



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) 8 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on käyty kevästä 2020 alkaen yhteistoimintaneuvotteluja.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu hallintolain (434/2003) edellyttämällä tavalla tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta (hallintolain 34 §:n 1 mom.). Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

1.1 Yrityksen selitys

Yritys on antanut selityksen 30.5.2022. Yrityksen selityksen mukaan ajalla 17.3.–31.5.2020 yritystä on koskenut yhteistoimintalaki. 1.6.2020 alkaen yrityksen työntekijämäärä on ollut 19 tai vähemmän. Yrityksessä on pidetty yhteistoimintaneuvottelut ajalla 17.3.–23.3.2020, jolloin yrityksessä on ollut 21 työntekijää ja ajalla 20.5.–25.5.2020, jolloin työntekijämäärä on ollut 20. Yrityksessä on kaksi henkilöstöryhmää; hotelli- ja ravintolatyöntekijät ja toimistotyöntekijät. Koko henkilöstöön sovelletaan MaRan työehtosopimusta.

Yrityksen toimitusjohtaja on päättänyt yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta. Päätöksistä ei ole laadittu pöytäkirjoja vaan ne ovat olleet operatiivisia päätöksiä. Perusteluina ovat olleet ennakkotiedot yrityksen liiketoiminta-alaa kohtaavista rajoittavista viranomais määräyksistä Covid 19-pandemien johdosta. Yritys toimii hotelli- ja ravintola-alalla. Neuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Työntekijöitä neuvotteluissa edustivat hotellipäällikkö A ja ravintolatoimenpäällikkö B. A edusti Oulun hotelli- ja ravintolahenkilökuntaa ja Oulun toimistohenkilökuntaa ja B puolestaan Helsingin ravintola- ja toimistohenkilökuntaa. Työnantajalla ei ole tietoa henkilökunnan edustajien valintaprosessista tai kirjallista ilmoitusta valinnasta.

17.3.2020 yhteistoimintaneuvotteluissa ei osa-aikaistettu tai irtisanottu yhtään työntekijää. Osa-aikaiset lomautukset koskivat kuutta työntekijää ja kokoaikaiset lomautukset yhdeksää. Myöskään 20.5.2020 neuvotteluissa ei osa-aikaistettu tai irtisanottu työntekijöitä. Toukokuun neuvottelujen seurauksena lomautettiin seitsemän työntekijää osa-aikaisesti ja viisi kokoaikaisesti.

17.3.2020 käynnistetyissä neuvotteluissa noudatettiin yhteistoimintalain 60 §:ää. YTL 60 §:ään turvauduttiin valtioneuvoston valmiuslain käyttöönottoa koskevan asetuksen johdosta. Asetus mahdollisti yrityksen liiketoimintaa koskevien rajoitusten (ravintoloiden täys-sulku) käyttöönoton ajalle 24.3.–31.5.2020. Nopealla aikataululla annettu rajoitus aiheutti va-

kavaa haittaa yrityksen toiminnalle ja taloudelle. Ravintoloille määrätty täyssulku käytännössä merkitsi yrityksen kannalta tulovirran loppumista kokonaan. Yritys toimii tulo-rahoituksella, joten sillä oli erityisen painava syy ennakoida tulevaa tilannetta ja käynnistää yhteistoimintaneuvottelut sekä soveltaa YTL 60 §:ää. Koronaviruspandemia oli tilanne, jota ei voinut tietää eikä siihen voinut varautua etukäteen. Myös työmarkkinajärjestöt katsoivat julkisuudessa, että koronapandemian ja sen johdosta viranomaisten antamien rajoitusten vuoksi on olemassa edellytykset soveltaa poikkeuspykälää.

Selityksessä on lisäksi tuotu esiin, että neuvotteluesitystä ei ole annettu kirjallisena, koska on sovellettu YTL 60 §:ää. Lainkohta mahdollistaa työvoiman vähentämistä koskevat toimet ilman yt-neuvotteluja. Yritys on kuitenkin halunnut käydä neuvottelut soveltuvin osin. Näin ollen kirjallista neuvotteluesitystä ei ole ollut mahdollista antaa. Työnantajan antamien tietojen osalta irtisanomisia ei ole ollut tarkoitus tehdä ja lomautusten oletettiin käytettävissä olleiden tietojen perusteella kestävän alle 90 päivää, joten tiedot annettiin sen vuoksi suullisesti.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Yritys ei ole esittänyt väitteille henkilökunnan määrästä minkäänlaisia todisteita. Selityksessä on tuotu esiin, ettei ketään ole irtisanottu yt-neuvotteluiden johdosta. Tiedossa ei myöskään ole, että kukaan olisi irtisanoutunut. Henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman 2020–2021 mukaan henkilökuntaa on ollut 21. Myös työnantajan edustaja on tuonut esille vuosina 2020 ja 2021, että henkilökunnan määrä on pysynyt samana kuin keväällä 2020. Henkilökunnan määrä pieni irtisanomisten/irtisanoutumisten johdosta vasta syys-lokakuussa 2021.

Tieto 17.3.2020 neuvotteluista lähetettiin työntekijöille vasta kun neuvottelut oli aloitettu. Työnantaja ei ilmoittanut neuvottelupaikkaa, aikaa tai muuta vastaavaa tietoa ennen neuvotteluja. 20.5.2020 pidetyistä neuvotteluista työntekijöille tuli tieto vasta 27.5.2020. Lopetuspäivää ei tuolloin ilmoitettu, mutta selityksessä annetun tiedon mukaan neuvottelut oli lopetettu jo 25.5.2020. Neuvottelut oli lopetettu kaksi päivää aikaisemmin, ennen kuin niistä ilmoitettiin henkilökunnalle. Yt-neuvotteluista ei tullut neuvotteluesityksiä viittä päivää aikaisemmin, ei kirjallisesti eikä suullisesti. Myöskään neuvottelu-aika ei täyttynyt maaliskuussa pidetyissä yt-neuvotteluissa.

Työnantajan työntekijöiden edustajiksi mainitsevat henkilöt eivät ole olleet työntekijöiden valitsemia, eikä heillä siten ole ollut valtuuksia toimia henkilöstön edustajina neuvotteluissa. Työntekijöillä ei ole ollut minkäänlaista mahdollisuutta valita omia edustajiaan, sillä neuvotteluista ei ole tiedotettu yt-lain vaatimalla tavalla. Työnantaja/toimitusjohtaja itse tai hänen edustajansa ovat jättäneet tarkoituksella ilmoittamatta tulevista yt-neuvotteluista henkilökunnalle, ja valinneet itselleen sopivimmat työntekijät henkilöstön edustajiksi. Kuinka muuten kyseiset henkilöt olisivat tienneet osallistua neuvotteluihin. Oulun henkilökunnan edustajaksi on mainittu A. 17.3.2020 pöytäkirjan mukaan Oulun edustaja on kuitenkin ollut C ja vasta 23.3.2020 pöytäkirjan mukaan edustaja on ollut A. Neuvotteluihin osallistuneet C ja D eivät ole edes yrityksen työntekijöitä. Jos työnantaja olisi halunnut toimia oikein, olisi se voinut joko ilmoittaa tulevista neuvotteluista, ja jos edustajaa ei olisi löytynyt, olisi yritys voinut kutsua kaikki 21 henkilöä paikalle.

Kuulemisen mukaan oletettavasti edellytykset käyttää YTL 60 §:ää olivat olemassa. Säännös ei kuitenkaan anna työnantajalle oikeutta rikkoa yt-lakia. Säännös mahdollistaa kyllä lomautukset ilman edeltäviä yt-neuvotteluja, mutta kun perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä aloitettava yt-lain mukaiset neuvottelut.

Yrityksen selityksessä kerrotaan, että työnantaja olisi antanut YTL 47 §:n määräämät tiedot työntekijöille suullisesti. Näin ei ole tapahtunut, mitään suullista tiedotusta ei ole ollut. Lomautukset ovat kestäneet yli 90 päivää ja lomautettuja on ollut vähintään kymmenen. Tiedot olisi siis pitänyt antaa kirjallisesti. Myöskään selvitystä yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella harkittavista päätöksistä ei ole annettu suullisesti eikä kirjallisesti. Lisäksi vuosien 2020–2021 henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma on ollut monilta osin puutteellinen, eikä sitä ole laadittu yhteistoimintalaissa säädetyllä tavalla. Suunnitelma on mitä ilmeisemmin tehty 31.12.2019,

koska henkilöstön rakenne on ilmoitettu tuolta päivämäärältä. Vuonna 2019 ei ole toimitettu yt-neuvotteluita, vaan vasta 17.3.2020.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on toimittanut lisäselityksen 26.8.2022. Lisäselityksen mukaan yhden työntekijän työsuhde on päätynyt työntekijästä johtuvasta syystä 23.4.2020 ja yhden 31.5.2020 vanhuuseläkkeen johdosta. 1.6.2020 alkaen työntekijämäärä on ollut 19 henkilöä tai vähemmän.

Lisäselityksen mukaan C on ollut 17.3. aloitusneuvottelussa, mistä syystä hänen nimensä on jäänyt pöytäkirjoihin. Työntekijät valitsivat sittemmin uuden edustajan Oulusta eli A:n. Helsingin työntekijät ovat olleet tietoisia edustajastaan.

Lomautusilmoitukseen on kirjattu lomautuksen arvioitu päättymispäivä. Jokainen työntekijä on saanut henkilökohtaisen lomautusinfon sähköpostitse ja sen hetkinen lomautustilanne/lomautuksen syy/seuraus on tuotu selkeästi esille. Työntekijöiden edustajat ovat käyneet jokaisen työntekijän kanssa vuoropuhelua ja ellei näin ole käynyt, ovat kaikki työntekijät olleet tietoisia, että voivat suoraan ottaa yhteyttä toimitusjohtajaan tai nimettyyn työnantajan edustajaan. Lomautetut henkilöt ovat valikoituneet työtehtävien perusteella. Ravintolatoiminnassa on ollut täyssulku 24.3.–31.5.2020. Normaalia ravintolaliiketoimintaa ei ole ollut eikä työnantajalla ole ollut järjestää mitään muita töitä. Ravintolahenkilökunta oli lomautettu kokonaan, pois lukien ravintolapäällikkö, joka hoiti ruuan ulosmyyntiä sekä ravintolatoimen päällikkö B, joka jäi koordinoimaan ja seuraamaan liiketoiminnan jatkamista. Hotellivirkailijat olivat osaaikaisesti yöportieeriä lukuun ottamatta. Tietotekniikka/tietoturvahenkilöt koko- tai osaaika lomautettiin. Toimipaikat olivat kiinni, joten heillä ei ollut tehtäviä. Oulun toimiston henkilökunta hoitaa yrityksen taloushallintoa ym. juoksevia asioita, joita ei voitu keskeyttää lomautusten ajaksi. Lomauttamattomien henkilöiden kohdalla hyödynnettiin työaikajärjestelyjä mm. vuosilomia. Neuvotteluhetkellä ei neuvottelijoiden kesken ollut epäselvyyttä, etteikö lomautuksia pitäisi suorittaa.

Lomautusohjeiden osalta infossa on ollut kirjoitusvirhe. Siinä olisi pitänyt olla työnantaja ja työntekijöiden edustaja. Asiayhteydestä on ollut jokaisen pääteltävissä, että tekstissä on tarkoitettu ”työnantaja ja työntekijöiden edustaja”.

Lisäselityksessä on tuotu esiin, että 20.5. työvoimaviranomaisille ei ole ilmoitettu yt-neuvotteluista, koska neuvotteluissa oli päämääränä henkilöstön takaisin kutsuminen ja kokoaikaisen lomautusten muuttaminen osa-aikaisiksi. Toukokuussa käytyjen neuvottelujen seurauksena työmarkkinoille ei vapautunut uutta työvoimaa, joiden palvelemiseen työvoimaviranomaisten olisi tullut varautua.

Lähtökohtaisesti kaikki yt-neuvottelut jouduttiin tekemään yhtä pikaisella aikataululla kuin hallituksen ilmoitukset liiketoiminnan rajoituksista. Lomautusilmoitusten kirjoittaminen aloitettiin 17.3., mutta suuren määrän vuoksi niitä ei ehditty lähettää ennen neuvotteluesityksen antamista.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on tuotu esiin, että yrityksen asiamies on tammikuussa 2022 ilmoittanut toisessa yhteydessä, että henkilökuntaa on ollut vielä vuoden 2020 joulukuussa 20 tai yli henkilöä, ja että henkilökuntamäärä olisi vähentynyt irtisanoutumisten vuoksi alle 20 henkilöön ennen helmikuun 2021 yt-neuvotteluita. Samassa yhteydessä on myönnetty, että yt-neuvotteluita on pidetty toukokuun 2020 jälkeen vielä kolme kertaa. Syyskuun 2020 ja joulukuun 2020 yt-neuvottelut eivät ole olleet yt-lain mukaisia. Ne toteutettiin samalla tavalla kuin aikaisemmat yt-neuvottelut. Yrityksen asiamiehen ilmoittamat henkilökunnan ja yt-neuvottelujen määrät vaihtelevat sen mukaan, kuka niitä kysyy ja milloin niitä kysytään. Tiedot ovat hyvin ristiriitaisia, eivätkä ne siten ole uskottavia. Työterveysyhteisön suunnitelmassa, joka on allekirjoitettu 4.12.2020, työntekijämääräksi on ilmoitettu 18. Yrityksen toimittaman henkilöstölistauksen mukaan henkilöstöä on ollut 19. Luvut eivät täsmää.

Lisätietojen mukaan se, että työntekijöiden edustaja olisi käynyt jokaisen työntekijän kanssa vuoropuhelua ei vastaa todellisuutta. Todellisuudessa työntekijöiden edustajaa ei ole ollut edes olemassa. Yritys on velvollinen suorittamaan tiedotuksen henkilökunnalle lomautuksia koskien. Yritys ei voi vetäytyä tiedottamisvastuustaan ja siirtää sitä työntekijöiden tiedonhankkimisvastuuksi. Jos, joku työntekijä on joutunut kyselemään lomautuksestaan työnantajalta, osoittaa se ainoastaan sen, ettei yritys ole hoitanut velvollisuuksia, ja sen antama informaatio ei ole ollut riittävää.

Lomautusohjeessa ei ole ollut kirjoitusvirhettä. Työnantajan edustaja ei ole noudattanut yt-lakia. Hän ei ole ilmoittanut etukäteen tulevasta yt-neuvotteluista henkilöstölle, ja on siten estänyt henkilöstön osallistumisen neuvotteluihin. Hän on ollut tietoinen, miten neuvotteluja on todellisuudessa käyty ja kirjoittanut sen mukaisesti.

Ilmoitus työvoimaviranomaisille on lähetetty vasta 18.3.2020, mutta neuvottelut on ilmoitettu alkaviksi jo 17.3.2020. Ilmoitus ei ole täyttänyt yhteistoimintalain vaatimuksia, sillä se on lähetetty myöhässä. Kiire ei ole ollut mikään syy rikkoa lakia. Lomautusilmoituksia ei ole ollut kirjoitettavana suurta määrää, ellei työntekijöitä sitten ole ollut paljon yli yrityksen ilmoittaman 21 henkilön.

1.5 Yrityksen 2. lisäselitys

Yritys on antanut 2. lisäselityksen 17.10.2022. Lisäselityksen mukaan yrityksen asiamies ei ole käsitellyt yrityksen yt-neuvotteluja selvityspyynnön ulkopuolella. Yritys on käynyt 1.6.2020 jälkeen neuvotteluja henkilöstön kanssa yt-lain mukaisia menettelytapoja noudattaen vallinneen epävarman ja nopeasti muuttuvan tilanteen vuoksi, vaikka neuvotteluelvoitetta ei ole ollut. Yrityksen ja asiamiehen ilmoittamat tiedot ovat kaikissa asiakirjoissa olleet yhtenevät, johdonmukaiset ja vastanneet tosiasioita.

Työntekijämäärä on työterveysyhteistyön suunnitelmaan kirjattu virheellisesti, mutta sillä ei ole sopimuksen noudattamisen kannalta merkitystä. Lääkärikeskuksen sopimuksessa alun perin oleva työntekijämäärä ei ole yt-lain eikä työnantajan omien rekisterien kannalta juridisesti vaikuttava asiakirja.

Tiedotteet yhteistoimintaneuvotteluista, lomautuksista ja ohjeet lomautuksen aikaisista toimituksista on työnantajan puolelta pyritty tekemään niin selkokielellä ja ymmärrettäväksi kuin mahdollista. Työntekijöiden tiedonhankkimisvastuuksi lomautuksia ei ole saatettu, vaan työntekijällä on ollut mahdollisuus tarkentaa omalla yhteydenotollaan tietoja työnantajalta, jos ohjeistus on jäänyt epäselväksi.

Lomautusilmoitukset on annettu 17.3.2020 sähköpostilla. Sähköpostissa on kerrottu lomautusperusteet, tiedot aloitetuista yhteistoimintaneuvotteluista sekä, se että neuvottelut jatkuvat 23.3.2020 klo 14.00. 18.3.2020 henkilöstö on saanut sähköpostilla lomautusilmoitusinfon, johon on kerrattu edellä mainitut tiedot. Lisäksi on kerrottu neuvoteltavat asiat, kuinka neuvottelut etenevät, selvennös lomautusilmoituksen sisällöstä sekä ohjeistus kuinka toimia lomautustilanteessa. Samana päivänä on lähetetty työntajajärjestön Maran uutiskirje lomautus- ja yt-neuvotteluajkojen lyhentämisestä ym. lomautuksiin liittyvästä infosta.

Työvoimaviranomaisille annettavien ilmoitusten osalta lainsäätäjä on lähtenyt siitä, että ilmoitus toimitetaan "viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa". "Alkaessa" ei ole täsmällinen ilmaisu vaan lainsäätäjä on jättänyt ilmoitukselle jonkinasteisen joustovaran. Lainsäätäjän tarkoituksena lienee ollut tuoda esiin, että ilmoitus on toimitettava neuvottelujen alkupäässä eikä vasta niiden loppupäässä tai loputtua. Ilmoituksen tarkoituksena on antaa työvoimaviranomaiselle mahdollisuus valmistautua palvelemaan asiakkaita. Yt-neuvottelut kestävät usein viikkoja ja niiden kesto vaihtelee. Tarkan aikamäärän ilmoittaminen ei senkään vuoksi ole perusteltua, sillä työvoimaviranomainen ei voi tietää koska palvelua tarvitsevat asiakkaat ottavat yhteyttä. Ilmoitusten perusteella työvoimatoimisto voi saada parhaimmillaan vain summittaisen arvion tulevasta asiakasmäärästä. Yritys on ilmoittanut asiasta työvoimaviranomaiselle neuvottelujen alkamista seuraavana päivänä eli 20 tuntia neuvottelujen

aloittamisesta. Viranomainen on kuitannut ilmoituksen vastaanotetuksi seuraavana päivänä. Yritys katsoo, että asiassa on toimittu lain kirjaimen, hengen ja tarkoituksen mukaisesti.

Yt-lain 60 §:n soveltamiseen on ollut oikeutus, koska kaikki sen käyttämiseen liittyvät soveltamisedellytykset täyttyivät. Lomautusilmoituksia alettiin kirjoittaa ennen neuvotteluiden alkua. Vaikka lomautusilmoitukset kirjoitettiin koneella, ei niitä suuren määrän vuoksi ehditty yhden henkilön toimesta toimittaa 17.3.2020 ennen klo 14.00.

Toisessa lisäselityksessä on lisäksi tarkennettu 20.5.2020 neuvotteluesityksen osalta, että se on annettu suullisesti. 20.5.2020 pidetyistä neuvotteluista on annettu ennakkoselvitys. C:n ja D:n osalta on kerrottu, että he eivät ole yrityksen työntekijöitä. Lisäselityksen mukaan työntekijät olivat virheellisesti valinneet C:n Oulun työntekijöiden edustajaksi. D puolestaan on toisen yrityksen työsuojeluvaltuutettu ja hän oli kokouksessa C:n tukena ja avustajana. Heidän annettiin osallistua 1. kokoukseen, mutta työnantaja esitti toiveen, että jatkossa työntekijöiden edustaja olisi yrityksen työntekijä ja sellainen työntekijä, jonka työpaikka sijaitsee Oulussa. Jatkoneuvotteluissa Oulun työntekijöitä edusti A.

1.6 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on tuotu muun ohella uudestaan esiin, että yrityksen asiamies on tammikuussa 2020 viestissään kertonut, että henkilökuntaa oli alle 20 vasta helmikuussa 2021. Asiamies on lisäksi vahvistanut, että yt-neuvotteluja on käyty toukokuun 2020 jälkeen ja ne ovat olleet yt-lain mukaisia. YT-lain mukaisia menettelytapoja noudattavista neuvotteluista ei siis ole ollut kyse.

Kuulemisessa on lisäksi ilmoitettu, että yritys on toimittanut kaksi erilaista pöytäkirjaa 17.3.2020 käydyiksi ilmoittamistaan yt-neuvotteluista. Yt-asiamiehelle toimitetun pöytäkirjan mukaan läsnä ovat olleet B, C, D:n lisäksi yksi työnantajan edustaja. Toisessa yhteydessä saadun alkuperäisen pöytäkirjan mukaan läsnä on ollut myös E. Yrityksen valvonta-asian yhteydessä toimittaman pöytäkirjan mukaan henkilöstön edustajille on annettu neuvotteluesitys, ennakkoselvitys ja sovittu YTL 60 §:n soveltamisesta käytännössä. Alkuperäisessä pöytäkirjassa ei mainita YTL 60 §:n käyttöönottoa eikä ennakkoselvitystä lainkaan. Muitakin eroavaisuuksia on. Lisäksi yritys on toimittanut kaksi erilaista 23.3.2020 pöytäkirjaa. Valvonta-asian yhteydessä toimitetun liitteen mukaan 23.3.2020 läsnäolijat ovat olleet A ja B henkilöstön edustajina sekä kaksi työnantajan edustajaa. Alkuperäisessä pöytäkirjassa läsnäolijoita ovat olleet B, C, D ja E sekä yksi työnantajan edustaja. Samat läsnäolijat ovat siis olleet paikalla alkuperäisen pöytäkirjan mukaan sekä 17.3. että 23.3.2020 neuvotteluissa. Myös muuta sisältöä on muutettu alkuperäiseen verrattuna.

Yrityksen tulee esittää kutsu yt-neuvotteluihin. Yritys on kutsunut muiden yritysten henkilökuntaa omiin yt-neuvotteluihinsa edustamaan henkilöstöä. Ellei työnantaja ole ilmoittanut paikkaa ja aikaa C:lle, D:lle ja E:lle, kuinka he ovat tienneet mennä paikalle? B:n on ilmoitettu olleen paikalla puhelimitse. Edellä kerrottu vahvistaa sen, että työnantajapuoli on valinnut nämä niin kutsutut henkilöstön edustajat ja kutsunut heidät paikalle. C on pöytäkirjan mukaan ollut työntekijöiden edustaja ja myös allekirjoittanut 17.3.2020 pöytäkirjan. Miksi työnantajan edustaja on antanut toisen yrityksen työntekijän allekirjoittaa pöytäkirjan. Työnantajan edustaja on yrityksen palkanlaskija, joten hän on ollut tietoinen, etteivät C ja D ole kyseisen yrityksen työntekijöitä. Muiden yritysten työntekijät ovat alkuperäisen pöytäkirjan mukaan jatkaneet henkilöstön edustajina myös 23.3.2020 neuvotteluissa, toisin kuin yritys on selityksissään kertonut.

1.7 Yrityksen 3. lisäselitys

Yrityksen 4.11.2022 toimittaman 3. lisäselityksen mukaan kuulemisessa esitetty pöytäkirja ei ole yrityksen pöytäkirja, vaan kyseessä on toisen yrityksen pöytäkirja. Tämä pöytäkirja on erehdyksessä aiemmassa vaiheessa toimitettu eteenpäin. E ei ole koskaan ollut eikä ole lausunnon kohteena olevan yrityksen työntekijä. Selvytyden vuoksi lisäselityksessä on kerrottu, että B on ollut toisen yrityksen yt-kokouksessa 17.3.2020 etäyhteydellä läsnä, vaikka ei ole

ko. yrityksen työntekijä. B on osallistunut kokoukseen kuultavana asiantuntijana, sillä hän tunsi alueella toimivana työvoimatarpeen muuttuneessa markkinatilanteessa parhaiten.

1.8 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on kiistetty erehdyksen tapahtuminen. Aiemmassa yhteydessä toimitetun pöytäkirjan todistaa oikeaksi muun ohella se, että kohdassa neuvottelun tulokset mainitaan ”toimistohenkilöiden lomautusilmoitukset 30.3.2020 mennessä.” Kaikki toimistotyöntekijät olivat tuolloin ja ovat yhä yrityksen henkilökuntaa. Yrityksen viittaamassa toisessa yrityksessä ei ole toimistotyöntekijöitä. Oulun toimistossa työskenteli tuohon aikaan kolme työntekijää ja Helsingin toimistolla kaksi. Kaikki olivat yrityksen työntekijöitä ja toimistotyöntekijät hoitivat muidenkin nimettyjen yritysten toimistotyöt. C ja D eivät ole yrityksen työntekijöitä, mutta he eivät ole myöskään yrityksen viittaaman toisen yrityksen työntekijöitä. Kuulemisessa on myös tuotu esiin, että voiko yrityksen työntekijä toimia toisen yrityksen työnantajan edustajana? Kyseinen työntekijä ei ollut minkäänlaisessa esimiesasemassa edes lausunnon kohteena olevassa yrityksessä. Aiempi pöytäkirja 17.3.2020 / 23.3.2020 on alkuperäinen pöytäkirja ja myöhemmin yhteistoiminta-asiamiehelle lähetetyt väärennöksiä.

