



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen tullut käydä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut ennen kuin se päätti freelance-tulkeille suorittamiensa palkkioiden laskutus- ja eläkemaksukäytäntöä koskevista muutoksista.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset sekä yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Ennen asian ratkaisemista asianosaisille on annettu hallintolain (434/2003) 34 §:n 1 momentin nojalla tilaisuus lausua siitä oma mielipiteensä.

Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut tulkkaus- ja käännöspalveluita tuottavalta yritykseltä, oliko sen käyttämien freelance-tulkkien asemaan 1.1. ja 1.7.2021 tehtyjä muutoksia käsitelty etukäteen yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoiminta-asiamiehen tietojen mukaan yritys oli syksyllä 2020 ilmoittanut, että 1.1.2021 alkaen tulkkien tulisi itse laskuttaa palkkionsa eikä niistä enää suoritettaisi työntekijän eläkelaisissa (395/2006) tarkoitettuja maksuja (*TyEL-maksut*). Samassa yhteydessä yritys oli edellyttänyt tulkeilta niin sanotun Y-tunnuksen hankkimista viimeistään 1.7.2021.

Yritys on 24.3.2021 antamassaan selityksessä kertonut työllistävänsä 48 työntekijää ja noudattavansa näiden työsuhteissa yhteistoimintalakia. Omien työntekijöiden lisäksi yrityksellä oli verkostossaan noin 550 freelance-tulkkiä, joilta se tarpeen mukaan tilasi tulkkauspalveluita alihankintana. Kaikkien verkostoon kuuluvien tulkkien katsottiin olevan yrittäjiä, vaikka osa heistä oli työskennellyt verokortilla ja saanut palkkionsa työkorvauksena.

Yritys oli vuoden 2020 loppuun saakka tarjonnut tulkeille palvelua, jossa se huolehti heidän puolestaan eläkemaksusuoritusten tekemisestä eläkevakuutusyhtiölle. Suoritukset oli tekni- sen virheen vuoksi kirjattu TyEL-maksuiksi, mutta tarkoituksena oli koko ajan ollut, että niitä pidettäisiin yrittäjän eläkelain (1272/2006) mukaisina, kunkin tulkin omalle vastuulle kuuluvina maksuina (*YEL-maksut*). Kun virhe oli havaittu, sen oikaisemista ryhdyttiin selvittämään yhteistyössä eläkevakuutusyhtiön kanssa. Näiden keskustelujen perusteella yritys päätti luopua tulkeille tuottamastaan palvelusta 1.1.2021 ja kehotti heitä hoitamaan eläkevakuuttamiseen liittyvät velvoitteet vastedes itse. Tulkit saivat tiedon tästä muutoksesta hyvissä ajoin etukäteen, ja heille järjestettiin syksyn 2020 aikana useita, muun muassa yrittäjän vakuuttamisvelvollisuutta käsitteleviä tiedotus- ja koulutustilaisuuksia.

Toimintatapojen selkeyttämiseksi ja yksinkertaistamiseksi yrityksessä otettiin 1.1.2021 käyttöön myös niin sanottu self invoice -menettely. Siinä yritys muodostaa tulkin puolesta kuu-

kausittain laskuluonnoksen kaikista edellisen kuukauden aikana suoritetuista toimeksiantoista. Luonnos lähetetään sähköpostitse tulkille tarkistettavaksi, ja hyväksymisen jälkeen yritys maksaa tulkkauspalkkiot ikään kuin tulkki olisi esittänyt niitä koskevan laskun. Laskutettavaksi tulee kokonaispalkkio, josta ei enää eritellä eläkevakuutus- tai muitakaan vastavia maksuja.

Uuden laskutusmenettelyn vuoksi yritys piti tarkoituksenmukaisena, että kaikki sen käyttämät tulkit toimisivat vastedes Y-tunnuksella. Niitä tulkkeja, joilla ei vielä ollut Y-tunnusta, kehoitettiin hankkimaan sellainen 1.7.2021 mennessä. Muussa tapauksessa tulkille ei enää tämän ajankohdan jälkeen voitaisi tarjota toimeksiantoja. Asetettu määräaika oli yrityksen mielestä kohtuullinen, ja se on myös kertonut avustaneensa tulkkeja niin Y-tunnuksen hankkimisessa kuin muissakin yrittäjyyteen liittyvissä käytännön kysymyksissä.

