



DN:o 40/1/2021

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 syyskuussa 2021 yhteistoimintaneuvottelut.

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 13.12.2021. Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä on ollut yhteistoimintaneuvottelujen aikaan 39 työntekijää. Kesällä 2021 yrityksessä on suunniteltu raskaasti tappiollisen LVI-liiketoiminnan lopettamista vastaavan toimitusjohtajan irtisanouduttua. Tällöin on arvioitu, että uusia LVI-urakoita ei enää tarjota. Yritykseen ei ole jäänyt LVI-liiketoiminnasta vastaavaa henkilöä eikä toimintaan vaadittavista luvista ole ollut varmuutta. Syksyllä 2021 yrityksessä on arvioitu yt-neuvottelujen piiriin kuuluvat henkilöt ja yt-neuvottelut on aloitettu 16.9.2021.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko LVI-toiminnan henkilöstöä. Henkilöstön edustajana toimi 16.3.2021 valittu luottamusmies (jäljempänä A). Neuvottelut käytiin neuvotteluihin osallistuneiden työntekijöiden, luottamusmiehen sekä yrityksen edustajien kanssa. Neuvottelut päättyivät yhteiseen päätökseen irtisanottavien määrästä. Päätös LVI-liiketoiminnan alasajosta tehtiin 22.9.2021. Kaikkien LVI-puolen työntekijöiden työsuhteet päättyivät sen mukaan, kun kesken olevat työmaat saatiin päätökseen. Selitystä annettaessa 16 työntekijää on irtisanottu ja neljä työntekijää on itse irtisanoutunut.

1.2 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 5.5.2022 antaman lisäselityksen mukaan yrityksessä on paikallisesti sovittu, että A edustaa koko henkilöstöä. Kunkin työntekijän työsuhteissa on määritelty, mitä työehtosopimusta sovelletaan ja mihin henkilöstöryhmään ja toimialaan työntekijä kuuluu, esimerkiksi

LVI- vai Sprinkleripuolelle. Yhteistoimintaneuvotteluja koskevien työehtosopimukset ovat olleet Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille sekä Talotekniikan LVI-alan työehtosopimus.

Yhden LVI-työmaan on ilmoitettu olevan lisäselitystä annettaessa kesken, joten kolme LVI-puolen työntekijää suorittaa vielä työt loppuun.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 16.9.2021 annetun neuvotteluesityksen, 16.9.2021 päivätyn toimintasuunnitelman, TE-toimistolle 20.9.2021 toimitetun ilmoituksen, 21.9.2021 käydyn yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan, 21.9.2021 laaditun muistion, 24.9.2021 annetun työnantajan selvityksen, 5.11.2021 päivätyn muistion, organisaatiokaavion, luottamusmiehen valintaa koskevan ilmoituksen sekä 15 irtisanomisilmoitusta.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

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

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla 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 saamiensa tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla työntekijöitä.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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

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

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

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

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen ja myöhemmin saadut tiedot on annettava viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Yritys on toimittanut 16.9.2021 neuvotteluesityksen A:lle sekä 21 yksittäiselle työntekijälle. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelu-aika 21.9.2021 klo 9 sekä neuvottelujen pitäminen etäyhteydellä. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että neuvottelut koskevat kaikkia LVI-puolen henkilöitä. Neuvotteluesityksen mukaan neuvotteluissa käsitellään mahdollisia henkilöstön irtisanomisia. Esityksessä ilmoitetaan edelleen, että LVI-toiminnan kannattavuus on heikkoa ja kyseisestä toiminnasta on päätetty luopua. Alustavaksi vähentämistarpeeksi on ilmoitettu kaikki LVI-puolen työntekijät. Neuvotteluesityksestä ilmenee lisäksi periaatteet, joiden mukaan vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat valikoituvat. Mahdollisten toimenpiteiden toteutumisaikataulun on kerrottu olevan sidoksissa neuvotteluelvoitteen täyttymiseen. Toimenpiteet on määrä käynnistää välittömästi neuvotteluelvoitteen täytyttyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen laatima neuvotteluesitys vastaa ajallisesti ja sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä. Työnantajan antamat tiedot täyttävät myös pääpiirteissään YTL 47 §:ssä säädetyn. Perusteiden osalta esitykseen olisi ollut kuitenkin syytä lisätä tarkentavia tietoja LVI-toiminnan heikosta kannattavuudesta taloudellisten lukujen muodossa, jotta työntekijöillä ja heidän edustajallaan olisi ollut mahdollisimman kattava kuva tilanteesta neuvotteluihin valmistautuessaan.

