



6.3.2023

DN:o 2/1/2021

Sivu 1 / 13

## 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*) 4, 6 ja 8 luvun säännöksiä neuvotellessaan loppuvuonna 2020 ja alkuvuonna 2021 toimeenpannuista alusten miehitysjärjestelyistä.

### 1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Ennen asian ratkaisemista asianosaisille on annettu hallintolaissa (434/2003) edellytetyin tavoin tilaisuus lausua siitä mielipiteensä (34 §:n 1 momentti).

Tähän lausuntoon on asianosaisten selityksistä ja kuulemisista otettu vain asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

#### 1.1 Yrityksen selitykset 12.3. ja 18.6.2021

Säännöllisesti noin 240 työntekijää työllistävä yritys on kertonut toimivansa niin kutsuttuna hoitovarustamona, joka miehittää ja operoi asiakkaiden omistuksessa olevia kauppa-aluksia.

Asiakas X oli loppuvuonna 2016 ryhtynyt selvittämään yrityksen hoitoon antamiensa alusten MT1 ja MT2 korvaamista uudemmalla tonnistolla. Selvitystyön tuloksena sekä MT1 että MT2 päätettiin panna myyntiin 10.7.2020. Korvaaviksi aluksiksi valikoituivat MT3 ja MT4, jotka X sai syys-lokakuun aikana tehtyjen kauppasopimusten perusteella hallintaansa 15.12.2020 (MT3) ja 15.1.2021 (MT4). Mainittuina päivinä alukset myös siirtyivät yrityksen miehitykseen ja operoitaviksi. Asiasta oli neuvoteltu yrityksen ja X:n välillä kesästä 2020 lähtien, mutta itse hoitosopimus allekirjoitettiin kummankin aluksen osalta vasta 7.12.2020.

Aluksissa työskentelevä yrityksen merenkulkuhenkilöstö jaotellaan kansipäällystään, konepäällystään ja miehistöön. Jokaisella näistä työntekijäryhmistä on oma työehtosopimuksensa, jotka alan työnantajaliitto Suomen Varustamot ry solmii työntekijöitä edustavien Suomen Laivanpäällystöliitto ry:n, Suomen Konepäällystöliitto ry:n sekä Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n kanssa. Yritys on Suomen Varustamot ry:n jäsenenä sidottu kaikkiin kolmeen työehtosopimukseen, ja niiden perusteella valittuina pääluottamusmiehinä yrityksessä toimivat koko vuoden 2020 sekä alkuvuoden 2021 ajan A, B ja C.

MT1:n ja MT2:n mahdollinen korvaaminen oli ollut esillä jo 3.6.2020 pidetyssä yrityksen yhteistoimintaryhmän kokouksessa. Kun X:n 10.7.2020 tekemä myyntiinpäätös oli tullut yrityksen tietoon, alusten vaihtumisesta ilmoitettiin koko henkilöstölle osoitetulla sähköposti-

tiedotteella 21.7.2020. Asiaa käsiteltiin myös seuraavassa yhteistoimintaryhmän kokouksessa 1.10.2020, jolloin yritys saattoi kertoa, että korvaaviksi aluksiksi tulisivat todennäköisesti MT3 ja MT4, sekä esittää arvion niiden hallinnan siirtymisen ja operoitaviksi tuleminen ajankohdista. Varsinaiset neuvottelut alusten vaihtumisen henkilöstövaikutuksista käytiin 5.11. ja 9.11.2020, kun yritys oli saanut X:ltä riittävän täsmälliset tiedot MT3:n ja MT4:n tiloista sekä tekniikasta. Itse hoitosopimusta ei vielä tuolloin ollut allekirjoitettu, joten henkilöstövaikutuksia käsiteltiin ennen kuin yritys sitoutui siihen liiketoimintajärjestelyyn, josta nämä vaikutukset aiheutuivat.

Yritys on katsonut täyttäneensä kaikki MT3:n ja MT4:n miehittämisestä yhteistoimintalain nojalla mahdollisesti syntyneet neuvotteluelvoitteet.

Yrityksen mielestä neuvottelut ensinnäkin käytiin YTL 8 §:ssä tarkoitettujen osapuolten kesken. Pääluottamusmiehet A, B ja C edustivat yhdessä yrityksen koko merenkulkuhenkilöstöä, ja he olivat etäyhteydellä (Microsoft Teams) läsnä kaikissa edellä luetelluissa kokouksissa. Työnantajan puolelta kokouksiin osallistui sekä fleet manager V että henkilöstöpäällikkö K, joilla oli käytettävissään ajantasaisin uusista aluksista X:ltä saatu informaatio. Etäyhteyksiin turvautuminen johtui paitsi COVID-19 -pandemiasta, myös siitä, että laivatyötä tekeviä oli käytännössä hankala koota paikan päälle yhteiseen neuvottelutilaisuuteen.

Yritys on niin ikään huomauttanut, ettei alusten vaihtumisesta ole aiheutunut velvollisuutta käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaisia, työvoiman käytön vähentämiseen liittyviä neuvotteluja. Ketään ei ollut vaihtumisen johdosta irtisanottu tai lomautettu, eikä kenenkään kohdalla ollut muutettu merityösopimuksessa nimenomaisesti sovittuja ehtoja. Suurimmassa osassa näitä sopimuksia ei ollut nimetty yhtä tai useampaa yksittäistä alusta, joten työntekopaikkana tuli kysymykseen mikä tahansa yrityksen miehityksessä kulloinkin oleva alus. Kahdeksalla työntekijällä tosin oli yhä vanhan mallin mukainen merityösopimus, johon oli listattu kaikki allekirjoitushetkellä miehitetyt alukset. Koska nämäkin työntekijät olivat myöhemmin työskennelleet myös muissa aluksissa, ei listauksia voitu – ainakaan enää – tulkita tyhjentyviksi. Yritys on toisaalta korostanut, että työntekopaikan vaihtaminen perustui aina työntekijältä hankittuun suostumukseen. Myös nyt selvityksen kohteena olevassa tapauksessa yritys oli tarjonnut MT3:n ja MT4:n tehtäviä koko merenkulkuhenkilöstölleen, ja näissä aluksissa ryhtyivät lopulta työskentelemään vain siihen halukkuutensa nimenomaisesti ilmaisseet työntekijät.

Yhteistoimintalain 4 ja 6 luvussa tarkoitetut neuvottelut yritys taas on katsonut käyneensä asianmukaisesti niin ajankohdan kuin sisällönkin puolesta.

Neuvotteluelvoitetta ei ole syntynyt vielä sillä perusteella, että yritys tiesi asiakkaansa valmistelevan MT1:stä ja MT2:sta luopumista sekä niiden mahdollista korvaamista MT3:lla ja MT4:llä. Vaikka yritys oli tehnyt sopimuksen MT1:n ja MT2:n miehittämisestä, se ei voinut osallistua näiden alusten myyntiä saati uusien alusten hankkimista koskevaan, omistaja X:lle kuuluvaan päätöksentekoon. Henkilöstövaikutuksista neuvottelemisen tuli ajankohtaiseksi loka-marraskuussa 2020, kun X:ltä oli saatu tiedot paitsi vanhojen alusten myyntiintäpanosta ja uusien alusten työskentely-ympäristöstä, myös siitä, että viimeksi mainittuja aiottaisiin tarjota yrityksen operoitaviksi. Neuvottelujen kohteena oli henkilöstövaikutuksia koskeva suunnitelma, jonka toteutuminen varmistui vasta hoitosopimuksen solmimisen myötä 7.12.2020.

Yritys on viitannut selityksen 12.3.2021 liitteenä toimittamiinsa kokousmuistioihin 5.11. ja 9.11.2020. Niiden mukaan kokouksissa olivat esillä MT3:n ja MT4:n miehitys, asuintilat ja operoinnin edellyttämät koulutukset sekä MT1:n ja MT2:n luovutukseen liittyvät siirtymäkauden järjestelyt.

Miehityksestä oli tarkoitus sopia – ja sittemmin sovittiinkin – yrityksen ja kunkin työntekijäliiton välisissä, uusien alusten työ- ja palkkaehtoja koskevissa työehtosopimuksissa. Vaikka asia kuului ensi sijassa liittotasolla neuvoteltavaksi, pääluottamusmiehille A, B ja C esiteltiin neuvottelujen kohteena jo aiemmin olleet työehtosopimusluonnokset sekä niistä puolin ja toisin lausutut näkemykset. Esillä oli niin ikään liittotasolle viety keskustelu siitä, valittaisiinko MT3:n ja MT4:n työkieleksi englanti MT1:ssä ja MT2:ssa käytössä olleen suomen sijaan. Yrityksen

mielestä työkielen tuli olla englanti, koska aluksissa noudatettavat standardit ynnä muut merenkulun välttämättömät materiaalit olivat saatavilla vain englanniksi ja niiden suomennuttamisesta aiheutuisi sekä turhaa viivästystä että käännösvirheiden vaaraa.

Miehistön asuintiloista käsiteltiin pohjapiirroksen avulla hyttijako ja hyttien varustelu, yleiset tilat sekä saataville tulevat tietoliikenneyhteydet. Keskustelua käytiin myös tiloissa miehistön vapaa-ajalla tapahtuvasta alkoholinkäytöstä. Yritystä edustaneet V ja K totesivat, että tilat eivät vielä vastaanottohetkellä kaikilta osin täyttäisi laivaväen asuinympäristöstä aluksella annetun valtioneuvoston asetuksen (825/2012) mukaisia vaatimuksia. Puutteet oli määrä kartoittaa kuuden kuukauden kuluessa vastaanottamisesta suoritettavissa käyttöönottotarkastuksissa, joihin osallistuisivat myös aluehallintoviraston edustajat sekä kaikkien työntekijäryhmien pääluottamusmiehet. Tarkastukset suoritettiin MT3:ssa 24.5.2021 ja MT4:ssä 27.5.2021, minkä jälkeen miehistötilojen puutteellisuudet korjattiin alusten telakointien yhteydessä kesällä 2021.

Yrityksen mukaan työntekomenetelmiin ei alusten vaihtumisen myötä tullut erityisen merkittäviä muutoksia. MT3:ssa ja MT4:ssä oli kuitenkin myös uutta teknistä laitteistoa, jonka käytämisestä henkilöstöllä ei ollut aiempaa kokemusta. Kokouksissa 5.11. ja 9.11.2020 esiteltiin tämän vuoksi taulukko, johon oli listattu yrityksen suunnittelemat koulutukset laitteistoittain sekä kohderyhmittäin. A, B ja C saattoivat kertoa koulutustarpeista omat näkemyksensä, ja heidän kanssaan keskusteltiin muun muassa koulutusten kohdentamisesta eri tehtävissä toimiville työntekijöille, samoin kuin niiden kielitaitovaatimuksista ja toteuttamistavasta (koulutustilaisuus vai itseopiskelu).

Uusissa aluksissa oli valmiiksi asennettuna tallentava kameravalvontajärjestelmä (CCTV), jonka kattavuus selvisi yritykselle vasta joulukuussa 2020, kun MT3:n operointi alkoi. Asiasta tiedon saatuaan fleet manager V lähetti aluksen päällikölle 15.12.2020 sähköpostiviestin, jossa hän ilmoitti, ettei järjestelmää tullut ottaa käyttöön ennen kuin sen tarkoitusta ja toimintaperiaatteita olisi käsitelty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Päällikkö kertoi käyttökiellosta aluksessa tuolloin olleille työntekijöille, mutta nämä vaativat kirjallisesti, että järjestelmä pidetään toiminnassa alusturvallisuuden vuoksi. Vaatimus oli kaikkien työntekijöiden allekirjoittama, ja heillä oli sen esittäessään tiedot järjestelmän toimintaperiaatteista.

Henkilöstöpäällikkö K lähetti kameravalvontajärjestelmän tietosuojaselosteen kaikille pääluottamusmiehillä sähköpostitse 23.12.2020 ja ehdotti sen käsittelemistä vielä saman päivän aikana järjestettävässä kokouksessa. Selosteessa eriteltiin yksityiskohtaisesti, mihin tarkoituksiin järjestelmää käytettäisiin ja mitä sillä toisaalta ei ollut tarkoitus valvoa. Selosteesta kävi myös ilmi jokaisen kameran, mikrofonin ja valvonta-aseman sijainti, samoin kuin kameroiden kattamat alueet sekä kerättyjen tietojen hallinta, varastointi ja säilytysaika. Kansipäällystön pääluottamusmies A ei osallistunut kokoukseen 23.12.2020, minkä vuoksi asian käsittelemiseksi järjestettiin 28.1.2021 vielä toinen kokous. Tässä tilaisuudessa, jossa olivat etäyhteydellä läsnä kaikki pääluottamusmiehet, laadittiin yhteisesti uusien alusten kameravalvontajärjestelmää ja sen käyttöä koskeva ohjeistus. MT3:n ja MT4:n päälliköt saivat ohjeistuksen tiedoksi fleet manager V:n 28.1.2021 lähettämästä sähköpostiviestistä, jossa tämä myös ilmoitti, että "(v)alvontalaitteet voidaan ottaa käyttöön, kun – ohje on perehdytetty koko laivaväelle ja valvottavat tilat on asiallisesti merkitty".

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisissa kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisissa esitetyn näkemyksen mukaan MT1:n ja MT2:n korvaaminen MT3:lla ja MT4:llä aiheutti henkilöstövaikutuksia, joista yrityksen olisi tullut käydä yhteistoimintalain 4, 6 ja 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut.

