaa säätiössä käyttää hallituksen ohella säännöissä määrätyissä asioissa muukin toimielin taikka hallituksen jäsen tai säätiön toimihenkilö (SäätiöL 10a §). Hallituksen esityksessä kuitenkin nimenomaisesti todetaan, ettei päättämisvaltaa voida antaa muille toimielimille tai -henkilöille sellaisissa asioissa, jotka lain mukaan nimenomaan kuuluvat hallitukselle (HE 89/1985, s.18). Säätiölain mukaan hallituksen on erityisesti huolehdittava säätiön toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä ja siitä, että säätiön varat sijoitetaan varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla (SäätiöL 10 §:n 2 mom.). Hallitukselle kuuluu näin ollen aina päätösvalta säätiön toiminnan kannalta keskeisimmistä ja olennaisimmista asioista sekä yleisvastuu täytäntöönpanosta. Niitä hallitus ei voi siirtää vastuuseen vaikuttavalla tavalla kenellekään muulle, päinvastoin kuin osakeyhtiöissä. (Pykäläinen–Syrjänen 2007, s. 334) Päivittäisiä asioita voidaan kuitenkin lähtökohtaisesti delegoida alemmalle tasolle esimerkiksi asiamiehelle, mutta sivulliseen nähden vastuu säilyy hallituksella. Mikäli delegoinnista on tehty säätiön sääntöihin merkintä, säilyy valvonta kuitenkin joka tapauksessa hallituksella. (Pykäläinen–Syrjänen 2007, s.165–166, valvonnasta myös HE 89/1985, s. 18) Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että toimivallan siirtoa ja muiden mahdollisten toimijoiden valtaa tulee lähtökohtaisesti tulkita suppeasti. Pääsääntö on, että valta kuuluu hallitukselle. (Hanula–Kilpinen–Lakari 2011, s. 20).

Lausuntopyynnön liitteenä olleiden säätiö A:n sääntöjen mukaan sen toimielimiä ovat isännistö ja hallitus. Sääntöjen mukaan isännistön tehtävänä on valvoa ja tukea säätiön toimintaa. Hallitus edustaa säätiötä ja hoitaa sen asioita, ”sikäli kuin niitä ei ole säännöissä uskottu isännistölle”. Säätiö A:n säännöissä ei ole toiminnanjohtajaa koskevia sään-

tömääräyksiä eikä mainintaa toiminnanjohtajan nimenkirjoitusoikeudesta. Säännöissä ei ole käytetty säätiölain (SäätiöL 10a §) sallimaa päättämivallan jakamismahdollisuutta.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun lausuntopyynnön liitteenä on kirjallinen, allekirjoittamaton työsopimus, jossa työnantajana on säätiö A ja työntekijänä B.

Säätiö A:n oikeudelle toimittaman vastauksen 2.-kohdassa on mainittu, että B on toiminut säätiön toiminnanjohtajana ja työsopimussuhteeseen sovelletaan työsopimuslakia. Vastauksessa on kuvattu myös toiminnanjohtajan työtehtävät tehdyn työsopimuksen mukaisina.

Työsopimuksen johdannon mukaan säätiö A työnantajana ja B työntekijänä ovat sopineet ”seuraavista toiminnanjohtajan työsuhteeseen liittyvistä palkka- ja muista työehdoista”. Työsopimuksen kohdan 1 mukaan toiminnanjohtajan tehtävänä on johtaa säätiö A:n toimintaa ja vastata tehtävistä työnantajan ohjesäännön ja delegointisäännösten antamisen valtuuksien mukaisissa puitteissa. Osana työtehtäviään toiminnanjohtaja toimii säätiön henkilöstön päällikkönä ja työnantajan edustajana.

Työsopimuksessa on sovittu vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan määrä sekä toiminnanjohtajan velvollisuus tarvittaessa ylittää säännöllinen työaika, mikäli sitä jokin tehtävän hoito edellyttää. Työsopimuksen mukaan korvaus säännöllisen työajan ylittävältä ajalta suoritetaan ns. ylimääräisen vapaan muodossa.

Työsuhte on alkanut 1.10.1980. Työsopimus on ollut voimassa toistaiseksi, irtisanomisaikana ollessa molemmin puolin lakisääteinen.

Säätiön hallituksella on säätiölain mukaan vastuu toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä eli johto- ja valvontaoikeus ja -velvollisuus. Työsopimuslain soveltamisaläsäännöksessä (kumotun työsopimuslain, 320/1970, 1 luvun 1 §:n 1 mom. ja ns. uuden työsopimuslain, 55/2001, 1 luvun 1 §:n 1 mom.) on todettu työnantajan johto- ja valvontaoikeus. Toiminnanjohtajan työsopimuksen kohdan 2 mukaan toiminnanjohtaja on velvollinen suorittamaan tehtävänsä säätiön hallituksen määrittelemien toimintaperiaatteiden mukaisesti eli työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn työnantajan johto- ja valvontaoikeuden alaisena.

Lausuntopyynnön mukaan valmisteluistunnon yhteydessä on todettu riidan molempien osapuolten mielestä olevan riidatonta, että kyseiseen säätiöön A tulee sovellettavaksi yhteistoimintalaki ja ko. henkilö B on ollut työsopimuslain tarkoittama työntekijä, jolla on ollut toistaiseksi voimassa oleva työsuhte säätiö A:han.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys yhteistoimintalain soveltamisesta säätiön työsopimussuhteeseen toiminnanjohtajaan

Edellä käsitellyn säädösaineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies esittää näkemyksensä, että yhteistoimintalakia sovelletaan ilman poikkeuksia kaikkiin työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisessa työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin. Näkemys on perusteltavissa sillä, että vuoden 2007 yhteistoimintalaki sisältää useita neuvotteluosapuolia koskevia kirjauksia, joiden perusteella työsopimussuhteessa olevat yritysjohtoon kuulu-

vat henkilöt kuuluvat yhteistoimintamenettelyjen piiriin ja myös yhteistoimintalain henkilöllisen soveltamisalan piiriin. Vuoden 2007 yhteistoimintalaissa ja sen esitöissä ei ole myöskään erillistä kirjausta, jonka nojalla yritysjohtoon kuuluvat olisi suljettu lain soveltamisalan ja säädettyjen yhteistoimintamenettelyjen ulkopuolelle kuten vuoden 1978 yhteistoimintalain hallituksen esityksessä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalakia sovelletaan ilman poikkeuksia kaikkiin työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisessa työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin, kuten myös lausuntopyynnön kohteena olevaan säätiön työsopimussuhteiseen toiminnanjohtajaan, joka ei ole säätiölain mukaan säätiön toimitielin.

Joukkovähentämisdirektiivin sääntelyä on tarkasteltu työnantajan velvoitteina. Yhteistoimintamenettelydirektiivin lähtökohtana ovat työntekijöiden oikeudet. Perusoikeuskirja sääntelee tiedottamista ja kuulemista 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 palvelusuhde- 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 – lausuttavassa asiassa säätiön toiminnanjohtajan – kuulumisesta yhteistoimintalain yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen soveltamispiiriin omaa työsuhdettaan koskevassa asiassa on sopusoinnussa yhteisön oikeuden kanssa.

Lausuntopyynnön kohteena olevassa asiassa toiminnanjohtaja on ollut työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisessa työsuhhteessa säätiöön. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys on, että säätiön työsopimussuhteinen toiminnanjohtaja on omaa työsuhdettaan koskevassa asiassa yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä ja siten yhteistoimintalaissa säädettyjen tiedottamis- ja neuvottelumenettelyjen piirissä omaa työsuhdettaan ja sen muutoksia koskevissa asioissa, mukaan luettuna yhteistoimintalain 8 luvussa säädetty neuvottelu työvoiman käyttöä vähennettäessä.

Lausunnon luonne ja valituskielto

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