2.3.2 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §)

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

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

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko LVI-toiminnan henkilöstöä. Lisäselityksen mukaan yrityksessä on paikallisesti sovittu, että luottamusmies edustaa koko henkilöstöä. Kunkin työntekijän työehtosopimuksissa on määritelty, mitä työehtosopimusta sovelletaan ja mihin henkilöstöryhmään ja toimialaan työntekijä kuuluu, esimerkiksi LVI- vai Sprinkleripuolelle. Yhteistoimintaneuvotteluja koskevien työehtosopimukset ovat olleet Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille sekä Talotekniikan LVI-alan työehtosopimus.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut työnantajan edustajina yrityksen toimitusjohtaja ja toimituspäällikkö. Henkilöstön puolelta neuvotteluissa on ollut läsnä luottamusmies A ja kuusi yksittäistä työntekijää. A:n valinnasta on toimitettu 16.3.2021 päivätty ilmoitus, jonka mukaan A jatkaa koko yrityksen luottamusmiehenä toimikaudella 1.3.2021–16.3.2023. Asiakirjan mukaan tieto valinnasta on toimitettu myös liittoon.

Lain esitöiden yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan (HE 254/2006, s. 44) ”yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteen

teissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Näin ollen luottamusmies edustaa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Nämä työntekijät muodostavat yleensä henkilöstöryhmän. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, kumman työehtosopimuksen perusteella luottamusmies on valittu ja mihin henkilöstöryhmään A on kuulunut. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole liioin tietoa siitä, mitä työehtosopimusta kuhunkin yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluneeseen työntekijään on sovellettu. Saadun selvityksen perusteella yrityksessä on sovellettu kahta eri työehtosopimusta, joista toinen on koskenut toimihenkilöitä ja toinen työntekijöitä. Lähtökohtaisesti sekä toimihenkilöiden että työntekijöiden henkilöstöryhmään kuuluvilla järjestäytyneillä työntekijöillä on ollut mahdollisuus valita oma henkilöstön edustaja. Yksinään luottamusmiesaseman myötä A on voinut edustaa oman henkilöstöryhmänsä työntekijöitä yhteistoimintaneuvotteluissa, ei muita. Muilla työntekijöillä on kuitenkin ollut halutessaan mahdollisuus valtuuttaa A toimimaan myös heidän edustajanaan. A:n valinnasta annettu ilmoitus ja paikallisesta sopimuksesta annettu lisäselitys tukevat valtuutuksen antoa. Kun asiassa ei ole esitetty mitään, mikä viittaisi päinvastaiseen, voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen katsoa tulleen käydyiksi yhteistoimintalaissa säädettyjen osapuolien välillä.

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 harkitsevat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitys työllistämistä tukevaksi toimintasuunnitelmaksi (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Yritys on toimittanut 20.9.2021 TE-toimistolle ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Ilmoitukseen on liitetty neuvotteluesitys. Neuvottelut ovat alkaneet seuraavana päivänä 21.9.2021. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Yritys on toimittanut 16.9.2021 päivätyn toimintasuunnitelman. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi yhteistoimintalaissa edellytetyt asiat. Toimintasuunnitelmassa on todettu, että lopullinen työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma valmistuu yhteistoiminnassa yt-neuvotteluiden aikana. Ensimmäisellä ja viimeiseksi jääneellä yhteistoimintaneuvottelukerralla 21.9.2021 on pöytäkirjan mukaan käyty läpi aiemmin toimitettu toimintasuunnitelma.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on toiminut sekä ajallisesti että sisällöllisesti yhteistoimintalain 49 §:ssä edellytetyin tavoin.

2.3.4 Yhteistoimintaneuvottelujen oikea-aikaisuus (YTL 44 § 1 mom.)

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut tulee käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee muutoksia, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Myös YTL 50 §:n mukaan neuvotteluissa käsitellään työnantajan harkitsevia ratkaisuja. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230) mukaan neuvottelujen sisällön asianmukainen toteuttaminen edellyttää, että työnantaja ei ole tehnyt käsiteltävässä asiassa ratkaisua ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessa.

Yrityksen antaman selityksen mukaan kesällä 2021 on suunniteltu raskaasti tappiollisen LVI-liiketoiminnan lopettamista vastaavan toimitusjohtajan irtisanouduttua. Tällöin on arvioitu,

että uusia LVI-urakoita ei enää tarjota. Yritykseen ei ole jäänyt LVI-liiketoiminnasta vastaava henkilöä eikä toimintaan vaadittavista luvista ole ollut varmuutta. Päätös LVI-liiketoiminnan alasajosta tehtiin 22.9.2021.

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi annetun esityksen mukaan ”LVI-toiminnan kannattavuus on heikkoa ja tästä toiminnasta on päätetty luopua, tämän vuoksi yhtiö harkitsee työsuhteiden päättämistä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä.” Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjaan 21.9.2021 on kirjattu neuvotteluesityksen osalta, ”että yrityksen LVI-puolen kannattavuus on ollut heikkoa, yrityksen LVI-toiminta lakkautetaan sekä LVI-toiminnan työntekijät irtisanotaan. Työnantaja arvioi irtisanomismääräksi 22 työntekijää.” Pöytäkirjaan on edelleen kirjattu, että ”koko yrityksen kannattavuuden ja jatkuvuuden vuoksi koko LVI-toiminta on päätetty lopettaa kannattamattomana. Käynnissä olevat LVI-työmaat päättyvät tässä syksyn aikana, viimeisin kevään 2021 lopussa. Työsuhteet päättyvät, kun työmaat päättyvät...” --- ”Todettiin, että yrityksen LVI-toiminnan kokonaan päättyessä, neuvottelujen jatkaminen ei ole perusteltua...”

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen 24.9.2021 annetun työnantajan selvityksen mukaan LVI-toiminta lakkautetaan kannattamattomana ja LVI-toiminnan työntekijät irtisanotaan tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Selvityksen mukaan neuvotteluissa päätettiin irtisanomismäärä, joka on 22 henkilöä. Toimitettujen irtisanomisilmoitusten mukaan ensimmäiset irtisanomiset on annettu 27.9.2021.

Yrityksen tilanne on muuttunut LVI-toiminnan toimitusjohtajan irtisanouduttua. Irtisanoutuminen on mitä ilmeisemmin vaikuttanut LVI-toiminnan jatkumiseen. Lopettamispäätöksen taustalla on vaikuttanut myös toiminnan tappiollisuus. Työntekijöiden irtisanomiset on suoritettu yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen. Saadun selvityksen valossa päätös irtisanomisista ja LVI-toiminnan tosiasiallisesta lopettamisesta on kuitenkin tehty jo ennen ensimmäistä neuvottelukertaa tai ainakin viimeistään neuvottelujen aikana. Ennen neuvottelujen päättymistä tehdyt ratkaisut ovat rajanneet työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa ja tulla kuulluksi suunnitellusta muutoksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan olisi tullut käynnistää yhteistoimintaneuvottelut jo kesällä 2021 ryhtyessään harkitsemaan LVI-toiminnan mahdollista lakkauttamista. Yrityksen voidaan katsoa rikkoneen neuvottelujen oikea-aikaisuudesta yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä 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...”

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty LVI-toiminnan heikon kannattavuuden ja toiminnasta luopumisen takia. Neuvotteluesityksen mukaan mahdolliset irtisanomiset koskisivat kaikkia LVI-puolen työntekijöitä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on esitetty pöytäkirjan mukaan työvoiman vähentämisen perusteita ja vaikutuksia yrityksen taloudellisesta tilanteesta johtuen. LVI-toiminnan kannattamattomuuden on kerrottu jatkuneen jo pitkään. Tilannetta on yritetty korjata aikaisemmillä yt-neuvotteluilla, mutta se ei ole auttanut kuin hetkellisesti. Yrityksen kannattavuuden ja jatkuvuuden vuoksi LVI-toiminta on päätetty kokonaisuudessaan lopettaa. Vaikutusten osalta neuvottelussa on käsitelty käynnissä olevien LVI-työmaiden päättymisaikatauluja ja niiden vaikutusta työsuhteiden päättymisiin. Pöytäkirjaan on kirjattu, että työntekijöitä siirretään mahdollisuuksien mukaan työmailta toisille, niin että työmaat saadaan hoidettua loppuun.

21.9.2021 neuvottelussa on lisäksi käyty läpi työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma ja ne toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen. Vaihtoehtojen osalta on todettu, että työvoiman vähentämiselle ei ole taloudellisesti perusteltuja vaihtoehtoja. Toiminnan supistuessa säästöjä on ilmoitettu haettavan kilpailuttamalla ja päättämällä sopimuksia, pienentämällä toimistotiloja sekä vähentämällä leasing-kustannuksia. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjassa ei ole varsinaisia kirjauksia vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisistä.

Neuvotteluissa on tuotu lyhyesti ilmi neuvottelujen taustalla vaikuttavat taloudelliset syyt. Neuvotteluissa ei ole kuitenkaan neuvotteluaineiston perusteella käyty lainkaan läpi taloudellisia lukuja toiminnan tappiollisuuden takana ja tietoja tarvittavien säästöjen suuruudesta. Saadun tiedon mukaan LVI-toiminnan yt-neuvotteluja on käyty jo aiemminkin. Siitä, mitä tietoja aiemmissa neuvotteluissa on mahdollisesti annettu yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja onko tilanne pysynyt perusteiden osalta samana, ei yhteistoiminta-asiamiehellä ole tietoa. Pelkästään lausunnon kohteena olevia neuvotteluja koskevan aineiston perusteella neuvotteluissa ei ole yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan käsitelty perusteita niin kattavalla tavalla, että työntekijöille olisi voinut muodostua riittävän kokonaisvaltainen kuva yrityksen tilanteesta. Toisaalta, kun huomioidaan aiemmin kappaleessa 2.3.4 neuvottelujen oikea-aikaisuudesta todettu, ja jo tehty päätös, ei perusteiden käsittely ole ollut yhtä merkittävässä roolissa kuin yhteistoimintaneuvotteluissa yleensä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole käsitelty lainkaan vaihtoehtoisia ratkaisuja vaan todettu ainoastaan, että niitä ei ole. Ottaen huomioon edellä lausuttu oikea-aikaisuuden rikkomus, ei vaihtoehtojen käsittely jo tehdyistä päätöksistä johtuen ole voinut edes vastata yhteistoimintalaissa säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen toimenpiteiden perusteiden, vaihtoehtojen ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä. Sen sijaan vaikutusten ja toimintasuunnitelman osalta menettely vastaa yhteistoimintalaissa säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla 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 ja päätetty 21.9.2021. Neuvottelujen on arvioitu voivan johtaa 22 työntekijän irtisanomiseen. Neuvotteluja on käyty kuuden viikon sijasta vain yhden päivän pituisena ajanjaksona. Neuvottelupöytäkirjaan on kirjattu, että ”asia on tullut yhteistoimintamenettelyssä riittävän perusteellisesti käsitellyksi ja työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa. Sovittiin, ettei vähimmäisneuvottelu-aikaa noudateta ja yhteistoimintalain

mukainen neuvotteluelvoite on täytetty ja neuvottelut ovat päättyneet”. Samana päivänä on laadittu vielä samansisältöinen erillinen muistio neuvotteluelvoitteen täyttymisestä.

YTL 51 §:ää koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) perustelujen mukaan ”neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoitteen täyttymisestä voitaisiin sopia myös toisin neuvotteluun osallistuneiden kesken”. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty erisuuntaisia näkemyksiä toisinsopimisen rajoista. Laveimman näkemyksen mukaan osapuolilla olisi jo ennen neuvottelujen alkamista mahdollisuus poiketa paitsi YTL 51 §:ssä säädetystä neuvotteluajasta, myös YTL 50 §:ssä määritellystä neuvotteluelvoitteen sisällöstä (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 3. p. 2015, s. 253–254). Enemmän kannatusta on kuitenkin saanut tulkinta, jonka mukaan neuvotteluelvoitteen täyttymisestä voidaan sopia vasta sitten, kun neuvotteluissa on käsitelty vähentämistoimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. YTL 50 §:n vaatimukset eivät siis olisi sivuutettavissa etukäteen tehtävällä sopimuksella, eikä neuvottelujen jatkamisen tarpeettomuutta voitaisi todeta ennen kuin myös työntekijäosapuoli on saanut tietoonsa kaikki asiaan vaikuttavat tosiseikat (Koskinen – Nieminen – Valkonen, Työsuhteen päättäminen, 4. p. 2019, s. 972–973 ja Lamponen, Yhteistoimintalaki – kommentaari, 2016, s. 188–189).

Edellä todetun mukaisesti neuvottelussa on ollut yhteistoimintalain 50 §:ään liittyviä puutteellisuuksia. Vaikka neuvotteluun osallistuneet osapuolet ovat saattaneet pätevästi sopia neuvotteluajanjakson lyhentämisestä kuudesta viikosta yhteen päivään, tällaisella sopimuksella ei ole voitu vaikuttaa neuvotteluelvoitteen sisältöön eikä kompensoida siinä ilmenneitä puutteita.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole merkintöjä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä, jos henkilöstösuunnitelmaan tarvittavia muutoksia ei ole muulloin käsitelty.

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

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

Yritys on pitänyt yhdessä luottamusmies A:n kanssa yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen Teams-neuvottelun 24.9.2021 ja laatinut neuvottelusta muistion. Muistiosta käy ilmi, että neuvottelussa on kerrottu irtisanottavien määrä (22 henkilöä) ja irtisanomisten kohdistuminen LVI-toiminnan työntekijöihin. Muistiosta selviää myös irtisanomisten toteutusai-kataulu syys-lokakuu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on tiedottanut tekemistään päätöksistä ajallisesti ja sisällöllisesti YTL 53 §:ssä säädetyn mukaisesti.

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

Käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirja, josta käy ilmi neuvottelujen ajankohta ja neuvotteluun osallistuneet. Pöytäkirjaan on kirjattu neuvotteluissa keskusteltuja asioita ja tuloksia. Pöytäkirjan on allekirjoittanut yrityksen toimitusjohtaja ja luottamusmies A.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirja on laadittu YTL 52 ja 54 §:issä säädetyn mukaisesti.

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 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. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö