



DN:o 13/04.00/2022

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on käyty muutosneuvottelut 9.–23.3.2022 ja 27.4.–19.5.2022 välisenä aikana.

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 23.6.2022. Selityksen mukaan yrityksessä on ollut työsuhteessa 330 henkilöä 1.3.2022. Yrityksessä työskennelleet henkilöt ovat kuuluneet kahteen henkilöstöryhmään; esihenkilöihin ja työntekijöihin. Molemmilla henkilöstöryhmillä on ollut käytössä Avaintyöntekijät ry:n työehtosopimus. Ammattiliitto Jytyn jäsenistö on valinnut pääluottamusmiehen (jäljempänä A) ja varapääluottamusmiehen kaudelle 1.1.2021–31.12.2024. KTN ry:n jäsenistö on puolestaan valinnut luottamusmiehen (jäljempänä B) 7.5.2020 alkaen toistaiseksi. Järjestäytymätön tai edustajaa valitsematon henkilöstön osa (jotka eivät ole Jytyn tai KTN:n jäseniä) eivät ole olleet kiinnostuneita valitsemaan erillistä edustajaa.

Muutosneuvotteluja koskevat liiketoimintapäätökset on tehty yrityksen johtoryhmän kokouksissa. ICT-palvelut liiketoiminnan osalta päätös tehtiin 21.2.2022 johtoryhmän kokouksessa, jossa päätettiin käynnistää muutosneuvottelut koskien ulkoistuspalveluiden johtoa ja päällikötasoa. Digiratkaisut liiketoiminnan osalta päätös tehtiin 28.3.2022 johtoryhmän kokouksessa, jossa päätettiin käynnistää muutosneuvottelut koskien koko digiratkaisut liiketoiminnan henkilöstöä.

Ulkoistusliiketoiminnan muutosneuvotteluihin osallistuivat luottamusmiehet A ja B sekä selityksessä nimeltä mainitut yksittäiset työntekijät, jotka edustivat itseään. Lisäksi muutama työntekijä valtuutti toisen työntekijän edustamaan itseään. Digiratkaisut-liiketoiminnan muutosneuvotteluissa itseään edustivat selityksessä nimetyt henkilöt. Lisäksi nimetyillä henkilöillä oli valtuutus edustaa heidät valtuuttaneita henkilöitä.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet yrityksen molempia henkilöstöryhmiä - esihenkilöitä ja työntekijöitä. ICT-palvelut liiketoiminnan muutosneuvottelujen tuloksena ei irtisanottu, osaaikaistettu tai lomautettu yhtään henkilöä. Seitsemän henkilön tehtävien vastuut muuttuivat.

Digiratkaisut-liiketoiminnan muutosneuvottelujen tuloksena irtisanottiin kolme henkilöä. Kehtään ei osa-aikaistettu tai lomautettu. Viidentoista henkilön työtehtävät muuttuivat.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että muutosneuvottelut olisi tullut käydä yhtenä kokonaisuutena, jolloin kokonaisuus olisi ollut selvemmin käsiteltävissä ja samalla neuvottelujen laajuus olisi ollut isompi. Nyt neuvottelut on pilkottu ilmeisesti tarkoituksella pienempiin kokonaisuuksiin, vaikka ajallisesti neuvottelut olisi voitu varmasti käydä yhdellä kertaa.

Molemmissa neuvotteluissa työnantaja on edellyttänyt henkilöstön edustamaan itseään tai nimeämäänsä edustajansa neuvotteluihin, vaikka henkilöstö on jo valinnut luottamusmiehet (A ja B). Käytännössä työnantaja on edellyttänyt jokaista ilmoittamaan mahdollisen ammatti-liiton jäsenyyden tai nimeämään jonkun kollegoistaan tai itsensä edustamaan neuvotteluissa.

Molemmissa neuvotteluissa työnantaja on palkannut ulkopuolisen juristin olemaan paikalla ja korostanut ettei ko. juristi ole työnantajan edustaja. Miten työnantajan hankkima juristi, joka on valmistellut neuvotteluja työnantajan kanssa, ei ole työnantajan edustaja?

Digipalveluja koskevissa neuvotteluissa molemmat luottamusmiehet laitettiin pihalle neuvotteluista koska työnantajan selvityksen mukaan heillä ei ole edustettavia. Kuulemisessa esitetyn näkemyksen mukaan luottamusmiesten olisi pitänyt olla läsnä kaikissa neuvotteluissa asemavaltuutuksen perusteella (nimetty luottamusmies, jonka työnantaja myös toteaa).

ICT-palveluita koskevien neuvottelujen osalta neuvotteluesityksessä ei annettu riittäviä tietoja. Lisäksi työnantaja totesi neuvotteluissa, että työnantaja on esittänyt yhden vaihtoehdon ja koska henkilöstö ei ole antanut vaihtoehtoisia malleja, tulee neuvottelut päätökseen. Lisäksi neuvotteluissa todettiin, että vaihtoehtoiset esitykset tulee antaa etukäteen, vaikka kuulemisessa esitetyn käsityksen mukaan neuvottelut käydään juuri siksi, että neuvotteluissa voidaan antaa vaihtoehtoisia malleja. Neuvotteluaikaa voidaan tarvittaessa jatkaa, jotta kaikki käydyt esitykset voidaan käydä perusteellisesti läpi. Työnantaja ei ole myöskään antanut YTL 25 §:n mukaista selvitystä.

ICT-palveluiden neuvotteluiden osalta työnantaja ei antanut neuvotteluesityksessä seuraavia tietoja: 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet; 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin; 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen. Toisen kohdan osalta sähköpostiin vastaanottajalistan perusteella olisi pitänyt päätellä, keitä neuvottelut koskevat. Todetakoon, että neuvottelukutsun osalta kutsuttuna oli esim. liiketoimintajohtaja, ja jäi epäselväksi, onko ko. henkilö neuvotteluiden kohteena vai onko hän kutsulistalla työnantajan edustajana. Neljännen kohdan osalta arvio ajasta annettiin informaatiossa, joka toimitettiin muutosneuvottelujen päätyttyä.

Molempien neuvotteluiden osalta ensimmäisen pöytäkirjan liite powerpoint nähtiin vasta ensimmäisessä neuvottelussa, kun se vain esitettiin eikä varsinaista neuvottelua vielä aloitettu. Kuitenkin tämä kerta laskettiin neuvottelukerraksi, vaikka oleellista tietoa neuvotteluiden pohjaksi annettiin vasta tapaamisessa eikä määräaikana ennen neuvotteluiden alkua. Lain mukaan henkilöstön edustajille on varattava riittävästi aikaa ennen neuvottelua tutustua annettuun esitykseen sekä käydä asiaa läpi ennen neuvotteluiden alkua. Tässäkään vaiheessa työnantaja ei vielä ollut yksilöinyt konkreettisia toimenpiteitä tai henkilöstövaikutuksia.

Neuvotteluissa ei käsitelty oikeita henkilöstövaikutuksia, vaan neuvottelut olivat lähinnä laattikkoleikkiä, jossa luonnosteltiin uutta organisaatorakennetta korkealla abstraktiotasolla. Henkilöstön kompetenssi ottaa kantaa pelkästään ylätason organisaatioon ei ole kovin suuri ja lisäksi tällä tasolla olevassa suunnittelussa ei käydä läpi konkreettisia muutoksia henkilöstön osalta, tai sitä monenko työsuhteeseen muutoksia olisi tulossa.