1.9 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 18.3.2020 päivätyn lomautusilmoitusinfon, 27.5.2020 lähetetyt kaksi sähköpostia lomautuksia koskien, lomautuksista 17.3. ja 20.5.2020 annetut ennakkoselvitykset, TE-toimistolle 18.3.2020 tehdyn ilmoituksen, 17.3.–23.3.2020 ja 20.5.–25.5.2020 välillä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2020–2021, työterveysyhteistyön suunnitelman, työntekijälistauksen sekä lomautusilmoituksia.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytettävissä lomautusilmoitusten antamisen yhteydessä 17.3.2020 ja 25.3.2020 lähetetyt työnantajan sähköpostit ja työnantajan edustajan 27.5.2020 lähettämä sähköposti sekä 17.3.2020 / 23.3.2020 päivätty yhteistoimintaneuvottelupöytäkirja.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne ja kohde

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

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §).

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yrityksen tullut soveltaa yhteistoimintalakia 1.6.2020 alkaen. Lausunnossa on arvioitu lisäksi, onko yritys voinut poiketa yhteistoimintalaissa säädetystä neuvotteluelvoitteesta keväällä 2020 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen osalta ja toisaalta, ovatko sittemmin käydyt neuvottelut täyttäneet yhteistoimintalain 8 luvussa asetetut velvoitteet.

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen

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

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)

Yhteistoimintalain soveltamisen kannalta merkityksellistä on nimenomaan se, mikä on ollut yrityksen työntekijämäärä sillä hetkellä, kun työnantaja on harkinnut yhteistoimintaneuvotteluja edellyttäviä toimenpiteitä. Kevään 2020 yhteistoimintaneuvottelujen aikaan yhteistoimintalain soveltamisesta ei ole ollut erimielisyyttä vaan yhteistoimintalaki on tuolloin tullut sovellettavaksi työntekijämäärän ollessa vähintään 20. Sen sijaan se, onko yrityksen tullut soveltaa syys- ja joulukuussa 2020 käymissään neuvotteluissa yhteistoimintalakia, on aiheuttanut erimielisyyttä.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen työntekijämäärä on ollut 19 tai vähemmän 1.6.2020 alkaen. Kuulemisessa on puolestaan tuotu esiin, että yrityksen ilmoittamassa työntekijämäärässä on ollut ristiriitaisuuksia ja ilmoitettu määrä on vaihdellut eri aikoina ja eri asiakirjoissa. Lisäksi yrityksessä on käyty useammat yhteistoimintaneuvottelut myös kesäkuun 2020 jälkeen. Yritys on tarkentanut työntekijämäärän muutosta lisäselityksessään ilmoittamalla yhden työsuhteen päättymisestä työntekijästä johtuvasta syystä huhtikuussa 2020 ja yhden työntekijän eläköitymisestä toukokuussa 2020. Yritys on lisäksi ilmoittanut, että yt-neuvotteluihin osallistuneet C ja D eivät ole olleet yrityksen työntekijöitä. Myöskään E ei ole ollut yrityksen palveluksessa.

Yrityksen toimittamasta työntekijälistauksesta käy selville yrityksen selityksissä kerrotut seikat. Yrityksessä on ollut 21 työntekijää maaliskuun 2020 neuvottelujen aikaan ja 20 työntekijää toukokuun neuvottelujen aikana. Työntekijämäärän muutos on johtunut yhden työntekijän työsuhteen päättymisestä 23.4.2020. Toisen työntekijän työsuhteen päätyttyä 31.5.2020 työntekijämäärä on pudonnut 19:sta. Sen jälkeen työntekijämäärä on pysynyt alle 20 työntekijässä aina raportin ajohetkeen 22.8.2022 asti. C, D tai E:n nimiä ei listauksesta löydy.

Yrityksen toimittamassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa vuosille 2020–2021 työsuhteiden määräksi on ilmoitettu 21. Suunnitelmassa ilmoitettua henkilöstön rakennetta on arvioitu 31.12.2019, eikä tieto näin ole ristiriidassa toimitetun työntekijälistauksen kanssa. Myöskään työterveysyhteistyön suunnitelmassa vuosille 2021–2025 ilmoitettu henkilöstömäärä 18 ei aiheuta ristiriitoja yhteistoimintalain soveltamisen kannalta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen on tullut soveltaa yhteistoimintalakia keväällä 2020 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Sen sijaan saadun kirjallisen aiheiston perusteella syyskuussa 2020 ja sen jälkeen pidetyissä neuvotteluissa yrityksellä ei ole enää ollut velvoitetta noudattaa yhteistoimintalaissa säädettyä, työntekijämäärän jäädessä alle 20. Se, että yritys lain soveltamattomuudesta huolimatta on neuvotellut lomautuksista ja nimennyt neuvottelut yhteistoimintaneuvotteluiksi, ei anna aiheutta arvioida asiaa toisin. Yritys voi halutessaan pitää yhteistoimintaneuvotteluja, mutta yhteistoimintalaki sen sisältämine velvoitteineen ei enää tule sovellettavaksi, eikä yhteistoiminta-asiamies voi toimivaltansa puitteissa tällaisia neuvotteluja valvoa.

2.3 Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen (YTL 60 §)

Yhteistoimintalain 60 §:ssä on säädetty työnantajan mahdollisuudesta poiketa yhteistoimintamenettelystä seuraavasti:

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Yhteistoimintalain 60 § perustuu ns. yhteistoimintamenettelydirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/EY, annettu 11.3.2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä) 6 artiklan 2 kohtaan. Direktiivin 6 artiklan otsikkona on luottamukselliset tiedot. Artiklan 2 kohta kuuluu seuraavasti:

Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuilla edellytyksillä ja rajoituksilla työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.

Em. direktiivin johdanto-osan 26 kohdan mukaan:

Olisi sallittava työnantajan olevan tiedottamatta ja kuulematta silloin, kun menettelystä aiheutuu yritykselle tai toimipaikalle vakavaa haittaa tai kun työnantajan on ryhdyttävä välittömästi toimiin sääntely- tai valvontaviranomaisten hänelle antaman määräyksen johdosta.

Oikeuskirjallisuudessa (Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 298–300) on mainittu: ”Poikkeussäännöksen piiriin kuuluvat tilanteet on rajattu suppeiksi. --- Poikkeamiselle on siten asetettu kolme kriteeriä, joiden on kaikkien täytyttävä: Syiden tulee olla 1) yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle vahinkoa aiheuttavia, 2) erityisen painavia ja 3) ennakoimattomia. ---Arvioitaessa, onko jossain tilanteessa ”erityisen painavia syitä” olla käymättä yhteistoimintaneuvotteluja, pelkkä mahdollisuus vähäisen vahingon syntymiseen ei riitä. Ilmaissulla ”ei ole voitu ennakolta tietää” tarkoitetaan puolestaan mm. sitä, että, jos työnantaja olisi voinut varautua tilanteeseen ennalta käsin, perusteita poikkeamismahdollisuuden käyttämiseen ei ole. --- Myöskään työnantajan tarve toteuttaa irtisanomiset tai lomauttamiset mahdollisimman nopeasti yrityksen taloudellisen tilanteen tai tilauskannan romahtaessa ei ole peruste poiketa yhteistoimintaneuvotteluvollisuudesta kuin korkeintaan aivan poikkeuksellisissa tilanteissa. --- Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely ei poistu kokonaan, vaikka työnantaja soveltaisi YTL 60 §:ää. Asia on käsiteltävä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle ei enää ole.”

Yhteistoimintalain 60 §:ää vastaava säännös on ollut myös nykyistä yhteistoimintalakia edeltävässä yhteistoimintalain (725/1978) 10 §:ssä.

Tiitinen–Saloheimo–Bruun ovat teoksessaan Yritystoiminnan muutokset ja työsuhteturva (1989) käsitelleet yhteistoimintalain poikkeamista (s. 178-180): ”Lain 10 §:ssä mainituista erittäin painavista syistä on mahdollista väliaikaisesti sivuuttaa yhteistoimintamenettely. -- Koska lakiin on tullut uusia määrämuotoisia ja -aikaisia menettelyvaiheita, saattaa poikkeuksellisissa tilanteissa olla tarpeen ja toisaalta riittävääkin, että vain jokin yhteistoimintamenettelyn vaihe väliaikaisesti sivuutetaan. Säännöstä sovellettaessa on siis noudatettava eräänlaisia suhteellisuusperiaatteita: kaikkia neuvotteluvaiheita ei ole 10 §:n mukaisessa tilanteessa ilman muuta perusteltua sivuuttaa, vaan ainoastaan ne, joita este koskee.”

Yrityksen antamien selitysten mukaan perusteluina YTL 60 §:n soveltamiselle ovat olleet ennakkotiedot yrityksen liiketoiminta-alaa kohtaavista rajoittavista viranomais määräyksistä Covid 19-pandemien johdosta. YTL 60 §:ään turvaututtiin valtioneuvoston valmiuslain käyttöönottoa koskevan asetuksen johdosta. Yritys toimii hotelli- ja ravintola-alalla. Asetus mahdollisti yrityksen liiketoimintaa koskevien rajoitusten (ravintoloiden täyssulku) käyttöönoton. Nopealla aikataululla annettu rajoitus aiheutti vakavaa haittaa yrityksen toiminnalle ja taloudelle. Ravintoloille määrätty täyssulku käytännössä merkitsi yrityksen kannalta tulovirran loppumista kokonaan. Koronaviruspandemia oli tilanne, jota ei voinut tietää eikä siihen voinut varautua etukäteen. Lomautusilmoitusten kirjoittaminen aloitettiin ennen neuvotteluiden alkua.

Koronavirusepidemia julistettiin 11.3.2020 WHO:n toimesta laajalle levinneeksi pandemiaksi. Suomessa varsinaisiin toimiin ryhdyttiin seuraavana päivänä 12.3.2020, kun suomalaisia kehoitettiin muun ohella suosimaan etätöitä ja vähentämään vapaa-ajan toimintaa. 16.3.2020 hallitus totesi yhdessä tasavallan presidentin kanssa, että Suomessa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot. Samalla julkiset kokoontumiset rajoitettiin kymmeneen henkeen, tarpeetonta oleilua yleisillä paikoilla suositeltiin välttämään sekä monia julkisia tiloja suljettiin. Valmiuslain käyttöönottoasetus annettiin 17.3.2020. Viikkoa myöhemmin 24.3.2020 annettiin hallituksen esitys (HE 25/2020) eduskunnalle laiksi majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain väliaikaisesta muuttamisesta. Laki vahvistettiin 30.3.2020. Seuraavana päivänä hyväksyttiin valtioneuvoston asetus (173/2020) ravitsemisliikkeiden aukiolon väliaikaisesta rajoittamisesta tartuntataudin leviämisen ehkäisemiseksi. Ravintoloita ja ravitsemisliikkeitä koskevat rajoitukset astuivat voimaan 4.4.2020, jolloin ne oli suljettava asiakkailta 31.5.2020 asti. 1.6.2020 rajoituksia jatkettiin lailla tartuntalain väliaikaisesta muuttamisesta (400/2020) sekä sitä tarkentavalla asetuksella (401/2020) säätämällä muun ohella asiakasmääristä ja aukioloajoista.

Yhteistoimintalain 60 § on poikkeussäännös, joka kaventaa työntekijöiden perusoikeuksia ja sitä on siten tulkittava suppeasti ja tapauskohtaisesti. Yhteistoiminta-asiamies on lausuntokäytännössään aiemmin katsonut, että maaliskuussa 2020 annetut rajoitukset ovat voineet yrityksen liiketoiminnasta riippuen muodostua yksittäistapauksessa YTL 60 §:ssä tarkoitetuiksi yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle vahinkoa aiheuttaviksi erityisen painaviksi syiksi, joita ei ole voitu tietää ennakolta. Jokainen tapaus edellyttää kuitenkin tapauskohtaista harkintaa.

Kevään 2020 tapahtumat ovat monelta osin olleet yllättäviä ja alakohtaisesti hyvinkin merkittäviä. Etenkin ravintola- ja matkailualalla seuraukset ovat olleet dramaattisia. Tilanteet ovat muuttuneet vauhdilla ja epätietoisuus tulevasta on ollut suurta. Vaikka varsinaiset ravintoloiden sulkutoimet ovat alkaneet vasta 4.4.2020, on niitä valmisteleva prosessi ollut vireillä jo aiemmin. Sitä, mitä tarkkaan ottaen on tiedetty tulevasta tilanteesta 17.3.2020 yrityksen päättäessä lomautuksista, ei yhteistoiminta-asiamiehellä ole tarkkaa tietoa. Hyvin todennäköistä kuitenkin on, että tulevista rajoituksista on tuolloin ollut ainakin alustava käsitys. Toteutessaan rajoitukset ovat aiheuttaneet liiketoiminnalle merkittävää vahinkoa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tilanne on ollut maaliskuussa 2020 yrityksen kannalta niin poikkeuksellinen, että se on voinut vedota toiminnassaan YTL 60 §:n 1 momenttiin ja sen perusteella poiketa yhteistoimintamenettelystä. Sen sijaan toukokuussa 2020 tilanne ei ole enää ollut sama. Rajoitukset ovat edelleen olleet voimassa, mutta 1.6.2020 alkaen osittaisina. Vaikka rajoitukset ovat aiheuttaneet liiketoiminnalle vahinkoa ja taustalla olevat syyt ovat olleet myös toukokuussa erityisen painavia, ei tilanne ole ollut enää ennakoimaton. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 60 §:ään turvautuminen ei ole enää tuolloin ollut yrityksen tilanteessa mahdollista, vaan yrityksen on tullut toukokuun osalta noudattaa yhteistoimintamenettelyä sellaisenaan.

Yhteistoimintalain 60 §:n 2 momentin soveltamiseen liittyvän perusteen lakkaamisen ajankohtaa on arvioitava myös tapauskohtaisesti. Jos esimerkiksi perusteena päätöstä edeltäneiden neuvottelujen käymättä jättämiselle on ollut lomautusten mahdollisimman nopea toteuttaminen ja sen myötä palkanmaksun keskeyttäminen, on este poistunut viimeistään lomautusilmoitusten antamisella.

Yritys on lähettänyt ensimmäiset lomautusilmoitukset sähköpostitse 17.3.2020 eli samana päivänä kuin se on käynnistänyt yhteistoimintaneuvottelut. Työntekijöitä on informoitu lisäksi seuravana päivänä 18.3.2020 lomautuksiin liittyvistä käytännön asioista. Yrityksen käynnistettyä yhteistoimintaneuvottelut heti sen jälkeen, kun lomautusta koskevat päätökset on ollut tehtynä ja lomautusilmoitusten antaminen on aloitettu, voidaan yrityksen yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan katsoa menetelleen ajallisesti maaliskuun 2020 osalta YTL 60.2 §:ssä säädetyn mukaisesti.

2.4 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Käydyissä maaliskuun 2020 yhteistoimintamenettelyissä yrityksen on tullut soveltuvin osin noudattaa yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä sekä YTL 60 §:n 2 momentissa säädettyä velvoitetta selvittää poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Toukokuun 2020 osalta YTL 8 luvun säännökset ovat tulleet sellaisenaan sovellettaviksi.

2.4.1 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

Työnantajan tulee harkitessaan mahdollisesti työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa YTL 45 §:n mukaan kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n 1 momentin mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille:

1. tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista
2. alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
4. arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen ja myöhemmin saadut tiedot on annettava viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa. Saman säännöksen 3 momentin mukaan, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, tiedot voidaan antaa asianosaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Pyyntöistä tiedot on annettava kirjallisesti.

Yrityksen antamien selitysten mukaan maaliskuun neuvotteluesitystä ei ole annettu kirjallisena, koska on sovellettu YTL 60 §:ää. Lainkohta mahdollistaa työvoiman vähentämistä koskevat toimet ilman yt-neuvotteluja. Yritys on kuitenkin halunnut käydä neuvottelut soveltuvin osin. Näin ollen kirjallista neuvotteluesitystä ei ole ollut mahdollista antaa. Työnantajan antamien tietojen osalta irtisanomisia ei ole ollut tarkoitus tehdä ja lomautusten oletettiin käytettävissä olleiden tietojen perusteella kestävän alle 90 päivää, joten tiedot annettiin sen vuoksi suullisesti. Myöhemmin on lisäksi tarkennettu 20.5.2020 neuvotteluesityksen osalta, että myös se on annettu suullisesti.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että tieto 17.3.2020 neuvotteluista lähetettiin työntekijöille vasta kun neuvottelut oli aloitettu. Neuvottelupaikkaa, aikaa tai muuta vastaavaa tietoa työnantaja ei ilmoittanut ennen neuvotteluja. 20.5.2020 pidetyistä neuvotteluista työntekijöille tuli tieto vasta 27.5.2020. Neuvottelut oli lopetettu kaksi päivää aikaisemmin. Yt-neuvotteluista ei tullut neuvotteluesityksiä viittä päivää aikaisemmin, ei kirjallisesti eikä suullisesti. Yrityksen selityksessä kerrotaan, että työnantaja olisi antanut YTL 47 §:n määräämät tiedot työntekijöille suullisesti. Näin ei ole tapahtunut, mitään suullista tiedotusta ei ole ollut. Lomautukset ovat kestäneet yli 90 päivää ja lomautettuja on ollut vähintään kymmenen. Tiedot olisi siis pitänyt antaa kirjallisesti. Ellei työnantaja ole ilmoittanut paikkaa ja aikaa C:lle, D:lle ja E:lle, kuinka he ovat tienneet mennä paikalle? B:n on ilmoitettu olleen paikalla puhelimitse.

Toimitettujen pöytäkirjan mukaan työnantaja on antanut neuvotteluesitykset ensimmäisillä neuvottelukerroilla.

Aiemmin 2.3 kappaleessa todetun mukaisesti yritys on voinut poiketa yhteistoimintamenettelystä maaliskuun neuvottelujen osalta. Poikkeamisesta huolimatta yrityksen on tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut, kun perusteita poikkeamiseen ei enää ole ollut. Kun otetaan huomioon, että yritys on jo tehnyt päätökset sekä antanut lomautusilmoitukset 17.3.2020, ei kiirettä enää ole sen jälkeen ollut. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen on tullut noudattaa YTL 45 ja 47 §:ssä säädettyä myös maaliskuun osalta.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, mitä neuvotteluesitys tai sen yhteydessä mahdollisesti annetut suulliset tiedot ovat pitäneet sisällään. Selvää, on että ensimmäisille neuvottelukerroille osallistuneet työntekijät ovat tilaisuuksiin jollain tavalla etukäteen kutsuttu. Milloin ja millä tiedoin tämä on tapahtunut, ei käy annetusta selvityksestä ilmi. YTL 45 § on sanamuodoltaan kuitenkin hyvin yksiselitteinen. Säännöksen mukaan neuvotteluesitys tulee antaa kirjallisesti viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Antamalla varsinaisen neuvotteluesitykset suullisesti sekä maalis- että toukokuussa vasta ensimmäisellä neuvottelukerralla, yrityksen voidaan katsoa rikkoneen YTL 45 §:ssä säädettyä.

Yritys on arvioinut alun perin lomautusten kestävän alle 90 päivää. Näin ollen YTL 47 §:n mukaiset tiedot on voitu antaa suullisesti ellei kirjallista pyyntöä ole esitetty. Se, että lomautuksia on myöhemmin jouduttu jatkamaan ja ne ovat todellisuudessa kestäneet yli 90 päivää, ei ole asiassa merkitystä. Ratkaisevaa on nimenomaan yhteistoimintaneuvotteluja edeltävä käsitys. Yhteistoiminta-asiamies ei voi suullisesti annettujen tietojen takia arvioida vastaavako annetut tiedot YTL 47 §:ssä säädettyä. Maaliskuun neuvottelujen osalta on kuitenkin syytä huomioida, että neuvottelut ovat koskeneet jo tehtyjä lomautuksia, joten tietoja on tullut antaa lähinnä taustalla vaikuttavista perusteista ja periaatteista, joiden perusteella lomautettavat on valittu siltä osin, kun lomautukset eivät ole kohdistuneet kaikkiin työntekijöihin.

2.4.2 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 7, 8 ja 46 §)

Yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentin mukaan yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Saman säännöksen 2 momentin mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Yhteistoimintalain 8 §:n 1 momentin mukaan henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsuojelulain nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Saman pykälän 4 momentin mukaan, jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §).

Yrityksen selitysten mukaan henkilöstöryhmiä on kaksi; hotelli- ja ravintolatyöntekijät sekä toimistotyöntekijät. Neuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Työntekijöitä neuvotteluissa ovat edustaneet hotellipäällikkö A ja ravintolatoimenpäällikkö B. A edusti Oulun hotelli- ja ravintolahenkilökuntaa ja Oulun toimistohenkilökuntaa ja B puolestaan Helsingin ravintola- ja toimistohenkilökuntaa. Yritys on myöhemmin tarkentanut 17.3.2020 neuvottelun osalta, että C on ollut aloitusneuvottelussa, mistä syystä hänen nimensä on jäänyt pöytäkirjoihin. Työntekijät valitsivat sittemmin uuden edustajan Oulusta eli A:n. C ja 17.3.2020 neuvotteluun lisäksi osallistunut D eivät ole yrityksen työntekijöitä. Työntekijät olivat virheellisesti valinneet C:n Oulun työntekijöiden edustajaksi. D puolestaan on toisen yrityksen työsuojeluvalltuutettu ja hän oli kokouksessa C:n tukena ja avustajana. Työnantajalla ei ole tietoa henkilökunnan edustajien valintaprosessista tai kirjallista ilmoitusta valinnasta.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan tieto 17.3.2020 neuvotteluista lähetettiin työntekijöille vasta kun neuvottelut oli aloitettu. Neuvottelupaikkaa, aikaa tai muuta vastaavaa tietoa työnantaja ei ilmoittanut ennen neuvotteluja. 20.5.2020 pidetyistä neuvotteluista työntekijöille tuli tieto vasta 27.5.2020. Neuvottelut oli lopetettu kaksi päivää aikaisemmin. Työnantajan työntekijöiden edustajiksi mainitsemat henkilöt eivät ole olleet työntekijöiden valitsemia, eikä heillä siten ole ollut valtuuksia toimia henkilöstön edustajina neuvotteluissa. Työntekijöillä ei ole ollut minkäänlaista mahdollisuutta valita omia edustajiaan, sillä neuvotteluista ei ole tiedotettu yt-lain vaatimalla tavalla. Työnantaja/toimitusjohtaja itse tai hänen edustajansa ovat jättäneet tarkoituksella ilmoittamatta tulevista yt-neuvotteluista henkilökunnalle, ja valinneet itselleen sopivimmat työntekijät henkilöstön edustajiksi. Yritys on kutsunut muiden yritysten henkilökuntaa omiin yt-neuvotteluihinsa edustamaan henkilöstöä. Ellei työnantaja ole ilmoittanut paikkaa ja aikaa C:lle ja D:lle, kuinka he ovat tienneet mennä paikalle? B:n on ilmoitettu olleen paikalla puhelimitse. Edellä kerrottu vahvistaa sen, että työnantajapuoli on valinnut nämä niin kutsutut henkilöstön edustajat ja kutsunut heidät paikalle.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen pöytäkirjojen mukaan työnantajan edustajina neuvotteluihin ovat osallistuneet toimistotyöntekijä ja yrityksen toimitusjohtaja. Yrityksen työntekijöistä 17.3.2020 neuvotteluun on osallistunut B. 23.3.2020 neuvottelussa paikalla ovat olleet työntekijöistä A ja B tai toisen pöytäkirjan mukaan ainoastaan B. Toukokuun neuvottelukerroilla osallistujina ovat olleet A ja B. Pöytäkirjojen mukaan YTL 45 §:n neuvotteluesitykset on annettu ensimmäisillä neuvottelukerroilla.

Työnantajan edustajan työntekijöille 18.3.2020 lähettämän sähköpostin mukaan ”työnantajasi on käynnistänyt yhteistoimintaneuvottelut 17.3.2020 klo 14:00. Henkilöstön edustajalle on annettu neuvotteluesitys. Neuvotteluja jatketaan viimeistään 23.3.2020 klo 14.00.” 27.5.2020 työnantajan edustaja on lähettänyt koko henkilöstölle sähköpostin, jossa on todettu muun ohella, että ”valtioneuvoston annettua esityksen eduskunnalle laiksi tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta, käynnistettiin uudet yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut 20.5.2020. Neuvotteluissa kartoitettiin mahdollinen työvoiman tarve 1.6.2020 avattaviin toimipisteisiin. Neuvottelutuloksena henkilöstöstä osan lomautus päättyy ja osan lomautus muuttuu kokoaikaisesta osa-aikaiseksi. Suurin osa henkilöstöstä jatkaa edelleen lomautettuna...”.

Yrityksessä ei ole saadun selvityksen perusteella ollut varsinaisia yhteistoimintalain mukaisia henkilöstöryhmän edustajia. Työntekijät ovat voineet halutessaan valita keskuudestaan neuvottelukohtaisen yhteistoimintaedustajan tai vaihtoehtoisesti neuvottelut olisi ollut mahdollista järjestää kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Yhteistoimintalain noudattaminen on työnantajalle asetettu velvollisuus. Työnantaja vastaa siitä, että neuvottelujen osapuolet ovat lain mukaiset ja heidät on kaikki kutsuttu kuhunkin neuvottelutapahtumaan. Vaikka henkilöstön edustajan valinta ja sen järjestelyt kuuluvat työntekijöille ja työnantaja voi lähtökohtaisesti luottaa sille toimitettuun tietoon valitusta edustajasta, on myös työnantajan huolehdittava siitä, että henkilöstön edustajan valinnasta annettu ilmoitus on saatu. Käsiteltävässä asiassa työnantajalla ei ole ollut toimittaa mitään näyttöä ilmoituksen saamisesta. Kun lisäksi otetaan huomioon asiassa saadut sähköpostit ja kuulemisessa saatu tieto, jonka mukaan ainakaan osalla työntekijöistä ei ole ollut etukäteen tietoa käynnistettävistä neuvotteluista eivätkä he ole voineet osallistua edustajan valintaan, ei neuvotteluihin osallistuneiden A:n ja B:n voida katsoa olleen henkilöstöryhmän keskuudestaan valitsemia neuvottelukohtaisia edustajia. Merkillepantavaa on myös se, että sekä A että B ovat kuuluneet hotelli- ja ravintolatyöntekijöihin. Kumpikaan heistä ei ole kuulunut toimistotyöntekijöiden henkilöstöryhmään, eivätkä he siten ole voineet edes olla toimistotyöntekijöiden osalta neuvottelukohtaisia edustajia. Myöskään 17.3.2020 neuvotteluihin osallistuneiden C:n ja D:n ei voida toisen yrityksen työntekijöinä katsoa täyttävän neuvottelukohtaiselle edustajalle asetettuja kriteereitä. Yksittäisillä työntekijöillä on toki ollut mahdollisuus valtuuttaa A tai B toimimaan neuvotteluissa heidän puolestaan. Valtuutuksien antamisesta ei kuitenkaan ole esitetty selvitystä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sekä maaliskuun että toukokuun neuvottelujen osalta yrityksen voidaan katsoa menetelleen yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneiden työntekijöiden osalta YTL 8 §:ssä säädetyllä tavalla. Sen sijaan yhteistoimintalain mu-

kaisten neuvottelukohtaisten edustajien puuttuessa ei muiden työntekijöiden voida katsoa olleen neuvotteluissa edustettuina, elleivät yksittäiset työntekijät ole valtuutuksia antaneet. Edustamattajääneiden työntekijöiden osalta yrityksen menettely ei vastaa YTL 8 ja 46 §:issä säädettyä. Heidän osaltaan yrityksen voidaan katsoa laiminlyöneen YTL 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen kokonaisuudessaan.

Yhteistoimintalaissa ei ole täsmällisesti määritelty, kuka voi toimia työnantajan edustajana yhteistoiminnassa. Työnantajan asiana on ratkaista, kuka edustaa työnantajaa yhteistoimintalain tarkoittamissa asioissa. Yhteistoimintalain 7.2 §:ssä on edellytetty, että työnantajan edustaja on "kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen". Lainkohdan perusteluissa (HE 254/2006, s. 43) on mainittu, että työnantajan edustaja voi vaihdella käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Perustelujen mukaan laajakantoisissa asioissa työnantajan edustajan tulee olla sellaiselta johdon tasolta, jolla käsiteltävää asiaa koskevat päätökset tehdään. Työnantajan on siten nimettävä edustajakseen henkilö, jolla on riittävä toimivalta tehdä ratkaisuja neuvoteltavista asioista.

Kummankin neuvottelukierroksen ensimmäiseen neuvotteluun on työnantajan puolelta osallistunut ainoastaan toimistotyöntekijä. Jälkimmäisissä neuvottelutilaisuuksissa ainakin toukokuun osalta on ollut myös toimitusjohtaja läsnä. Yrityksen selityksissä ei ole kerrottu lainkaan taustalla vaikuttavista syistä, mahdollisista valtuutuksista tai toimistotyöntekijän tarkemmasta asemasta yrityksessä. Kuulemisessa esitetyn mukaan toimistotyöntekijä ei ole ollut minkäänlaisessa esimiesasemassa yrityksessä. Yhteistoiminta-asiamies ei voi toimitetun kirjallisen aineiston perusteella ottaa enemmän kantaa työnantajan edustuksen lainmukaisuuteen. Yhteistoiminta-asiamies kehottaa yritystä kuitenkin varmistamaan, että jokaisessa neuvottelutapahtumassa on toimivaltainen työnantajan edustaja paikalla.

2.4.3 Ilmoitus TE-toimistolle (YTL 48 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Jos tiedot on toimitettu aiemmin muussa yhteydessä, ei ilmoitusta tarvitse enää tehdä (YTL 48 §).

Yritys on toimittanut 18.3.2020 TE-toimistolle ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Neuvottelut on käynnistetty edellisenä päivänä. Toukokuun neuvotteluista ilmoitusta ei ole tehty, koska neuvottelujen päämääränä on ollut henkilöstön takaisin kutsuminen ja kokoaikaisten lomautusten muuttaminen osa-aikaisiksi.

Ilmoitusvelvollisuuden tarkoituksena on tarjota työ- ja elinkeinotoimistolle riittävä valmistautumisaika työvoimapalvelujen tarjoamiseen. Kun otetaan huomioon ilmoitusvelvollisuuden tarkoitus ja aiemmin maaliskuun neuvottelujen yhteydessä toimitetut tiedot sekä toukokuun neuvottelujen tavoite, ei yrityksellä jälkimmäisten neuvottelujen osalta ole ollut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan velvoitetta tiedottaa etukäteen TE-toimistoa. Sen sijaan maaliskuun osalta velvoite on ollut. Yhteistoiminta-asiamies on lausuntokäytännössään katsonut, että säännöksen sanamuodon mukaisesti ilmoitus on tehtävä viimeistään silloin, kun yhteistoimintaneuvottelut alkavat. Kun lisäksi otetaan huomioon, että lausunnon kohteena olevassa tapauksessa yritys oli jo lomauttanut työntekijöitä, olisi ilmoitus tullut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tehdä viimeistään 17.3.2020. Yrityksen voidaan näin katsoa rikkoneen YTL 48 §:ssä säädettyä ajallista velvoitetta maaliskuun osalta.

2.4.4 Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50, 51 ja 60.2 §)

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lähtökohtaisesti käsitellä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §). Kun kuitenkin otetaan huomioon lausunnon kohteena olevien yhteistoimintaneuvottelujen poikkeuksellinen ajankohta ja maaliskuun 2020 osalta jo tehty päätös yhteistoimintaneuvottelut ovat

koskeneet lähinnä perusteita ja mahdollisia vaikutuksia henkilöstön asemaan. Sen lisäksi maaliskuun neuvotteluissa on tullut käsitellä aiemmin mainitun mukaisesti poikkeuksellisen menettelyn perusteet (YTL 60.2 §).

Yhteistoimintaneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käyty maaliskuun 2020 osalta keskustelua koronavirusepidemian leviämisestä ja sen aiheuttamasta palvelujen kysynnän heikentymisestä. Myös asiakasmäärien vähenemisen seurauksista on keskusteltu ja mahdollisista viranomaismääräyksistä. Neuvotteluissa on lisäksi kerrottu lomautusten koskevan koko henkilöstöä. Työnantajan yhteistoiminta-asiamiehellä toimittamaan 17.3.2020 pöytäkirjaan on kirjattu, että ”yhteisesti sovittiin, että työnantaja soveltaa yhteistoimintalain 60 § käytännössä”. Pöytäkirjoissa ei sen sijaan löydy kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi varsinaisesti käyty läpi sitä, miksi YTL 60 §:n käyttämiseen on turvauduttu. Vaikka lomautuksista oli jo päätetty maaliskuun neuvottelujen aikaan, on pöytäkirjojen mukaan keskusteltu vaihtoehtojen osalta muun ohella osittaisista lomautuksista, vuosivapaista ja vuosilomien käytöstä. Lomautusajalla on kerrottu voivan olla vuosilomalla. Vaihtoehtoisia töitä ei sen sijaan ole todettu olevan.

Toukokuun neuvottelupöytäkirjojen perusteella keskustelua on 20.5.2020 käyty tartuntalain väliaikaisesta muuttamisesta 1.6.2020 alkaen ja sen myötä avattavien toimipaikkojen määrästä. Neuvotteluissa on kerrottu, että selvitetään avattavien toimipaikkojen määrää, lomautusten jatkamista, muuttamista ja keskeyttämistä. Irtisanomisia ei ole todettu tarvittavan. Lisäksi neuvotteluissa on kerrottu selvitettävän, kuinka työntekijöiden työllistymistä edesautetaisiin työvuorolistasuunnitellullisin keinoin muun muassa vuosilomalla ja vapaapäivillä. Jälkimmäisellä neuvottelukerralla 25.5.2020 on pöytäkirjan mukaan pitkälti käyty samoista aiheista keskustelua kuin maaliskuun neuvotteluissa. Lisäksi avattavat toimipaikat ja niissä tarvittava työvoiman tarve on käyty läpi. Samassa yhteydessä on kerrottu tarkemmin vaikutusten osalta, että osa ravintolahenkilökunnan kokoaikaisista lomautuksista muutetaan 1.6.2020 alkaen osa-aikaisiksi 90 h/3 viikkoa toistaiseksi tai keskeytetään. Muiden työntekijöiden jo voimassaolevia lomautuksia jatketaan. Myös loppujen lomautusten arvioitu päättämispäivä on kerrottu.

Kumpienkin neuvottelujen aikaan tilanne on ollut hyvin poikkeuksellinen ja yrityksen vaihtoehtoiset ratkaisut ovat olleet vähissä. Taustalla vaikuttavat perusteet ovat varmasti olleet neuvotteluosapuolille selvät, eikä niistä siten ole ollut tarvetta käydä perinpohjaista keskustelua. Maaliskuun neuvottelujen on kerrottu koskevan koko henkilöstöä. Oletettavasti tilanne on ollut sama myös toukokuun osalta. Pöytäkirjoista tätä tietoa ei ole kuitenkaan löydetty, eikä aineistosta myöskään käy ilmi minkäänlaista arviota siitä, kuinka montaa työntekijää lomautusten keskeyttäminen tai muuttaminen osa-aikaiseksi on koskenut. Vaikka itse lomautuksille ei ole ollut enää vaihtoehtoisia ratkaisuja olemassa, on neuvotteluissa käyty keskustelua työntekijöille aiheutuvien seurausten rajoittamisesta ja lievennyksistä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa pääosin yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä. Vaikutusten osalta käyty keskustelu on edellä mainitun mukaisesti ollut kuitenkin toukokuun neuvotteluissa osittain puutteellista. Maaliskuun 2020 neuvotteluissa ei ole saadun kirjallisen aineiston perusteella myöskään käsitelty YTL 60.2 §:n mukaisesti poikkeuksellisen menettelyn perusteita, vaikka asiaa on neuvottelujen ulkopuolissa viesteissä sivuttu.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on 14 päivää, kun enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. Huhtikuussa 2020 voimaan tulleen määräaikaisen lakimuutoksen myötä lomauttamisia koskeva neuvotteluelvoite on katsottu täyteen, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajan niiden alkamisesta. (YTL 51 §).

Maaliskuun neuvottelut on aloitettu 17.3.2020 ja päätetty 23.3.2020. Neuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstön alle 90 päivän lomauttamisia. Toukokuun osalta neuvotteluja on käyty ajalla 20.5.–25.5.2020. Myös toukokuun neuvottelut ovat koskeneet lomautuksia. Yrityksen

toimittamaan 23.3.2020 pöytäkirjaan on kirjattu neuvotteluelvoitteen täyttymisen alle: ”Neuvotteluluiden pidentämiselle ei katsottu olevan tarvetta, koska työn tarjoamisedellytykset eivät muutu 24.3.–31.5.2020.” 17.3.2020 / 23.3.2020 pöytäkirjassa vastaavaa kirjausta ei ole.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toukokuun neuvottelut ovat ajallisesti täyttäneet YTL 51 §:ssä säädetyn. Maaliskuun osalta on selvää, että 14 päivän neuvotteluaika ei ole täytynyt. Se onko neuvotteluajasta ko. neuvotteluissa sovittu toisin jää pöytäkirjoihin liittyvän epäselvyyden vuoksi auki, eikä yhteistoiminta-asiamies voi näin näyttökysymyksenä ottaa YTL 51 §:n täyttymiseen kantaa, vaan asian ratkaiseminen kuuluu yleiselle tuomioistuimelle. Neuvotteluelvoitteen ajallista täyttymistä arvioitaessa on kuitenkin syytä pitää mielessä maaliskuun neuvottelujen poikkeusolot. Jo tehtyjen lomautusten ja taustalla vaikuttavien perusteiden vuoksi neuvottelujen ajallisella pidentämisellä ei olisi todennäköisesti ollut saavutettavissa työntekijöiden kannalta samanlaista hyötyä kuin normaalitilanteessa.

2.4.5 Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52-54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Hallituksen esityksen mukaan (HE 254/2006, s. 63) ”selvityksen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä.” Nimensä mukaisesti kyseessä on selvitys harkittavista päätöksistä.

Maaliskuun 2020 yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet tilanteessa, jossa lomautusilmoitukset on jo annettu. Itse neuvotteluissa on ollut keskustelua annetuista lomautusilmoituksista ja siitä, että kokoaikaiset lomautukset koskevat ravintola-/toimistohenkilökuntaa ja osa-aikaiset muita. Kun otetaan huomioon neuvotteluissa annetut tiedot, toimitetut lomautusilmoitukset ja työnantajan selvityksen tarkoitus, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksellä ole enää ollut tarvetta maaliskuun neuvottelujen osalta erillisen selvityksen antamiseen neuvottelujen päätyttyä.

Toukokuun neuvotteluissa on 25.5.2020 kerrottu, että osa ravintolahenkilökunnan kokoaikaisista lomautuksista muutetaan 1.6.2020 alkaen osa-aikaisiksi tai keskeytetään. Muiden työntekijöiden voimassaolevia lomautuksia jatketaan. Lisäksi lomautusten arvioitu päättymispäivä on ilmoitettu. Koko henkilöstölle neuvottelujen päättymisen jälkeen 27.5.2020 lähetyksessä sähköpostissa on kerrottu myös osan lomautuksista päättymisestä tai muuttumisesta kokoaikaisesta osa-aikaiseksi. Sähköpostin mukaan työntekijöille, joiden lomautus päättyy tai muuttuu, on asiasta ilmoitettu 26.5.2020 mennessä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, vaikka neuvotteluihin osallistuneilla työntekijöillä on ollut pääpiirteissään tieto tulevasta samoin kuin jokaisella työntekijällä sähköpostin luettuaan, ei työnantaja ole missään vaiheessa tiedottanut yleisellä tasolla muuttuvien/keskeytettävien lomautusten määriä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antamat tiedot vastaavat aikataulujen osalta yhteistoimintalaissa säädettyä. Tiedot on myös annettu kohtuullisessa ajassa. Jotta yrityksen voitaisiin kuitenkin katsoa kokonaisuudessaan antaneen YTL 53 §:ssä säädettyä selitystä vastaavat tiedot, olisi sen tullut kertoa myös muutettavien lomautusten kokonaisuus. 27.5.2020 sähköpostin mukaan asiaa koskevat päätökset ovat olleet jo tehtynä tiedotusta annettaessa, joten tieto olisi ollut annettavissa.

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa kaikkien neuvotteluissa läsnä olleiden toimesta, jollei toisin sovita. (YTL 52 ja 54 §.).

Sekä maaliskuun että toukokuun yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu maaliskuun neuvottelujen osalta kaksi eri versiota pöytäkirjoista. Yhteistoiminta-asiamies ei voi kirjallisen aineiston perusteella ottaa kantaa siihen, kumpi toimitetuista pöytäkirjoista on alkuperäinen lausunnon kohteena olevan yrityksen pöytäkirja. Pöytäkirjoihin ei ole kirjattu työnantajan tietoja tai kellonaikoja. Kaikista toimitetuista pöytäkirjoista löytyy kuitenkin tieto neuvottelujen päivämääristä ja neuvotteluihin osallistuneista. Pöytäkirjoihin on kirjattu lisäksi neuvotteluissa keskusteltuja asioita ja neuvottelujen tuloksia. Neuvottelupöytäkirjoissa ei ole merkintää, että pöytäkirjojen varmentamisesta ja allekirjoittamisesta olisi sovittu toisin. Pöytäkirjoissa ei ole kaikkien osallistuneiden allekirjoituksia, vaan yhden työnantajan edustajan ja yhden työntekijän edustajan allekirjoitus. 17.3.2020 / 23.3.2020 pöytäkirjasta puuttuu työntekijän edustajan allekirjoitus kokonaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat vastaavat muodollisen sisältönsä puolesta YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä. Sen sijaan se, kumpi maaliskuun pöytäkirjoista vastaa tapahtunutta jää viime kädessä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Myös se, onko pöytäkirjojen varmentamisesta ja allekirjoittamisesta mahdollisesti sovittu neuvottelutilaisuuksissa toisin, jää näyttökysymyksenä avoimeksi. Pelkän kirjallisen aineiston perusteella allekirjoittamiseen ja varmentamiseen liittyy edellä todetun mukaisesti puutteellisuuksia.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52-54 §:ien rikkomisesta.

2.5 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 kestoaike. 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. 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