**Yhteistoimintalain soveltamisalasta**

Lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (yhteistoimintalaki) sovelletaan tietyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa, riippumatta siitä, onko toiminnan tarkoituksena tuottaa voittoa vai ei. Laissa ei ole määritelty, mitä työsuhteisten työntekijöiden säännöllisellä määrällä tarkoitetaan. Henkilöstön määrän laskemiseen liittyy tulkintakysymyksiä, joihin työneuvosto on yhteistoimintalain soveltamisalaa koskevissa lausunnoissaan ottanut kantaa.

Työneuvoston lausunnot eivät ole sitovia, vaan viime kädessä ratkaisun yksittäistapauksessa tekee tuomioistuin. Käytännössä tuomioistuin voi kuitenkin antaa painoarvoa työneuvoston näkemykselle.

**Henkilöstön säännöllinen määrä**

Selvitettäessä sovelletaanko yritykseen yhteistoimintalakia, eli onko työsuhteisia työntekijöitä säännöllisesti vähintään 20, täytyy tarkastella yrityksen koko henkilöstömäärää. Laskentaa ei siis toteuteta esimerkiksi toimipaikkakohtaisesti, vaikka yhteistoimintaneuvottelut koskisivat vain yhtä toimipaikkaa. Yhteistoimintalain soveltamisalan määrittäminen ja yhteistoimintaneuvottelujen käyminen täytyy erottaa toisistaan. Yrityksen työntekijämäärä kokonaisuudessaan määrää sen, sovelletaanko yhteistoimintalakia, mutta itse neuvottelut kohdistetaan ainoastaan siihen yksikköön tai toimipaikkaan, jota työnantajan harkitsemat toimenpiteet koskevat.

Työntekijöiksi lasketaan kaikki yritykseen työsuhteessa olevat henkilöt. Jos vakituisen työntekijän poissaolon aikana hänen tehtävässään toimii määräaikainen sijainen, otetaan työntekijämäärää laskettaessa kuitenkin huomioon vain toinen heistä. Työneuvosto on katsonut (TN 1455-14), että yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä suorittavat työntekijät tulisi ottaa laskennassa huomioon työsuhteen luonteesta riippumatta. Työntekijät voivat siis olla myös osa-aikaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa, kunhan heidän tehtävänsä kuuluvat yrityksessä säännöllisesti teetettävään työhön. Ainoastaan yrityksessä teetettävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät ja lyhyehköissä kausiluonteisissa töissä olevat työntekijät saadaan jättää laskennassa huomioimatta.

Osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat ovat yhtiöidensä lakisääteisiä toimielimiä eivätkä työntekijöitä, joten heitä ei lasketa yrityksen työsuhteiseen henkilöstöön. Vuokratyöntekijät eivät ole työsuhteessa käyttäjäyritykseen, joten heitäkään ei oteta laskennassa huomioon. Sama koskee alihankkijan työntekijöitä, vaikka he työskentelisivät vastaavissa tehtävissä kuin yrityksen oma henkilöstö.

**Konsernit**

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityskohtaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että konserniin tai muuhun yritysryhmään kuuluvassa yrityksessä yhteistoimintalain soveltaminen määräytyy yrityksen oman työntekijämäärän perusteella, eikä yritysryhmän yhteenlasketulla henkilöstömäärällä ole merkitystä.

Työneuvoston mukaan (TN 1441-11) yrityksellä tarkoitetaan yhteistoimintalaissa muodollis-juridista työnantajaa. Yrityksen käsitettä ei pääsääntöisesti voi tulkita laajemmin, ellei pystytä osoittamaan, että yrityksen konsernirakenteella on nimenomaan pyritty kiertämään yhteistoimintalaissa säädettyjä työnantajavelvoitteita.

**Yrityksen sivuliike ulkomailla**

Työneuvosto on antanut lausunnon (TN 1443-11) liittyen yhteistoimintalain soveltamisalaan suomalaisen yrityksen ulkomaan sivuliikkeessä ja ulkomaisen yrityksen Suomen sivuliikkeessä. Laskettaessa yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää suomalaisessa yrityksessä, tulee huomioida myös yrityksen ulkomailla sijaitsevan rekisteröidyn sivuliikkeen tai muun toimipaikan työntekijämäärä, mikäli työntekijät ovat työsuhteessa suomalaiseen yritykseen eikä ulkomaan sivuliike tai muu toimipiste ole itsenäinen oikeushenkilö.

Ulkomaisen yhtiön sivuliike Suomessa ei ole oikeushenkilö, eikä sitä ole pidettävä yhteistoimintalaissa tarkoitettuna yrityksenä. Sillä ei ole merkitystä, onko sivuliike rekisteröity kaupparekisteriin vai ei. Koska työneuvoston lausunto ei ole oikeudellisesti sitova ratkaisu, yhteistoimintalain soveltaminen varmuuden vuoksi myös ulkomaisten yhtiöiden Suomen sivuliikkeissä on käytännössä suositeltavaa.

Reetta Riihimäki

Lakimies

Helsingin seudun kauppakamari