Koska tulkit olivat jo alun perin olleet itsenäisiä yrittäjiä eivätkä yhteistoimintalaissa tarkoitettuja työntekijöitä, yritys on katsonut, ettei edellä selostetuista muutoksista ollut tarpeen käydä yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja. Neuvotteluvaihtoehtojen puuttumisesta huolimatta tulkit olivat kuitenkin saaneet muutokset tietoonsa hyvissä ajoin etukäteen, ja heille oli lisäksi annettu tukea niihin valmistautumista varten.

Asiassa kirjallisesti kuullut tulkit ovat ensinnäkin esittäneet yhteistoiminta-asiamiehelle joukon sopimuksia, joihin heidän työskentelynsä yrityksessä oli perustunut.

Nämä poikkeuksetta ”väliaikaiseksi yhteistyösopimukseksi” otsikoidut sopimukset olivat voimassa toistaiseksi, ja ne voitiin kummankin osapuolen taholta päättää (yleensä) yhden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimuksissa oli yksilöity tulkattavat kielet ja tulkin henkilökohtainen pätevyyskategoria sekä määrätty niihin perustuva palkkiohinnasto. Etätulkkaus- ja läsnäolotulkkaustunnit oli hinnoiteltu erikseen, ja palkkioon tuli lisättäväksi 5–10 prosentin korotusosa, mikäli kysymys oli tavanomaisen asioimistulkkauksen sijaan poliisi- tai oikeustulkkauksesta. Sopimukseen sisältyi vaihtelevasti myös kiinteää päiväpalkkiota sekä palkkioon oikeuttavaa minimituntimäärää koskevia ehtoja, joiden noudattaminen kuitenkin riippui viime kädessä yrityksen ja sen asiakkaiden välillä sovituista laskutusperusteista.

Vaikka sopimukset oli solmittu toistaiseksi, niiden mukaiset palkkio- ja muut ehdot olivat ”voimassa – – vain yksittäisten ja erikseen sovittavien toimeksiantojen yhteydessä”. Yritys ei siten vielä näissä sopimuksissa näytä sitoutuneen tulkkaustoimeksiantojen tarjoamiseen, eikä tulkki toisaalta näytä sitoutuneen suorittamaan hänelle vastaisuudessa ehkä tarjottavia toimeksiantoja.

”Palkkio tulkkauksesta ja mahdolliset muut korvaukset” oli sopimusten mukaan määrä maksaa ”jokaisen kuukauden 15. päivä”. Mikäli tuo päivä osuisi ”viikonlopulle tai pyhäpäivälle”, palkkio maksettaisiin ”edeltävänä arkipäivänä”. Muina korvauksina sopimuksissa mainittiin lähinnä vain ”matkakulukorvaukset”, joita voitiin suorittaa sen mukaan, mitä yritys oli tulkkauspalvelun tilaajan kanssa sopinut.

Nimenomaisesti sovittujen ehtojen ohella yrityksen ja tulkkien välisissä sopimussuhteissa tuli ”puolin ja toisin” noudattaa ”voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä (yrityksen) sisäisiä ohjeita ja sääntöjä”. Tulkit sitoutuivat lisäksi noudattamaan erillistä ”salassapito- ja hyödyntämiskieltosopimusta” sekä toimimaan ”tulkin ammattisäännöstön ja ammattietiikan (code d’honneur) mukaisesti”. Yritykselle pidätettiin viime kädessä myös oikeus ”muuttaa sopimusehtoja yksipuolisella päätöksellä, mikäli markkinatilanne tai asiakassopimussuhteet muuttuvat olennaisesti”.

Joihinkin yhteistoiminta-asiamiehelle esitettyihin sopimukseen sisältyi vielä määräys, jolla ”(t)ulkki antaa (yritykselle) luvan käyttää hänen koulutukseen ja työkokemukseen liittyvää taustatietoa kilpailutuksissa”.

Sopimustensa esittämisen ohella tulkit ovat kuvailleet, miten ja minkälaisin ehdoin yritykseltä saadut toimeksiannot käytännössä suoritettiin.

Tulkkien pääasiallisena työnkuvana oli kahden tai useamman henkilön välisen kaksikielisen vuoropuhelun tulkkaminen (simultaanitulkkaus), mutta tarpeen mukaan he tekivät asiakkaalle myös niin sanottuja prima vista -käännöksiä erilaisista teksteistä (lukutulkkaus). Toimeksiantoihin sisältyi sekä läsnäolo- että etätulkkauksia. Ensiksi mainituissa työn suorituspaikan määrittä tulkkauksipalvelun tilaaja, ja se saattoi olla yhtä hyvin kärkeäoikeuden istunto-sali kuin vaikkapa sairaala, päiväkoti tai yksityisasunto. Etätulkkauksia varten tulkki sai valita itse sellaisen suorituspaikan, jossa hänen salassapitovelvoitteensa ja asiakkaan yksityisyyden suoja toteutuivat asianmukaisesti. Palkkioon oikeuttava työaika muodostui aina yrityksen tulkille tarjoamista ja tämän hyväksymistä toimeksiantoista. Niiden lukumäärä saattoi vaihdella eri kuukausina hyvinkin paljon. Vaihtelua oli niin ikään yksittäisten toimeksiantojen ajankohdissa sekä tuntimäärissä, sillä yrityksen asiakkailla oli monenlaisia tulkkaustarpeita, jotka eivät useinkaan rajoittuneet vain tavanomaiseen toimisto-aikaan, vaan edellyttivät työskentelyä myös iltaisin ja viikonloppuisin.

Toimeksiantojen vastaanottaminen ja niistä raportointi tapahtuivat tulkin omaan puhelimeen asennetulla yrityksen sovelluksella, jonka käyttämisestä ei peritty maksua. Jokaiseen sovelluksen kautta tarjottuun toimeksiantoon oli vastattava ”kyllä” tai ”ei”. Vastaamatta jättäminen tai liian hidas reagointi saattoi vähentää tulkille jatkossa tarjottavien toimeksiantojen määrää.

Vaikka jokainen tulkki vastasi tulkkeensa laadusta viime kädessä itse, yritys ohjeisti ja valvoi työskentelyä monin eri tavoin. Esimerkiksi tulkkauksipuheluita varten oli määrätty esittäytymiskaava (”yrityksen X-kielen tulkki NN puhelimesta”), ja läsnäolotulkkauksissa asiakkaalle tuli esittää yritykseltä saatu kuvallinen tulkkitortti, jossa oli tulkin nimen ja numeron lisäksi yrityksen kookas logo. Ohjeistamisen piiriin kuuluivat mitä moninaisimmat asiat erityissuostojen antamisesta aina hengityssuojaimen käyttöön. Yritys otti vastaan kaiken asiakaspalautteen, keskusteli negatiivisesta palautteesta suoraan asianomaisen tulkin kanssa sekä määräsi tarvittaessa sanktioita epäammattimaisesti toimineelle tulkille. Yritys myös hoiti tulkkien puolesta viranomaisasiointia (muun muassa turvallisuusselvitysten teettämisen yhteydessä) sekä järjesti heille koulutustilaisuuksia, joihin osallistuminen saattoi olla pakollista, mikäli tulkki halusi saada erityisasiakkaiden (kuten Maahanmuuttoviraston) toimeksiantoja.

Yritys ei ollut sinänsä kieltänyt tulkkeja vastaanottamasta työtä muilta toimeksiantajilta. Tulkit eivät kuitenkaan saaneet jakaa omia yhteystietojaan tai markkinoida muutoin toimintaansa suoraan yrityksen asiakkaille. Jos asiakas pyysi tulkkauksipalvelua, hänet tuli ohjeistuksen mukaan opastaa ottamaan yhteyttä yrityksen tulkkiälytykseen.

Tulkit olivat näkemyksensä mukaan olleet työsuhteessa yritykseen ainakin vuoden 2020 loppuun saakka. Myös yritys itse oli tänä aikana käsitellyt tulkkeja työsuhteisina työntekijöinä, mistä olivat osoituksena paitsi edellä kuvatut ohjaus ja valvonta, myös TyEL-maksujen sekä erillisen vuosilomakorvauksen suorittaminen. Kun 1.1. ja 1.7.2021 toimeenpannut muutokset tosiasiallisesti tarkoittivat työsuhteiden päättämistä, yrityksen olisi tullut neuvotella näistä muutoksista samalla tavoin kuin työvoiman käyttöä vähennettäessä, eli yhteistoimintalain 8 luvun säännösten mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritykseltä kaikki Verohallinnon tulorekisteriin ilmoitetut tiedot tulkeille vuoden 2020 aikana maksetuista palkkioista.

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehen pyytämät tulorekisteri-ilmoitukset 28.9.2021 ja lausunut niistä samassa yhteydessä antamassaan lisäselityksessä.

Lisäselityksen mukaan suuri osa yrityksen käyttämistä tulkeista oli ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, jotka eivät välttämättä tunne kovin hyvin Suomen lainsäädäntöä ja siihen perustuvia rittäjän velvollisuuksia. Heidän integroitumisensa ja toimeentulomahdollisuuksiensa tukemiseksi yritys oli järjestänyt maksuttoman palvelun, jossa se hoiti sosiaaliturvaan ja ennakonpidätyksiin liittyvät velvoitteet tulkin puolesta. Palvelua oli ryhdytty tarkastelemaan kriittisesti jo syksyllä 2018, ja kaksi vuotta myöhemmin se päätettiin viimein lakkauttaa osana yrityksen toimintatapojen selkeyttämistä.

Yritys käytti verokortillisten freelance-tulkkien palkkionmaksuun ulkopuolista kumppania. Tiedonkulku yrityksen ja mainitun kumppanin välillä oli ollut puutteellista, minkä vuoksi tulkit olivat joutuneet taloushallintojärjestelmän piirissä väärään maksuryhmään ja saaneet palkkiensa virheellisesti aikapalkkana. Tästä johtuivat lisäselityksen mukaan myös tulorekisteri-ilmoituksiin kirjatut vuosilomakorvaus- sekä TyEL- ja työttömyysvakuutusmaksuerät. Asiaan puututtiin sen tultua yrityksen tietoon, ja oikea maksuryhmä saatiin käyttöön 1.1.2021. Virheen korjaaminen vei jonkin verran aikaa, koska se edellytti tietojärjestelmään kohdistuvaa kehitystyötä.

Yritys on toisaalta huomauttanut, että virhe koski vain palkkionmaksussa hyödynnettyä taloushallintojärjestelmän osaa. Tulkkien tiedot eivät olleet sisältyneet varsinaisiin henkilöstöhallinnon järjestelmiin, eikä heitä ollut muutoinkaan käsitelty yrityksen omina työntekijöinä, vaan sen organisaation ulkopuolisina alihankkijoina. Kumpikaan osapuoli ei tulkkien ja yrityksen välisissä oikeussuhteissa ollut ylipäänsä toiminut siten kuin työsuhteen osapuolilta edellytetään.

Tulkkien asema ei yrityksen mielestä täyttänyt miltään osin työsopimuslaissa (55/2001) säädettyjä työsuhteen tunnusmerkkejä. Tulkit eivät ensinnäkään olleet yrityksen työnjohdon tai valvonnan alaisia, koska he saivat itse päättää tarjottujen toimeksiantojen vastaanottamisesta ja etätulkkauksissa myös työn suorituspaikasta. Tulkit kantoivat niin ikään taloudellisen riskin toiminnastaan, eikä heidän siten voitu katsoa työskennelleen yritykselle, vaan omaan lukuunsa. Osoituksena itsenäisestä asemasta oli yrityksen mukaan vielä se, että tulkkien työnkuva ja palkkiotaso poikkesivat olennaisesti tulkkausalalla työsuhteessa teetetystä työstä.

Tulkkauksen lisäksi yritys tarjosi asiakkailleen käännöspalveluita, joiden tuottamiseen se käytti jossakin määrin myös edellä tarkoitettuja tulkkia. Käännöspalkkiot taas oli poikkeuksetta maksettu työkorvauksina, joista ei ollut laskettu eikä suoritettu sen paremmin vuosilomakorvauksia kuin TyEL- tai työttömyysvakuutusmaksujakaan. Käännöstöiden osalta tulkkia oli siten käsitelty koko ajan itsenäisinä yrittäjinä, mikä kävi ilmi myös yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuista tulorekisteri-ilmoituksista.