Digipalveluiden osalta työnantaja on tietoisesti lyhentänyt kuuden viikon neuvotteluaikaa ilmoittamalla, etteivät työntekijät ole esittäneet vaihtoehtoisia malleja. Henkilöstön on vaikea neuvotella, kun työnantaja ei anna tietoja. Neuvottelut katsottiin päättyneeksi yksimielisesti, kun läsnä olleilta tiedusteltiin, onko tämä OK. Näkemysmme mukaan kaikilta henkilöstön edustajilta ei ole kysytty, kun luottamusmiehiltä ei ole asiaa tiedusteltu. Lisäksi mahdolliset ratkaisut haluttiin tehdä mahdollisimman pikaisesti ja tästä syystä työnantaja ei käynyt kunnollisia neuvotteluita ja halusi lyhentää neuvotteluaikaa.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 5.9.2022. Lisäselityksen mukaan tarve käynnistää Digiratkaisujen muutosneuvottelut konkretisoituivat odotettua aikaisemmin maaliskuun 2022 lopussa. ICT-Palveluiden muutosneuvottelut päättyivät 23.3.2022. Tarve uusille muutosneuvotteluille konkretisoitui ICT-palveluiden neuvotteluiden päättymisen jälkeen. Lainopillinen asiantuntija oli läsnä kokouksessa varmistamassa, että neuvottelut käydään lain mukaisesti oikein ja oikealla menettelyllä. Hän osallistui ainoastaan asiantuntijaroolissa, ei neuvottelevana osapuolena. Näin ollen hän ei myöskään edustanut asiassa mitään neuvotteluosapuolta.

Yhteistoimintalain mukaan muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan kanssa, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä. Näin ollen lisäselityksen mukaan muutosneuvotteluihin voivat osallistua vain sellaiset henkilöt, joita neuvottelut koskevat tai sellaiset henkilöt, jotka edustavat tällaista muutosneuvotteluiden kohteena olevaa henkilöä todennetun valtuutuksen kautta. Henkilöstöltä on tiedusteltu ennen ensimmäistä kokousta, edustaako heitä joku, ja pyydetty ilmoittamaan oma edustajansa. Se, että joku henkilö on luottamushenkilö, mutta ei edusta kyseisen neuvottelun kohteena olevia työntekijöitä, ei oikeuta tämän henkilön pääsyä mukaan muutosneuvotteluihin. Perustelut luottamusmiesten poistamiseen todettiin kokouksessa ja ne on dokumentoitu Digiratkaisujen ensimmäisen kokouksen pöytäkirjaan.

Yhteistoimintalaissa vaaditut tiedot annettiin heti kun mahdollista, viimeistään ensimmäisessä neuvottelussa. Yhteistoimintalain 25 §:n mukaisena selvityksenä on 24.3.2022 neuvottelujen kohteena olleille henkilöille lähetetty sähköposti ja liitteenä oleva esitys, jossa on kerrottu työnantajan harkitsema päätös ja aikataulu. Kuulemisessa esitetyt väitteet koskien ICT-palveluiden neuvotteluesityksessä olleita puutteita eivät pidä paikkaansa. Kutsussa on kerrottu, että muutosneuvotteiden perusteiden taustalla vaikuttaa yrityksen tarve ulkoistuspalveluiden rakenteelliselle muutokselle. Kutsussa on annettu alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä ja periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Kutsussa on kerrottu myös alustava aikataulu.

Lisäselityksen mukaan ICT-palveluiden muutosneuvottelukutsussa on kerrottu neuvotteluiden taustalla vaikuttavat perusteet. Neuvotteluesitys on annettu viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista, joten henkilöstöllä ja henkilöstön edustajilla on ollut riittävästi aikaa tutustua asiaan. Ensimmäisellä neuvottelukerralla käsiteltiin yrityksen suunnitelmia toimenpiteistä ja niiden perusteista sekä alustavaa arviota vaikutuksista, ja tässä käytettiin apuna PowerPoint-esitystä. Ensimmäisellä kerralla tilanteesta keskusteltiin ja työnantajan edustajat vastasivat kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Sama PowerPoint-esitys oli mukana läpi muutosneuvottelujen, ja sitä muokattiin aina neuvottelujen edetessä ja henkilöstön edustajien antamien vaihtoehtojen pohjalta. Henkilöstölle annettiin ensimmäisen neuvottelukerran jälkeen hyvin aikaa esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja ja kysymyksiä, ja ne pyydettiin toimittamaan etukäteen niin, että työnantajan edustajilla oli jo vastauksia toista neuvottelukertaa varten. Toisen neuvottelukerran PowerPoint-esityksestä käy hyvin ilmi kaikki henkilöstöltä tulleet kysymykset ja vaihtoehdot ja se, miten nämä on otettu huomioon.

Digiratkaisujen muutosneuvottelukutsussa kerrottiin samat asiat, jotka oli visualisoitu ensimmäisen muutosneuvottelun PowerPoint-esityksessä. Sama esitysrunko oli kaikissa neuvotteluissa. Digiratkaisujen visuaalisessa esityksessä on saatettu yksinkertaistaa ja korostaa enemmän muutosneuvottelun lähtökohtia. Sekä kutsu että esitykset muistioineen on toimitettu viipymättä Digiratkaisujen henkilöstölle. Henkilöstöä on pyydetty tekemään konkreettisia

ehdotuksia ja toimenpiteitä sekä esityksissä että sähköposteissa. Valitettavasti rakennetta koskevia konkreettisia ehdotuksia tai toimenpiteitä ei henkilöstöltä saatu. Muut kysymykset ja pohdinnat vastattiin ja dokumentoitiin kokouksissa.

ICT-palveluiden osalta neuvoteltiin nimenomaan organisaation ylätason rakenteesta sekä siihen liittyen joistakin yksityiskohdista. Muutosneuvottelut käytiin organisaatiomuutoskärjellä, ja niissä tavoiteltiin sitä, että olennaisia henkilöstövaikutuksia ei tulisi. Digiratkaisujen osalta tilanne oli sama. Ensimmäisessä neuvottelussa on esitetty rakennekuva sillä tarkkuudella, kun se on ollut mahdollista. Neuvotteluissa ei tullut yhtään muutosehdotusta. Prosessin yhteydessä vastattiin kaikkiin työntekijöiden kysymyksiin, vaikkakaan ne eivät koskeneet liiketoiminnan rakennetta. Digiratkaisujen organisaatorakenne ei muuttunut neuvotteluiden aikana, vaan neuvotteluissa päädyttiin ensimmäisessä kokouksessa esitettyyn rakenteeseen.

Lisäselityksessä on tuotu esiin, että digipalveluiden muutosneuvottelujen kolmannen neuvottelun pöytäkirjaan on kirjattu yhtämielinen neuvottelujen päättäminen. Luottamusmiehiltä ei neuvottelujen lopettamisesta ole kysytty, koska muutosneuvottelut eivät heitä koskeneet eivätkä he olleet neuvottelujen kohteena. Luottamusmies B oli läsnä muutosneuvottelujen toisessa ja kolmannessa kokouksessa eikä hän esittänyt eriävää mielipidettä lopettamisesta.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on tuotu esiin, että digiratkaisuja koskevissa muutosneuvotteluissa ei käyty neuvottelujen alkaessa läpi toimintaperiaatteita. Vasta irtisanomisilmoituksen yhteydessä kerrottiin uravalmennuksesta. Digiratkaisujen suunniteltua organisaatorakennetta oli mahdoton kommentoida neuvotteluissa, kun ei ollut tietoa mikä kuuluu mihinkin organisaatioon. Kaikkia neuvottelujen kohteena olevia työntekijöitä ei kirjattu neuvottelupöytäkirjoihin poissaoleviksi eikä myöskään läsnäoleviksi. Yhtä irtisanottua työntekijää ei edustanut kukaan ensimmäisessä neuvottelussa. Lisätiedoissa on lisäksi tuotu ilmi, että Digiratkaisuja koskevien muutosneuvottelujen jälkeen 31.5.2022 johtoryhmässä kerrottiin 1.8.2022 alkaen voimassa olevasta uudesta organisaatiosta. Samalla julkaistiin myös nimet. Seuraavana päivänä 1.6.2022 uudesta organisaatiosta kerrottiin myös yhdelle tiimille. Viikkoa myöhemmin 8.6.2022 saman tiimin kaksi työntekijää ilmoitti, että heidät ollaan siirtämässä toiseen tiimiin. Tiimin esimies, joka oli myös neuvottelujen kohteena, ei ollut siirroista tietoinen.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut otteet yrityksen johtoryhmän muistiosta 21.2.2022 ja 28.3.2022, 1.3.2022 ja 22.4.2022 päivätyt neuvotteluesitykset, TE-toimistolle 7.3.2022 ja 22.4.2022 tehdyt ilmoitukset, 9.3.–23.3.2022 ja 27.4.–19.5.2022 välillä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, 9.3.2022 ja 27.4.2022 päivätyt toimintasuunnitelmat, 24.3.2022 lähetetyn sähköpostin, 9.6.2022 päivätyn selvityksen harkittavista päätöksistä, muutosneuvotteluäänestyksen, luottamusmiesvalintaa koskevat ilmoitukset, valtuutuksia koskevia ilmoituksia, selvityksen työsuhteiden keskeisistä muutoksista, kolme irtisanomisilmoitusta ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2022.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

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-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa. (HE 177/2009, s. 15–16).

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

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

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamiensa tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvottelovelvollisuutensa, ennen kuin se on muuttanut työntekijöiden tehtäviä ja vastuita sekä irtisanonut kolme työntekijää kevään 2022 aikana.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Henkilöstön edustajat ja muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 5 ja 18 §)

Yhteistoimintalain 3 luvun muutosneuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, neuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä (YTL 18.1 §). Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä (YTL 18.2 §).

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työ sopimuslaissa tarkoitettua luottamusvaltuutettua.

Yhteistoimintalain esitöiden (HE 159/2021, s. 67–68) mukaan ”henkilöstö voi muodostua useammasta henkilöstöryhmästä, joista kutakin edustaa eri henkilö. Vakiintuneesti työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt ja johto ovat muodostaneet omat henkilöstöryhmänsä. --- Samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin voidaan soveltaa useampia työehtosopimuksia ja henkilöstöryhmässä voi olla järjestäytyneitä tai järjestäytymättömiä työntekijöitä. --- Henkilöstön edustajana toimisi ensisijaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. --- Hänen edustus oikeutensa laajuus ulottuisi lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät.”

Luottamusmiehen edustuksen laajuutta on pohdittu myös oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja-Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki 2023, s. 49-53). Esitetyn näkemyksen mukaan valittu luottamusmies edustaa kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia työnteki-

jöitä yhteistoimintalain mukaisissa asioissa. Edustus ylettyy näin myös sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäseniä, mutta jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

Yrityksen antamien selitysten mukaan yrityksessä työskennelleet henkilöt ovat kuuluneet kahteen henkilöstöryhmään; esihenkilöihin ja työntekijöihin. Molemmilla henkilöstöryhmillä on ollut käytössä Avaintyönantajat ry:n työehtosopimus. Ammattiliitto Jytyn jäsenistö on valinnut pääluottamusmies A:n. KTN ry:n jäsenistö on puolestaan valinnut luottamusmies B:n. Järjestäytymätön tai edustajaa valitsemaan henkilöstön osa eivät ole olleet kiinnostuneita valitsemaan erillistä edustajaa. Muutosneuvottelut ovat koskeneet yrityksen molempia henkilöstöryhmiä - esihenkilöitä ja työntekijöitä. Yrityksen mukaan muutosneuvotteluihin voivat osallistua vain sellaiset henkilöt, joita neuvottelut koskevat tai sellaiset henkilöt, jotka edustavat tällaista muutosneuvotteluiden kohteena olevaa henkilöä todennetun valtuutuksen kautta. Henkilöstöltä on tiedusteltu ennen ensimmäistä kokousta, edustaako heitä joku, ja pyydetty ilmoittamaan oma edustajansa. Se, että joku henkilö on luottamushenkilö, mutta ei edusta kyseisen neuvottelun kohteena olevia työntekijöitä, ei oikeuta tämän henkilön pääsyä mukaan muutosneuvotteluihin.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että molemmissa neuvotteluissa työnantaja edellytti henkilöstön edustavan itseään tai nimeämään edustajansa neuvotteluihin, vaikka henkilöstö oli jo valinnut luottamusmiehet. Käytännössä työnantaja edellytti jokaista ilmoittamaan mahdollisen ammattiliiton jäsenyyden tai nimeämään jonkun kollegoistaan tai itsensä edustamaan neuvotteluissa. Digipalveluja koskevissa neuvotteluissa molemmat luottamusmiehet laitettiin pihalle neuvotteluista koska työnantajan selvityksen mukaan heillä ei ole edustettavia. Luottamusmiesten olisi pitänyt olla läsnä kaikissa neuvotteluissa asemavaltuutuksen perusteella (nimetty luottamusmies, jonka työnantaja myös toteaa).

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan maaliskuun muutosneuvotteluihin on osallistunut henkilöstön edustajina luottamusmiehet A ja B sekä 27-29 yksittäistä työntekijää joko henkilökohtaisesti tai valtuutuksen nojalla. Työnantajan edustajina neuvotteluihin on ottanut osaa yrityksen varatoimitusjohtaja sekä talous- ja hallintojohtaja. Lisäksi neuvotteluissa on ollut läsnä ulkopuolinen lainopillinen asiantuntija.

Huhti-toukokuun neuvotteluihin on osallistunut 44-47 työntekijää, joko henkilökohtaisesti tai valtuuttamansa henkilön välityksellä. Kolme työntekijää on ollut paikalla kahdessa neuvottelutilaisuudessa ja kolme ainoastaan yhdessä. Työnantajaa neuvotteluissa ovat edustaneet talous- ja hallintojohtaja sekä digiratkaisujen johtaja. Neuvotteluihin on lisäksi osallistunut lainopillinen asiantuntija. Ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa 27.4.2022 on todettu, että kokouksen alussa paikalla olivat myös A ja B. He olivat paikalla ilmoittamansa mukaan KTN:n ja JYTY:n luottamusmiehinä. Talous- ja hallintojohtajan tiedusteltua ketä he edustavat muutosneuvotteluissa, he ilmoittivat, että heillä ei ole neuvotteluissa edustettavia, mutta he edustavat luottamusmiehinä kaikkia. Tämän jälkeen A:ta ja B:tä pyydettiin poistumaan paikalta, koska he eivät olleet itse muutosneuvotteluiden kohteena eivätkä he edustaneet muutosneuvotteluissa ketään neuvotteluiden piiriin kuuluvaa työntekijää. Kahdella jälkimmäisellä neuvottelukerralla 4.5. ja 19.5.2022 B on ollut neuvotteluissa paikalla yksittäisen työntekijän edustajana erillisen valtuutuksen nojalla.

Yhteistoimintalaissa on säännöksiä henkilöstöryhmän edustamisesta, mutta itse henkilöstöryhmän käsitettä ei lakitekstissä määritellä. Jako eri henkilöstöryhmiin perustuu lähtökohtaisesti työtehtävien sijoittumiseen yrityksen organisaatiossa. Eri henkilöstöryhmiin sovelletaan yleensä eri työehtosopimuksia. Vakiintuneesti esimerkiksi toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt muodostavat oman henkilöstöryhmänsä. Samaan henkilöstöryhmään voi kuulua niin järjestäytyneitä kuin järjestäytymättömiäkin työntekijöitä, eikä työntekijän järjestäytyminen vaikuta henkilöstöryhmäjaotteluun. Yhdellä henkilöstöryhmällä voi olla myös useampi kuin yksi edustaja.

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksen on allekirjoittanut muun ohella Ammattiliitto Jyty ry ja Tekniikka ja Terveys KTN ry. Kyseisen työehtosopimuksen 106 §:n mukaan

työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöllä on oikeus asettaa luottamusmies. Työntekijöillä on näin voinut olla saman henkilöstöryhmän sisällä useampi luottamusmies.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet useita työntekijöitä. Neuvottelujen kohteena olleella henkilöstöryhmällä on ollut luottamusmiehet valittuna ja neuvottelujen piiriin kuuluneet työntekijät ovat kuuluneet saman työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Yhteistoimintalain lähtiessä edustuksellisuudesta on neuvottelut tullut käydä valittujen henkilöstöryhmän edustajien kanssa. Vaikka vain osa henkilöstöryhmästä on ollut järjestäytyneitä samaan ammattiliittoon kuin A tai B, eivätkä kaikki siten ole voineet osallistua luottamusmiesten valintaan, lähtee yhteistoimintalaki siitä, että saman henkilöstöryhmän sisällä valittu luottamusmies toimii myös sellaisten työntekijöiden edustajana yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa asioissa, jotka ovat järjestäytymättömiä tai eri ammattiliittoon kuuluvia. Sillä ovatko kaikki edustettavat työntekijät tietoisia edustuksen laajuudesta, ei ole neuvotteluosapuolia nimetessä merkitystä. Luottamusmiesten ei myöskään tarvitse toimittaa erillistä valtuutusta neuvotteluihin osallistuakseen, vaan riittää, että työnantajalle on toimitettu toimikauden alkaessa ilmoitus valinnasta luottamusmieheksi ja toimikautta on edelleen jäljellä. Mikäli henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole ollut oikeutta osallistua A:n tai B:n valintaan, on heillä YTL 5 §:n 2 momentin perusteella ollut mahdollisuus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja. Asiassa saadun selvityksen perusteella näin ei kuitenkaan ole menetelty. Työnantaja voi halutessaan sallia yksittäisten työntekijöiden osallistumisen neuvottelutilaisuuksiin henkilöstöryhmän edustajien ohella. Yhteistoimintalain näkökulmasta oleellista on kuitenkin, että neuvotteluita koskevien henkilöstöryhmien henkilöstön edustajat ovat paikalla.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan maaliskuun neuvottelujen osalta A:n ja B:n osallistuttua muutosneuvotteluihin luottamusmiehinä yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 18 §:ssä neuvottelujen osapuolista säädettyä.

Huhti-toukokuun neuvottelujen koskiessa useita työntekijöitä ja henkilöstön edustajien ollessa valittuna, ei neuvottelujen käyminen suoraan asianosaisten työntekijöiden kanssa ole ollut mahdollista. Muutosneuvottelut olisi tullut käydä valittujen luottamusmiesten A:n ja B:n kanssa. Se, että neuvottelujen kohteena ei ole ollut yhtään ammattiliitto Jyty ry:n tai KTN ry:n jäsentä, ei ole tarkoittanut sitä, että A:n ja B:n läsnäolo neuvottelutilaisuuksissa on voitu evätä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 18.1 §:ssä neuvotteluosapuolista säädettyä.

Vaikka muutosneuvotteluita ei ole edellä todetun mukaisesti voitu käydä suoraan työntekijöiden kanssa, eikä sen takia työntekijöiden läsnäolosta neuvottelutilaisuuksissa ole tarpeen enemmälti lausua, on mahdollisen hyvityksen osalta syytä kuitenkin lyhyesti todeta, etteivät kaikki työntekijät ole olleet kaikissa huhti-toukokuun neuvottelutilaisuuksissa läsnä edes erikseen annetun valtuutuksen nojalla. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tarkempaa tietoa, mitkä syyt ovat johtaneet poissaoloihin. Työnantajan vastuulla on kuitenkin varmistaa, että kaikilla neuvotteluihin kutsutuilla on mahdollisuus niihin osallistua ja neuvottelut tulevat kaikkien neuvottelujen kohteena olevien osalta käydyiksi.

Kuulemisessa on esitetty kritiikkiä neuvotteluihin osallistuneen lainopillisen asiantuntijan roolista. Yhteistoimintalaki ei aseta estettä sille, että ulkopuolinen asiantuntija osallistuu neuvotteluihin, kunhan neuvotteluissa on myös läsnä toimivaltainen työnantajan edustaja. Edellä lausutun mukaisesti kaikissa neuvottelutilaisuuksissa on ollut läsnä yrityksen talous- ja hallintojohtaja sekä varatoimitusjohtaja tai digiratkaisujen johtaja. Lainopillinen asiantuntija on kirjattu pöytäkirjoihin omalle rivilleen eikä hän myöskään tehtyjen kirjausten mukaan ole esiintynyt neuvotteluissa työnantajan edustajana tai ottanut ylipäättänsä osaa käytyyn keskusteluun. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa tältä osin yhteistoimintalaissa säädettyä.

2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 19 §)

Työnantajan tulee YTL 19 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan ennen muutosneuvotteluiden aloittamista harkitessaan työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi:

1. suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
2. alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
4. arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.3 §).

Neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.4 §).

Yritys on toimittanut neuvotteluesitykset 1.3. ja 22.4.2022. Esityksissä on mainittu neuvottelujat 9.3. ja 27.4.2022 kellonaikoinen ja neuvottelujen pitäminen etäyhteyksin.

Maaliskuun neuvotteluesityksestä käy ilmi, että neuvottelujen perusteiden taustalla vaikuttaa tarve ulkoistuspalveluiden rakenteelliselle muutokselle. Tarve johtuu ulkoistuspalvelujen liiketoiminnan ja organisaation merkittävästä kasvusta. Neuvotteluesityksen mukaan yrityksellä on tarve luoda liiketoiminnoista erillinen palvelutuotanto, joka voi tuottaa yrityksen sisällä palveluja myös muille yksiköille samoin kuin ulkoistuspalveluille. Esityksessä on kerrottu myös hyvinvointialueiden ICT-palveluiden rakentamisen ja suurasiakkaiden kasvavien vaatimusten luovan haasteen ICT:n kehittämiseksi. Kyseisistä syistä työnantaja suunnittelee toimintojensa tehostamista ja järjestyttämistä. Suunnitelmien on kerrottu voivan johtaa tehtävien yhdistämiseen, lakkaamiseen ja/tai muuttamiseen. Esityksen mukaan harkitut toimenpiteet voivat johtaa enintään neljän työntekijän tehtävänkuvan muutokseen ja enintään viiden työntekijän työsuhteen olennaisen ehdon muuttamiseen tai irtisanomiseen. Neuvotteluesityksestä selviää edelleen, että mikäli uudet tarjotut tehtävät otetaan vastaan, ei irtisanomisia tule. Esityksessä on selvitetty myös periaatteet, joiden mukaisesti toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Täytäntöönpanon osalta on kerrottu, että toimenpiteet pyritään panemaan täytäntöön mahdollisimman pian neuvottelujen päätyttyä, alustavan arvion mukaan viimeistään 1.6.2022 mennessä.

Huhtikuussa annetun neuvotteluesityksen mukaan muutosneuvottelujen taustalla vaikuttaa tarve Digiratkaisut toimintojen rakenteelliselle muutokselle. Yrityksellä on tarve rakentaa uusi liiketoimintayksikkö sekä siihen liittyvä muutoskonsultointi, asiakastuki- ja palvelutuotanto. Liiketoimintayksikkötarve perustuu nimettyyn asiakassopimukseen. Perusteiden osalta on mainittu lisäksi tarve lisätä synergiaa liiketoimintojen välillä, vahvistaa johtamista uusilla osaamisalueilla, luoda yhteinen kaikkia liiketoimintoja tukeva yhteisten asioiden koordinaatio- ja ohjausmalli sekä tarve huolehtia henkilöstön työkuormien tasaamisesta ja varmistaa Digiratkaisujen kannattavuus ja laatu. Suunnitelmien on kerrottu voivan johtaa tehtävien yhdistämiseen, lakkaamiseen ja/ tai muuttamiseen. Esityksen mukaan työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa enintään 15 työntekijän tehtävänkuvan muuttamiseen ja enintään 15 työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamiseen tai irtisanomiseen. Esityksessä on lisäksi mainittu periaatteet, joiden perusteella toimenpiteiden kohteeksi valikoituvat työntekijät määräytyvät. Aikatauluarvion osalta esityksessä on kerrottu, että toimenpiteet pyritään panemaan täytäntöön mahdollisimman pian kuitenkin viimeistään 22.6.2022 mennessä.

Kummastakin toimitetusta neuvotteluesityksestä käy ilmi neuvottelu-aika- ja paikka. Myös neuvoteltavat asiat on pääpiirteissään kerrottu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitykset vastaavat sisällöllisesti YTL 19 §:n 1 momentissa säädettyä.

Neuvotteluesitykset on annettu oikea-aikaisesti ja ne sisältävät yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tiedot YTL 19.2 §:n 2-4 kohdissa luetelluista seikoista. Myös kohdan 1 osalta neuvottelujen perusteet on annettu.

Työnantajan tulee yhteistoimintalain 19.2 §:n 1 kohdan mukaan ilmoittaa neuvottelujen taustalla vaikuttavien perusteiden lisäksi tulevat toimenpiteet neuvotteluesityksen yhteydessä. Ainoastaan, jos jotain tietoa ei ole vielä saatavissa neuvotteluesitystä annettaessa tai se valmistuu vasta tämän jälkeen, tulee tieto antaa viimeistään ensimmäisessä neuvottelutilaisuudessa. YTL 19.3 §:n mukaan, jos puuttuva tieto on olennainen neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä tulee lykätä työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta. Oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki 2023, s. 158) on tuotu esiin, että neuvotteluesitykseen on liitettävä kaikki sellainen tieto, joka on työnantajan tiedossa, koottavissa ja hankittavissa neuvotteluesitystä annettaessa.

Neuvotteluesityksissä on kerrottu mahdollisista tehtävänkuvien muutoksista, työsopimusten olennaisten ehtojen muutoksista ja irtisanomisista. Kummassakin muutosneuvotteluissa on ensimmäisellä neuvottelukerralla käyty läpi dia-esitykset suunnitellusta tulevasta rakenteesta. Maaliskuun neuvottelujen osalta luottamusmies A on huomauttanut, ”että hänen mielestään neuvotteluesityksessä ei ole lain vaatimalla tavalla ilmoitettu etukäteen suunnitelluista toimenpiteistä.” Pöytäkirjamerkintöjen mukaan työnantajan edustaja on todennut, että annetut tiedot ovat olleet riittävät. Mikäli tiedot suunnitellusta rakenteesta ovat olleet jo työnantajan tiedossa neuvotteluesityksiä annettaessa, olisi ne yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tullut liittää neuvotteluesityksiin. Työntekijäpuolelle olisi näin muodostunut kokonaisvaltaisempi kuva tulevasta ja heidän olisi ollut helpompi valmistautua tuleviin neuvotteluihin. Se, onko luottamusmies A pitänyt puuttuvaa tietoa niin olennaisena, että hän olisi vaatinut asian käsittelyä siirrettävän, ei käy pöytäkirjasta ilmi. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivallan rajoittuessa kirjallisen materiaalin arvioimiseen, kuuluu viime kädessä sen arvioiminen, onko riittävät tiedot toimenpiteistä annettu näyttökysymyksenä yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Yritys on toimittanut neuvotteluesityksen 9.3.2022 alkaneista neuvotteluista 7.3.2022 työ- ja elinkeinotoimistolle. 27.4.2022 aloitetuista neuvotteluista neuvotteluesitys on toimitettu 22.4.2022. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan kumpienkin neuvottelujen osalta yritys on menetellyt YTL 19 §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti.

2.3.3 Muutosneuvotteluiden sisältö (YTL 20 §)

Muutosneuvottelut on käytävä YTL 20 §:n mukaan yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti ja pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen. Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi, jos neuvottelut koskevat irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista on käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Myös YTL 22 §:n mukaisia henkilöstön edustajan tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja on käytävä läpi.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 159/2021, s. 97–98) on todettu toimenpiteiden perusteiden osalta: ”Työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. --- Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdotamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta.” Vaikutusten osalta lain esitöissä todetaan seuraavaa: ”Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimen-

pide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. --- Neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi kysymystä siitä, onko työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaama arvio vähennys-tarpeesta oikea." Vaihtoehtoista kerrotaan puolestaan seuraavaa: "Jos aiemmassa vaiheessa on ollut esillä muitakin varteenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtojen ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. --- Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteisten toteutustapojen välillä." Edelleen "Muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osaaikaistamisten kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan."

Kuulemisissa on tuotu esiin ICT-palveluita koskevien neuvottelujen osalta työnantajan todenneen, että työnantaja on esittänyt yhden vaihtoehdon ja koska henkilöstö ei ole antanut vaihtoehtoisia malleja, tulee neuvottelut päätökseen. Lisäksi neuvotteluissa todettiin, että vaihtoehtoiset esitykset tulee antaa etukäteen, vaikka neuvottelut käydään juuri siksi, että neuvotteluissa voidaan antaa vaihtoehtoisia malleja. Neuvotteluissa ei käsitelty oikeita henkilöstövaikutuksia, vaan neuvottelut olivat lähinnä laatikkoleikkiä, jossa luonnosteltiin uutta organisaatorakennetta korkealla abstraktiotasolla. Henkilöstön kompetenssi ottaa kantaa pelkätään ylätasoon organisaatioon ei ole kovin suuri ja lisäksi tällä tasolla olevassa suunnittelussa ei käydä läpi konkreettisia muutoksia henkilöstön osalta, tai sitä monenko työsuhteeseen olisi muutoksia tulossa. Myöskään Digiratkaisujen suunniteltua organisaatorakennetta oli mahdollista kommentoida neuvotteluissa, kun ei ollut tietoa mikä kuuluu mihinkin organisaatioon. Lisäksi vasta irtisanomisilmoituksen yhteydessä kerrottiin uravalmennuksesta.

Yrityksen selitysten mukaan ensimmäisellä neuvottelukerralla käsiteltiin yrityksen suunnitelmia toimenpiteistä ja niiden perusteista sekä alustavaa arviota vaikutuksista, ja tässä käytettiin apuna PowerPoint-esitystä. Tilanteesta keskusteltiin ja työnantajan edustajat vastasivat kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Sama PowerPoint-esitys oli mukana läpi muutosneuvottelujen, ja sitä muokattiin aina neuvottelujen edetessä ja henkilöstön edustajien antamien vaihtoehtojen pohjalta. Henkilöstölle annettiin ensimmäisen neuvottelukerran jälkeen aikaa esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja ja kysymyksiä, ja ne pyydettiin toimittamaan etukäteen niin, että työnantajan edustajilla oli jo vastauksia toista neuvottelukertaa varten. Toisen neuvottelukerran PowerPoint-esityksestä käy hyvin ilmi kaikki henkilöstöltä tulleet kysymykset ja vaihtoehdot ja se, miten nämä on otettu huomioon. Henkilöstöä on pyydetty tekemään konkreettisia ehdotuksia ja toimenpiteitä sekä esityksissä että sähköposteissa. Valitettavasti rakennetta koskevia konkreettisia ehdotuksia tai toimenpiteitä ei henkilöstöltä saatu. Muut kysymykset ja pohdinnat vastattiin ja dokumentoitiin kokouksissa. ICT-palveluiden osalta neuvoteltiin nimenomaan organisaation ylätasoon rakenteesta sekä siihen liittyen joistakin yksityiskohdista. Muutosneuvottelut käytiin organisaatiomuutoskärjellä, ja niissä tavoiteltiin sitä, että olennaisia henkilöstövaikutuksia ei tulisi. Digiratkaisujen osalta tilanne on ollut sama. Ensimmäisessä neuvottelussa on esitetty rakennekuva sillä tarkkuudella, kun se on ollut mahdollista. Neuvotteluissa ei tullut yhtään muutosehdotusta. Prosessin yhteydessä vastattiin kaikkiin työntekijöiden kysymyksiin, vaikkakaan ne eivät koskeneet liiketoiminnan rakennetta.

