



DN:o 1/04.00/2022

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 vähennetty työvoiman käyttöä touko-kesäkuussa 2021 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen.

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. Lausuntoon ei ole enemmälti otettu asianosaisten selityksiä siltä osin kuin ne ovat koskeneet muita kuin yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan kuuluvia seikkoja tai muuta kuin lausunnon kohteena olevaa asiaa.

1.1 Yrityksen selitys

Yritys on antanut selityksen 29.4.2022. Yrityksen selityksen mukaan sen työntekijämäärä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toukokuussa 2021 oli yhteensä 55, sisältäen työnjohton, osa-aikaiset ja kokoaikaiset sekä tarvittaessa töihin kutsuttavat). Työsuhteessa säännöllisesti olevien työntekijöiden määrä oli 32.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet H-pisteillä työskennelleitä työntekijöitä sekä heidän ohjauksestaan vastannutta työnjohtoa sekä henkilöstöä alueittain kohdennetusti ja siltä osin, kun henkilöt työskentelivät/olivat työskennelleet sekä H-pisteillä että lähituessa. Yhteensä ytmenettelyn piiriin kului 28 työntekijää. Henkilöstö, joka työskenteli keskitetysti vain lähituessa tai joka työskenteli myös yrityksen Turvan parissa, ei kuulunut yt-neuvottelujen piiriin.

Henkilöstön edustajien työsuhteiden päätyttyä 20.4.2021, ei henkilöstö ollut vielä valinnut uusia edustajia. Yt-neuvotteluiden piirissä olleet työntekijät edustivat neuvotteluissa kukin itse itseään.

Hallitus käsitteli yhtiön tilannetta ja T-yritykseltä vastaanotettua kauppatekemisen irtisanomisilmoitusta kokouksessaan 11.5.2021. Yhtiö päätti yt-menettelyn aloittamisesta. Valmisteluissa on ollut heti alusta alkaen mukana ulkopuolinen yt-juristi.

YT-neuvottelut käytiin kaikkien yt-neuvottelujen piirissä olleiden työntekijöiden kanssa. Neuvotteluiden aikana yksittäiset työntekijät valtuuttivat yksittäisiä työntekijöitä edustamaan itseään.

Neuvottelujen lopputulemana irtisanomisilmoitus lähetettiin 14 työntekijälle ja osa-aikaistamisilmoitus 1 työntekijälle.

Työnantaja kutsui yt-neuvottelujen piirissä olleet työntekijät keskusteluun, jossa heille esitettiin sekä suullisesti että kirjallisesti työnantajan selvitys yt-neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Tämä pidettiin 29.6. klo 8.30 Teams-palaverina. Selvitys toimitettiin kaikille yt-neuvottelujen piirissä oleville sähköpostitse.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisessa on listattu kootusti, millaisia vääryyksiä yrityksen työntekijät ovat kokeneet. Näistä suurimmalla osalla on ollut negatiivinen vaikutus myös työntekijöiden henkilökohtaisiin elämiinsä ja talouteen.

Yt:t on kuultavien käsityksen mukaan lyhenne yhteistoimintaneuvotteluista. Sellaisia pidetyt yt-neuvottelut eivät olleet, vaan ainoastaan yrityksen sanelupolitiikkaa ja tarkoitus päästä eroon ay-jäsenistä. Kaikki, jotka yrittivät taistella työehdoistaan, irtisanottiin yt-menettelyn perusteella.

Lista palkatuista työntekijöistä osoittaa, että yritys on palkannut työntekijöitä 3. ja 4. yt-neuvotteluiden aikana. Työpaikkailmoitukset ja haut ovat olleet auki läpi korona-ajan, jatkuvasti, kun yt-neuvotteluja on yrityksessä ollut. Samoin saman ajan työt on annettu alihankintayritys N:lle, vaikka omat työntekijät ovat joutuneet taistelemaan työpaikoistaan.

Kuultavien mukaan jälkikäteen on kaikille tilanteessa oleville työntekijöille ollut selvää, että yt:t oli keino lopettaa oikeita työehtoja vaativien työntekijöiden työsuhteet, vaikka työtä on ollut todellisuudessa olemassa.

Rivityöntekijät joutuivat edustamaan itse itseään yt-neuvotteluissa, joissa he joutuivat vaikeaan rooliin väittelemään työnantajaliiton yt-juristin kanssa, jolla ei vaikuttanut edes olevan vaadittavaa tietoa yrityksestä. Tämä juristi vaiensi kokouksessa systemaattisesti aitoa keskustelua hakevia työntekijöitä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 29.4.2022 saapuneen lisäselityksen mukaan kyse on ollut lain vaatimusten mukaisesti toteutetuista YT-neuvotteluista. Ne on viety läpi työoikeuden asiantuntijoiden tuella, koska yritys on halunnut toimia lain mukaisesti ja oikein.

Yritys on kohdistanut kollektiiviperusteisia irtisanomis- ja lomautustoimia vain ihmisiin, jotka ovat olleet yt-neuvottelujen piirissä. Päätökset tällaisista toimista on tehty vasta yt-neuvottelujen päätyttyä.

Irtisanomiset ja lomautukset on yrityksen lisäselityksen mukaan toteutettu työsopimuslain mukaisesti. Yrityksen käsityksen mukaan irtisanomis- ja lomautusperusteiden arviointi kuuluu YT-asiamiehen toimivaltaan, joten tältä osin forum on väärä.

Henkilöön menevät väitteet ovat yrityksen mukaan epäasiallisia ja paikkansapitämättömiä.

Yritys toteaa vielä lisäselityksensä lopuksi, että kuulemisessa esitetyssä lausumassa on esitetty lukuisia paikkansa pitämättömiä tai vääristeltyjä väittämiä, jotka eivät yrityksen käsityksen mukaan kuitenkaan kuulu YT-asiamiehen arvioitaviin asioihin. Siksi yritys pidättäytyy tältä osin enemmästä kommentoinnista ja toteaa, että kaikille viitatuille toimenpiteille on ollut asianmukaiset perusteet ja toimenpiteet on toteutettu lakiin perustuvia velvoitteita kunnioittaen.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa ihmetellään, miten työnantaja voi itse tulkita, mikä on todenmukaista ja lainmukaista. Kuultavien mukaan työnantaja ei ole halukas vastaamaan näinkin eettisesti tärkeisiin kysymyksiin vapaaehtoisesti. Kuten työnantajan käytös antaa ilmi, yt-asiamies voi vain itse tulkita, miten haastavana työntekijät ovat kokeneet yt-neuvottelujen kulun. Kuultavien mukaa työnantajan väitökset siitä, että tapahtumien kulku olisi valheellinen, on epäilyttävää. Kaikista kokouksissa tapahtuneista asioista on kuultavien mukaan fyysiset todisteet videotallenteiden muodossa.

Työnantajan tulee antaa kaikki yt-neuvotteluihin vaikuttavat tiedot jo ennen ensimmäistä kokousta. Yt-asiamiehen tulisi kuultavien mielestä huolehtia, että työnantajat noudattavat ytlakia ja sääntöjä.

On hyvin halventavaa yritykseltä kieltäytyä vastaamasta kuulemisessa esitettyihin seikkoihin. Henkilöstön edustajilla ja entisillä työntekijöillä on oikeus saada selvitettyä mahdolliset heihin kohdistuneet (yt)-lainrikkomukset. Irtisanottujen työntekijöiden kesken on lähes täydellinen konsensus prosessiin liittyvissä asioissa.

Prosessiin liittyvät asiat, kuten esimerkiksi yrityksen asianajajan toimiminen yt-neuvottelujen puheenjohtajana passiivis-aggressiivisesti raivoten ja estäen tiedon saantia, ei herättänyt luottamusta. Tämä tapahtui lisäksi ilmoittamatta asiasta etukäteen.

Henkilöstön edustajat ovat ymmärtäneet, ettei esim. yt-neuvotteluiden aikana voi palkata uutta henkilöstöä, käyttää alihankintaa (samoihin töihin), ja henkilöstön edustajille pitäisi antaa kaikki tiedot, jotta tasapuoliset neuvottelut olisi mahdollista käydä. Näissä neuvotteluissa tätä ei kunnioitettu.

Luottamusta ei myöskään herättäneet työntekijöissä se, että he eivät saaneet vastavuoroisesti pyytää omaa edustajaansa liitolta, vaikka työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen työsuhteet oli purettu. Työntekijät jäivät ilman koulutusta käyntyä edustajaa ja joutuivat jokainen työntekijä edustamaan itse itseään noviiseina ja epävarmoina oikeuksistaan. Työntekijät kollektiivina kokevat, että työnantaja teki kyseiset ratkaisut heikentääkseen työntekijöiden neuvotteluasemaa. Työntekijät pyysivät lupaa liiton edustajaan useita kertoja, sitä saamatta. Työnantajan toimintaa työntekijät eivät kokeneet yhteistoimintahenkiseksi.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut hallituksen kokousten 11.5. ja 28.6.2021 pöytäkirjaotteet, TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen, toimintasuunnitelma (aloituskokouksen 18.5.2021 pöytäkirjassa), neuvotteluesityksen, työnantajan antamat tiedot, yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, työnantajan selvityksen, osa-aikaistamis- ja irtisanomisilmoitukset sekä yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2021.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut listauksia yhteistoimintaneuvottelujen aikana palkatuista työntekijämääristä paikkakunnittain jaoteltuina.

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-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) ja työturvallisuuslain (738/2002) valvonta. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomisille työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, eikä arvioida takaisinottovelvoitetta tai sen täyttymistä. Lausunnossa ei voida selvittää myöskään työnantajan työntekijöille antamia varoituksia ja niihin johtaneita syitä, palkkausta, epäasiallista kohtelua eikä työntekijöiden irtisanomista henkilökohtaisilla syillä.

Yhteistoiminta-asiamies ei liioin voi ottaa kantaa työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkintaan, ei edes siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja sen piiriin kuuluvista asioista.

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 §).

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 saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteensa ennen kuin se on irtisanonut ja osa-aikaistanut työntekijöitä touko-kesäkuussa 2021 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen.

Ulkopuolisen työvoiman käyttöön yhteistoiminta-asiamies on ottanut kantaa 16.12.2021 antamassaan lausunnossa Dnro 60/1/2020, joten tässä lausunnossa ei käsitellä ulkopuolisen työvoiman käyttöä kuin korkeintaan siltä osin kuin se liittyy tämän lausunnon kohteena oleviin, touko-kesäkuussa 2021 käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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

Yhteistoimintalain 7 §:ssä on yleissäännös yhteistoimintalain osapuolista. 1 momentin mukaan yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. 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 mukaan henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työ sopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. (YTL 46 §)

Saadun selvityksen mukaan neuvottelut ovat koskeneet H-pisteillä työskennelleitä työntekijöitä sekä heidän ohjauksestaan vastannutta työnjohtoa. Henkilöstö ei ollut valinnut edustajia, joten neuvottelut on käyty neuvottelujen piirissä olevan henkilöstön kanssa yhdessä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalaissa neuvottelujen osapuolista säädettyä.

Kuulemisessa on tuotu esiin myös epäily siitä, onko yrityksen palkkaaman ulkopuolisen juristin toimiminen yhteistoimintaneuvottelujen puheenjohtajana ja työnantajan edustajana lain mukaista.

Yhteistoimintalaissa ei ole täsmällisesti määritelty, kuka voi toimia työnantajan edustajana yhteistoiminnassa. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 72-73) mukaan asiasta ei ole säädetty muuallakaan työlainsäädännössä. Työnantajan edustajat määräytyvät siten yhtiöoikeudellisten normien, yleisten valtuutusta koskevien sääntöjen ja yrityksen sisäistä toimivallan jakoa koskevien ratkaisujen perusteella.

Työnantajan asiana on ratkaista, kuka edustaa työnantajaa yhteistoimintalain tarkoittamissa asioissa. Yhteistoimintalaissa on edellytetty, että työnantajan edustaja on ”kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen” (YTL 7.2 §). Lainkohdan perusteluissa on mainittu, että työnantajan edustaja voi vaihdella käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Perustelujen mukaan 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.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan työnantajan edustajina neuvotteluihin ovat osallistuneet toimitusjohtaja, palvelujohtaja, operatiivinen johtaja ja palvelupäällikkö. Puheenjohtajana on toiminut toimitusjohtaja ja sihteerinä palvelupäällikkö. Neuvottelussa 21.5.2021 toimitusjohtaja on ollut estyneenä, jolloin hänen sijaisenaan puheenjohtajana ja yhtenä työnantajan edustajana on toiminut asianajaja AR. AR ei ole yrityksen palveluksessa, vaan on toiminut yrityksen antaman toimeksiannon nojalla. Muut edellä mainitut työnantajan edustajat ovat olleet läsnä kaikissa neuvotteluissa, myös 21.5.2021.

Hallituksen esityksen (HE 254/2006, pdf-versio s. 43) mukaan työnantajan edustaja voisi vaihdella myös käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Työntekijän ja työnantajan välisissä yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan edustajana voisi olla linjajohdon edustajana toimiva esimies, jonka tehtävänä on huolehtia saamiensa toimivaltuuksien mukaan käsiteltävästä asiasta. Laajakantoisimmissa asioissa työnantajan edustajan olla sellaiselta johdon tasolta, jolla käsiteltävää asiaa koskevat päätökset tehdään. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ulkopuolinen henkilö ei voi toimia työnantajan edustajana, vaan edustajan tulee olla kulloisenkin asian mukaan määräytyvältä sellaiselta johdon tasolta, jolla myös ko. asiaa koskevat päätökset tehdään. Toimitusjohtajan poissaolosta huolimatta neuvotteluun 21.5.2021 on osallistunut palvelujohtaja, operatiivinen johtaja ja palvelupäällikkö, joten yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 7.2 §:ssä säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamies pyytää yritystä kuitenkin kiinnittämään huomiota siihen, ettei yrityksen ulkopuolinen henkilö voi toimia yhteistoiminta-asioissa työnantajan edustajana.

2.3.2 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:

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 tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 12.5.2021. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika 18.5.2021 klo 12 sekä -paikka.

Neuvotteluesityksestä käy ilmi aiottujen toimenpiteiden perusteet, alustava arvio lomauttamisten, osa-aikaistamisten ja irtisanomisten määristä, arvio toimenpiteiden toteuttamisajan kohdista sekä periaatteet toimenpiteiden kohdentamisesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 45 ja 47 §:issä säädettyä.

2.3.3 Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintasuunnitelma (YTL 48 ja 49 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §).

Yritys on 17.5.2021 lähettänyt neuvotteluesityksen sähköpostiviestin liitteenä TE-toimistolle ja neuvottelut ovat alkaneet 18.5.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 48 §:ssä säädettyä.

Lisäksi työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille toimintasuunnitelma (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Toimintasuunnitelma on neuvottelupöytäkirjan mukaan esitetty ja käsitelty ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 18.5.2021.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 49 §:ssä toimintasuunnitelmasta säädettyä.

2.3.4 Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 ja 51 §)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on YTL 50 §:n mukaan käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

- 1) toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia

- 2) toimintaperiaatteita ja toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja
- 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoimintalakiä koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on todettu: ”Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja...”

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen: Yhteistoimintalaki, s. 236) mukaan ”aiottujen toimenpiteiden perusteilla tarkoitetaan niitä syitä, jotka ovat antaneet työnantajalle aiheen harkita neuvotteluissa käsiteltäviä toimenpiteitä. Kysymys on seikoista, joiden vuoksi työnantaja suunnittelee työvoiman vähentämiseen johtavia toimenpiteitä. Työnantajan on toisin sanoen selvítettävä, minkä vuoksi hän pitää jotakin liiketoiminnallista ratkaisua tarpeellisenä tai mistä syistä työ on muuten vähentymässä siinä määrin, että työvoiman vähentämiseen aiotaan ryhtyä. Selvityksessä tuodaan esille työn vähentymisen syitä sekä neuvotteluihin johtaneita ja niiden taustalla olevia seikkoja.”

Yhteistoimintaneuvottelujen onnistumisen edellytyksenä on, että neuvotteluihin osallistuvilla työntekijöillä tai heidän edustajillaan on riittävät tiedot suunnitelluista toimenpiteistä. Oikeuskirjallisuudessa esitetyn näkemyksen mukaan (Lamponen, Yhteistoimintalain kommentaari, 2016, s. 171-172) jos kyseeseen tulevat taloudelliset perusteet, on tieto vähentämisellä tavoitellusta henkilöstömenosäästöstä annettava. Tuotannolliset perusteet osoitetaan puolestaan joko määrällisillä tai laadullisilla kriteereillä. Kun työnantaja perustelee harkitsemiaan vähennyksiä töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvalla syyllä ja tästä aiheutuvilla kustannussäästöillä henkilöstömenoissa, on työnantajan osoitettava tavoiteltava säästö.

Yhteistoimintaneuvottelujen perusteena on neuvotteluesityksen mukaan tarve mukauttaa toimintaa vastaamaan muuttuneita asiakastarpeita ja tarjolla olevan työn määrää sekä parantaa yrityksen kannattavuutta. Yrityksen merkittävä asiakas on päättänyt sulkea kaikki H-pisteet heinäkuun loppuun 2021 mennessä, ja tästä aiheutuu sen hetkisen arvion mukaan työn loppuminen kyseisillä toimipisteillä, ja vastaavasti henkilöstön vähennystarpeen. Tarvittavia toimenpiteitä voivat olla irtisanomiset ja osa-aikaistamiset. Mahdolliset irtisanomiset ja/tai osa-aikaistamiset kohdistuvat enintään 23 henkilöön, ja ne on suunniteltu toteutettaviksi neuvotteluesityksessä mainittujen periaatteiden mukaisesti. Toimenpiteet on tarkoitettu toteuttamaan mahdollisimman pian neuvottelujen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään alkuvuonna 30.6.2021.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on edelleen tuotu esiin 8.5.2021 pöytäkirjan mukaan perusteiden osalta yrityksen tarvetta mukauttaa toimintaansa vastaamaan muuttuneita asiakastarpeita ja tarjolla olevan työn määrää, sekä parantaa yrityksen kannattavuutta, T-yrityksen ilmoitusta suljettavista H-palvelupisteistä sekä lähitukitoiminnan kannattavuuden parantamista ja uudelleenjärjestelyä.

Vaikutusten osalta neuvotteluissa on kerrottu harkittavan mm. irtisanomisia ja osa-aikaistamisia. Pöytäkirjassa 8.5.2021 on lisäksi mainittu osa-aikaistamisten ja irtisanomisten alueellisesta kohdentumisesta sekä TK-pisteiden työntuntiarvioista.

Vaihtoehtojen osalta pöytäkirjoissa on käsitelty mm. mahdollisuutta työllistyä T-toimintoihin, myyntiin tai opastustyöhön, lähitukityön laajentamismahdollisuuksia, alihankintasopimuksen irtisanomista, kiertävien vuorojen mahdollisuutta. Neuvotteluissa on nostettu esiin myös mahdollisuuksia välttää työvoiman vähentämistä erilaisilla työ- ja työaikatarkoituksilla, kuten eläkeratkaisut, vapaaehtoiset opintovapaat tai muut vastaavat järjestelyt.

Neuvottelupöytäkirjojen mukaan toimintasuunnitelmaa on käsitelty ainakin ensimmäisessä neuvottelussa 8.5.2021 sekä 28.6.2021.

Vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä on pöytäkirjojen mukaan käsitelty ainakin neuvotteluissa 9.6. ja 28.6.2021.

Kuulemisessa esitettyjen näkemysten mukaan työnantaja on lähinnä yksipuolisesti todennut asiat eikä aitoa neuvotteluyhteyttä ole ollut, henkilöstöryhmien edustajien esittämiä vaihtoehtoja ei käsitelty eivätkä henkilöstöryhmien edustajat ole saaneet riittäviä tietoja voidakseen valmistautua ja osallistua neuvotteluihin tasavertaisesti.

Osapuolten näkemykset ovat tältä osin ristiriitaiset, eikä yhteistoiminta-asiamies voi kuulla neuvotteluihin osallistuneita suullisesti, joten yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää näkemystään siitä, ovatko henkilöstöryhmien edustajat saaneet tarvittavat ja riittävät tiedot, ja onko perusteita, vaikutuksia ja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja siten voitu käsitellä YTL 50 §:n mukaisesti, vaan asia kuuluu näyttö- ja tulkintakysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toimintasuunnitelman ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoista ei käy ilmi, että niissä olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tai siihen tehtävistä muutoksista tai niiden käsittelystä. Yritys ei ole toimittanut myöskään muuta selvitystä em. muutosten käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä, ellei muutoksia ole käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §). Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 8.5.2021 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 28.6.2021.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 51 §:ssä säädettyä.

2.3.5 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, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Työnantaja on selityksensä mukaan antanut selvityksen henkilöstölle 29.6.2021 Teams-palaverissa. Selvityksestä käy ilmi irtisanottavien (enintään 22) ja osa-aikaistettavien (enintään 9) määrät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa työnantaja aikoo panna toimenpiteet toimeen (edistetään heti ko. palaverin jälkeen).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriaävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.).

Neuvotteluissa on valittu pöytäkirjan tarkastajat sekä työnantajan että työntekijöiden puolelta. Kahden ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjassa ei ole lainkaan työntekijäpuolen pöytäkirjan tarkastajien allekirjoituksia, ja muiden neuvotteluiden pöytäkirjoissa vain osan allekirjoitus. Puuttuvia allekirjoituksia lukuun ottamatta pöytäkirjat vastaavat yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 52 ja 54 §:issä säädettyä.

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

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikais-tanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaiste-tulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteis-toimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdis-tetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. 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. Asian-osaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkais-tavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenteri-vuoden 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 kan-nan 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