Yhteistoiminta-asiamies on saanut yritykseltä ja/tai kuulemiltaan tulkeilta käyttöönsä seuraavat asiakirjat: joukko tulkkien työskentelystä solmittuja sopimuksia sekä heille annettuja palkkiolaskelmia ja palkkatodistuksia; tulorekisteriin ilmoitetut ja tulolajeittain eritellyt tiedot tulkeille vuoden 2020 aikana maksetuista palkkioista; tulkeille syksyllä 2020 lähetetty tiedote liitteineen ("Palkkiotaulukko", "Self invoice -laskutus", "YEL-info" sekä "Yrityksen nimen muutos / Y-tunnuksen ilmoittaminen").

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 177/2009) perusteluissa on todettu, että yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa (s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolelle jää esimerkiksi työsopimuslain noudattaminen. Valvonta-asiassa annettavassa lausunnossa ei näin ollen voida ottaa kantaa siihen, onko työnantajan toteuttamille työvoiman vähentämistoimenpiteille ollut osoitettavissa työsopimuslain mukaiset perusteet tai onko työnantaja muutoin täyttänyt työsopimuslaista johtuvat velvoitteensa.

Koska yhteistoimintalakia kuitenkin sovelletaan vain työsuhteiseen henkilöstöön, yhteistoiminta-asiamies on toimivaltainen selvittämään, täyttääkö yksi tai useampi työn teettäjän ja suorittajan välinen oikeussuhde työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määritellyn työsuhteen tunnusmerkistön. Selvittäminen voi olla tarpeen ensinnäkin sen toteamiseksi, että yritys kuuluu työntekijöidensä lukumäärän perusteella yhteistoimintalain soveltamispiiriin. Toisaalta myös tällaisen yrityksen kohdalla saatetaan joutua erikseen arvioimaan, ketkä sille työtä suorittavista henkilöistä ovat työsuhteisia työntekijöitä, joihin lain säännöksiä tulee soveltaa.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muitakaan henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja muutoin hänen käytössään olleeseen kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin hänen valvontatoimensa perustuu.

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Nyt lausuttavassa asiassa yritys on itse ilmoittanut työntekijöidensä lukumääräksi 48, joten sen on jo tällä perusteella katsottava kuuluvan yhteistoimintalain soveltamispiiriin.

Lausunnon kohteena on kysymys yrityksen velvollisuudesta käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut *ennen freelance-tulkkien palkkionmaksuun tehtyjä menettelyllisiä ja sisällöllisiä muutoksia*.

Yritys oli vuoden 2020 loppuun saakka maksanut tulkkauspalkkiot ilman laskutusta ja suorittanut niistä lisäksi ainakin TyEL-maksut. Nämä käytännöt muuttuivat 1.1.2021, kun TyEL-maksujen suorittamisesta luovuttiin ja itse palkkionmaksun edellytykseksi tuli yrityksen laatiman laskuluonnoksen hyväksyminen (ns. self invoice -menettely). Yritys myös oli jo syksyllä 2020 kehottanut tulkkereita ottamaan YEL-vakuutuksen sekä ilmoittanut, että 1.7.2021 alkaen työtä tarjottaisiin enää vain Y-tunnuksella toimiville tulkkereille.

Yrityksen 24.3. ja 28.9.2021 antamien selitysten mukaan edellä mainituista muutoksista ei käyty yhteistoimintaneuvotteluja, koska yritys ei ollut velvollinen noudattamaan yhteistoimintalakia suhteessaan niihin tulkkereihin, joita muutokset koskivat. Tulkit olivat yrityksen mielestä olleet sopimussuhteensa alusta lähtien itsenäisiä alihankkijoita, joihin yhteistoimintalaki ei tullut sovellettavaksi. Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat tulkit taas ovat katsoneet, että heidän työskentelynsä oli ainakin vuoden 2020 loppuun saakka täyttänyt kaikki työsuhteelta vaadittavat tunnusmerkit ja että palkkionmaksuun liittyneistä muutoksista olisi näin ollen tullut neuvotella siten kuin yhteistoimintalain 8 luvussa säädetään.

Lausunnossa selvitetään ensin sitä, ovatko yrityksen toteuttamat muutokset sisältönsä puolesta kuuluneet yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen alaan (kohta 2.3). Tämän jälkeen arvioitavaksi tulee työsuhteen tunnusmerkistön täytyminen ja siihen kytkeytyvänä myös yhteistoimintalain soveltaminen yrityksen ja tulkkereiden välisissä oikeussuhteissa (2.4). Lopuksi selostetaan hyvitysseuraamusta koskevan yhteistoimintalain 62 §:n sisältö pääpiirteissään (2.5).

2.3 Palkkionmaksun muutokset neuvotteluelvoitteen perusteena

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa edellytetään, että työnantaja käy lain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin hän irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijänsä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Irtisanomiseen liittyvän neuvotteluelvoitteen on yhteistoiminta-asiamiehen valvontakäytännössä katsottu koskevan myös niitä tapauksia, joissa työnantajan ensisijaisena tarkoituksena

ei ole koko työsopimuksen päättäminen, vaan jonkin sopimukseen sisältyvän olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Tämä tulkinta on alun pitäen johdettu Euroopan unionin tuomioistuimen antamista ennakkoratkaisuista (asioissa C-422/14 *Pujante Rivera*, C-149/16 *Socha ym.* ja 429/16 *Ciupa ym.*), mutta sittemmin sen on nimenomaisesti vahvistanut myös korkein oikeus ennakkopäätöksessään KKO 2021:17. Korkeimman oikeuden kanta vaikutti edelleen siihen, että 1.1.2022 voimaan tullessa uudessa yhteistoimintalaissa (1333/2021) työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen mainitaan erikseen perusteena, jonka nojalla työnantajan tulee käydä nyt lausuttavana olevan lain 8 luvun mukaisia neuvotteluja asiallisesti vastaavat ”muutosneuvottelut” (ks. HE 159/2021, s. 88–89).

Yritys on 1.1.2021 luopunut eräistä freelance-tulkkien palkkionmaksussa noudattamistaan käytännöistä. Siinä missä tulkkauspalkkiot oli aiemmin maksettu työpalkan tavoin ilman tulkilta vaadittavia laskutus- tai muitakaan toimenpiteitä, vastaisuudessa tulkin tuli palkkion saadakseen ensin hyväksyä yrityksen laatima laskuluonnos; eli toisin sanoen esittää yritykselle palkkiolasku, jonka sisällön yritys itse oli määritellyt. Tulkkauspalkkioista lakattiin niin ikään suorittamasta lakisääteisiä TyEL- ja työttömyysvakuutusmaksuja, eivätkä tulkit enää saaneet niiden perusteella laskettavia, vuosilomalaissa (162/2005) tarkoitettuja lomakorvauksia.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan käytännöt, joista yritys luopui, ovat työsuhteeseen liittyviä pakottavia työnantajavelvoitteita. Vaikka nämä velvoitteet eivät kuulu työsopimusosapuolten sovittavissa oleviin asioihin, niistä luopuminen työnantajan päätöksellä on vähintäänkin rinnastettavissa yhteistoimintaneuvotteluja edellyttävään työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen.

Keskeisistä työnantajavelvoitteista luopuminen voidaan toisaalta ymmärtää yrityksen tarkoituksiksi irtisanoa tulkkien mahdolliset työsopimukset ja korvata ne alihankinta- tai muilla vastaavilla, elinkeinonharjoittajien kesken solmittavilla sopimuksilla. Tällaiseen tarkoitukseen näyttäisi viittaavan myös se, että yritys ilmoitti tarjoavansa toimeksiantoja 1.7.2021 alkaen vain Y-tunnuksen hankkineille tulkeille.

Kaikki edellä kuvatut muutokset ovat yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kysymyksiä, joista työnantajan tulee neuvotella etukäteen yhteistoimintalain 8 luvun säännösten mukaisesti. Yrityksen velvollisuus neuvottelujen käymiseen on näin ollen riippuvainen siitä, oliko tulkkeja pidettävä työsuhteisina työntekijöinä ennen muutosten toimeenpanoa.

2.4 Muutosten kohteena olleiden tulkkien työoikeudellinen asema

Kuten yhteistoimintalaki ylipäänsä, myös sen 8 luku koskee nimenomaan *työnantajaa* ja hänen *työsuhteessa* olevia *työntekijöitä*. Näitä käsitteitä ei ole määritelty yhteistoimintalaissa, vaan niiden selvittämiseksi on tukeuduttava työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyyn työsopimuksen – ja samalla työsuhteen – tunnusmerkistöön.

Juuri mainitun lainkohdan mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, ”jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”. Työsopimuksesta voi olla kysymys, vaikka ”työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa” tai ”suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla”.

Yhteistoiminta-asiamies on saanut freelance-tulkkien työskentelyä valaisevaa selvitystä niin asianosaisten selitysten ja lausumien kuin yrityksen ja tulkkien solmimien ”väliaikaisten yhteistyösopimusten” perusteella. Näistä selvityksistä käy yhtenevästi ilmi, että tulkit suorittivat yrityksen pyynnöstä toimeksiantoja, jotka yritys oli ensin vastaanottanut omilta asiakkailtaan. Jotkin toimeksiannot oli suoritettava asiakkaan osoittamassa paikassa; toisia varten tulkki taas sai itse valita paikan, joka täytti salassapitoa ja yksityisyyden suoja koskevat vaatimukset. Työsuoritus perustui viime kädessä tulkin henkilökohtaiseen ammattitaitoon, mutta myös yritys määritteli sen ulkoisia ja sisällöllisiä puitteita muun muassa antamalla ohjeistusta, jär-

jestämällä koulutusta sekä käsittelemällä asiakaspalautetta. Tulkit niin ikään saivat suorittamistaan toimeksiannoista palkkion, jonka määräytymisperusteet oli sovittu yksityiskohtaisesti etukäteen.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä selvityksissä ei ole tullut esille ainakaan sellaisia seikkoja, jotka estäisivät työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisen. Kuten työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä erikseen todetaan, työntekijäkin voi saada itse valita paikan, jossa hän työnsä suorittaa. Työnantajalle kuuluva johto- ja valvontaoikeus saattaa muutoinkin toteutua siitä riippumatta, onko työn teettäjällä (tai hänen edustajallaan) tosiasiallinen kyky seurata työsuoritusta ja sen laatua (vaikkapa tulkkeen oikeellisuutta).

Yhteistoiminta-asiamiehen käyttöön annetuista tulorekisteri-ilmoituksista puolestaan selviää, että yritys maksoi vuoden 2020 aikana palkkioita joka kuukausi vähintään 200 tulkille. Näiden tulkkauspalkkioiden tulolajiksi oli merkitty työpalkka, ja niistä oli suoritettu erikseen niin vuosilomalain mukaiset lomakorvaukset kuin TyEL- ja työttömyysvakuutusmaksut. Vaikka yksittäisille tulkeille oli saatettu lisäksi maksaa työkorvauksia käännöstoimeksiannoista, on yritys itse todennut, että heidänkin osaltaan tulkkauspalkkioita käsiteltiin työntekijälle maksettavana palkkana aina vuoden 2020 loppuun saakka.

Ratkaisun siitä, onko yksittäinen työn suorittaja työsuhteessa, voi oikeudellisesti sitovalla tavalla tehdä vain yleinen tuomioistuin. Viime kädessä ratkaisun tulee perustua kaikkiin työsuhteen tunnusmerkkeihin ja työskentelyolosuhteisiin kohdistettavaan kokonaisuarkintaan (ks. lähemmin HE 157/2000, s. 55–58).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys on, että palkkionmaksun muutoksista olisi tullut neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesti ainakin niiden tulkkien kanssa, joille yritys oli vuonna 2020 maksanut tulkkauspalkkiot työpalkkana. Näin menetellessään yritys on osoittanut pitävänsä mainittuja tulkkeja työsuhteessa olevina ja siten myös yhteistoimintalaissa tarkoitettuina työntekijöinä.

Yritys on 28.9.2021 antamassaan lisäselityksessä kertonut palkkionmaksun perustuneen virheeseen, jonka syynä oli ollut puutteellinen tiedonkulku yrityksen ja palkkionmaksusta huolehtineen ulkopuolisen kumppanin välillä. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys oli suhteessa tulkkeihin vastuussa myös alihankkijansa menettelystä. Yhteistoiminta-asiamies ei liioin pidä mahdollisena, että yritys voisi tehokkaasti vedota virheeseen maksukäytännössä, jonka se oli antanut jatkua ennallaan (ainakin) vuoden ajan.

Asiassa on kuitenkin kiinnitettävä vielä huomiota määräykseen, joka toistui samanaanaisena kaikissa yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuissa ”väliaikaisissa yhteistyösopimuksissa”. Määräyksen mukaan näihin sopimukseen sisältyneet palkkio- ja muut ehdot olivat ”voimassa – – vain yksittäisten ja erikseen sovittavien toimeksiantojen yhteydessä”.

Vastaavanlainen järjestely on ollut korkeimman oikeuden tarkasteltavana ennakkopäätöksessä KKO 2017:37. Niin sanotussa puitesopimuksessa oli ensinnäkin määrätty joukko työehtoja, mutta myös todettu, että nämä ehdot tulisivat noudatettaviksi osapuolten kesken erikseen sovittavissa määräaikaissa työsuhteissa. Korkeimman oikeuden tulkinnan mukaan puitesopimuksella ei ollut sitouduttu työn tekemiseen, minkä vuoksi se ei täyttänyt kaikkia työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyjä työsuhteen tunnusmerkkejä eikä näin ollen voinut perustaa osapuolten välille toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta (ks. perustelujen kohdat 5–9).

Se, että yrityksen ja tulkin välillä katsottaisiin olleen työsuhteeseen vain kunkin yksittäisen toimeksiannon ajan, ei vaikuta itse palkkionmaksu- ja muutosten pätevyyden arviointiin. Yritys ei toisinaan ole voinut luopua pakottavista työnantajavelvoitteistaan 1.1.2021 alkaen sovittavissa toimeksiannoissa, mikäli tulkin työskentely edelleen täyttää työsuhteen tunnusmerkistön. Neuvotteluvaikeuksia yritykselle sitä vastoin ei tällaisessa tapauksessa näyttäisi syntyneen, sillä yhteistoimintalain 8 luvun mukaan neuvottelut on käytävä ainoastaan *voimassa olevien* työsuhteiden irtisanomisesta tai niiden olennaisten ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta.

Vaikka sama määräys on ollut käytössä lukuisten tulkkien ”väliaikaisissa yhteistyösopimuksissa”, sen tulkinta tulee suorittaa kunkin sopimussuhteen kohdalla erikseen ja ottamalla huomioon myös kirjallisesta ilmaisusta mahdollisesti poikkeavat osapuolten tarkoitukset.

Tulkinta jää tältäkin osin viime kädessä yleisen tuomioistuimen tehtäväksi. Sopimusosapuolten tarkoituksen ohella tuomioistuimen harkintaan vaikuttavat myös työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2–3 momentin (1224/2010) säännökset, joiden nojalla alun perin määräajaksi solmittua työsopimusta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana.

2.5 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän käymättä ensin yhteistoimintalain 8 luvussa edellytetyjä neuvotteluja, on määrättävä maksamaan hyvitys toimenpiteen kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Korkeimman oikeuden antaman ennakkopäätöksen KKO 2021:17 mukaan irtisanomisena pidetään myös työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista irtisanomisperusteella. Hyvityksen suuruudesta ja sen määräämisen edellytyksistä säädetään yhteistoimintalain 62 §:ssä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täytyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset hänen lausuntonsa kohteena olevassa yksittäistapauksessa.

Hyvityksen vaatiminen on irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteen kohteeksi joutuneen työntekijän asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse. Jos asiassa ei päästä sovintoon, työntekijä voi saattaa sen yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.6 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolain 43–45 ja 48 § sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §.)

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö