

Lainopillinen osasto

22.06.1988

Työeläkelaitoksille

YRITYSTOIMINNAN MUUTOSTEN VAIKUTUS TEL-TYÖSUHTEEN YHDENJAKSOISUUTEEN

Eläketurvakeskus on antanut yleiskirjeellä A 9/88 ohjeet eläketurvasta siirryttäessä eläkejärjestelmästä toiseen. Nyt annettavassa yleiskirjeessä (A 18/88) käsitellään yksityisen työnantajan yritystoiminnan muutosten vaikutusta työntekijöiden eläketurvaan. Kysymys on tällöin lähinnä siitä, katso taanko työsuhteiden TEL:a sovellettaessa jatkuvan yhdenjaksoisina muutoksista huolimatta.

Yleiskirjeen valmistelutyö on tehty Eläketurvakeskuksen ja eläkelaitosten edustajien muodostamassa tulkintaryhmässä.

ELÄKETURVAKESKUS


Pentti Koivisto


Tapio Karsikas

M6S



Lainopillinen osasto

22.06.1988

YRITYSTOIMINNAN MUUTOSTEN VAIKUTUS TEL-TYÖSUHTEEN YHDENJAKSOISUUTEEN

SISÄLLYSLUETTELO

sivu

1. Johdanto	2
1.1. Yrityksen määritelmä	2
1.2. Yritysmuodot	2
2. Yritystoiminnan muutokset, joilla ei ole vaikutusta TEL-työsuhteen yhdenjaksoisuuteen	3
2.1. Työnantajan nimenmuutos	3
2.2. Henkilöyhtiön yhtiömiesten muutos	3
2.3. Osakeyhtiön osakkeenomistajien vaihtuminen	3
2.4. Yritysmuodon muutokset	3
3. Yritystoiminnan muutokset, joissa sovelletaan TEL 2 §:n 1 momenttia	4
3.1. Yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuminen	4
3.2. Fuusio ja diffuusio	6
3.3. Konkurssi	6
3.4. Yritysmuodon muutokset, joissa yritys ei säily juridisesti samana	7
4. Työntekijän siirtyminen yritysryhmän sisällä	7
4.1. Konzernin sisäiset siirtymiset	8
4.2. Siirtyminen yhteisyrityksen palvelukseen	9
4.3. Siirtyminen työyhteisöliittymän ja sen osakasyhtiön välillä	10
4.4. Siirtyminen yrityksen ja sen omistajan välillä	10
5. Siirtyminen eri työalalle samalla työnantajalla	11

Lainopillinen osasto

22.06.1988

YRITYSTOIMINNAN MUUTOSTEN VAIKUTUS TEL-TYÖSUHTEEN YHDENJAKSOISUUTEEN

1. Johdanto

Yritystoiminnassa voi tapahtua muutoksia, joiden oikeudelliset vaikutukset voivat ulottua myös työntekijöiden eläkkeisiin. Kysymys on tällöin lähinnä siitä, katsotaanko työsuhteiden työntekijäin eläkelakia (TEL) sovellettaessa jatkuvan yhdenjaksoisina muutoksesta huolimatta. Jos muutos on sellainen, ettei se vaikuta yrityksen siviilioikeudelliseen identiteettiin eli työnantaja säilyy juridisesti samana, työsuhteet jatkuvat yhdenjaksoisina. Jos yrityksen omistaja tai haltija vaihtuu taikka jos yritysmuodon muutos tapahtuu siten, että työnantajaa on pidettävä juridisesti eri oikeushenkilönä, tulee TEL:n 2 §:n 1 momentin erityissäännös sovellettavaksi. Vastaavanlaisia tulkintatilanteita voi syntyä myös silloin, kun työntekijä siirtyy yrityksestä toiseen konsernin tai yritysryhmän sisällä taikka yrityksen ja sen omistajan välillä.

TEL 2 §:n 1 momentin mukaisesti työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta. TEL:iin tämä säännös on tullut vuonna 1963, jolloin työsopimuslaissa ei ollut yleissäännöstä työsuhteen jatkumisesta työnantajan omistajanvaihdostilanteissa. Hallituksen esityksen perusteluissa viitattiin tuolloin vuosilomalain vastaavaan säännökseen, joka oli silloin sisällöltään samanlainen kuin nykyinen TEL 2 §:n 1 momentin säännös.

Nykyisin työsopimuslakiin (TSL 7 §:n 2 mom.) sisältyy yleissäännös työsuhteen jatkumisesta työnantajan liikkeen luovutuksen yhteydessä.

1.1. Yrityksen määritelmä

Yrityksellä tarkoitetaan ammatti- tai liiketoiminnan harjoittajaa. Ammattitoiminnan harjoittajia ovat esimerkiksi asianajo-, insinööri- ja arkkitehtitoimistot, konsulttitoimistot, mainostoimistot, lääkäriasemat, fysikaaliset hoitoasemat, viihdealan toimistot ja vastaavat yritykset.

1.2. Yritysmuodot Yritystoimintaa voi harjoittaa joko luonnollinen, fyysinen henkilö (toiminimi) tai yhteisö. Seuraavassa yksityisen luonnollisen henkilön ammatti- ja liiketoimintaa nimitetään yksityisliikkeeksi.

Lainopillinen osasto

22.06.1988

Yhteisöllä tarkoitetaan luonnollisten henkilöiden yhteenliittymää. Yhteisöt voidaan jakaa yhtiöihin (avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö ja osakeyhtiö) ja yhdistyksiin. Avointa yhtiötä ja kommandiittiyhtiötä nimitetään henkilöyhtiöiksi. Myös yhdistykset voivat harjoittaa yritystoimintaa. Yleisin taloudellinen yhdistys on osuuskunta. Tässä yleiskirjeessä yritysten osalta annettuja ohjeita noudatetaan soveltuvin osin myös yhdistysten sekä yritystoimintaa jatkavien konkurssipesien ja kuolinpesien kohdalla.

2. Yritystoiminnan muutokset, joilla ei ole vaikutusta TEL-työsuhteen yhdenjaksoisuuteen

Tässä kohdassa on käsitelty sellaisia yritystoiminnassa tapahtuvia muutoksia, joista huolimatta yritys säilyy juridisesti samana eli yrityksen identiteetti ei muutu. Sen vuoksi näillä muutoksilla ei myöskään ole vaikutusta työsuhteen jatkumiseen eikä työnantajan vakuutuksen jatkumiseen.

2.1. Työnantajan nimenmuutos

Työnantajan nimenmuutos ei muuta yrityksen identiteettiä eikä näin ollen vaikuta työsuhteen jatkumiseen.

2.2. Henkilöyhtiön yhtiömiesten muutos

Henkilöyhtiössä (avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö) vastuunalaisten yhtiömiesten vaihtuminen ei vaikuta yrityksen oikeushenkilöllisyyteen. Työsuhteet jatkuvat siten yhdenjaksoisina muutoksista huolimatta. Myöskään kommandiittiyhtiön äänettömien yhtiömiesten muutokset eivät vaikuta yrityksen oikeushenkilöllisyyteen. Toisin sanoen, vaikka kaikki yhtiömiehet vaihtuvat, työsuhteet jatkuvat yhdenjaksoisina.

2.3. Osakeyhtiön osakkeenomistajien vaihtuminen

Osakeyhtiössä tapahtuva osakkeiden omistajien vaihtuminen ei vaikuta yhtiön oikeushenkilöllisyyteen. Työsuhteet jatkuvat näin ollen yhdenjaksoisina osakkeiden luovutuksista huolimatta, vaikka koko osakekanta siirtyisi uudelle omistajalle. Tämä koskee sekä kanta- että etuoikeutettuja osakkeita.

2.4. Yritysmuodon muutokset

Avoimen yhtiön muuttuminen kommandiittiyhtiöksi tai päinvastoin ei muuta yrityksen identiteettiä. Myös-

Lainopillinen osasto

22.06.1988

kään kommandiittiyhtiön muuttuminen osakeyhtiöksi ei vaikuta yhtiön identiteettiin, jos muutos tapahtuu noudattaen kommandiittiyhtiön muuttamisesta osakeyhtiöksi annetun lain (203/52) muutosäännöksiä. Näissä tilanteissa työsuhteet siis jatkuvat yhdenjaksoisina, vaikka kaikki yhtiömiehet vaihtuisivat.

Avoin-yhtiö ei voi tällä hetkellä identiteettinsä säilyttäen muuttua suoraan osakeyhtiöksi, vaan se täytyy ensin muuttaa kommandiittiyhtiöksi. Tältä osin on kuitenkin annettu uusi laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä (389/88), joka tulee voimaan 1.1.1989.

Lainmuutoksen jälkeen kaupparekisteriin merkitty avoinyhtiö ja kommandiittiyhtiö voidaan muuttaa suoraan osakeyhtiöksi siten, että yhtiön oikeushenkilöllisyys säilyy juridisesti samana. Näin ollen myös työsuhteet jatkuvat yhdenjaksoisina tällaisesta yhtiömuodon muutoksesta huolimatta.

3. Yritystoiminnan muutokset, joissa sovelletaan TEL 2 §:n 1 momenttia

Tässä kohdassa on käsitelty sellaisia yritystoiminnassa tapahtuvia muutoksia, joiden johdosta työnantaja muuttuu juridisesti eri oikeushenkilöksi. Näissä tilanteissa tulee sovellettavaksi TEL 2 §:n 1 momentin erityissännös työsuhteen jatkumisesta yhdenjaksoisena. Työnantajan vakuutus ei näissä tilanteissa välttämättä jatku entisellään.

3.1. Yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuminen

TEL 2 §:n 1 momentin mukaisesti yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuessa työsuhteet jatkuvat keskeytyttä. Tätä säännöstä sovelletaan sekä koko yrityksen että sen osan omistajan tai haltijan vaihtumiseen. TEL 2 §:n 1 momentin soveltamisen edellytyksenä on kuitenkin, että yrityksen osan omistajan tai haltijan vaihtuessa siirtyy selkeä kokonaisuus (tehdas, tuotantolinja).

Yrityksen omistusoikeuden vaihtuminen edellyttää, että yrityksen aikaisemman omistajan ja uuden omistajan välillä on tapahtunut jonkinlainen luovutus-toimi tai saanto (kauppa, lahja, perintö, fuusio).

Yrityksen haltijan vaihtumisella tarkoitetaan yrityksen tai sen osan vuokralleantoa ja yrityksen joutumista konkurssipesän hallintoon. Jos työnantaja panee toisen henkilön sijaansa vain johtamaan ja

Lainopillinen osasto

22.06.1988

valvomaan työtä, kysymyksessä ei ole yrityksen haltijan vaihtuminen.

Vaikka uuden työnantajan toiminta ei korjaustöiden tai muun sellaisen syyn vuoksi jatkuisi välittömästi omistusoikeuden siirtymisen jälkeen, TEL 2 §:n 1 momentin säännöstä voidaan soveltaa. Tämä vastaa työneuvoston vuosilomalain vastaavan säännöksen tulokinnassa omaksumaa kantaa (Työneuvoston lausunto 328/72 n:o 927).

Työsuhteen ei katsottu keskeytyneen yrityksen omistajan vaihtuessa, kun työntekijän kanssa oli sovittu siitä, että hän saa jatkaa työskentelyään uudelle omistajalle ja hän oli siirtynyt uuden omistajan palvelukseen välittömästi yhtiön aloitettua toimintansa. Merkitystä ei ollut sillä, että työsuhte oli irtisanottu eikä sillä, ettei työntekijä voinut jatkaa työntekeä uudelle omistajalle välittömästi omistusoikeuden siirryttyä, kun hän jatkoi työskentelyä välittömästi yhtiön aloitettua toimintansa. Eläketurvakeskuksen soveltamisratkaisu 17.2.1981

TEL 2 §:n 1 momentin soveltaminen edellyttää, että uusi työnantaja toimii samalla alalla kuin yrityksen aikaisempi omistaja. Sen sijaan omistajanvaihdoksiin usein liittyvät vähäiset muutokset liiketoiminnan laadussa eivät estä pitämästä tilannetta TEL 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuna yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisena. Epäselvissä tapauksissa voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, onko toimintaa jatkettu samassa paikassa.

Käytännössä esiintyy myös tilanteita, joissa työnantaja lakkauttaa jonkin toimintansa (myyden esimerkiksi vain teollisuushallin itse yritystä tai sen osaakaan luovuttamatta) ja samoissa tiloissa aloittaa sen jälkeen toinen yritys vastaavan laatuisen toiminnan. Jos yritysten välillä ei ole ollut yrityksen tai sen osan luovutustointa, kysymyksessä ei ole TEL 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuminen. Tällaisessa tilanteessa työntekijöille syntyy kaksi erillistä TEL-työsuhdetta, vaikka työskentelyä jatkettaisiinkin samassa työpaikassa.

Lainopillinen osasto

22.06.1988

3.2. Fuusio ja diffuusio

Kun yhtiö fuusioidaan toiseen yhtiöön, työsuhteet jatkuvat TEL 2 §:n 1 momentin mukaisesti yhdenjaksoisina. Diffuusio eli yhtiön jakautuminen useammaksi eri yhtiöksi on fuusion käänteinen tilanne. Näissäkin tilanteissa työsuhteet jatkuvat yhdenjaksoisina TEL 2 §:n 1 momentin mukaisesti.

3.3. Konkurssi

Jos konkurssipesä jatkaa yritystoimintaa, työsuhteet jatkuvat TEL 2 §:n 1 momentin mukaisesti yhdenjaksoisina. Myös silloin kun konkurssipesä luovuttaa yrityksen kokonaisuudessaan tai osittain, työsuhteet jatkuvat yhdenjaksoisina TEL 2 §:n 1 momentin mukaisesti. (Työnantajan vakuutuksen jatkumisesta näissä tilanteissa on ohjeita Työeläkelaitosten liiton TELA:n julkaisussa Työeläkelakeihin perustuvien saatavien periminen.)

Yrityksen selvitystila ei vaikuta työsuhteiden jatkumiseen.

Kun konkurssi varojen puutteessa raukeaa, se merkitsee konkurssiin menneen yrityksen lakkaamista. Jos konkurssiin menneen yhtiön yhtiömiehet tai osa heistä konkurssin raukeamisen jälkeen perustavat uuden yhtiön, on se eri oikeushenkilö. Vaikka tässä tilanteessa uusi yritys aloittaisi toiminnan konkurssiin menneen yrityksen entisissä tiloissa, työsuhteisiin ei voida soveltaa TEL 2 §:n 1 momenttia ja työsuhteet siis katkeavat. Tämä johtuu siitä, että yritykset ovat eri oikeushenkilöitä eikä niiden välillä ole ollut luovutustointa.

Osakeyhtiön toiminnan päätyttyä konkurssiin yksi yhtiön osakkaista oli perustanut uuden osakeyhtiön, johon konkurssiin menneen yhtiön työntekijä oli siirtynyt. Työskentely oli tapahtunut samoissa tiloissa samoilla koneilla ja laitteilla kuin ennen konkurssia. Koska konkurssiin mennyt yritys oli lakannut ja toimintaa jatkoi uusi oikeudellisesti erillinen yritys ja koska yritysten välillä ei ollut ollut yrityksen tai sen osan luovutusta, työntekijän työsuhteen ei voitu katsoa jatkuneen yhdenjaksoisena. Eläketurvakeskuksen päätös 3.4.1985.

Lainopillinen osasto

22.06.1988

3.4. Yritysmuodon muutokset, joissa yritys ei säily juridisesti samana

Jos yksityisen ammatin- tai liikkeenharjoittajan yritys, yksityisliike, muutetaan henkilöyhtiöksi tai osakeyhtiöksi, merkitsee se yrityksen oikeushenkilöllisyyden eli indentiteetin muutosta. Työsuhteet kuitenkin jatkuvat yhdenjaksoisina TEL 2 §:n 1 momentin nojalla. Sama koskee yhtiön muuttamista yksityisliikkeeksi.

Jos avoin yhtiö muutetaan suoraan osakeyhtiöksi, yrityksen identiteetti muuttuu. Tällöin työsuhteisiin sovelletaan TEL 2 §:n 1 momentin säännöstä. Tilanne on sama, milloin kommandiittiyhtiö on muutettu osakeyhtiöksi noudattamatta siitä annetun lain muotosäännöksiä (laki kommandiittiyhtiön muuttamisesta osakeyhtiöksi 203/52).

Edellä kohdassa 2.4. sivulla 4 kerrotun, 1.1.1989 voimaan tulevan lainmuutoksen johdosta kaupparekisteriin merkitty avoinyhtiö ja kommandiittiyhtiö voidaan muuttaa osakeyhtiöksi siten, että ne säilyvät juridisesti samana oikeushenkilönä. Näissä tilanteissa työsuhteet jatkuvat yhdenjaksoisina eikä 2 §:n 1 momenttia tarvitse soveltaa.

4. Työntekijän siirtyminen yritysryhmän sisällä

Tavallisesti työntekijän siirtyessä yrityksestä toiseen työsuhde päättyy ja uusi työsuhde alkaa. Jotta työsuhdetta voitaisiin näissä tapauksissa pitää TEL:a sovellettaessa yhdenjaksoisena, edellytetään, että siirrosta huolimatta voidaan katsoa työnantajan säilyvän samana. Tällöin on yleensä kysymyksessä työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käytettäväksi. Työntekijän siirtäminen tällä tavoin tulee käytännössä suhteellisen harvoin kysymykseen. Kuitenkin erityisesti työntekijöiden siirtyessä konsernien tai yhteisyritysten palvelukseen ulkomaille voi olla kysymyksessä myös työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käytettäväksi.

Työntekijän siirtämistapauksissa siirto perustuu siirronsaajan ja työnantajan väliseen sopimukseen, jossa myös yleensä sovitaan siirron vaatimista taloudellisista järjestelyistä. Siirtoon tarvitaan työntekijän suostumus. Siirronsaaja saa oikeuden johtaa ja valvoa työtä siinä laajuudessa kuin on välttämätöntä siirretyn työntekovelvollisuuden täyttämiseksi. Siirrosta huolimatta työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet säilyvät varsinaisella työnantajalla. Näin ollen varsinaisella työn-

Lainopillinen osasto

22.06.1988

antajalla on oikeus irtisanoa työsopimus ja vastuu siitä, että työntekijä saa hänelle työ- ja työehtosopimuksen sekä työlainsäädännön mukaan kuuluvat taloudelliset etuudet. Vaikka voidaan sopia siitä, että siirronsaaja maksaa työntekijän palkan siirron ajalta, varsinainen työnantaja on kuitenkin viimekädessä vastuussa myös palkan maksusta. Mikäli nämä edellytykset täyttyvät, voidaan työsuhteen katsoa jatkuneen yhdenjaksoisesti myös TEL:n mielessä.

Siirto on tarkoitettu väliaikaiseksi, joskaan työsuhteen yhdenjaksoiseksi katsominen ei edellytä, että työntekijä olisi palannut varsinaisen työnantajan palvelukseen. Epäselvissä tilanteissa paluu viittaa siihen, että kysymyksessä on ollut tässä kohdassa tarkoitettu työntekijän siirtäminen.

4.1. Konsernin sisäiset siirtymiset

Osakeyhtiölain (734/78) mukaan emoyhtiöllä tarkoitetaan osakeyhtiötä, joka omistaa niin monta toisen osakeyhtiön (tytäryhtiön) osaketta, että sillä on enemmän kuin puolet kaikkien osakkeiden tuottamista äänistä tai muutoin osakkeiden omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta toisessa osakeyhtiössä. Myös milloin emoyhtiö tytäryhtiöineen tai sen tytäryhtiö taikka useammat tytäryhtiöt yhdessä omistavat edellä tarkoitettua määrän jonkin muun yhtiön osakkeita, on myös viimeksi mainittu yhtiö emoyhtiön tytäryhtiö. Emoyhtiö tytäryhtiöineen muodostaa konsernin. Tytäryhtiöitä nimitetään toisiinsa nähden sisaryhtiöiksi.

Työsuhde on katsottu yhdenjaksoiseksi, kun kysymyksessä on ollut edellä esitetty työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käytettäväksi konsernin sisällä.

Työsuhteen katsottiin olleen yhdenjaksoinen, kun työntekijä oli 1.9.1959 siirtynyt samaan yhtymään kuuluvan eri yhtiön työhön ulkomaille jatkokoulutusta varten ja palannut 1.11.1961 saman yhtymän toisen yhtiön palvelukseen. VAKO 7541/69/606 (20.5.1970).

Työsuhde on katsottu yhdenjaksoiseksi, kun henkilö oli työskennellyt 31.1.1967 saakka yhtiön A palveluksessa ja siirtynyt sen jälkeen A:n sisaryhtiön palvelukseen vastaavaksi rakennusmestariksi. Hän oli huolehtinut rakennustyön loppuunsaattamisesta ja

Lainopillinen osasto

22.06.1988

10.4.1967 palannut yhtiön A palvelukseen.
Eläkelautakunta 1726/71 (21.12.1972).

Työntekijän siirtyessä ulkomaille työskentelemään tytäryhtiössä tilanteet saattavat vaihdella. Eräissä tapauksissa saatetaan menetellä siten, että työnantajan koko ulkomaantyöskentelyn ajan säilyy suomalainen emoyhtiö. Usein menetellään niin, että työntekijä juridisesti siirtyy tytäryhtiön palvelukseen, mutta samalla sovitaan siitä, että työsuhde jatkuu Suomessa emoyhtiön palveluksessa ulkomaantyöskentelyn päätyttyä. Näissä kummassakin tilanteessa voidaan työsuhteen katsoa jatkuneen yhdenjaksoisesti TEL:n tarkoittamassa mielessä. Mikäli työntekijä siirtyy tytäryhtiön palvelukseen ilman, että hänen kanssaan sovitaan työsuhteen jatkumisesta emoyhtiössä, on tilannetta arvosteltava toisin. Tytäryhtiö on itsenäinen oikeushenkilö, eikä työsuhde näin ollen jatku yhdenjaksoisena. Jos tytäryhtiö on maassa, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus, on työntekijä tytäryhtiön palveluksessa ollessaan yleensä vakuutettava sopimuksen määräysten nojalla työntekomaassa. Tällöin TEL-työsuhde päätetään ulkomaantyöskentelyn alkaessa.

Yhdistysten osalta esiintyy konsernia muistuttavia rakennelmia, kun yhdistyksellä on jäsenyhdistyksinä alajärjestöjä. Joskus myös jäsenyhdistysten palveluksessa olevien henkilöiden palkan maksun hoitaa kattojärjestö. Henkilön siirtyessä yhdistyksen sisällä itsenäisen jäsenyhdistyksen ja kattojärjestön välillä, TEL 2 §:n 1 momenttia ei voida soveltaa. Milloin palkan maksajana on ollut koko ajan kattojärjestö, voidaan katsoa henkilön olleen työsuhteessa siihen eikä jäsenyhdistykseen. Joskus voidaan soveltaa työntekijän siirtämistä toisen työnantajan käytettäväksi koskevaa tulkintasääntöä. Jos työ alayhdistyksessä liittyy kiinteästi työhön pääyhdistyksessä, voidaan katsoa työtä tehdyn kokonaisuudessaan yhdessä työsuhteessa, jossa nämä yhdistykset ovat työnantajina. Koska käytännön tilanteet vaihtelevat suuresti näissä tapauksissa, yhtenäistä menettelyohjetta ei voida antaa.

4.2. Siirtyminen yhteisyrityksen palvelukseen

Jos yhtiöt perustavat tasaosuuksin yhteisen yhtiön, ei synny konsernisuhdetta, jos millään osakkaalla ei ole toisistaan suurempaa määräämisvaltaa. Usein yhteisyrityksen palvelukseen siirtyy perustajayhteisöjen työntekijöitä, jotka siinä jonkin aikaa työskenneltyään palaavat perustaneen yhteisön palveluk-

Lainopillinen osasto

22.06.1988

seen. Siirtymisen ei voida katsoa tapahtuneen saman työnantajan puitteissa eikä TEL 2 §:n 1 momenttia voida soveltaa. Joissakin tilanteissa voidaan mahdollisesti katsoa, että kysymyksessä on työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käytettäväksi, jolloin työsuhde alkuperäiseen työnantajaan säilyy katkeamattomana.

4.3. Siirtyminen työyhteisöliittymän ja sen osakasyhtiön välillä

Erityisesti rakennusalalla on viime vuosien aikana ryhdytty käyttämään työyhteisöliittymiä silloin, kun rakennettavana on suuri kohde. Työyhteisöliittymällä tarkoitetaan erillisten yritysten muodostamaa yhtymää. Tällainen työyhteisöliittymä tai työyhtymä ei muodollisesti ole itsenäinen oikeushenkilö, vaan sen nimissä tehdyistä sopimuksista vastaavat sen osakasyhtiöt. Tässä suhteessa työyhteisöliittymä eroaa konsernista ja yhteisyrityksestä, sillä viimeksi mainituissa on kysymys itsenäisistä oikeushenkilöistä.

Kun työntekijä siirtyy työyhteisöliittymän työstä osakasyhtiön työhön tai päinvastoin, työsuhde ei yleensä siirtymisen johdosta katkea, vaikka työnantajat tehtäviä käytännössä yleisesti hoitaa työyhteisöliittymä eikä osakasyhtiö (työyhteisöliittymä hoitaa esimerkiksi TEL- ja tapaturmavakuuttamisen). Työsuhde voidaan katsoa yhdenjaksoiseksi, koska osakasyhtiöt vastaavat viime kädessä omasta ja toistensa puolesta työsuhteesta työnantajalle johtuvista velvoitteista. Tämä vastaa työneuvoston vuosilomalain vastaavan säännöksen tulkinnassa omaksumaa kantaa (Työneuvoston lausunto 55/85 n:o 1197). Mikäli työntekijä työyhteisöliittymätyöskentelyn jälkeen siirtyy toisen osakasyhtiön palvelukseen kuin mistä hän on alunperin yhteisöliittymään siirtynyt, yhdistetään työyhteisöliittymän palvelusaika jälkimmäiseen työsuhteeseen.

Ulkomaisissa työkohteissa työyhteisöliittymä voi saavuttaa itsenäisen oikeushenkilön aseman. Mikäli työ-sopimukset tällaisissa tapauksissa on solmittu työyhteisöliittymän kanssa, tilanne on sama kuin edellä on todettu siirtymisestä yhteisyrityksen palvelukseen.

4.4. Siirtyminen yrityksen ja sen omistajan välillä

Milloin työntekijä työskentelee rinnakkain yksityisliikkeen (toiminimen) ja sen omistajan palveluksessa, katsotaan, että työntekijä on yhdessä jakamatto-

Lainopillinen osasto

22.06.1988

massa työsuhteessa yrityksen omistajaan. Tämä johtuu siitä, että luonnollisen henkilön yritys ja henkilö itse eivät ole eri oikeushenkilöitä.

Yhtiömuotoinen yritys on sen sijaan omistajistaan erillinen oikeushenkilö. Jos työnantajana edellä mainitussa tilanteessa on yhtiömuotoinen yritys, katsotaan, että työntekijä työskentelee kahdessa erillisessä rinnakkaisessa työsuhteessa.

Vastaavasti tilanteissa, joissa työntekijä on esimerkiksi ensin yksityisliikkeen palveluksessa ja sen jälkeen tai välillä sen omistajan palveluksessa, katsotaan työsuhteiden jatkuvan yhdenjaksoisina. Kun työnantaja on yhtiö, työsuhteen katsotaan tällaisessa tilanteessa katkenneen.

Samoin työsuhde jatkuu keskeytymättä, milloin työntekijä siirtyy yksityisliikkeen (toiminimen) palveluksesta toisen yksityisliikkeen (toiminimen) palvelukseen, kun näillä yrityksillä on sama omistaja.

Koska yhtiömuotoiset yritykset ovat erillisiä oikeushenkilöitä, siirtyminen toisen yrityksen palveluksesta toisen yrityksen palvelukseen katkaisee työsuhteen, vaikka yritykset olisivat samojen henkilöiden omistamia.

5. Siirtyminen eri työalalle samalla työnantajalla

Työntekijän siirtyessä saman työnantajan palveluksessa eri työalalle saattaa eläkejärjestely samalla muuttua TEL:sta lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL) alaisuuteen tai päinvastoin. Näissä tilanteissa TEL-työsuhde aina katkeaa.