Maaliskuun muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käsitelty ensimmäisellä neuvottelukerralla 9.3.2022 yrityksen suunnitelmaa toimenpiteistä ja niiden perusteista sekä vaikutuksista. Pöytäkirjan liitteestä selviää neuvotteluesityksessä esitetyt perusteet sekä nykyinen ja suunniteltu rakenne. Suunniteltu rakenne on esitelty yleisellä tasolla koko ICT-palvelujen sekä ulkoistuspalvelujen ja palvelutuotannon osalta. Lisäksi neuvottelutilaisuudessa on pyydetty henkilöstöä toimittamaan vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia yrityksen varatoimitusjohtajalle 14.3.2022 mennessä. Seuraavalla neuvottelukerralla 17.3.2022 työnantaja on vastaanottanut etukäteen toimitettuihin kysymyksiin sekä esittänyt täsmennetyt suunnitelmat rakenteen osalta. Neuvottelutilaisuudessa on pyydetty henkilöstöä miettimään mahdollisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja seuraavaan kokoukseen. Ehdotukset on pyydetty toimittamaan ennen seuraavaa kokousta viimeistään 21.3.2022. Neuvottelun lopuksi on todettu, että kaikki yrityksessä avoimena olevat tehtävät ovat vaihtoehtoina niille, joita suunnitelmat koskisivat.

Lista avoimista työpaikoista on liitetty pöytäkirjaan. Kolmannella ja viimeisellä neuvottelukerralla 23.3.2022 on esitelty muutosturvaa ja TE-toimiston palveluita. Henkilöstön toiveesta työnantajan esitys on käyty vielä läpi sekä uusin henkilöstöltä tullut ehdotus ja sen vastaus. Työnantajan esityksen suunnitelmista on kerrottu pysyneen samana kuin edellisellä neuvottelukerralla. Lopuksi pöytäkirjan liitteen mukaan neuvotteluissa on kerrottu prosessin etene- misestä. Samalla on ilmoitettu muun ohella, että yritys pyrkii nopealla aikataululla julkaise- maan uuden organisaation, jossa voi olla vielä täyttämättömiä paikkoja. Ne työntekijät, joiden positio poistuu ja uusi tulee tilalle, ovat ensisijaisia henkilöitä, joille uusia positioita tarjotaan.

Huhti-toukokuun muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen perusteella ensimmäisellä neuvotte- lukerralla 27.4.2022 esitelty yrityksen suunnitelma toimenpiteistä ja niiden perusteista sekä alustava arvio vaikutuksista. Pöytäkirjan liitteestä käy tarkemmin ilmi uudelleenjärjestelyn ta- voitteet sekä nykyinen ja tavoiteltu organisaatorakenne. Samalla työntekijät ovat esittäneet kysymyksiä, joihin työnantaja on vastannut. Työntekijöille on ilmoitettu, että mikäli heille tulee lisää kysymyksiä, ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja mieleen, tulee ne toimittaa etukä- teen viimeistään 29.4.2022 mennessä. Seuraavalla neuvottelukerralla 4.5.2022 on käyty läpi työntekijöiden esittämiä kysymyksiä ja kommentteja perusteisiin liittyen. Kysymyksistä ilme- nee, että henkilöstön keskuudessa on ollut epäselvyyttä muun ohella siitä, aiheutuuko neu- votteluista irtisanomisia, kun työnantaja puhuu neuvottelujen olevan positiivinen asia. Työn- antajan vastauksen perusteella neuvotteluissa käsitellään organisaatorakennetta eikä irtisa- nomismahdollisuutta voida sulkea pois. Työnantajan mukaan on enneaikaista arvioida asiaa. Vaihtoehtojen osalta on todettu, että mikäli suunnitelmat toteutuvat, ovat kaikki yrityksen avoinna olevat tehtävät vaihtoehtona niille, joita suunnitelmat koskevat. Lista avoimista pai- koista on liitetty pöytäkirjaan. Mieleen tulevat lisäkysymykset ja vaihtoehdot on pyydetty toi- mittamaan ennen seuraavaa kokousta. Viimeisellä neuvottelukerralla 19.5.2022 on käsitelty työntekijöiden ennakkoon esittämiä kysymyksiä perusteiden ja vaikutusten osalta. Vaihtoeh- tojen osalta on todettu, että työntekijät eivät ole toimittaneet ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lopuksi työnantaja on neuvotteluissa esitellyt muutosturvaa ja TE-toimiston pal- veluita sekä kertonut asian etenemisaikataulusta ennen neuvottelujen päättämistä.

Sekä maaliskuun että huhti-toukokuun muutosneuvottelut on käyty tuotannollisista syistä ja pitkälti saman sisältöisinä. Perusteet uudelleenorganisoinnille on käyty ensimmäisillä neu- vottelukerroilla läpi eikä niistä vaikuta syntyneen neuvotteluissa epäselvyyksiä. Vaikutusten osalta on tuotu esiin tuleva suunniteltu organisaatorakenne. Myös henkilöstöltä tulleissa ky- symyksissä on käsitelty nimenomaan rakennetta, siihen liittyviä perusteita ja vaihtoehtoja. Neuvotteluesityksissä on alun perin kerrottu alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä. Siihen onko määrässä tapahtunut neuvottelujen kuluessa muutoksia tai, mihin tehtäviin/henkilöstöryhmiin vähennysten on ajateltu kohdistuvan, ei vaikuta käydy- n neuvotteluissa keskustelua. Vaikutuksia koskeva keskustelu on ylipäättänsä ollut hyvin ra- kenteen ylätasolla tapahtuvaa ja konkreettiset vaikutukset ovat jääneet odottamaan neuvot- telujen päätöksiä. Neuvotteluissa on tuotu esiin yrityksessä avoinna olevia työpaikkoja, mutta sen enempää pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty vaihtoeh- toja henkilöpiiriin rajoittamiseksi tai kielteisten seurausten lieventämiseksi. Se että henkilöstöä on pyydetty etukäteen toimittamaan omia ratkaisuehdotuksia tai tarkentavia kysymyksiä, jotta työnantaja on voinut valmistautua niihin, ei ole yhteistoimintalain näkökulmasta on- gelma, kunhan avoimen keskustelun käyminen on toteutunut myös neuvottelutilaisuuksissa.

Kummissakin muutosneuvotteluissa on käyty runsasta keskustelua ja työntekijöillä on ollut mahdollisuus esittää omia näkemyksiään ja tarkentavia kysymyksiä. Yhteistoiminta-asiamie- hen näkemyksen mukaan perusteiden käsittely vastaa yhteistoimintalaissa säädettyä. Sen sijaan vaikutusten osalta neuvotteluissa olisi tullut käsitellä edellä todetun mukaisesti myös konkreettisempia vaikutuksia työtehtäviin ja kohdentumisiin edes alustavalla tasolla. Tällöin myös vaihtoehtoisten ratkaisujen käsittely olisi voinut tuottaa tulosta. Vaikka työntekijöiden tai heidän edustajiensa on myötävaikutettava neuvottelujen etenemiseen ja pyrittävä itse aktiivisesti pohtimaan vaihtoehtoisia ratkaisuja, on viime kädessä muutosneuvottelujen käymi- nen yhteistoimintalain mukaisesti työnantajan vastuulla. Neuvotteluissa on kerrottu sen het- kisistä avoimista työtehtävistä, mutta sen enempää keskustelua ei ole käyty henkilöpiiriin ra- joittamisesta. Kun otetaan huomioon etenkin jälkimmäisten neuvottelujen osalta, että ne ovat

johtaneet kolmen työntekijän irtisanomiseen, neuvotteluja on käyty kuuden viikon sijasta ai-noastaan kolmen viikon ajan sekä yrityksen suurehko koko työnantajana ja siihen liittyvät mahdollisuudet, olisi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muutosneuvotteluissa tullut käydä myös keskustelua erilaisista lain esitöissä mainituista työaikajärjestelyistä, kou-lutusjärjestelyistä ja vapaaehtoisista järjestelyistä. Lisäksi työnantajan olisi tullut myös itse aktiivisesti osallistua vaihtoehtoisten ratkaisujen pohtimiseen tai vähintäänkin tuoda esiin, miksi sellaisia ei ole ollut olemassa. Vaikka työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventä-misien alle kuuluvasta muutosturvasta on ollut viimeisillä neuvottelukerroilla puhetta, olisi myös tarjotusta uravalmennuksesta ollut syytä keskustella vielä neuvottelujen ollessa käyn-nissä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vaikutusten, vaihtoehtojen, henkilö-piirin rajoittamisien sekä kielteisten seurausten lieventämisen osalta käydyissä muutosneu-votteluissa on ollut puutteita eivätkä ne näin vastaa kokonaisuudessaan YTL 20 §:ssä sää-dettyä.

2.3.4 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (YTL 21 §)

Työnantajan tulee muutosneuvotteluiden alussa harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista antaa esitys toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi: 1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu; 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat; 3) suunnitellut periaat-teet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoima-palveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Jos puolestaan työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitet-tävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistämistä edistävien palveluihin osallistu-miseen. (YTL 21 §)

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on tuotu esiin, että digiratkaisuja koskevilla muutos-neuvotteluissa ei käyty neuvottelujen alkaessa läpi toimintaperiaatteita. Vasta irtisanomisil-moituksen yhteydessä kerrottiin uravalmennuksesta.

Työnantaja on toimittanut kummistakin neuvotteluista toimintasuunnitelmat, jotka on päivätty 9.3.2022 ja 27.4.2022. Toimintasuunnitelmat ovat muutosneuvottelujen suunniteltua aikatau-lua lukuun ottamatta sisällöltään identtiset. Pöytäkirjojen mukaan toimintasuunnitelmat on käyty läpi ensimmäisillä neuvottelukerroilla. Niistä käy ilmi suunniteltu aikataulu ja noudatet-tavat menettelytavat. Lisäksi toimintasuunnitelmissa on kerrottu yleisellä tasolla, että työnan-taja toimii yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa, tiedottaa muutosturvaan liittyvistä asioista ja noudattaa muita työnantajan velvoitteita irtisanomisuhanalaisena olevien henkilöi-den uudelleensijoituksessa- ja koulutuksessa. Kummistakin neuvotteluissa on viimeisellä neuvottelukerralla käyty läpi muutosturva- ja TE-toimiston palveluita.

Ensimmäiset muutosneuvottelut maaliskuussa ovat koskeneet alle kymmentä työntekijää, joten toimintaperiaatteiden esittäminen on ollut riittävää. Jälkimmäisissä neuvotteluissa yri-tyksen on tullut antaa toimintasuunnitelma.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annetuista toimintasuunnitelmista käy yh-teistoimintalain edellyttämällä tavalla sisällöllisten seikkojen osalta ilmi niin aikataulu kuin menettelytavatkin. Toimintasuunnitelmat on sinänsä annettu oikea-aikaisesti ja niitä on käsi-telty muutosneuvotteluissa. Yhteistoiminta-asiamies kiinnittää kuitenkin yrityksen huomiota siihen, että periaatteiden osalta osana toimintasuunnitelmaa tulee antaa myös konkreettiset tiedot siitä, miten irtisanomisajan kuluessa edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta sekä periaatteet, joiden mukaan irtisanomisajan jälkeisenä ai-kana tarjotaan työllistämistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Vaikka toimintasuunnitel-maa voidaan neuvottelujen kuluessa tarvittaessa muokata, tulee toimintaperiaatteet antaa jo neuvottelujen alussa, ei vasta viimeisellä neuvottelukerralla tai irtisanomisen yhteydessä.

2.3.5 Neuvotteluelvoitteen täytyminen (YTL 23 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa. Neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. (YTL 23 §).

Maaliskuun muutosneuvottelut on aloitettu 9.3.2022 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 23.3.2022. Seuraavat muutosneuvottelut on aloitettu 27.4.2022 ja ne ovat päättyneet 19.5.2022. Maaliskuun neuvottelut ovat koskeneet alle kymmenen työntekijän työkuvaan muutoksia, työsuhteen olennaisen ehdon muuttamista tai irtisanomisia. Jälkimmäisissä neuvotteluissa huhti-toukokuussa kyse on ollut vähintään kymmentä työntekijää koskevista tehtävänkuvan muuttamisista, työsopimusten olennaisten ehtojen muuttamisista tai irtisanomisista.

Maaliskuun neuvottelut ovat kestäneet 15 päivää ja ne ovat siten täyttäneet niille asetetun ajallisen velvoitteen. Huhti-toukokuun neuvotteluita on käyty alle neuvotteluille asetetun 6 viikon ajan. Viimeisellä neuvottelukerralla 19.5.2022 on pöytäkirjan mukaan todettu, että ”neuvotteluissa paikalla olleet työntekijät ja heidän edustajansa olivat yhtä mieltä siitä, että muutosneuvottelut voidaan päättää tähän neuvottelukertaan”. Pöytäkirjasta käy edelleen ilmi, että neuvottelutapaamisen jälkeen myös niiltä työntekijöiltä ja heidän edustajiltaan, jotka eivät olleet paikalla viimeisellä neuvottelukerralla on saatu hyväksyntä neuvottelujen päättämiseksi ennenaikaisesti. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu kirjallinen äänestystulos neuvotteluajan lyhentämisestä. Äänestystulos ja sitä koskeva sähköposti vahvistavat pöytäkirjaan kirjatun. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa on sovittu toisin neuvottelujen kestosta ja neuvottelujen voidaan näin katsoa täyttävän niille asetetun ajallisen velvoitteen.

Neuvottelujen on lisäksi täytettävä YTL 3 luvussa säädetty menettelytapasäännökset mukaan luettuna neuvottelujen sisältöä koskevat 20 §:n vaatimukset. Näin ollen se, että neuvotteluita on käyty ajallisesti riittävästi ei vielä yksinään riitä. Sekä maaliskuun että huhti-toukokuun muutosneuvotteluissa on ollut edellä kappaleessa 2.3.3 lausutun mukaisesti sisällöllisiä puutteita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muutosneuvottelujen ei voida näin tältä osin katsoa täyttäneen YTL 23 §:ssä säädettyä.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että muutosneuvottelut olisi tullut käydä yhtenä kokonaisuutena, jolloin kokonaisuus olisi ollut selvemmin käsiteltävissä ja samalla neuvottelujen laajuus olisi ollut isompi. Neuvottelut on pilkottu ilmeisesti tarkoituksella pienempiin kokonaisuuksiin, vaikka ajallisesti neuvottelut olisi voitu varmasti käydä yhdellä kertaa. Yrityksen lisäselityksen mukaan tarve käynnistää Digiratkaisujen muutosneuvottelut konkretisoituivat odotettua aikaisemmin maaliskuun 2022 lopussa. ICT-palveluiden muutosneuvottelut päättyivät 23.3.2022. Tarve uusille muutosneuvotteluille konkretisoitui ICT-palveluiden neuvotteluiden päättymisen jälkeen.

Yhteistoimintalakiä koskevan hallituksen esityksen (HE 159/2021, s. 102) mukaan neuvotteluita ei voida osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kyse. Myös oikeuskäytännössä on otettu kantaa yhteistoimintaneuvottelujen osittamiseen. Korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 1994:21) mukaan yrityksen katsottiin menetelleen virheellisesti, kun se oli järjestänyt peräkkäin kahdet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvat erilliset yhteistoimintaneuvottelut ja käynyt ensimmäiset neuvottelut lyhyemmän neuvotteluajan mukaisesti. Tuoreemmassa ratkaisussa (KKO 2020:58) on puolestaan katsottu, että yritys on voinut järjestää eri toimenpiteitä koskevat neuvottelut erillisinä. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan yhteistoimintalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, että samasta perusteesta johtuvat tai samanaikaisesti suunnitellut eri toimenpiteet tulisi käsitellä samoissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Samaa henkilöstöryhmään vaikutuksensa ulottavia toimenpiteitä voi olla tarkoituksenmukaista käsitellä erillisissä neuvotteluissa esimerkiksi silloin, kun toimenpiteet koskevat yrityksen toi-

mintaorganisaation eri yksiköitä. Silloin, kun kaksissa eri neuvotteluissa käsiteltävät toimenpiteet vaikuttavat toisiinsa, työnantajan on huolehdittava siitä, että henkilöstöryhmien edustajat saavat molemmissa neuvotteluissa käsiteltävistä toimenpiteistä tarpeelliset tiedot. Jos yksissä neuvotteluissa käsitellään ratkaisuvaihtoehtoja, jotka vaikuttavat työnantajan päätöksentekoon myös toisissa neuvotteluissa käsiteltävän toimenpiteen osalta, on näitä vaihtoehtoja käsiteltävä myös toisissa neuvotteluissa.

Molemmat muutosneuvottelut on käyty ajallisesti hyvin lähellä toisiaan tuotannollisista syistä toimintojen uudelleenorganisoinniseksi. Neuvottelut ovat koskeneet eri yksiköitä ja niiden taustalla vaikuttavat perusteet eroavat toisistaan. Neuvotteluilla ei vaikuta olevan ainakaan välitöntä yhteyttä toisiinsa. Työnantajalla on sinänsä oikeus käydä neuvottelut parhaalla katsomallaan tavalla jaoteltuna, kunhan osittamisen taustalla eivät vaikuta epäasialliset syyt. Maaliskuun neuvottelut ovat koskeneet alle kymmentä työntekijää, kun taas myöhemmissä neuvotteluissa kyse on ollut yli kymmentä henkilöä koskevista neuvotteluista.

Jälkikäteen katsottuna neuvottelujen pitäminen yhdessä, olisi voinut helpottaa kokonais kuvan syntymistä. Myös neuvottelujen käyminen edustuksellisesti samojen luottamusmiesten kanssa, olisi taannut avoimen tiedonkulun. Yhteistoiminta-asiamies ei voi toimitetun kirjallisen aineiston perusteella tietää, millaiset tosiasialliset tiedot yrityksellä on ollut maaliskuussa 2022 tulevista tarpeista ja olisiko neuvottelut olleet mahdollista pitää yhteisinä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan asiassa ei kuitenkaan vaikuta siltä, että neuvottelujen kestoa olisi pyritty kiertämään järjestämällä muutosneuvottelut erillisinä.

2.3.6 Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys (YTL 24 ja 25 §)

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia muutosneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriaävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirjat, jollei toisin sovita. (YTL 24 §.).

Kummistakin neuvotteluista on laadittu pöytäkirjat. Pöytäkirjoista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja se, mitä neuvotteluissa on käyty läpi ja mistä on keskusteltu. Myös neuvottelujen tulokset selviävät pöytäkirjoista. Kullakin neuvottelukerralla on sovittu, ketkä toimivat pöytäkirjan tarkastajina. Kaikista toimitetuista pöytäkirjoista löytyy pöytäkirjan tarkastajiksi valittujen henkilöiden sähköiset allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa YTL 24 §:ssä säädettyä.

Työnantajan on YTL 25 §:n 1 momentin mukaan esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, irtisanotavien, lomautettavien, osa-aikaistettavien tai työsopimuksen olennaisten ehtojen yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä henkilöstöryhmittäin tai toiminnon, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

ICT-palveluja koskevat muutosneuvottelut ovat päättyneet 23.3.2022. Seuraavana päivänä torstaina 24.3.2022 yrityksen varatoimitusjohtaja on lähettänyt sähköpostin neuvotteluihin osallistuneille työntekijöille ja luottamusmiehille. Sähköpostissa on kerrottu, että päätökset koskien yrityksen uutta rakennetta on tehty. Sähköpostiin on lisäksi liitetty kuvat uudesta rakenteesta. Sähköpostissa on edelleen ilmoitettu, että uuden organisaation positiot pyritään täyttämään ensi tilassa. Viestin mukaan ”tavoitteena on loppuviikon aikana käydä keskustelut niiden kanssa, joilla tehtävä muuttuu, ja myös infota niitä, joilla muutosta ei tule”.

Työnantajan selvitykselle ei ole asetettu määrämutoa, joten se voidaan toimittaa myös sähköpostina. Olennaista on, että se toimitetaan kohtuullisessa ajassa ja se sisältää säännöksessä säännellyt tiedot. Yrityksen lähettämä sähköposti on lähetetty hyvin pian neuvottelujen päättymisen jälkeen, joten se täyttää ajallisen kriteerin. Sähköpostista käy myös ilmi tehty päätös ja tuleva aikataulu. Sen sijaan siinä ei kerrota lainkaan, kuinka montaa henkilöä tehtävien muutos koskee, vaikka työnantajalla selkeästi on ollut jo tieto olemassa. Viestin mukaan muutoksista on nimittäin ollut määrä keskustella samana tai viimeistään seuraavana

päivänä muutoksen kohteena olevien työntekijöiden kanssa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen olisi tullut ilmoittaa maaliskuun muutosneuvottelujen jälkeen antamassaan viestissä myös henkilöstövaikutusten määrä täyttääkseen YTL 25 §:ssä säädetyn kokonaisuudessaan.

Huhti-toukokuun neuvottelujen jälkeen yritys on antanut selvityksen muutosneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvitys on annettu 9.6.2022, kun neuvottelut ovat päättyneet 19.5.2022. Selvityksestä käy ilmi henkilöstöryhmittäin se, kuinka monen työntekijän tehtävänkuvaan tulee muutos, kuinka monen työntekijän osalta työsopimuksen olennaisia ehtoja muutetaan ja kuinka monta työntekijää tullaan irtisanomaan. Myös toimia koskevat aika-tiluarviot on ilmoitettu.

Sitä, mitä voidaan pitää kohtuullisena aikana ei ole määritelty yhteistoimintalaissa eikä sitä koskevissa esitöissä. Oikeuskirjallisuudessa (Lamponen, Yhteistoimintalaki kommentaari 2016, s. 192) esitetyn näkemyksen mukaan kohtuullinen aika voi vaihdella muutamasta päivästä muutama viikkoon. Selvityksen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta tulevasta. Siinä ei tarvitse ilmoittaa vielä lopullisia päätöksiä, vaan kyseessä on niemenomaan arvio tulevista päätöksistä.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että Digiratkaisuja koskevien muutosneuvottelujen jälkeen 31.5.2022 johtoryhmässä kerrottiin uudesta organisaatiosta. Samalla julkaistiin myös nimet. Seuraavana päivänä 1.6.2022 uudesta organisaatiosta kerrottiin myös yhdelle tiimille. Viikkoa myöhemmin saman tiimin kaksi työntekijää ilmoitti, että heidät ollaan siirtämässä toiseen tiimiin. Tiimin esimies, joka oli myös neuvottelujen kohteena, ei ollut siirroista tietoinen.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan huhti-toukokuun neuvotteluista annettu selvitys vastaa sisällöllisesti YTL 25 §:ssä säädettyä. Selvitys on annettu kolme viikkoa neuvottelujen päättymisen jälkeen. Kuulemisessa esitetyn mukaan osalle työntekijöitä on kerrottu tulevasta ratkaisusta jo touko-kesäkuun vaihteessa. Vaikka kolmen viikon aika voi sinänsä kuulua kohtuullisen ajan käsitteen alle, tulee selvitys antaa kaikille neuvotteluosapuolille yhteisesti ennen kuin päätöksistä kerrotaan tietoja yksittäisille työntekijöille. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan selvitys olisi tullut antaa viimeistään siinä vaiheessa, kun uusi organisaatorakenne ja sen vaikutukset ovat olleet selvillä.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia YTL 24 ja 25 §:ien rikkomisesta.

2.4 Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

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.

2.5 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