Yhteistoimintalain 8 luvun mukainen neuvotteluelvoite syntyi, koska uusiin aluksiin siirtyvien työntekijöiden työntekopaikka oli muuttumassa siitä, mitä heidän merityösopimuksissaan oli nimenomaisesti sovittu. Työntekopaikan yksilöinti on työsopimuksen olennainen ehto, johon työnantaja ei voi puuttua ilman taloudellis-tuotannollista irtisanomisperustetta ja työvoiman käytön vähentämiseen liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja. Asiaa ei kuitenkaan otettu esille

missään vaiheessa syksyn 2020 aikana, kun yritys kävi pääluottamusmiesten kanssa alusten vaihtumista koskevia keskusteluja.

Näiden keskustelujen ajankohta on kuultavien mielestä ollut ylipäänsä liian myöhäinen. X:n aikeet luopua MT1:stä ja MT2:sta sekä korvata ne MT3:lla ja MT4:llä olivat vuosikertomuksenkin perusteella olleet yrityksen tiedossa viimeistään kesällä 2020, jolloin myös niitä koskevat yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut käynnistää. Yritykselle on täytynyt olla selvää, että alusten vaihtumisesta aiheutuisi neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia henkilöstövaikutuksia, sillä sen asiakkaat olivat monesti aiemminkin uusineet tonnistoaan.

Kuulemisissa on niin ikään katsottu, etteivät syksyllä 2020 käydyt keskustelut täytä yhteistoimintaneuvotteluille säädettyjä vaatimuksia. Yrityksen edustajat eivät ensinnäkään olleet antaneet pääluottamusmiehille aidon vuorovaikutuksen mahdollistavia tietoja, eikä kokouksuista tai muutoinkaan ollut selvinnyt, että kysymyksessä olisivat yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut. Sisällöllisiä puutteita taas ilmeni esimerkiksi kameravalvonnan, miehistötilojen vaatimusten sekä työmenetelmien käsittelyssä. Ensiksi mainitusta ei ollut neuvoteltu vuoden 2020 puolella vielä lainkaan. Keskustelun ulkopuolelle jäivät lisäksi tupakointijärjestelyjen puutteet ja tilojen saunattomuus, samoin kuin sähköinen turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka oli käytössä kummassakin uudessa aluksessa.

MT3:n operoinnin alkamisajankohdan lähestyessä pääluottamusmies A teki 3.12.2020 aloitteen alusten vaihtumista koskevien yhteistoimintaneuvottelujen pikaiseksi käynnistämiseksi. Fleet manager V vastasi aloitteeseen 10.12.2020 toteamalla, että yritys oli täyttänyt kaikki yhteistoimintalaista johtuvat velvoitteensa viimeistään 9.11.2020 eivätkä A:n esittämät neuvottelut siksi olisi enää tarpeen. Tästä huolimatta V halusi vielä joulukuun lopulla neuvotella pääluottamusmiesten kanssa kameravalvontajärjestelmästä, joka MT3:ssa oli jo käytössä ja MT4:ssäkin määrä ottaa käyttöön 15.1.2021. Koska neuvottelut toteutuivat asianmukaisesti vasta 28.1.2021, ne on kuultavien mielestä käyty kummankin aluksen osalta liian myöhään.

Kuultavat eivät ole pitäneet uskottavana, että kameravalvonnan kattavuus olisi selvinnyt yritykselle yllättäen MT3:n operoinnin alkaessa. Uusi päällikkö ja konepäällikkö olivat jo aiemmin vierailleet aluksessa sen ollessa kulussa, jolloin heillä oli ollut tilaisuus – ja myös velvollisuus – perehtyä kaikkiin alusturvallisuuden kannalta merkityksellisiin teknisiin järjestelmiin.

### 1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä seuraavat asiakirjat: selvitykset yrityksen työntekijämäärästä sekä A:n, B:n ja C:n pääluottamusmiesasemasta; 25.5.2016 ja 17.4.2018 allekirjoitetut kaksi merenkulkijan työsopimusta; allekirjoittamattomat kokousmuistiot 3.6., 1.10., 5.11., 9.11., 10.12. ja 23.12.2020; henkilöstötiedote 21.7.2020; työntekijöiden allekirjoittama, päiväämätön vaatimus MT3:n kameravalvontajärjestelmän pitämisestä toiminnassa; laivaryhmäkohtainen ohje ja tietosuojaseloste kameravalvontajärjestelmästä; yrityksen edustajien sekä A:n, B:n ja C:n välillä toukokuusta 2020 tammikuuhun 2021 käytyä sähköpostikirjeenvaihtoa; yrityksen tilinpäätös ja toimintakertomus 1.1.–31.12.2020.

## 2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

### 2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annettua lakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lakien tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on siksi luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa (ks. HE 177/2009, s. 15–16).

Jos yhteistoiminta-asiamiehellä kuitenkin on todennäköisiä perusteita epäillä, että työnantaja tai työnantajan edustaja on tehnyt lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitetun, rangaistavaksi säädetyn teon, hänen tulee ilmoittaa epäilynsä poliisille esitutkinnan käynnistämistä varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolelle jäävät muun muassa työsopimuslain (55/2001) ja merityösopimuslain (756/2011) noudattaminen. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toteuttamilleen työvoiman vähentämistoimenpiteille mainituissa laeissa edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimusmääräykset koskevat kysymyksiä, joista säädetään myös yhteistoimintalaissa.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintamenettelyyn itse osallistuneita tai muitakaan henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja muuhun hänen käytössään olleeseen kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin hänen valvontatoimensa perustuu.

## 2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen, lausunnon kohde sekä neuvotteluosapuolet

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

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on itse ilmoittanut, että sillä on säännöllisesti palveluksessaan noin 240 työntekijää. Yrityksen on siksi katsottava kuuluneen yhteistoimintalain soveltamispiiriin myös loppuvuonna 2020, kun se solmi X:n kanssa kauppa-aluksia MT3 ja MT4 koskevan hoitosopimuksen sekä ryhtyi toteuttamaan sopimukseen liittyviä miehistöjärjestelyjä.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa, onko juuri mainituista miehistöjärjestelyistä ollut tarpeen neuvotella yhteistoimintalain 4, 6 ja/tai 8 luvun mukaisesti ja onko yritys täyttänyt mahdolliset neuvotteluvaihtoehdot. Lausunto on jäsennetty niin, että arviointiperusteeksi tulevat ensin lain 8, sitten 6 ja lopuksi 4 luvun säännökset (kohdat 2.3.1–3). Tämän jälkeen esitetään vielä kokoavat päätelmät; mukaan lukien yhteistoiminta-asiamiehen näkemys asian saattamisesta poliisin tutkittavaksi (kohta 2.4).

