



DN:o 30/1/2021

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) 8 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on käyty yhteistoimintaneuvotteluja useammassa yksikössä alkuvuodesta 2021.

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 28.10.2021. Neuvottelut ovat koskeneet yksiköitä OMA, SFO, CPS, Infra, SCF. Selityksessä on myös mainittu yksiköittäin henkilöstöryhmät, joita neuvottelut ovat koskeneet sekä noudatettavat työehtosopimukset ja henkilöstöryhmien edustajat. Yrityksen selityksessä on myös lueteltu, keiden kanssa mitään yksikköä koskeva yhteistoimintaneuvottelut on käyty ja keitä ko. henkilöt ovat edustaneet.

Kirjallisia liiketoimintapäätöksiä ei ole tehty. Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä on päätetty kunkin yksikön johtoryhmässä alla mainitusti. Lisäksi listauksessa on mainittu henkilöstövaikutukset sekä se, milloin työnantajan selvitys on annettu.

OMA:

- Neuvottelujen aloittamisesta päätetty 11.1.2021
- Yksi henkilö irtisanottu, yhtään ei osa-aikaistettu tai lomautettu. Irtisanottu henkilö työllistyi konsernissa irtisanomisaikana
- Työnantajan selvitys annettu sähköpostitse luottamusmiehille 1.3.2021

SFO:

- Neuvottelujen aloittamisesta päätetty 17.12.2020 siten, että neuvotteluesitys pyritään antamaan 18.1.2021
- Yhtään henkilöä ei irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu
- Työnantajan selvitys annettu sähköpostitse luottamusmiehille 8.2.2021

CPS:

- Neuvottelujen aloittamisesta päätetty 14.1.2021
- Kaksi henkilöä irtisanottu, yhtään ei osa-aikaistettu tai lomautettu

- Työnantajan selvitys annettu sähköpostitse luottamusmiehille 9.3.2021
- Infra:
- Neuvottelujen aloittamisesta päätetty tammikuussa 2021
 - Yhtään henkilöä ei irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu
 - Työnantajan selvitys annettu sähköpostitse luottamusmiehille 10.3.2021
- SCF:
- Neuvottelujen aloittamisesta päätetty 12.1.2021
 - Yhtään henkilöä ei irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu
 - Työnantajan selvitys annettu sähköpostitse luottamusmiehille 10.2.2021

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuultavien mukaan luottamusmiehille on kerrottu Suomen johtoryhmän (jatkossa myös MT) antaneen loppuvuodesta 2020 Suomen osalta kovat tulos-/säästöpainet tulevalle vuodelle 2021 eri yksiköihin. Ensisijaisesti yleiset tavoitteet annetaan Ruotsista, jonka jälkeen ne muotoutuvat Suomeen. Tähän perustuen yksiköissä on tehty päätöksiä, miten säästöt toteutetaan. Useimmissa yksiköissä se on tarkoittanut 8 luvun mukaisia yhteistoimintaneuvotteluja.

Neuvotteluesityksissä oli mainittu tuotannolliset perusteet, mutta kuultavien mukaan on selvää, että kyseessä on ollut myös taloudellisista syistä toimeenpannut neuvottelut kaikissa eri yksiköissä. Jos taloudellisia syitä ei ole mainittu neuvotteluesityksissä, niin työnantaja kieltäytyy yleensä antamasta taloudellisia lukuja vedoten siihen, että kyseessä ei ole taloudellisilla syillä käytävät neuvottelut.

Yritys ei ole selityksessään ilmoittanut sitä, että jotkut ovat ottaneet irtisanomisen vaihtoehtona lähtöpaketin; heidän tehtävänsä on myös päätynyt yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena. Luottamusmiehilläkään ei ole ymmärrystä siitä, *keitä* on irtisanottu, *kuka* on ottanut lähtöpaketin (ja irtisanoutuneet itse), *tai sijoittuneet uudelleen*, koska työnantaja ei kerro näitä tietoja luottamusmiehille.

Kuulemisessa on esitetty yksiköittäin kuultavien tiedossa olevat päättyneiden ja uusien tehtävien sekä irtisanomisten lukumäärät. Kaikkien kohdalla on lisäksi mainittu, ettei luottamusmiehille ole toimitettu selvitystä, moniko on irtisanottu, ottiko joku tai kuinka moni ns. lähtöpaketin ja irtisanoutui itse tai ovatko jotkut työllistyneet uudelleen muihin tehtäviin yrityksessä.

Kuulemisen mukaan yrityksen toimittamat selvitykset päätöksistään luottamusmiehille eivät ole läheskään riittäviä. Yritys polkee ihmisten oikeuksia ja hankaloittaa luottamusmiesten työtä. Yritys kiertää toimintatavallaan velvollisuuksiaan vetoamalla GDPR:ään.

Luottamusmiehet eivät pysty valvomaan TES:n mukaista vähentämisjärjestystä (ei yt-asiamiehen asia, mutta tiedoksi), eivätkä mahdollisia ikään liittyvää syrjintää tai edes sitä, onko yritys noudattanut neuvotteluissa esittämiään muutoksia ja kohdentanut niitä, kuten on esittänyt. Sosioekonomisia syitä ei ole voitu myöskään käsitellä, koska tietoja ei ole annettu kohdentumisista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia ei ole käyty läpi/päivitetty neuvotteluissa. Ainoastaan yleinen, koko yritystä koskeva suunnitelma on käyty läpi pääluottamusmiesten kanssa toisessa tilaisuudessa kuin yt-neuvotteluissa. Yksiköissäkin on suunnitelmia, mutta niitä ei useista pyynnöistä huolimatta käydä luottamusmiesten kanssa läpi, eikä päivitetä yhteistoimintaneuvotteluissa, kuten laki edellyttää.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut henkilöstön edustajien valinnasta työnantajalle tehdyt ilmoitukset, työvoimaviranomaisille tehdyt ilmoitukset, toimintasuunnitelman, neuvotteluesitykset, työnantajan antamat tiedot, yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, työnantajan selvitykset, irtisanomisilmoitukset sekä yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut asiaan liittyvää sähköpostikirjeenvaihtoa.

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 yhdenvertaisuuslain (1325/2014) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisten perusteiden, irtisanomisjärjestyksen tai takaisinottovelvollisuuden täyttämisen arviointi eikä ikään, terveydentilaan tai muuhun syyhyyn perustuvan syrjinnän arviointi.

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 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa tammikuussa 2021 alkaneissa viittä eri yksikköä koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa.

Em. viittä eri yhteistoimintaneuvottelukokonaisuutta (OMA, SFO, CPS, Infra ja SCF) on arvioitu osittain yhdessä, ja erikseen siltä osin kuin se on ollut tarpeellista.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 §) ja neuvottelujen kohdentuminen

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 §)

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen työntekijät jakautuvat

- toimihenkilöihin (ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille),
- ylempiin toimihenkilöihin (ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille)
- työntekijöihin, joihin ei sovelleta työehtosopimusta sekä
- työntekijöihin, joihin sovelletaan Tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta.

Neuvottelut ovat koskeneet

- OMA: toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt
- SFO: toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja työehtosopimuksen ulkopuoliset työntekijät (IPE)
- CPS: toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt, tietotekniikan palvelualan työntekijät ja työehtosopimuksen ulkopuoliset työntekijät (IPE)
- Infra: toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja työehtosopimuksen ulkopuoliset työntekijät (IPE)
- SCF: toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt.

Yrityksessä on 18 toimihenkilöiden luottamusmiestä ja neljä ylempien toimihenkilöiden luottamusmiestä. Tietotekniikan palvelualan työntekijöillä ei ole valittua edustajaa, vaan he valtuuttavat haluamansa edustajan kuhunkin neuvotteluun tai osallistuvat itse.

Neuvottelut on saatujen selvitysten mukaan käyty:

OMA: toimihenkilöiden edustajien EP:n, TJ:n ja MM:n sekä ylempien toimihenkilöiden edustajien PR:n ja AS:n kanssa.

SFO: toimihenkilöiden edustajien EP:n ja TM:n sekä ylempien toimihenkilöiden edustajat PR:n kanssa (edustanut myös kahta työehtosopimusten ulkopuolista työntekijää) sekä työehtosopimuksen ulkopuolisen MK:n kanssa.

CPS: toimihenkilöiden edustajien EP:n (edustanut myös kahta tietopalvelualan työehtosopimuksen piiriin kuulunutta työntekijää), KK:n (EP:n sijaisena 4. neuvottelussa), JK:n ja TJ:n sekä ylempien toimihenkilöiden edustajien PR:n (edustanut lisäksi yhtä työehtosopimusten ulkopuolista työntekijää), AS:n (PR:n sijaisena 7. neuvottelussa) ja OS:n (edustanut lisäksi kahdeksaa työehtosopimusten ulkopuolista työntekijää) kanssa.

Infra: toimihenkilöiden edustajien EP:n, TJ:n ja MM:n (edustanut myös yhtä työehtosopimusten ulkopuolista työntekijää) sekä ylempien toimihenkilöiden edustajien PR:n ja AS:n (edustanut lisäksi neljää työehtosopimusten ulkopuolista työntekijää) kanssa.

SCF: toimihenkilöiden edustajien EP:n, TJ:n ja MM:n sekä ylempien toimihenkilöiden edustajien PR:n ja OS:n kanssa.

Hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 44) mukaan yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 60) mukaan luottamusmies edustaa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

Saadun selvityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä on ollut myös työntekijöitä, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin ja joiden työsuhteisiin työnantaja ei siten sovelleta niiden työehtosopimusten määräyksiä, joiden nojalla luottamusmiehet on valittu. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun selvityksen perusteella em. henkilöt ovat joko valtuuttaneet jonkun tai jotkut henkilöstöedustajista edustamaan itseään tai he ovat osallistuneet neuvotteluihin henkilökohtaisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 8 ja 46 §:issä neuvotteluosapuolista säädettyä.

2.3.2 Neuvottelujen osittaminen

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 63) mukaan neuvottelija ei voida osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO:2020:58 katsonut, että ”*työnantaja oli voinut järjestää eri toimenpiteitä koskevat neuvottelut erikseen ja neuvotella kustakin toimenpiteestä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joiden työ uhkasi toimenpiteen vuoksi vähentyä. Työnantaja vastasi kuitenkin neuvottelujen järjestämisestä siten, että henkilöstön edustajien tiedonsaanti ja mahdollisuus lausua toimenpidevaihtoehtoista toteutuivat myös siltä osin kuin neuvotteluissa nousi esiin kysymyksiä, joilla oli liityntä kumpiinkin neuvotteluihin. Kun tällaisista kysymyksistä oli neuvoteltu asianmukaisesti molemmissa neuvotteluissa, työnantajan ei katsottu laiminlyöneen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisia velvoitteitaan.*”

Yritys on käynyt suurin piirtein samoina ajankohtina viidet yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteet ovat olleet osittain yhteneväiset ja osittain erilliset. Saadun selvityksen mukaan päätös kunkin yhteistoimintaneuvottelukokonaisuuden aloittamisesta on tehty eri toimielimissä. Neuvottelun osapuolista on todettu tämän lausunnon kohdassa 2.3.1, josta käy ilmi, että osapuolet ovat olleet osittain samat kaikissa neuvottelukokonaisuuksissa. Neuvottelupöytäkirjojen ja niiden liitteiden mukaan neuvotteluissa on myös käsitelty muissa neuvottelukokonaisuuksissa käsiteltäviä asioita tarpeellisilta osiltaan. Korkeimman oikeuden em. ratkaisu huomioon ottaen yrityksen menettely vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalaissa säädettyä.

2.3.3 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 neuvottelua 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 neuvotteluesitykset seuraavasti: OMA 13.1.2021, SFO, SFS ja Infra 18.1.2021 ja SCF 21.1.2021.

Kaikissa neuvotteluesityksissä on mainittu neuvottelujen alkamisajat sekä -paikat. Neuvotteluesityksistä käy ilmi suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, alustava arvio toteutettavien toimenpiteiden määrästä, periaatteet toimenpiteiden kohdentamisjärjestyksestä sekä arvio neuvotteluajasta sekä toimenpiteiden toteuttamisajankohdasta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 45 ja 47 §:ssä säädettyä.

2.3.4 Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintasuunnitelma/-periaatteet (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 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintasuunnitelma (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää ja toimintaperiaatteet, kun työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista.

Yrityksen toimittamista liitteistä käy ilmi, että yritys on toimittanut TE-toimistolle neuvottelu-esitykset seuraavasti:

- 14.1. OMA, neuvottelut alkaneet 18.1.2021
- 25.1. CPS, neuvottelut alkaneet 26.1.2021
- 26.1. SCF, neuvottelut alkaneet 26.1.2021
- 26.1. Infra, neuvottelut alkaneet 26.1.2021
- 27.1. SFO, neuvottelut alkaneet 25.1.2021

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä lukuun ottamatta SFO:ta koskevia neuvotteluja, joista ilmoitus olisi tullut tehdä viimeistään neuvottelujen alkaessa 25.1.2021.

Kaikkien neuvotteluiden ensimmäisessä neuvottelussa on pöytäkirjojen mukaan esitetty ja käsitelty toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi mm. suunniteltu aikataulu, menettelytavat, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet, miten työnantaja aikoo tukea irtisanottavien omaehtoista työllistymistä ja koulutukseen hakeutumista. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 49 §:ssä toimintasuunnitelmasta säädettyä.

2.3.5 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.

Yhteistoimintalakia 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..."

2.3.5.1 OMA-yksikköä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 18.1.2021 on pöytäkirjan mukaan käsitelty toimenpiteiden perusteita (mm. yrityksen markkinaposition, muuttunut markkinatilanne, yrityksen uudistunut strategia, automaatioasteen lisääminen, muuttuvan asiakaskäyttäytymisen vaatimukseen vastaaminen ja sisäisen koordinoinnin vähentäminen) ja vaikutuksia (mm. suunnitellut poistuvat, vähenevät ja uudet roolit, lisääntyvän automaation vaikutukset). Vaikutusten käsittelyä on jatkettu neuvotteluissa 25.1., 1.2., 8.2., 15.2., 22.2. ja 1.3.2021. Vaikutuksia, mm. päättyviä tehtäviä, on käyty läpi neuvotteluissa myös yksikkötasolla.

Vaihtoehtojen sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen lieventämisen osalta yhteistoimintaneuvotteluissa on keskusteltu mm. uudelleensijoituksesta, koulutusmahdollisuuksista, oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työllistämistä edistävään koulutukseen sekä vapaaehtoisista työsuhteen päättämissopimuksista, ns. lähöpaketeista.

Neuvotteluissa on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.4 mainitun mukaisesti käsitelty toimintaperiaatteita mukaan lukien irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen piiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 18.1.2021 ja päättyneet 1.3.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

2.3.5.2 CPS-yksikköä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 26.1.2021 on pöytäkirjan (kohta 8) ja sen liitteiden mukaan käsitelty toimenpiteiden perusteita (mm. toiminnan tehostaminen ja kehittäminen ja nykyisten alustojen modernisointi) ja vaikutuksia (mm. toimintatapojen tehostaminen, resurssien optimointi, synergiaetujen saavuttaminen, organisaatiomuutokset, siirrot tehtävistä/tiimeistä toisiin, mahdolliset irtisanomiset tai tehtävien lakkauttamiset). Pöytäkirjan liitteessä on mainittu tarkemmin perusteista ja suunnitelluista muutoksista sekä vaikutuksista.

Vaikutusten käsittelyä on jatkettu neuvotteluissa 2.2., 9.2., 16.2., 23.2., 2.3 ja 9.3.2021. Vaikutuksia on käyty läpi neuvotteluissa myös yksikkötasolla. Neuvotteluissa on käsitelty myös suunniteltua aikataulua.

Vaihtoehtojen sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen lieventämisen osalta yhteistoimintaneuvotteluissa on keskusteltu mm. uudelleensijoituksesta, koulutusmahdollisuuksista, oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työllistämistä edistävään koulutukseen sekä vapaaehtoisista työsuhteen päättämissopimuksista.

Neuvotteluissa on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.4 mainitun mukaisesti käsitelty toimintaperiaatteita mukaan lukien irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen piiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 26.1.2021 ja päättyneet 9.3.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

2.3.5.3 SCF-yksikköä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 26.1.2021 on pöytäkirjan (kohta 8) ja sen liitteiden mukaan käsitelty toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia; mm. toimintamallin ja visioiden yhteensovittaminen, yrityksen strategian tukeminen, digitalisaation kehittäminen, uudelleenorganisointi, roolien ja vastuiden täsmentäminen ja kehittäminen. Pöytäkirjassa on myös mainittu ja sovittu yhden tiimin siirrosta toiseen yksikköön. Vaikutusten käsittelyä on jatkettu neuvotteluissa 2.2. ja 9.2.2021. Vaikutuksia on käyty läpi neuvotteluissa myös yksikkötasolla. Neuvotteluissa on käsitelty myös suunniteltua aikataulua.

Vaihtoehtojen sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen lieventämisen osalta yhteistoimintaneuvotteluissa on keskusteltu mm. uudelleensijoituksesta, koulutusmahdollisuuksista, oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työllistämistä edistävään koulutukseen sekä vapaaehtoisista työsuhteen päättämissopimuksista.

Neuvotteluissa on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.4 mainitun mukaisesti käsitelty toimintaperiaatteita mukaan lukien irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen piiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 26.1.2021 ja päättyneet 9.2.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

2.3.5.4 Infra-yksikköä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 26.1.2021 on pöytäkirjan kohdan 8 mukaan käsitelty toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia; mm. muutosten taustaa, suunniteltuja tehtävien päättymiä ja uusia tehtäviä, transformaatiota, organisoitumista, päällekkäisyyksien vähentämistä ja toimintamallin selkeyttämistä.

Perusteiden ja vaikutusten käsittelyä on jatkettu neuvotteluissa 2.2., 10.2., 18.2., 25.2., 4.3., ja 10.3.2021. Vaikutuksia on käyty läpi neuvotteluissa myös yksikkötasolla. Neuvotteluissa on käsitelty myös suunniteltua aikataulua.

Vaihtoehtojen sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen lieventämisen osalta yhteistoimintaneuvotteluissa on keskusteltu mm. uudelleensijoituksesta, koulutusmahdollisuuksista, oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työllistämistä edistävään koulutukseen sekä vapaaehtoisista työsuhteen päättämissopimuksista.

Neuvotteluissa on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.4 mainitun mukaisesti käsitelty toimintaperiaatteita mukaan lukien irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen piiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 26.1.2021 ja päättyneet 10.3.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

2.3.5.5 SFO-yksikköä koskevat yhteistoimintaneuvottelut

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 25.1.2021 on pöytäkirjan kohdan 8 ja sen liitteiden mukaan käsitelty toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia; uudelleenorganisointi ja tehokkuuden lisääminen. Vaikutusten käsittelyä on jatkettu neuvotteluissa 1.2. ja 8.2.2021.

Vaikutuksia on käyty läpi neuvotteluissa myös yksikkötasolla. Neuvotteluissa on käsitelty myös suunniteltua aikataulua.

Vaihtoehtojen sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen lieventämisen osalta yhteistoimintaneuvotteluissa on keskusteltu mm. uudelleensijoituksesta, koulutusmahdollisuuksista, oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työllistämistä edistävään koulutukseen sekä vapaaehtoisista työsuhteen päättämissopimuksista.

Neuvotteluissa on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.4 mainitun mukaisesti käsitelty toiminta-periaatteita mukaan lukien irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen piiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 25.1.2021 ja päättyneet 8.2.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

2.3.5.6 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.) Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole mainintoja, että neuvotteluissa olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai siihen tehtäviä muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentissa säädettyä, jos muutosten tekeminen on ollut tarpeen ja niitä ei ole tehty.

2.3.6 Toimenpiteiden kohdentumisten käsittelystä yhteistoimintaneuvotteluissa

Kuulemisessa on esitetty näkökanta, jonka mukaan työnantajan toimintatapa olla käsittelemättä päättyvien tehtävien kohdentumista henkilöstöryhmien edustajien kanssa neuvotteluiden aikana tai niiden jälkeen vaikeuttaa neuvotteluja huomattavalla tavalla.

Työnantaja on kuultavien mukaan ilmoittanut seuraavaa:

”Työnantaja toimittaa tiedot yhteistoimintalain 53 §:n edellyttämällä tavalla. Se ei sisällä velvollisuutta nimilistojen tms. tarkempien kohdentamistietojen toimittamiseen. Kohdentumisia on käsitelty neuvotteluissa, kun niissä on käsitelty mm. suunniteltujen toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia. Tällöinkään ei tietenkään puhuta nimillä, vaan tietyistä tehtävistä jne. yleisellä tasolla, ellei poikkeuksellisesti esim. ko. roolien lukumäärästä johtuen ole aivan selvää, keneen vähennys toteutuessaan kohdistuisi. Ne henkilöt, jotka lopulta mahdollisesti joudutaan irtisanomaan, saavat aikanaan irtisanomisilmoituksen, joka sisältää tiedot työsuhteen päättymispäivästä sekä irtisanomisperusteesta.”

Kuultavien mukaan yritys kiertää toimintatavallaan velvollisuuksiaan vetoamalla GDPR:ään. Luottamusmiehet eivät pysty valvomaan TES:n mukaista vähentämisjärjestystä eivätkä mah-

dollisia ikään liittyvää syrjintää tai edes sitä, onko yritys noudattanut neuvotteluissa esittämiään muutoksia ja kohdentanut niitä, kuten on esittänyt. Sosioekonomisia syitä ei ole voitu myöskään käsitellä, koska tietoja ei ole annettu kohdentumisista.

Yhteistoimintalaissa ei ole säännöksiä, jotka velvoittaisivat tai edellyttäisivät, että toimenpiteiden kohteeksi valikoituvia käsiteltäisiin yksilö- tai nimitasolla eikä se yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen ole usein mahdollistakaan. Neuvottelut tulee kuitenkin käydä - ja saada myös päätökseen - ennen kuin työnantaja tekee asiaa koskevat päätökset. Sosioekonomiset syyt, mahdollinen ikä- tai muu syrjintä ei kuulu yhteistoimintalain mukaan käsiteltäviin asioihin.

Kuulemisessa on tuotu esiin myös se seikka, ettei työnantaja ole kertonut henkilöstöryhmien edustajille ns. lähtöpakettien ottaneiden nimiä tai lukumäärää, ts. henkilöitä, jotka ovat itse irtisanoutuneet yrityksen palveluksesta. Työntekijällä on oikeus irtisanoutua yrityksen palveluksesta ja sopia työsuhteen päättämisestä työnantajan kanssa. Työsuhteen päättämisestä sopiminen ei kuulu yhteistoimintalain piiriin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan se seikka, että sopimus työsuhteen päättämisestä tehdään yhteistoimintaneuvottelujen aikana, ei vaikuta asiaan. Näin ollen yhteistoimintalaki ei velvoita yritystä kertomaan, ketkä työntekijöistä ovat sopineet työsuhteensa päättämisestä. Sen sijaan, ottaen huomioon YTL 50 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä, etenkin perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelystä säädetty, voi irtisanoutuneiden ja ns. lähtöpakettien ottaneiden lukumäärän ilmoittaminen olla tarpeen.

2.3.7 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.

Yritys on antanut työnantajan selvitykset henkilöstöryhmien edustajille seuraavasti:

- OMA 1.3.2021
- SFO 8.2.2021
- CPS 9.3.2021
- Infra 10.3.2021
- SCF 10.2.2021

Kuulemisessa on esitetty näkemys, että työnantajan tulisi toimittaa henkilöstöryhmien edustajille kohdentumistiedot henkilö-/nimitasolla, kun ne ovat tiedossa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalaki ei estä edellä kuvattua menettelyä, mutta ei myöskään sitä edellytä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antamat selvitykset vastaavat siten yhteistoimintalain 53 §:ssä säädettyä.

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

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 52 ja 54 §:ssä pöytäkirjojen laatimisesta säädettyä.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.5 Yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoiminta-aineistojen ja -menettelyn kielestä

Osa yrityksen toimittamista neuvotteluesityksistä, neuvottelupöytäkirjoista ja niiden aineistoista sekä työnantajan selityksistä on englanniksi.

Yhteistoiminta-asiamies on aiemmin 18.5.2021 annetun lausuntonsa Dnro 26/1/2020 yhteydessä toimittanut yritykselle yhteistoiminta-asiamiehen antaman ohjeen yhteistoimintamenettelyjen kielestä. Annetun ohjeen mukaan yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen sekä niiden aineistojen kieli on suomi ja/tai ruotsi. Suomen tai ruotsin kielen lisäksi voidaan käyttää muita ns. kolmansia kieliä. Edellä mainittu koskee myös yhteistoimintalain mukaista tiedottamista.

Yhteistoiminta-asiamies uudistaa ohjeistuksen ja kehottaa yritystä jatkossa huomioimaan edellä mainitun asian yhteistoiminta-asioissa.

2.6 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolain 43–45 ja 48 § sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö