

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Ministeriö • 2020:33

# Yhteistoiminta-asiamiehen toimintakertomus 2020



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:33

# Yhteistoiminta-asiamiehen toimintakertomus 2020

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2021

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

**Julkaisumyynti**

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston  
verkkokirjakauppa**

Statsrådets  
nätbokhandel

[vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)

Työ- ja elinkeinoministeriö

© 2021 tekijät ja työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN pdf: 978-952-327-749-6

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

## Yhteistoiminta-asiamiehen toimintakertomus 2020

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:33		Teema	Ministeriö
<b>Julkaisija</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö		
<b>Tekijä/t Toimittaja/t Yhteisötekijä</b>			
<b>Kieli</b>	suomi	<b>Sivumäärä</b>	16
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Laki yhteistoiminta-asiamiehestä (216/2010) tuli voimaan 1.7.2010, ja ensimmäinen yhteistoiminta-asiamies aloitti virassaan 1.9.2010. Viran perustamiseen vaikuttivat perustuslailliset syyt, koska poliittisesti ohjattu ministeriö ei samana organisaationa voi valmistella ja valvoa lakeja, kuten aiemmin tapahtui. Tämä eriyttäminen oli uudistuksen ydinkohtia. Tarkoituksena oli myös tehostaa lakien valvontaa.</p> <p>Yhteistoiminta-asiamies on vuodesta 2010 alkaen toiminut työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä, ja on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.</p> <p>Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa yhteistoimintaa ja henkilöstön osallistumista koskevia lakeja, joita on yhteensä viisi: yhteistoimintalaki, yritysryhmäyhteistoimintalaki, henkilöstöedustuslaki, henkilöstöedustusta eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnissa koskeva laki sekä henkilöstörahasolaki. Henkilöstörahasoiden osalta yhteistoiminta-asiamies toimii myös rekisteriviranomaisena.</p> <p>Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa toimii yhteistoiminta-asiamiehen lisäksi tarpeellinen määrä esittelijöinä toimivia virkamiehiä ja muuta henkilökuntaa. Vuonna 2020 esittelijöinä toimivia virkamiehiä oli kolme. Lisäksi toimistossa työskenteli osa-aikainen sihteeri. Tässä toimintakertomuksessa kerrotaan lyhyesti yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toiminnasta vuonna 2020.</p>		
<b>Asiasanat</b>	työelämä, työ, yhteistoiminta, YT-asiamiehet, yhteistoimintamenettely, henkilöstörahasot, laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä, hallintoedustus, eurooppayhtiöt		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-749-6	<b>ISSN PDF</b>	1797-3562
<b>ISBN painettu</b>		<b>ISSN painettu</b>	
<b>Asianumero</b>		<b>Hankenumero</b>	
<b>Julkaisun osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-749-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-749-6</a>		

## Samarbetsombudsmannens verksamhetsberättelse 2020

<b>Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:33</b>		<b>Tema</b>	Ministeriet
<b>Utgivare</b>	Arbets- och näringsministeriet		
<b>Författare</b> <b>Redigerare</b> <b>Utarbetad av</b>			
<b>Språk</b>	finska	<b>Sidantal</b>	16
<b>Referat</b>	<p>Lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010) trädde i kraft den 1 juli 2010 och den första samarbetsombudsmannen tillträdde sin tjänst den 1 september 2010. Orsakerna till inrättandet av tjänsten var grundlagsenliga. Ett politiskt styrt ministerium får inte både bereda och övervaka lagar, så som det gjorde tidigare. Att göra denna avskiljning var ett av de viktigaste syftena med reformen. Syftet var också att effektivisera tillsynen över lagen.</p> <p>Samarbetsombudsmannen har sedan 2010 arbetat i anslutning till arbets- och näringsministeriet, och ombudsmannen är oberoende i sitt tillsynsuppdrag.</p> <p>Samarbetsombudsmannen har till uppgift att övervaka efterlevnaden av de lagar som gäller samarbete och personalens medbestämmande, som är fem till antalet: lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar och personalfondslagen. När det gäller personalfondslagen är samarbetsombudsmannen även registermyndighet.</p> <p>Vid samarbetsombudsmannens byrå arbetar förutom samarbetsombudsmannen även ett varierande antal tjänstemän som beredare samt annan personal. År 2020 anställdes tre tjänstemän till beredare. Byrån hade även en sekreterare på deltid. Verksamhetsberättelsen innehåller en kort beskrivning av verksamheten vid samarbetsombudsmannens byrå år 2020.</p>		
<b>Nyckelord</b>	arbetsliv, arbete, samarbete, samarbetsombudsman, samarbetsförfarande, personalfonder, lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, personalpresentation, europabolag		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-749-6	<b>ISSN PDF</b>	1797-3562
<b>ISBN tryckt</b>		<b>ISSN tryckt</b>	
<b>Ärendenummer</b>		<b>Projektnummer</b>	
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-749-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-749-6</a>		

## Annual report of the Cooperation Ombudsman 2020

---

**Publications of the Ministry of  
Economic Affairs and Employment 2021:33**

**Subject**

Ministry

**Publisher**

Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland

---

**Authors**

**Editor**

**Group Author**

**Language**

Finnish

**Pages**

16

---

**Abstract**

The Act on Cooperation Ombudsman (216/2010) entered into force on 1 July 2010, and the first Cooperation Ombudsman took office on 1 September 2010. The establishment of the post of a Cooperation Ombudsman was influenced by constitutional reasons, because a politically controlled ministry cannot both prepare and enforce laws, as was the case in the past. This separation was a key issue in the reform. The aim was also to improve the enforcement of laws.

Since 2010, the Cooperation Ombudsman has served under the auspices of the Ministry of Economic Affairs and Employment and carries out its enforcement function independently.

The role of the Cooperation Ombudsman is to supervise compliance with the five Acts that relate to cooperation and employee participation: Act on Co-operation within Undertakings, the Act on Co-operation within Finnish and Community-wide Groups of Undertakings, the Act on Personnel Representation in the Administration of Undertakings, the Act on Employee Involvement in European Companies and in European Cooperative Societies and the Act on Personnel Funds. The Cooperation Ombudsman also acts as the registration authority for personnel funds.

The Cooperation Ombudsman has an office with the necessary number of officials acting as rapporteurs and other staff. In 2020, there were three rapporteurs and a part-time secretary at the office. This annual report briefly describes the activities of the Office of the Cooperation Ombudsman in 2020.

**Keywords**

working life, work, cooperation, cooperation ombudsmen, cooperation procedure, personnel funds, Act on Co-operation within Finnish and Community-wide Groups of Undertakings, administrative representation, European Companies

---

**ISBN PDF** 978-952-327-749-6

**ISBN printed  
Reference number**

**ISSN PDF** 1797-3562

**ISSN printed  
Project number**

---

**URN address** <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-749-6>

---

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Yhteistoimintaa ja osallistumista koskevien lakien valvonta yhteistoiminta-asiameiehen toimistossa</b> .....	7
1.1	Toimivalta ja valvonnan alue lyhyesti .....	7
1.2	Epidemian ja poikkeusolojen vaikutuksista .....	7
1.3	Muuta uutta vuonna 2020 .....	10
<b>2</b>	<b>Yhteistoiminta-asiameiehen toimiston henkilöstö</b> .....	11
<b>3</b>	<b>Yleistä vuoden 2020 toiminnasta</b> .....	12
<b>4</b>	<b>Yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonta</b> .....	13
<b>5</b>	<b>Henkilöstörahastojen toiminnan valvonta</b> .....	14
5.1	Korkeimman hallinto-oikeuden henkilöstörahaston rekisteröintiä koskeva päätös .....	14
<b>6</b>	<b>Viranomais- ja muu yhteistyö</b> .....	16

# 1 Yhteistoimintaa ja osallistumista koskevien lakien valvonta yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa

## 1.1 Toimivalta ja valvonnan alue lyhyesti

Yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen, joka muun muassa antaa neuvoja ja ohjeita valvomiensa lakien soveltamisesta. Neuvot ja ohjeet ovat luonteeltaan asian-  
tuntijalausuntoja. Yhteistoiminta-asiamies ei tee sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrää seuraamuksia, vaan tulkinta-asiat ja seuraamusten määrääminen kuuluvat tuomioistuimille.

Yhteistoiminta-asiamies voi mm. tehdä tarkastuksen tai antaa yritykselle kehotuksen lain vastaisen menettelyn korjaamiseksi tai uusimisen estämiseksi.

Yhteistoiminta-asiamies voi pyytää työneuvostolta lausuntoa siitä, sovelletaanko yritykseen yhteistoimintalakia tai yritysryhmään suomalaisia ja yhteisönlaajuisia yritysryhmiä koskevaa yhteistoimintalakia.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on velvollisuus tehdä esitutkintailmoitus poliisille epäillessään yhteistoimintavelvoitteen todennäköistä rikkomista ja oikeus tulla kuulluksi asian poliisitutkinnassa, syyteharkinnassa ja tuomioistuimessa.

Yhteistoimintalain valvonnan piirissä on noin 10 000 yksityistä yritystä, joissa työskentelee arviolta 1 000 000 työntekijää. Eurooppalaisia yritysneuvostoja toimii Suomessa noin 60 yritysryhmässä.

Yhteistoiminta-asiamies valvoo myös henkilöstörahastojen toimintaa ja pitää henkilöstörahastorekisteriä. Henkilöstörahastojen osalta valvonta kohdistuu myös julkiseen sektoriin.

## 1.2 Epidemian ja poikkeusolojen vaikutuksista

Vuosi 2020 oli koronaepidemian johdosta poikkeuksellinen myös yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle.



Suomi kohtasi keväällä 2020 muiden maiden mukana tilanteen, jossa tartuntataudin (covid-19) aiheuttava koronavirus alkoi levitä laajasti. Hallitus totesi 13.3.2020 yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi ja päätyi ottamaan valmiuslain käyttöön.

Rajoitukset aiheuttivat yritystoiminnalle varsinkin palvelusektorilla nopean ja äkillisen kysynnän heikkenemisen ja tarpeen sopeuttaa henkilöstökuluja nopeasti.

Toimenpiteiden mittaluokasta antaa viitteitä hallituksen 25.3.2020 tekemä päätös rajoittaa Uudenmaan maakunnan ja muiden maakuntien välistä liikennettä 27.3. alkaen 19.4.2020 saakka. Lisäksi maan rajat suljettiin matkustajaliikenteeltä, julkisia kokoontumisia rajoitettiin, kulttuurilaitokset ja urheilutilat suljettiin, koulut siirtyivät etäopetukseen ja toimistotyöntekijät etätöihin, yli 70-vuotiaita kehoitettiin pysymään eristyksissä, ravintolat suljettiin asiakkailta niin, että vain take away -myynti oli sallittua.

Poikkeusolojen julistamisen jälkeen maaliskuusta eteenpäin yhteydenotot sähköpostilla ja puhelimella moninkertaistuivat normaaliin verrattuna. Tiedusteluissa korostui osapuolen yhteinen huoli yrityksen ja työpaikkojen tulevaisuudesta sekä tiedon tarve lakimuutoksista ja niiden soveltamisesta. Varsinkin pienet alle 30 hengen yritykset olivat usein ensimmäistä kertaa käynnistämässä yhteistoimintamenettelyä liittyen työvoiman vähennyksiin. Kesäkuun 2020 loppuun mennessä noin puolet yhteistoimintalain piirissä olevista 10 000 yrityksestä oli käynnistänyt yhteistoimintalain 8. luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut lomautuksista tai irtisanomisista.

Epidemian johdosta tehtiin jo maaliskuussa työehtosopimusosapuolten toimesta muutoksia useisiin eri työehtosopimuksiin, joissa yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluajoja sekä lomautusilmoitusaikoja lyhennettiin. Muutokset astuivat voimaan pääsääntöisesti alkaen 19.3 ja koskivat myös jo alkaneita yhteistoimintaneuvotteluita. Keväällä muutokset sovittiin päättyväksi kesällä, mutta niitä jatkettiin niin, että suurin osa oli voimassa vuoden 2020 loppuun. Näitä muutoksia pystyivät hyödyntämään ainoastaan järjestäytyneet yritykset.

Järjestäytymättömien yritysten osalta yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluajoja lyhennettiin määräaikaisella lainsäädännöllä, joka astui voimaan huhtikuun 1. päivänä. Käytännössä samat lyhennykset, mitä järjestäytyneet yritykset pystyivät hyödyntämään, tuotiin myös järjestäytymättömien yritysten käyttöön. Lain voimassaoloa jatkettiin myöhemmin vuoden 2020 loppuun. Lainvalmistelu tältä osin oli erittäin nopeaa ja laadukasta.

Koronaepidemian alkaessa maaliskuussa yritykset joutuivat sopeutumaan muuttuneeseen tilanteeseen hyvin nopeasti. Useassa eri yrityksessä päädyttiin soveltamaan myös yhteistoimintalain poikkeussäännöstä (YTL 60 §), jossa säädetään yrityksen mahdollisuudesta

tehdä päätös mm. lomautuksista ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja. Edellytyksenä YTL 60 §:n soveltamiselle on, että yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Aiemmin em. pykälä on ollut käytännössä lähes käyttämättä.

Yhteistoimintalain 60 § ei oikeuta sivuuttamaan yhteistoimintaneuvotteluja kokonaisuudessaan. Em. pykälää sovellettaessa työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, kun perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole. Neuvotteluissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Epidemia sinällään ei anna mahdollisuutta sivuttaa yhteistoimintalain menettelyä vetoamalla lain 60 §:ään kuin poikkeuksellisesti. Soveltamisedellytyksiä harkitaan aina tapauskohtaisesti ja kokonaisuus huomioiden. Yhteistoiminta-asiamies arvioi valvontatehtäväsään tältä osin muun muassa tilanteen ennalta-arvaamattomuutta sekä sitä, onko yhteistoimintaneuvottelut käyty viivytyksettä, kun edellytyksiä poikkeamiselle ei enää ole.

Huolimatta lomautuksiin ja irtisanomisiin liittyneiden yhteistoimintaneuvotteluiden moninkertaistumisesta normaaliin vuoteen verrattuna, ei yhteistoiminta-asiamiehelle tullut uusia valvontailmoituksia yhteistoimintalain osalta vireille läheskään samassa suhteessa kuin neuvotteluiden määrästä olisi voinut päätellä. Vuonna 2019 valvontailmoituksia yhteistoimintalakiin liittyen tuli vireille 46 kappaletta, kun vuoden 2020 osalta yhteistoimintalain valvontailmoituksia tehtiin 78.

Henkilöstörahastojen osalta vuosi 2020 toi esille myös rahastojen maksuvalmiuteen liittyviä mahdollisia ongelmia suurien ja jyrkkien kurssimuutosten johdosta. Epidemian alkuvaiheessa pörssikurssit reagoivat voimakkaasti alaspäin, mikä aiheutti huolta rahastojen hallinnoissa. HEX-indeksi tippui helmikuun puolesta välistä maaliskuun puoleen väliin yli 30 %. Rahaston arvон määritys ja nosto-oikeuden käyttö saattavat olla ajallisesti nopeiden kurssimuutosten aikana liian etäällä toisistaan.

Tästä huolimatta rahastojen lukumääräinen kasvu jatkui epidemiasta huolimatta hyvällä tasolla.

Yhteistoiminta-asiamies näki kuitenkin hyvänä, että rahastojen perustamista ja hallinnointia edelleen helpotettaisiin mahdollisesti yrityksen henkilöstömääräkin huomioiden ja lakia täsmennettäisiin siten, että koetun epidemian kaltaiset muutokset olisivat helpommin hallittavissa. Sijoitusympäristön muutoksien vaikutukset henkilöstörahastojen toimintaan – esimerkiksi yleistyneet osakesäästötilit ja ns. vakuutuskuoret – olisi hyvä huomioida samassa yhteydessä.

Henkilöstömäärien perusteella henkilöstörahaston voisi nykyisin perustaa jopa 20 000 yritykseen. Siihen verrattuna nykyinen rahastojen kattavuus on vielä alhainen, vain vähän yli 200 rahastoa.

### 1.3 Muuta uutta vuonna 2020

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto siirtyi kokonaisuudessaan etätyöhön heti maaliskuun alussa 2020. Huolimatta poikkeusoloista toimiston tehtävät pystyttiin hallitsemaan hyvällä tasolla.

Kesäkuussa 2020 käytiin yhteistoiminta-asiamiehen toimiston ja työneuvoston yhdistetyt yhteistoimintaneuvottelut Valtion yhteistoimintalain 4 luvun 15 §:n mukaisesti liittyen mahdolliseen työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston muuttoon uusiin yhteisiin tiloihin samalla paikkakunnalla.

Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen tehtiin kesäkuussa 2020 päätös irtisanoa vuokrasopimus Yrjönkadun (Bulevardin) toimiston osalta ja muuttaa uusiin yhteisiin tiloihin osoitteeseen Aleksanterinkatu 4. Muutto toteutettiin joulukuun 2020 aikana.

Loppuvuodesta tehtiin päätös alkaa julkaista annettuja lausuntoja vuoden 2021 alusta. Julkaistut lausunnot löytyvät työ- ja elinkeinoministeriön kotisivuilta osoitteesta <https://tem.fi/ohjeet>. Em. osoitteesta löytyvät myös yhteistoiminta-asiamiehen julkaisemat ohjeet ja neuvot.

## 2 Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston henkilöstö

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa työskentelee yhteistoiminta-asiamiehen lisäksi esittelijöinä toimivia virkamiehiä sekä muuta henkilökuntaa. Vuoden 2020 aikana toimistossa työskentelivät

- yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala (29.2.2020 asti)
- yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen (1.3.2020 alkaen)
- lakimies Silja Vainio (30.9.2020 asti)
- lakimies Katri Pöllänen
- lakimies Minja Merk (1.9.2020 alkaen)
- sihteeri Petra Vatanen
- asiantuntija Ilkka Ruponen

Yhteistoiminta-asiamies on myös pyrkinyt edistämään opiskelijoiden työssäoppimista tarjoamalla korkeakouluopiskelijoille harjoittelupaikkaa. Kesällä 2020 toimistossa työskenteli yksi korkeakouluharjoittelija.

### 3 Yleistä vuoden 2020 toiminnasta

Yhteistoiminta-asiamiehen toiminta keskittyi sekä ennalta ehkäisevään neuvontaan että jälkikäteisvalvontaan. Yhteistoimintalain osalta painopiste oli epidemiasta johtuen vuonna 2020 lomautuksissa ja työvoiman vähentämisneuvotteluja koskevissa kysymyksissä.

Esillä olivat tämän lisäksi esimerkiksi organisaatio- ja työtehtävien muutoksia, teknisin menetelmin toteuttavaa valvontaa eri muodoissaan, ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja liikkeen luovutusta koskevat yhteistoimintavelvoitteet.

Käsitellyt kysymykset koskivat myös lakia henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa ja lakia yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä.

Henkilöstörahastolain osalta korostuivat rahastojen sääntöjä ja henkilöstörahastoeriä koskevat kysymykset sekä epidemian edellä käsitellyt vaikutukset rahastojen toimintaan.

Haastattelut, luennot ja alustukset painottuivat vuonna 2020 yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toiminnan esittelyyn, valvottavien lakien keskeisen sisällön ja soveltamiskäytännön läpikäyntiin, poikkeusoloihin sekä paikallisen sopimisen edistämiseen ja henkilöstön aseman vahvistamiseen yritysten päätöksenteossa.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa käsitellyistä valvonta-asioista noin 75 % koski yhteistoimintalakia ja noin 20 % henkilöstörahastolakia. Muut asiat liittyivät yhteistoimintalakiin suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (5 %).

Yhteistoiminta-asiamies seurasi yhteistoimintalain uudistamista valmistelevan työryhmän työtä ja antoi myös kirjallisen lausunnon työryhmän raportista.

## 4 Yhteistoimintalainsäädännön noudattamisen valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistolta kysytään ohjeita ja neuvoja erityisesti valvottavina olevien lakien soveltamisesta sekä työvoiman vähentämistilanteista.

Asiakasyhteydenotot tulevat pääosin työnantajilta, työntekijöiltä, henkilöstön edustajilta, liittojen asiamiehiltä ja erilaisten kaupallisten palvelujen tarjoajilta.

Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, onko epäilty lain rikkomisen selvittäminen käynnistetty ilmoituksen perusteella sekä mahdollisen ilmoittajan henkilöllisyys.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on myös oikeus suorittaa tarkastus yrityksessä valvontatehtävän edellyttämässä laajuudessa.

Vuonna 2020 vireille tulleista asioista 78 koski epäilyä yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta.

Yhteistoiminta-asiamies antoi vuoden 2020 aikana 41 yhteistoiminta-asioita koskevaa lausuntoa.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamies teki yhden tutkintapyynnön poliisille.

## 5 Henkilöstörahastojen toiminnan valvonta

Vuoden 2020 lopussa yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan piiriin kuuluvia henkilöstörahastoja oli 214.

Henkilöstörahastojen määrä lisääntyi vuoden aikana 19,63 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2020 aikana perustettiin 43 uutta rahastoa. Kuusi rahastoa purkautui.

Henkilöstörahastojen piirissä oli vuoden 2020 lopussa kaikkiaan 129 284 henkilöjäsentä. Rahastot saivat henkilöstörahastoeria vuoden aikana yhteensä noin 94 miljoonaa euroa ja rahastojen pääomat olivat yhteensä noin 613 miljoonaa euroa.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto siirtyi henkilöstörahastojen osalta vuoden 2020 aikana kokonaisuudessaan sähköiseen järjestelmään.

### 5.1 Korkeimman hallinto-oikeuden henkilöstörahaston rekisteröintiä koskeva päätös

Korkein hallinto-oikeuden antoi 6.4.2020 päätöksen KHO:2020:38 liittyen tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien tulkintaan yhteistoiminta-asiamiehen toimistolla. Yhteistoiminta-asiamies ei ollut rekisteröinyt A Oy:n henkilöstörahastoa, koska katsoi tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti kertyvien henkilökohtaisten palkkioiden olevan suorituspalkkaa ja henkilöstörahastoon liittyvän tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän olevan siten noudatetun käytännön ja lain tarkoituksen vastainen.

Korkein hallinto-oikeus katsoi henkilöstörahastolain (934/2010) esitöihin viitaten yhtäältä, että yhtiön tulospalkkiojärjestelmässä oli kysymys henkilöstörahastolain 2 §:n 2 kohdassa tarkoitettusta tulospalkkiojärjestelmästä ja että järjestelmän ehtojen mukaisesti työntekijälle maksettua suoritusta oli vastaavasti pidettävä lain 2 §:n 1 kohdassa tarkoitettuna henkilöstörahastoerän perusteena olevana tulospalkkiona.

Toisaalta korkein hallinto-oikeus katsoi viitaten perustuslain 2 §:n 3 momentin lakisidonnaisuutta koskevaan vaatimukseen, että rahastoa ei voitu jättää rekisteröimättä sillä yhteistoiminta-asiamiehen esittämällä perusteella, että henkilöstörahastoerien

määräytymisperusteet olisivat väljemmät kuin työmarkkinajärjestöjen hyväksymässä muistiossa oli esitetty. Mainittu lakisidonnaisuuden vaatimus huomioon ottaen rahastoa ei voitu jättää rekisteröimättä myöskään sillä yhteistoiminta-asiamiehen esittämällä perusteella, jonka mukaan yksittäisten työntekijöiden omaan välittömään työsuoritukseen yksinomaan tai pääasiallisesti perustuvien erien ohjaaminen henkilöstörahaston kautta maksettavaksi ja siitä saatavat sosiaaliturvamaksu- ja veroedut eivät olisi olleet lainsäätäjän tarkoituksena lakia säädettäessä. Edelleen lakisidonnaisuus huomioon ottaen rahastoa ei voitu jättää rekisteröimättä silläkään yhteistoiminta-asiamiehen esittämällä perusteella, jonka mukaan yhteistoiminta-asiamies olisi tulkintakäytännössään edellyttänyt, että henkilöstörahastoerän tulisi määräytyä yli 50 prosentin osalta yhteisten eli yhtiön, yksiköiden ja tiimin tavoitteiden perusteella ja työntekijän välittömään työsuoritukseen perustuvien tavoitteiden painoarvon tulisi jäädä alle 50 prosentin.

Yhteistoiminta-asiamies on ottanut oikeuden päätöksen huomioon tulos- ja voittopalkkioiden lainmukaisuutta arvioidessaan.



## 6 Viranomais- ja muu yhteistyö

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto toimii tarvittaessa yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

# Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2020

Laki yhteistoiminta-asiamiehestä (216/2010) tuli voimaan 1.7.2010, ja ensimmäinen yhteistoiminta-asiamies aloitti virassaan 1.9.2010. Viran perustamiseen vaikuttivat perustuslailliset syyt, koska poliittisesti ohjattu ministeriö ei samana organisaationa voi valmistella ja valvoa lakeja, kuten aiemmin tapahtui. Tämä eriyttäminen oli uudistuksen ydinkohtia. Tarkoituksena oli myös tehostaa lakien valvontaa.

Yhteistoiminta-asiamies on vuodesta 2010 alkaen toiminut työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä, ja on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa yhteistoimintaa ja henkilöstön osallistumista koskevia lakeja, joita on yhteensä viisi: yhteistoimintalaki, yritysryhmäyhteistoimintalaki, henkilöstöedustuslaki, henkilöstöedustusta eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnissa koskeva laki sekä henkilöstörahastolaki. Henkilöstörahastoiden osalta yhteistoiminta-asiamies toimii myös rekisteriviranomaisena.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa toimii yhteistoiminta-asiamiehen lisäksi tarpeellinen määrä esittelijöinä toimivia virkamiehiä ja muuta henkilökuntaa. Vuonna 2020 esittelijöinä toimivia virkamiehiä oli kolme. Lisäksi toimistossa työskenteli yksi osa-aikainen sihteeri. Tässä toimintakertomuksessa kerrotaan lyhyesti yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toiminnasta vuonna 2020.

Verkkajulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-327-749-6

Sähköinen versio: [julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)  
Julkaisumyynti: [vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)