Kaikista yhteistoimintalain 4 ja 6 luvun säännöksistä voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä sopimuksella, joka saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Sama koskee kahta 47 ja 48 §:ään perustuvaa velvoitetta lukuun ottamatta myös 8 luvun säännöksiä. Yhdistyksillä on tämän YTL 61 §:ssä annetun kelpoisuutensa nojalla mahdollisuus sopia esimerkiksi siitä, että jokin asiakokonaisuus tai -kysymys käsitellään yhteistoimintalaissa edellytetyn menettelyn sijaan työehtosopimuksen neuvottelulausekkeen osoittamassa järjestyksessä. YTL 58 §:ään on lisäksi otettu säännös niitä tapauksia varten, joissa sama kysymys tulisi käsitellä sekä yhteistoimintalain että neuvottelulausekkeen mukaisesti. Yhteistoimintaneuvottelut jätetään tällöin käymättä (niitä ei lainkaan aloiteta tai ne keskeytetään), jos työnantaja tai työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies vaatii neuvottelulausekkeen soveltamista.

Asiassa esitetyn selvityksen mukaan yritys sekä kolme merenkulkualan valtakunnallista työntekijäyhdistystä neuvottelivat syksyn 2020 aikana tarkoituksenaan solmia MT3:a ja MT4:ää koskevat aluskohtaiset työehtosopimukset. Näissä neuvotteluissa oli esillä myös sellaisia kysymyksiä, jotka ainakin lähtökohtaisesti saattavat kuulua yhteistoimintamenettelyn piiriin (kuten alusten miehistövaatimukset ja työkieli). Mainittujen kysymysten käsittely juuri yrityksen ja työntekijäyhdistysten välillä on voinut perustua osapuolten omaan harkintaan. Toisaalta on mahdollista, että tällaista käsittelyä edellytettiin niissä merenkulkualan valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, joihin yritys oli Suomen Varustamot ry:n jäsenenä sidottu.

Yhteistoiminta-asiamies huomauttaa, että yritys ei ole YTL 61 §:ssä tarkoitettu valtakunnallinen yhdistys eikä se näin ollen saa itsenäisesti sopia järjestelyistä, joilla korvattaisiin yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluelvoitteet edes osaksi. Yritys on kuitenkin voinut käydä MT3:n ja MT4:n miehistöjärjestelyjä koskevat neuvottelut yhteistoimintalaista poikkeavin tavoin, mikäli poikkeaminen on perustunut yritystä sitovaan, valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten solmimaan työehtosopimukseen.

Koska työehtosopimusten soveltaminen ja tulkinta eivät kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan, yrityksen menettelyä arvioidaan tässä lausunnossa vain yhteistoimintalain säännösten näkökulmasta. Työehtosopimusperusteisten neuvotteluelvoitteiden noudattaminen on mahdollista viedä kanteella työtuomioistuimen tutkittavaksi.

Yhteistoimintalain 4, 6 ja 8 luvun mukaiset neuvottelut käydään lähtökohtaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 8 ja 46 §). Henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana toimii työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies (YTL 8 §:n 1 momentti). Jos tällaisia työehtosopimuksia on useita, kunkin sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät valitsevat oman luottamusmiehensä, ja nämä yhdessä edustavat kyseistä henkilöstöryhmää (ks. HE 254/2006, s. 43–44).

Asiassa ei ole tarpeen selvittää, muodostavatko merenkulun kansipäällystö, konepäällystö sekä miehistö kukin oman YTL 8 §:ssä tarkoitetun henkilöstöryhmän. Niitä varten on joka tapauksessa solmittu erilliset valtakunnalliset työehtosopimukset, joihin kaikkiin kolmeen yritys oli sidottu myös loppuvuonna 2020. Kun jokaisen työehtosopimuksen perusteella oli vielä valittu pääluottamusmies (A, B ja C), yritys on voinut täyttää yhteistoimintalaista johtuvat velvoitteensa neuvottelemalla näiden pääluottamusmiesten kanssa. Uuden hoitosopimuksen henkilöstövaikutukset näyttävät kohdistuneen erittelemättä niin kansipäällystöön, konepäällystöön kuin miehistöön, joten kaikkien kolmen pääluottamusmiehen osallistuminen neuvotteluihin on ollut välttämätöntä.

## 2.3 Yrityksen menettelyn arviointia eri neuvotteluelvoitteiden näkökulmasta

### 2.3.1 Yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettu neuvotteluelvoite

YTL 44 §:n 1 momentissa edellytetään, että työnantaja käy lain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin hän irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijänsä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Irtisanomiseen liittyvän neuvotteluelvoitteen on yhteistoiminta-asiamiehen valvontakäytännössä katsottu koskevan myös niitä tapauksia, joissa työnantajan ensisijaisena tarkoituksena ei ole koko työsopimuksen päättäminen, vaan jonkin sopimukseen sisältyvän olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Tämä tulkinta on alun pitäen johdettu Euroopan unionin tuomioistuimen antamista ennakkoratkaisuista (asioissa C-422/14 *Pujante Rivera*, C-149/16 *Socha ym.* ja 429/16 *Ciupa ym.*), mutta sittemmin sen on nimenomaisesti vahvistanut myös korkein oikeus ennakkopäätöksessään KKO 2021:17. Korkeimman oikeuden kanta vaikutti edelleen siihen, että 1.1.2022 voimaan tulleessa uudessa yhteistoimintalaissa (1333/2021) työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen mainitaan erikseen perusteena, jonka nojalla työnantajan tulee käydä nyt lausuttavana olevan lain 8 luvun mukaisia neuvotteluja asiallisesti vastaavat ”muutosneuvottelut” (ks. HE 159/2021, s. 88–89).

Asiassa esitetyn selvityksen mukaan MT1:n ja MT2:n korvaamisesta MT3:lla ja MT4:llä ei seurannut yrityksen työntekijöiden irtisanomisia, lomauttamisia tai osa-aikaistamisia. MT3:n ja MT4:n miehittäminen kuitenkin tarkoitti työntekopaikan vaihtumista niille työntekijöille, jotka olivat aiemmin työskennelleet MT1:ssä, MT2:ssa tai jossakin muussa yrityksen hoitoon uskotussa aluksessa. Yritys ja yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat henkilöt ovat olleet eri mieltä siitä, oliko näissä työntekopaikan vaihtumisissa kysymys työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta.

Lähtökohtana on, että työnantaja voi työnjohtovaltansa nojalla päättää, missä työtä suoritetaan. Työnjohtovaltaa kuitenkin rajoittavat mahdolliset työntekopaikan yksilöivät työsopimusmääräykset. Jos työnantaja haluaa, että työntekijä ryhtyy työskentelemään jossakin muualla kuin työsopimukseen kirjatussa työntekopaikassa, hänen tulee joko sopia asiasta työntekijän kanssa tai toteuttaa tällainen työsopimuksen olennaisen ehdon muutos yksipuolisesti vetoamalla työsopimuslain 7 (tai merityösopimuslain 8) luvun 3–4 §:ssä säädettyyn irtisanomisperusteeseen. Jälkimmäiseen vaihtoehtoon liittyy – kuten edellä todettiin – velvollisuus käsitellä muutosta etukäteen yhteistoimintalain 8 luvun mukaisessa menettelyssä.

MT3:een ja MT4:ään siirtyneiden työntekijöiden merityösopimukset oli laadittu kahta eri mallia noudattaen. Molemmista kävi – merityösopimuslain 1 luvun 3 §:ssä edellytetyin tavoin – ilmi ”alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa”. Uudempaan malliin sisältyi lisäksi kirjaus, jonka mukaan ”sopimus – – koskee kaikkia (yrityksen) miehittämiä aluksia”. Vanhemmassa mallissa ei ollut tällaista kirjausta, vaan sopimuksen todettiin koskevan siinä erikseen nimeltä mainittuja aluksia. Yritys on kertonut, että sopimukseen oli aina listattu kaikki ne alukset, jotka allekirjoitushetkellä olivat olleet sen miehityksessä.

Uudemmassa sopimusmallissa käytetyn sanamuodon perusteella työntekijän työntekovelvollisuus näyttäisi ulottuvan kaikkiin yrityksen miehityksessä jo oleviin sekä siihen vastaisuudessa tuleviin aluksiin. Mikäli tämä tulkinta vastaa myös mallin mukaan merityösopimuksensa solmineiden osapuolten tarkoitusta, ei työntekijän siirto MT3:een tai MT4:ään muuttanut työntekopaikkaa koskevaa sopimusehtoa, eikä siirrosta ollut siksi tarpeen käydä yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja.

Sopijaosapuolten tarkoituksesta jää riippumaan myös se, oliko vanhempiin merityösopimuksiin sisällyntä aluslistausta pidettävä tyhjentyvänä luettelona kysymykseen tulevista työntekopaikoista vai pikemminkin yritykselle annettuna kelpuutuksena osoittaa työntekijä työskentelemään missä tahansa miehitykseen kulloinkin kuuluvista aluksista. Yhteistoimintasiاميةhellä ei ole mahdollisuutta ryhtyä selvittämään, mitä yksittäisten sopimusten osapuolet ovat tällaisella määräyksellä tarkoittaneet. Jos osapuolet ovat määräyksen tarkoituksesta erimielisiä, kumpikin heistä voi viedä asian vahvistuskanteella yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Yksittäistapauksiin kantaa ottamatta yhteistoiminta-asiamies toteaa, että merenkulun alalla on – lainvalmisteluasiakirjoistakin ilmenevin tavoin – käytäntönä solmia työsopimukset varustamo- eikä aluskohtaisiksi ja että työtä näin ollen voidaan työsuhteen kestäessä tehdä eri aluksissa (ks. HE 174/2010, s. 43 ja HE 60/2022, s. 47).

Yritys on selityksissään 12.3. ja 18.6.2021 kertonut, että se oli tarjonnut MT3:n ja MT4:n tehtäviä koko merenkulkuhenkilöstölleen ja että näihin aluksiin siirtyivät työskentelemään vain ne työntekijät, jotka olivat antaneet siirtoon henkilökohtaisen suostumuksensa. Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut selvitystä siitä, miten suostumukset oli hankittu (kirjallisesti vai pelkästään osana suullista keskustelua). Asiassa kuullut henkilöt eivät toisaalta ole kyseenalaistaneet heille tiedoksi annettua yrityksen kertomusta suostumukseen perustuneista siirroista.

Merityösopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti. Sopimuksesta tulee lisäksi käydä ilmi pykälän 2 momentissa luetellut asiat; kuten ”alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa” (6 kohta). Kirjallisuusvaatimuksen on näiden asioiden osalta katsottu koskevan sekä itse työsuhteen perustavaa merityösopimusta että tähän sopimukseen myöhemmin tehtäviä muutoksia (ks. *Tarja Kröger ym.*, Merenkulun työsuhteet, 2. p., Helsinki 2019, s. 85–89). Merityösopimuslain 1 luvun 3 a §:ään (745/2022) on äskettäin otettu myös nimenomainen säännös, jonka nojalla työntekijälle on annettava kirjallisesti tieto työskentelyaluksesta, mikäli se poikkeaa hänen työsopimuksessaan mainitusta (pykälän 1 momentin 1 kohta).

Molempien juuri puheena olleiden säännösten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, ja työnantaja saattaa joutua niiden rikkomisesta rangaistus- ja/tai vahingonkorvausvastuuseen (ks. merityösopimuslain 12 luvun 1 § sekä 13 luvun 20 ja 22 §). Kirjallinen muoto ei kuitenkaan ole merityösopimuksen pätevyyden edellytys (ks. *Kröger ym.*, s. 86–87). Sopijaosapuolia velvoittavina pidetään yhtä lailla heidän suullisia välipuheitaan, vaikka kysymys

olisi asiasta, josta erityösopimuslain mukaan tulee sopia tai tiedottaa kirjallisesti. Myös suullisesti annettu suostumus siirtä MT3:een tai MT4:ään on mahdollista tulkita työnteekopaikan vaihtamista koskeväksi sopimukseksi, missä tapauksessa yritykselle ei olisi syntynyt velvollisuutta käydä yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja.

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että erityösopimuksessa sovitun työnteekopaikan ulottuvuus samoin kuin sen vaihtamista tarkoittavan sopimuksen syntyminen on viime kädessä ratkaistava kunkin työntekijän osalta erikseen. Asiassa esitetty selvitys huomioon ottaen MT3:n ja MT4:n miehistöjärjestelyt on kuitenkin voitu perustaa joko erityösopimuksessa yritykselle annettuun kelpuutukseen tai siirrosta erikseen tehtyyn sopimukseen, eikä näihin järjestelyihin siksi näytä liittyneen yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettua neuvotteluelvotetta.

### 2.3.2 Yhteistoimintalain 6 luvun mukaiset neuvottelut yritystoiminnan muutosten henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä

Yhteistoimintalain 6 lukuun perustuvan neuvotteluelvotteen piiriin kuuluvat henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat yhdestä tai useammasta YTL 32 §:n 1 momentissa luetellusta työnantajan liiketoimintapäätöksestä. Luettelo on tarkoitettu kattavaksi, sillä toiminnan laajuuteen, koneisiin ja laitteisiin sekä palvelutuotantoon ja tuotevalikoimaan kohdistuvien muutosten lisäksi liiketoimintapäätöksiä mainitaan myös ”muut vastaavat yritystoiminnan muutokset” sekä ”työn järjestelyt” (ks. HE 254/2006, s. 56).

Neuvotteluissa käsiteltäviä henkilöstövaikutuksia taas ovat YTL 33 §:n mukaan ”työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin”, samoin kuin ”säännöllisen työajan järjestelyt, – – jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta”.

Neuvotteluelvotteen tulee olla täytetty viimeistään silloin, kun työnantaja päättää henkilöstövaikutuksista. Jos kuitenkin tiedetään, että työnantajan suunnittelema yritystoiminnan muutoksesta seuraa YTL 33 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, joiden toteutumiseen ei tosiasiallisesti voitaisi enää myöhemmin vaikuttaa, on neuvottelut käytävä jo ennen tätä muutosta koskevan liiketoimintapäätöksen tekemistä (ks. esim. *Markus Äimälä – Mika Kärkkäinen*, Yhteistoimintalaki, 3. p., Helsinki 2015, s. 196–197).

Neuvottelut tulee toisaalta aloittaa vasta sitten, kun niissä voidaan käsitellä suunnitellun muutoksen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja YTL 34 §:n mukaisesti. Esimerkiksi työtiloja järjesteltäessä asianmukainen yhteistoimintamenettely edellyttää lähtökohtaisesti sitä, että työnantajalla on esitettävänä paitsi perusteet nykyisten työtilojen muutostarpeelle, myös jonkinlainen konkreettinen suunnitelma niiden uusimiseksi.

Yhteistoiminta-asiamies pitää MT3:a ja MT4:ää koskevan hoitosopimuksen solmimista liiketoimintapäätöksenä, josta aiheutui YTL 33 §:ssä tarkoitettuja, neuvotteluelvotteen piiriin kuuluvia henkilöstövaikutuksia. Sellaisiksi on katsottava ainakin alusten operointilaitteiston muutokset koulutustarpeineen, työkielen vaihtuminen sekä miehistötilojen järjestelyt ja varustelu. Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä henkilöstövaikutukset olivat myös sillä tavoin välittömiä ja väistämättömiä, että neuvottelut on tullut käydä ennen kuin yritys sitoutui hoitosopimukseen.

Yritys ja X olivat keskustelleet uudesta hoitosopimuksesta jo kesällä 2020, mutta asiassa ei ole selvitetty, milloin yrityksessä tehtiin päätös hyväksyä keskustelujen tuloksena syntynyt sopimusluonnos. Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat henkilöt ovat puolestaan katsoneet, että X:n aikomus korvata MT1 ja MT2 nimenomaan MT3:lla ja MT4:llä oli tullut yrityksen tietoon viimeistään kesällä 2020, ja tämä olisi heidän mielestään ollut myös oikea ajankohta käynnistää neuvottelut alusten vaihtumisen henkilöstövaikutuksista.



Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että neuvotteluelvoitteen perusteena on ollut hoitosopimus, jossa yritys sitoutui miehittämään ja operoimaan X:n omistamia aluksia. Yritykselle ei sitä vastoin ole syntynyt neuvotteluelvoitetta vielä niiden kauppasopimusten perusteella, joissa X ja toiset varustamat disponoivat alustensa omistusoikeudesta. Vaikka yrityksen ja X:n välillä oli voimassa jo aiemmin tehty hoitosopimus, sen kohteena olivat vain MT1 ja MT2. Niiden korvaajiksi hankittavat muut alukset – kuten MT3 ja MT4 – eivät siten ole tulleet yrityksen hoitoon ilman erillistä (uutta) sopimusta, joka tässä tapauksessa solmittiin vasta 7.12.2020.

Jotta neuvotteluelvoite olisi saatu täytettyä ennen sopimukseen sitoutumista, yritys on joutunut käymään yhteistoimintaneuvottelut tosiasiallisesti samaan aikaan, kun se neuvotteli hoitosopimuksesta X:n kanssa. X:n menettely näissä sopimusneuvotteluissa taas on vaikuttanut siihen, milloin yritys sai haltuunsa yhteistoimintaneuvottelujen käymiseksi tarpeelliset tiedot. Pelkkä alusten yksilöinti ei anna valmiuksia henkilöstövaikutusten käsittelyyn, vaan neuvottelujen pohjaksi tarvitaan lisäksi selvitys ainakin operointilaitteistosta sekä miehistötiloista. Kun MT3:a ja MT4:ää koskeva kauppasopimus solmittiin syys-lokakuussa, on pidettävä mahdollisena, ettei X:llä itselläänkään ollut vielä kesällä käytettävissä kaikkia niitä tietoja, jotka yritys siltä tarvitsi.

Yhteistoiminta-asiamiehen käyttöön annetuista kokousmuistioista käy ilmi, että uuden hoitosopimuksen henkilöstövaikutuksia käsiteltiin pääluottamusmiesten kanssa 5.11. ja 9.11.2020. Ainakaan käsittelyn lähtökohtien kannalta tätä ajankohtaa ei – edellä esitetty huomioon ottaen – ole pidettävä liian myöhäisenä. Itse hoitosopimus taas allekirjoitettiin vasta noin kuukauden kuluttua, joten pääluottamusmiehiltä saadut ehdotukset ja kannanotot ovat oletettavasti ennättäneet vaikuttaa sopimusta koskevaan yrityksen päätöksentekoon. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin huomauttaa, ettei asiassa ole saatu selvitetynsi ajankohtaa, jolloin yritys tosiasiallisesti päätti hoitosopimuksen solmimisesta.

Työnantajan tulee tehdä henkilöstöosapuolelle YTL 35–36 §:n mukainen neuvottelualoite, jossa ilmoitetaan neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä annetaan asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Aloitteelta ei vaadita kirjallista muotoa, eikä laissa ole säädetty aloitteen tekemisen ja ensimmäisen neuvottelun välisestä vähimmäisajasta. Henkilöstöosapuolelle on kuitenkin varattava riittävästi aikaa valmistautua neuvotteluihin ja perehtyä aloitteen ohessa toimitettuihin tietoihin.

YTL 34 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on neuvoteltava henkilöstöosapuolen kanssa YTL 33 §:ssä tarkoitettujen muutosten perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluille ei ole säädetty vähimmäisaikaa, mutta YTL 38 §:n nojalla neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi vasta sitten, kun työnantaja on menetellyt YTL 34–36 §:ssä edellytetyllä tavalla. Kun työnantaja on tehnyt neuvottelujen kohteena olleesta asiasta päätöksen, hänen tulee tiedottaa sen sisällöstä ja toimeenpanojankohdasta YTL 40 §:n mukaisesti ensi sijassa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden kanssa neuvottelut oli käyty.

Kokousmuistioiden perusteella pääluottamusmiehet A, B ja C osallistuivat 5.11. ja 9.11.2020 järjestettyihin neuvotteluihin, joissa käsiteltiin niin MT3:n kuin MT4:nkin osalta: 1) operatiivista miehitystä, 2) miehistön asuintiloja (hyttijako, tietoliikenneyhteydet, yleiset tilat ja todettujen puutteiden korjaaminen), 3) päihteiden hallussapitoa ("D&A") sekä 4) uutta operointilaitteistoa ja siitä aiheutuvia koulutustarpeita. Yhteistoiminta-asiamiehen käyttöön annetusta aineistosta ei selviä, milloin ja miten kutsu ensimmäiseen neuvotteluun 5.11.2020 (eli neuvottelualoite) oli pääluottamusmiehille esitetty. Sen päätteeksi kuitenkin sovittiin, että neuvottelut jatkuisivat vielä 9.11.2020.

Asiassa kuultujen henkilöiden mukaan yritys ei kummankaan edellä mainitun neuvottelutilaisuuden yhteydessä tuonut ilmi, että kysymyksessä olisivat nimenomaan yhteistoimintaneuvottelut. Heidän mielestään pääluottamusmiehille ei liioin ollut annettu aidon vuorovaikutuksen mahdollistavia tietoja käsiteltävistä asioista. Näiden laiminlyöntien vuoksi pääluottamusmiehet olivat vielä joulukuun 2020 alussa olleet siinä käsityksessä, ettei MT3:n ja MT4:n miehityksestä ollut käyty yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja.

YTL 35 §:ssä tarkoitettu neuvottelualoite on vapaamuotoinen. Sen otsikoinnille tai muulle muotoilulle ei toisin sanoen ole asetettu erityisiä vaatimuksia, eikä sitä ylipäänsä ole pakko esittää kirjallisesti (ks. myös *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 197–198).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan tulee aloitteen esittäessään ilmaista, että se koskee yhteistoimintalain nojalla käytäviä neuvotteluja. Lakiin viittaaminen on tarpeen, jotta henkilöstöosapuoli voisi selvittää, mitä oikeuksia ja velvoitteita neuvotteluihin liittyy, samoin kuin seurata, toteutuvatko nämä oikeudet ja velvoitteet myös käytännössä. Vaikka viittaamisvelvollisuus ei perustu nimenomaiseen säännökseen, se on yhteistoiminta-asiamiehen mielestä johdettavissa lain tarkoituksesta. Tämä tarkoitus toisaalta täyttyy, kunhan henkilöstöosapuoli saa tietää, että neuvottelut käydään yhteistoimintalain puitteissa. Lakiin viittaaminen on neuvottelualoitteen esittämisen tavoin vapaamuotoista, ja työnantajalta vaadittavaan menettelyyn voi viime kädessä vaikuttaa myös se, onko henkilöstöosapuolena yksittäinen työntekijä vai kokenut henkilöstöryhmän edustaja.

Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut käyttöönsä neuvottelualoitetta, joka johti 5.11. ja 9.11.2020 pidettyihin kokouksiin. Näistä kokouksista laadittuihin muistioihin on kuitenkin merkitty otsikoksi ”Yhteistoimintaneuvottelu koskien (MT3:a) ja (MT4:ää)”. Muistioiden perusteella kokouksissa myös käsiteltiin kysymyksiä (kuten asuintiloja ja koulutustarpeita), jotka epäilyksettä kuuluvat yhteistoimintalain 6 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen piiriin. Jälkimmäisestä muistiosta käy niin ikään ilmi, että henkilöstöosapuoli oli esittänyt 5.11.2020 huomautuksia ja tarkennuspyyntöjä, joiden osalta käsittelyä oli jatkettu ja yrityksen vastaukset annettu 9.11.2020. Neuvottelujen laajentamista muihin kuin 5.11.2020 esille otettuihin kysymyksiin ei henkilöstöosapuoli näytä ainakaan muistioiden perusteella vaatineen.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat henkilöt ovat sitä vastoin katsoneet, että neuvottelujen piiriin olisi tullut kuulua myös sähköinen turvallisuusjohtamisjärjestelmä ja että yrityksen esittelemät tupakointi- ja saunajärjestelyt eivät olleet täyttäneet lainsäädännöstä johtuvia vaatimuksia. Heidän mielestään henkilöstöosapuolelle ei liioin ollut annettu aidon neuvotteluvuorovaikutuksen mahdollistavia tietoja.

Yhteistoiminta-asiamies pitää neuvotteluista laadittuja kokousmuistioita kirjauksiltaan hyvin niukkoina. Kirjauksista voidaan kuitenkin päätellä, että kokouksissa käsiteltiin yhteistoimintalain 6 luvussa tarkoitettuja kysymyksiä ja että henkilöstöosapuolella oli tilaisuus esittää niistä omat näkemyksensä.

Vaikka työnantajan vastuulla on nimetä alkamassa olevat neuvottelut yhteistoimintaneuvotteluiksi, ei asiassa toisaalta ole tullut ilmi seikkoja, joiden perusteella pääluottamusmiehet olisivat voineet olettaa osallistuvansa 5.11. ja 9.11.2020 johonkin muuhun tilaisuuteen kuin yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos tilaisuuden oikeudellinen luonne oli jäänyt kutsussa (neuvottelualoitteessa) epäselväksi, voidaan edellyttää, että asiasta käytäisiin keskustelua osapuolten välillä. Sellaista ei kuitenkaan nyt ole kokousmuistioihin dokumentoitu, eivätkä kuuluttavatkaan ole myöhemmin tuoneet esiin mitään tähän viittaavaa.

Kokousmuistioihin sisältyivät muun muassa piirroket alusten tilajärjestelyistä sekä taulukko yrityksen tarpeellisiksi katsomista koulutuksista kohderyhmineen. Koska yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat henkilöt eivät ole yksilöineet, mitä aidon neuvotteluvuorovaikutuksen kannalta olennaisia tietoja yritys oli jättänyt antamatta, ei asiassa ole mahdollista todeta tätä koskevia puutteita. Myöskään sähköisestä turvallisuusjohtamisjärjestelmästä ei ole saatu enempää selvitystä, joten yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa siihen, olisiko kysymys kuulunut käsiteltäväksi nyt arvioitavina olevissa neuvotteluissa.

Kokouksissa olivat esillä myös alusten tupakointi- ja saunatilojen puutteet sekä aikataulu niiden korjaamiseksi. Käsittelyä voidaan tältäkin osin pitää neuvotteluelvoitteen kannalta riittävänä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa arvioida, mitä miehistötiloiltaan puutteellisen aluksen kulussa pitämisestä yritykselle seuraa.

MT3:a ja MT4:ää koskevan hoitosopimuksen solmimisesta on sähköpostikirjeenvaihdon perusteella tiedotettu pääluottamusmiehillä siten kuin YTL 40 §:ssä edellytetään.

Käytettävissään olleen aineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yrityksen ja pääluottamusmiesten kesken 5.11. ja 9.11.2020 käydyt neuvottelut ovat täyttäneet yhteistoimintalain 6 luvussa säädetyt vaatimukset.

### 2.3.3 Yhteistoimintalain 4 luvun mukaiset neuvottelut työntekijöihin kohdistuvasta kameravalvonnasta

Työnantajan tiloissa työntekijöihin kohdistettavan kameravalvonnan edellytykset on säännelty yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 16 ja 17 §:ssä. Työnantaja saa päättää näiden lainkohtien puitteissa sallitusta kameravalvonnasta yksipuolisesti. Ennen kuin valvonta aloitetaan, sen tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät on kuitenkin käsiteltävä yhteistoimintalain 4 luvun mukaan käytävissä neuvotteluissa (ks. YTL 19 §:n 3 kohta sekä HE 254/2006, s. 52).

Sekä MT3:ssa että MT4:ssä oli ennalta asennettuna kameravalvontajärjestelmä, jonka tietosuojaselosteen yritys lähetti kaikille pääluottamusmiehille sähköpostitse 23.12.2020. Selostetta käsiteltiin 28.1.2021 järjestetyssä neuvottelussa, jolloin osapuolet myös laativat yhteisesti järjestelmän käyttöä koskevan ohjeistuksen. Yrityksen edustaja toimitti tämän ohjeistuksen välittömästi alusten päälliköille ja ilmoitti samalla, että valvontalaitteet voitaisiin ottaa käyttöön sen jälkeen, kun ohjeistus oli perehdytetty ja valvottavat tilat merkitty.

Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä edellä mainitun tietosuojaselosteen ja toteaa, että siinä annetaan yksityiskohtainen selvitys niin järjestelmän tarkoituksesta ja tiedonhallinnasta kuin jokaisen kameran, mikrofonin ja valvonta-aseman sijainnista sekä niiden kattamasta alueesta. Tämän selosteen ja osapuolten välillä tammikuussa 2021 käydyt sähköpostikirjeenvaihdon perusteella voidaan katsoa, että kameravalvontaan liittyvä neuvotteluelvoite on tullut sisältönsä puolesta täytetyksi 28.1.2021.

Ennen neuvotteluelvoitteen täyttymistä yritys oli kuitenkin ryhtynyt operoimaan sekä MT3:ä että MT4:ää. Yrityksen oman selityksen mukaan kameravalvontajärjestelmän kattavuus tuli sen tietoon vasta MT3:n operoinnin alkaessa 15.12.2020. Aluksen päällikölle annettiin samana päivänä määräys, jolla järjestelmän käyttö kiellettiin, kunnes sen tarkoitusta ja toimintaperiaatteita olisi käsitelty yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Aluksessa tuolloin olleet työntekijät vaativat puolestaan, että kameravalvonta oli turvallisuussyistä pidettävä käytössä ilman keskeytyksiä. Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemien henkilöiden mielestä yrityksen taas oli(si) tullut tuntea järjestelmä ja sen kattavuus jo ennen operoinnin käynnistämistä. Se, milloin valvonta tosiasiallisesti alkoi, on jäänyt selvittämättä niin MT3:n kuin MT4:nkin osalta.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvotteluelvoite on syntynyt kameravalvontajärjestelmän kattavuudesta riippumatta, koska valvonnan piiriin tuli tiloja, joissa yrityksen työntekijät eivät aiemmin olleet työskennelleet. Lähtökohtana on niin ikään pidettävä, että neuvotteluelvoite täytetään ennen kuin järjestelmä otetaan käyttöön, eikä tähän vaatimukseen vaikuta se, milloin yritys saa haltuunsa neuvottelujen käymiseksi tarvittavat tiedot. Yritys ei myöskään voi käydä kameravalvontaa koskevia neuvotteluja suoraan yksittäisten työntekijöiden kanssa silloin, kun asianomainen henkilöstöryhmä on valinnut itselleen YTL 8 §:ssä tarkoitetun edustajan.

Jos kameravalvonta MT3:ssa ja MT4:ssä alkoi vasta sen jälkeen, kun 28.1.2021 laadittu ohjeistus oli perehdytetty henkilöstölle ja valvottavat tilat merkitty, on yritys epäilyksettä täyttänyt yhteistoimintalain 4 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteensa.

Mikäli kameravalvonta taas käynnistettiin juuri mainittua ajankohtaa aiemmin, ei neuvotteluelvoitetta ollut voitu vielä täyttää; ainakaan suhteessa oikeaan henkilöstöosapuoleen (eli pääluottamusmiehiin A, B ja C). Mahdollisen viivästyksen vakavuutta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon, että MT3:ssa valvonnan kohteeksi tulleet työntekijät olivat 15.12.2020 saaneet tietoonsa järjestelmän toimintaperiaatteet ja vaatineet itse sen käynnissä pitämistä. Vaikka neuvottelut pääluottamusmiesten kanssa käytiin vasta 28.1.2021, yritys oli 23.12.2020 toimittanut heille järjestelmän tietosuojaselosteen sekä pyrkinyt aloittamaan sitä

koskevat neuvottelut mahdollisimman nopeasti. Neuvottelujen lykkääntyminen vuoden 2021 puolelle näyttää ainakin sähköpostikirjeenvaihdon perusteella johtuneen lähinnä osapuolten aikataulujen yhteensovittamisongelmista.

## 2.4 Päätelmät

Työnantaja, joka tahallisesti tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta *yhteistoimintalain 8 luvun (45–51 §:n) säännöksiä*, on määrättävä maksamaan irtisanomisen lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteeksi joutuneelle työntekijälle erityinen, YTL 62 §:ssä säännelty *hyvitys*. Hyvityksen määrää yleinen tuomioistuin, jossa asia tulee käsiteltäväksi työntekijän nostaman kanteen perusteella.

Yhteistoiminta-asiamies on edellä kohdassa 2.3.1 päätenyt siihen, ettei MT3:n ja MT4:n miehitysjärjestelyistä aiheutunut yritykselle yhteistoimintalain 8 luvun mukaista neuvotteluelvoitetta.

*Yhteistoimintalain 4 ja 6 luvun* mukaisten neuvotteluelvoitteiden tehosteena on hyvityksen sijaan YTL 67 §:n 1 momentissa säädetty rikosoikeudellinen seuraamus. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallisesti tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta neuvotteluelvoitteen sisältöä tai henkilöstöosapuolelle annettavia tietoja koskevia säännöksiä (20, 22, 34 ja 36 §), on tuomittava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkorangaistukseen*.

Jos yhteistoiminta-asiamiehellä on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoimintalain 67 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, hänen on yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 7 §:n 1 momentin nojalla tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Yhteistoiminta-asiamies on edellä kohdassa 2.3.2 katsonut, että MT3:n ja MT4:n hoitosopimuksista johtuneita henkilöstövaikutuksia käsiteltiin yhteistoimintalain 6 luvussa edellytetyin tavoin.

Myös alusten kameravalvontajärjestelmän käsittely täytti sisällöllisesti yhteistoimintalain 4 luvussa säädetty vaatimukset. Käsittelyajankohtaa koskevan vaatimuksen täyttyminen riippuu siitä, otettiinkö valvontajärjestelmä MT3:ssa ja/tai MT4:ssä käyttöön ennen kuin 28.1.2021 sovitut toimenpiteet oli toteutettu.

Vaikka valvontajärjestelmän käyttöönotto olisi tapahtunut ennen aikaisesti, asiasta ei yhteistoiminta-asiamiehen mielestä ole tarpeen tehdä ilmoitusta poliisille. Edellä kohdassa 2.3.3 mainitut seikat huomioon ottaen yrityksen tekoa voidaan pitää olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä, eikä yleinen etukaan vaadi ilmoituksen tekemistä.

## 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**