



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

18.8.2021

DNro 38/1/2020

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen pitänyt noudattaa yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä irtisanoessaan työntekijöitä liiketoiminnan lopettamisen yhteydessä syksyllä 2019.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta hallintolain mukaisesti (hallintolain 34 §:n 1 mom.). Selityksistä on otettu seuraavaan mukaan asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

Yrityksen selitys

Yritys on antanut selityksen 17.6.2020.

Yrityksen selityksen mukaan sen liiketoiminta on ollut raskaasti tappiollista tilikaudella 2018 ja tappiollista myös tilikaudella 2019. Syyskuussa 2019 yhtiö on päättänyt lopettaa liiketoimintansa kannattamattomana. Yhtiön neljästä toimipisteestä kahden liiketoiminta on myyty X Oy:lle ja kahden toimipisteen liiketoiminta on lopetettu. Yhtiöllä ei ole ollut operatiivista liiketoimintaa syyskuun 2019 jälkeen.

Ennen lopettamispäätöstä ja liiketoimintakauppaa yhtiön vakituisten kokoaikaisten työntekijöiden määrä on yrityksen selityksen mukaan tilikaudella 2019 ollut keskimäärin alle 16. Vakituksia työntekijöitä on 31.8.2019 ollut 14. Yhtiön liiketoiminnan operatiivinen johtaminen sekä tietyt muut tehtävät on järjestetty ostopalveluina sekä vuokratyövoimana.

Yhtiöllä on lisäksi ollut sopimuksia tarvittaessa töihin kutsuttavien kuljettajien kanssa, joiden työtehtävänä on ollut hakea tai toimittaa ajoneuvoja toiseen toimipisteeseen tai asiakkaalle ajamalla. Esimerkiksi elokuussa 2019 yhtiö on maksanut tuntipalkkaa neljälle eri kuljettajalle, yhteensä noin yhden kokoaikaisen työntekijän työpanoksen verran. Yksityishenkilöillä on ollut oikeus kieltäytyä tarjotusta työtehtävästä tehtävä- eli keikkakohtaisesti eikä heille ole määritetty etukäteen työvuoroja tai -aikoja.

Yhteistoimintalain sekä sen soveltamisesta annettujen ennakkoratkaisujen perusteella yritys on selityksenä mukaan arvioinut, että koska sen palveluksessa on ollut tilikauden 2019 aikana keskimäärin 16 ja korkeintaan 18 vakituista ja/tai säännöllisesti työtä tekevää työntekijää sekä lisäksi yhteensä keskimäärin alle yhden kokoaikaisen työntekijän työpanoksen tehenä tarvittaessa töihin kutsuttavia, epätyypillisessä työsuhteessa olleita autonkuljettajia, siihen ei sovelleta yhteistoimintalakia. Yhtiö korostaa, ettei se ole saavuttanut taloudellista tai muutakaan olennaista hyötyä tällä ratkaisullaan. Yhtiö on pyrkinyt minimoimaan irtisanomiset. Se on onnistunut myymään osan liiketoiminnastaan siten, että lopettamisajankohdan vakituisista ja säännöllisistä työntekijöistä enin osa on siirtynyt liiketoiminnan ostajan palvelukseen - ja kaikille muillekin vakituisille työntekijöille liiketoiminnan ostaja on tarjonnut työtä muista toimipisteistään.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut listauksen työntekijämääristä syys-marraskuussa 2019, listauksen työntekijämääristä tammi-syyskuussa 2019, työntekijäkohtaisen listauksen kaikista yrityksen työsuhteista 1.1.2019 alkaen työsuhteiden alkamis- ja päättämisaikajakoineen, irtisanomisilmoitukset sekä organisaatiokaavion 31.8.2019.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon kohde

Yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, yhteistoimintalaki, lyhennettynä YTL) noudattamista (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §:n 1 mom. ja 2 §:n 1-kohta). Hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen asemasta hallintoviranomaisena seuraa, että neuvo ei saa oikeusvoimaa, vaan se on luonteeltaan asiantuntijalausunto (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 10 §).

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, olisiko yrityksen täytynyt soveltaa yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyjä neuvottelumenettelyä koskevia säännöksiä ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla syyskuussa 2019.

Yhteistoimintalain soveltaminen

Työsuhteessa olevien työntekijöiden säännöllinen määrä

Yhteistoimintalain 2.1 §:n mukaan lakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Lain esitöissä soveltamisalan yhteydessä käsitellään ”yritystä, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää”. Esitöistä käy ilmi, että toistaiseksi voimassaolevat kokoaikaiset tai osa-aikaiset työsuhteet sekä määräaikaiset työsuhteet ovat samassa asemassa ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Ainoastaan työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa, ei katsota säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi. Siten lukuun on otettava mukaan myös sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä. Hallituksen esityksessä todetaan edelleen, että toistaiseksi voimassaolevat osa-aikaiset työsuhteet huomioidaan pääluvun mukaan. Työajan pituudella ei ole merkitystä yhteistoimintalain soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa. (HE 254/2006, s.40)

Satunnaisesti yrityksen lukuun työskentelevinä henkilöinä pidetään kesätyöntekijöitä ja muita lomasijaisia. Määräävänä tekijänä eivät kuitenkaan ole yksittäisten työntekijöiden työsuhteen ehdot vaan se, kuinka monta työntekijää työskentelee yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa. (Äimälä- Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 38).

Työneuvoston antaman lausunnon mukaan henkilöstömäärää laskettaessa tulee ottaa huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittavat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen aikaa (TN 1455-14, TN 1469-17).

Korkeimman oikeuden antaman ratkaisun (KKO 2017:86) mukaan epätyypillisissä työsuhteissa on mahdollista kiinnittää huomiota työmäärän vähäisyyteen ja laskea useamman työntekijän työsuoritus yhteen yhdeksi työntekijäksi. Kyseinen oikeustapaus koski tarvittaessa

töihin työvuorokohtaisesti kutsuttavia tarroitusyötä tehneitä työntekijöitä, joilla ei ollut velvollisuutta saapua töihin kutsuttaessa ja joiden työsopimukset eivät olleet luonteeltaan toistaiseksi vuomassa olevia osa-aikaisia työsopimuksia, vaan lyhyitä määräaikaista työsopimuksia. Tarroitusyötä tehneiden työntekijöiden palkkaus on määräytynyt työajan asemasta yksin tarroitetujen juomapakkausten määrän perusteella eikä työntekijöiden työaikaa ole edes kirjattu. KKO:n mukaan kysymys on ollut urakkapalkalla tehtävästä työstä, josta on sovittu työvuorokohtaisesti.

Korkein oikeus on vuoden 1978 yhteistoimintalain tulkintaa koskevassa tuomiossa KKO 1997:55 katsonut, että yritykseen, jonka henkilöstön määrä oli muusta kuin tilapäisestä syystä ollut alle 30, kun tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat irtisanomiset kävivät ilmeisiksi, ei tullut soveltaa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä. Oikeuskirjallisuudessa todetaankin, että ”periaatteessa velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan sillä hetkellä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka täytyy lain mukaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.” (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 39)

Yrityksen selityksen mukaan sen palveluksessa on tilikauden 2019 aikana ollut keskimäärin 16 ja korkeintaan 18 vakituista ja/tai säännöllistä työtä tekevää työntekijää. Lisäksi yrityksessä on työskennellyt tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä. Seuraavassa yhteistoiminta-asiamies selvittää sitä, tulisiko nämä tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät laskea mukaan yrityksen työsopimussuhteisen henkilön määrään vai ei.

Yhteistoimintalain soveltamisen kannalta merkityksellistä on nimenomaan se, mikä on ollut yrityksen työntekijämäärä sillä hetkellä, kun työnantaja on harkinnut yhteistoimintaneuvotteluja edellyttäviä toimenpiteitä - tässä tapauksessa toiminnan lopettamista ja työsopimusten irtisanomisia. Yrityksen selityksen mukaan se on päättänyt em. toimenpiteistä syyskuussa 2019, ja toimitettujen irtisanomisilmoitusten mukaan ensimmäiset irtisanomiset on suoritettu 12.9.2019. Mahdollinen neuvotteluesityksen antamisaika ja neuvottelu aika huomioiden yhteistoiminta-asiamies on ottanut huomioon myös elokuun 2019 tilanteen.

Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden aseman arviointi

Yrityksen selvitysten mukaan yrityksessä on työskennellyt seitsemän tarvittaessa töihin kutsuttavaa työntekijää tammi-syyskuussa 2019. Yrityksen selityksen mukaan em. työntekijöiden tekemät tuntimäärät ovat vähäisiä, joten heidät tulisi laskea työntekijämäärään elokuussa tehtyjen työpäivien mukaan 0,8 tai tehtyjen tuntien mukaan 1,2 henkilöksi, ja syyskuussa sekä tehtyjen työpäivien että työtuntien mukaan laskettuna 0,5 henkilöksi. Saadun selvityksen mukaan tarvittaessa töihin kutsuttavat ovat olleet toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa.

Ottaen huomioon hallituksen esityksessä lausuttu toistaiseksi voimassa olevien osa-aikaisten työsuhhteiden huomioimisesta pääluvun mukaan, ei työajan pituudella tai tehtyjen työtuntien määrällä ole merkitystä yhteistoimintalain soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa. Huomioiden hallituksen esitys kausiluonteisesti tai poikkeuksellisesti toimivista työsuhteisista henkilöistä, oikeuskirjallisuudessa esitetty ja työneuvoston lausunnoissa esiin tuotu linja yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa satunnaisesti tai vain lyhyen aikaa työskentelevistä työntekijöistä, yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan em. henkilöiden voitaisiin katsoa hoitaneen yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä ja siten tulevan luetuksi yrityksessä työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrään myös siinä tapauksessa, että työsuhhteet olisivat olleet voimassa vain lyhyehkön ajan.

Saadun selvityksen mukaan seitsemästä tarvittaessa töihin kutsuttavasta yhden työsuhde on päättynyt 7.4.2019. Muiden eli kuuden tarvittaessa töihin kutsuttavan työsuhde on ollut voimassa sekä elo- että syyskuussa 2019.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan em. tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät tulee siten laskea mukaan säännönmukaisesti työssä olevien työntekijöiden määrään.

Yrityksen työntekijämäärä elo-syyskuun 2019 aikana

Yrityksen toimittaman selvityksen mukaan ja edellä mainittu huomioiden yrityksessä elokuussa voimassa olleiden työsuhteiden määrä on ollut 23 ja syyskuussa 21.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, huomioiden yhteistoimintalain soveltamisen määrittämisajankohta ja edellä käsitelty yhteistoiminta-asiamiehen näkemys tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden mukaan laskemisesta lausunnon kohteena olevan yrityksen työsuhteessa olevien työntekijöiden säännölliseen määrään, yrityksessä on ollut työsuhteessa säännöllisesti elo-syyskuussa 2019 vähintään 20 työntekijää ja siten yrityksen on katsottava kuuluvan lain soveltamispiiriin yhteistoimintalain 2.1 §:n nojalla. Yrityksen on näin ollen tullut soveltaa yhteistoimintalakia.

Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla. (YTL 44.1 §)

Yhteistoimintalain 8 luvussa säännelty yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä pitää tiivistetysti sisällään seuraavaa: työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoiminnan osapuolet (46 §), työnantajan annettavat tiedot (47 §), ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §), toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (irtisanomista koskevissa neuvotteluissa 49 §), neuvotteluvetoitteen sisältö (50 §), neuvotteluvetoitteen täyttyminen (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §) ja työnantajan selvitys (53 §). Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45-51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys.

Yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentin mukaan työvoiman vähentämistä koskevien neuvottelujen yhteydessä, jos työnantaja irtisanoa työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on tehtävä tarvittavat muutokset henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin.

Huomioiden aiemmin tässä lausunnossa esitetty yhteistoiminta-asiamiehen näkemys yhteistoimintalain soveltamisesta lausunnon kohteena olevaan yritykseen, ja väite, ettei yritys ollut velvollinen noudattamaan yhteistoimintalakia, yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 8 luvussa neuvottelumenettelyä säädettyä seuraavien säännösten osalta: työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), työnantajan annettavat tiedot (47 §), ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §), toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (49 §), neuvotteluvetoitteen täyttyminen (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §) ja työnantajan selvitys (53 §).

Edellä katsotun lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 16 §:n 6 momenttia, mikäli muutosten tekeminen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on ollut tarpeen.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä

voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Lausunnon luonne ja valituskielto

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö