



## 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) 5 luvun menettelysääntelyn rikkomista, kun yrityksessänne on suunniteltu ja/tai rakenteilla uusia sosiaalituloja uuteen rakennukseen.

### 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 25.1.2021 ja täydennyksen selitykseen 26.1.2021. Yrityksen selityksen mukaan konserni teki yhtiön hallituksessa 16.12.2019 linjapäätöksen, että konserni vuokraa toimistotilat TT Oy:ltä osoitteesta T1 sekä varikko/asennustilat osoitteesta T2 eli kahdesta eri rakennuksesta. Näihin keskitetään kaikki konsernin toiminnot T-kaupungissa. Molemmat kohteet ovat työhöntulo-osoitteita ja niihin rakennetaan niihin liittyville henkilöstöryhmille tarpeelliset sosiaalitulat. T2 on peruskorjauskohde ja T1 uudiskohde.

Hallitus valtuutti toimitusjohtajan sopimaan molemmista kohteista vuokrasopimukset, mahdollisine muutoksineen, jotka eivät ole kokonaisuus huomioiden merkittäviä. Vuokrasopimukset allekirjoitettiin molemmista 22.1.2020.

Selitystä annettaessa kummankaan kohteen sosiaalitulat eivät ole valmiit miltään osin. Kohteen T1 toimistotilojen valmiusaste on sellainen, että runkorakenteita on tehty. T2-kohteen rakennustyöt odottavat rakennuslupaa. Niitä koskeva suunnittelu on kesken.

Yrityksen selityksen mukaan vuokrasopimuksessa sovitun mukaisesti yritys osallistuu yhdessä vuokranantajan kanssa rakennushankkeeseen liittyvien suunnitelmien valmisteluun ja toteuttamiseen. Molempien rakennusten arvioitu valmistumisaika on 02/2022. Yrityksen selityksessä on kerrottu myös vuokranmääräytymisperusteista.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen henkilöstöryhmät ovat ylemmät toimihenkilöt (ml. johto), yhteensä 53 henkilöä, toimihenkilöt, 148 henkilöä ja työntekijät, 115 henkilöä.

Yrityksen selityksessä on kerrottu tarkemmin sosiaalituloista sekä siitä, keiden käytössä nykyiset sosiaalitulat ovat ja missä henkilökunta säilyttää vaatteitaan.

Yrityksen selityksen mukaan tulevat rakennettavat sosiaalitulat, jotka valmistuvat 2022 alkuvuonna, jakautuisivat niin, että T2-rakennukseen tulisi toimipisteitä noin 25 toimihenkilölle ja

kaappi/sosiaalitulat noin 150 henkilölle pääosin asentajille ja työnjohtajille, jotka käyttävät asennustyössä taikka muutoin suojavaatteita. Tälle ryhmälle olisi jaettu 360 kaappia, jotka olisivat käytössä tarpeen mukaan. Lisäksi olisi noin 50 kaappia varattu niille, jotka työmatkaa varten tarvitsevat kaappitilaa, esim. polkupyöräilijät. Kaapit ovat käytössä myös harjoittelijoille yms. tilapäiseen käyttöön. Erikseen on varattu naispuolisten käyttöön 60 kaappia erillisessä sosiaalitulassa, jossa myös olisi varaa työmatkalaisten vaatteiden vaihtoon.

T1-toimistorakennukseen rakennetaan yrityksen mukaan sosiaalituloja, noin 130 henkilön kapasiteetille huomioiden etätyö, poissaolot yms., jolloin läsnäolo prosentti olisi noin 70 %. Tilat olisivat taloudellishallinnollisissa tehtävissä työskenteleville sekä toimihenkilö- että ylempi toimihenkilötyypissä tehtävissä työskenteleville, esimerkiksi valvomohenkilöstö, suunnittelijat ja verkon käyttöön ja valvomoon liittyvät tehtävät. Kellarikerrokseen sijoittuviin sosiaalituloihin tulisi pukeutumistilat ja noin 100 kaappia, riippuen kaappityypistä, sekä suihkutilat.

Yrityksen selityksen mukaan tilojen suunnittelusta ja käytöstä on neuvoteltu henkilöstön edustajien kanssa. Näissä neuvotteluissa on sovittu henkilöstön edustajien kanssa, miten hankkeessa edelleen viedään toimitilasuunnittelua eteenpäin. Lisäksi toimitilahankkeen etenemisestä on infottu henkilöstöryhmien edustajia yhteistoimintaneuvottelukunnan kokouksissa 2/2019, 5.6.2019 sekä 3/2019, 11.10.2019.

Yrityksen intrassa julkaistiin lisäksi 22.1.2020 uutinen uusien toimitilojen sijoittumisesta ja vuokrasopimuksista koko henkilöstölle.

Yrityksen selityksen mukaan henkilöstön edustajat ovat sähköpostilla 14.9.2020 esittäneet neuvottelualoitteen toimitusjohtajalle ja pyytäneet yt-lain 5 luvun mukaista neuvottelua koskien uusia tulevia sosiaalituloja. Toimitusjohtaja on vastauksessaan tiedustellut sopivaa ajankohtaa neuvotteluille ja ehdottanut esimerkiksi yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokousta 8.10.2020 asian käsittelemiseksi. Tämän jälkeen asiasta on yrityksen selityksen mukaan käyty sähköpostikirjeen vaihtoa osapuolten välillä. Pyynnön johdosta sosiaalituloja uuteen kohteeseen käytiin lävitse yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokouksessa 8.10.2020.

Yrityksen selityksen mukaan sosiaalitulat on mitoitettu pienemmälle henkilökuntamäärälle kuin nykyiset tilat, koska henkilöstömäärä on selvästi pienempi kuin nykyisten toimitilojen kapasiteetti. Toisaalta vertailtavuus ei yrityksen mukaan ole helppoa, koska nykyiset tilat ovat 60-luvun perua eivätkä sosiaalituloja koskevat ohjeet varmastikaan olleet silloin samat kuin nyt. Tulevat sosiaalitulat rakennetaan RT 103140 suunnitteluohjeen mukaisesti.

Tiloihin suunnitellaan riittävät peseytymistilat suihkuineen. Toisin kuin nykyisissä tiloissa, saunaa ei ole suunniteltu tiloihin, koska työnantaja ei ole osoittanut varoja saunaan. Sosiaalituloista ei ole vielä tehty päätöstä, vaan niiden suunnittelu jatkuu yksityiskohtien osalta.

Selvityksensä perusteella yritys katsoo, että rakenteilla oleviin uusiin toimitiloihin ja niihin liittyviin sosiaalituloihin on hyvissä ajoin ennakoivasti käyty neuvotteluja henkilöstöryhmien kanssa. Yhteistoimintaneuvotteluissa on sovittu toimintamalli, miten tästä eteenpäinkin suunnitellaan sosiaalituloja yhteistyössä vuonna 2022 keväällä valmistuviin uusiin toimitiloihin.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yrityksen johtoryhmä päätti kokouksessaan 7.9.2020, ettei uusiin toimitiloihin rakenneta saunaa ja nimesi uuden toimitilan suunnitteluun työryhmät, joissa ei ollut mukana henkilöstön valitsevia luottamusmiehiä.

Kuultavien mukaan yrityksen selityksestä puuttuu listasta noin 15 hengen sauna, joka on ollut päivittäisessä käytössä, kuten myös turbiinisalin sauna.

Uusien sosiaalitulojen suunnitelmissa on edelleen yhteiset sosiaalitulat naisille ja miehille. Kaappitulojen ja muiden tilojen riittävydestä on keskusteltu henkilöstön edustajien kanssa. Kaikille tulee varata riittävästi tilaa huolimatta tämän hetkisestä etätyötilanteesta.

Yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokouksessa 2/2019, 5.6.2019 henkilöstön edustajat kysyivät uusista sosiaalityloista, jolloin toimitusjohtaja ilmoitti, ettei mitään uutta ole kerrottavana ja että asiassa tullaan tekemään päätöksiä myöhemmin.

Myös em. neuvottelukunnan kokouksessa 3/2019, 11.10.2019 henkilöstön edustajat kysyivät uusista sosiaalityloista, jolloin toimitusjohtaja kertoi, että asiaa tullaan käsittelemään konsernijaostossa 21.10.2019. Tällä hetkellä ei ole uutta kerrottavaa muuta kuin kaikki mahtuisivat samalla tontille, paitsi ns. pylväsvaara.

Yhteistoimintaneuvottelukunnan kokouksessa 3/2020, 8.10.2020 kiinteistöpäällikkö esitteli uuden toimitilan sosiaalitylojen suunnitelmia ja kertoi, että parhaillaan selvitetään pukukaappien määrää todellisen tarpeen mukaisesti. Kuultavien mukaan työntekijät pyysivät, että heidät otettaisiin mukaan sosiaalitylojen ja kaappien lukumäärän suunnitteluun myös valvomon tarpeen osalta.

Kuultavien mukaan työnantaja järjesti 23.10.2020 henkilöstön vaatimuksesta yhteistoimintaneuvottelut, joissa jätiin erimielisiksi sosiaalitylojen suunnittelun lopputuloksesta (puuttuva sauna ja yhteiset tilat miehille ja naisille).

Kuultavien mukaan henkilöstö ei ole ollut mukana toimitilojen suunnittelussa alusta asti. Mukana ovat olleet työnantajan nimeämät henkilöt, jotka eivät ole olleet henkilöstön edustajia. Henkilöstön edustajat otettiin mukaan työryhmiin vasta yt-neuvottelujen jälkeen. Tässä vaiheessa henkilöstöllä ei ollut enää todellista vaikutusmahdollisuutta sosiaalitylojen suunnitteluun, koska siitä oli jo tehty päätös johtoryhmässä 7.9.2020. Henkilöstö ei hyväksy sitä, että uusissa tiloissa ei ole saunaa eikä todellisesti erillisiä sosiaalityloja miehille ja naisille.

### 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 18.3.2021 saapuneen lisäselityksen mukaan johtoryhmän kokouksessa 7.9.2020 on käsitelty sosiaalityloja seuraavasti:

*”Saunapäätösehdotus ryhmältä: Rakennukseen ei sijoiteta saunatiloja. Välttämättömät peseytymiset työpäivän jälkeen voidaan hoitaa hyvissä suihkutiloissa.*

- *Asiaa käsittelevä ryhmä ei esitä saunan rakentamista*
- *Henkilöstöllä eri näkemys asiasta*
- *Päätettiin, että saunaa ei rakenneta tuleviin uusiin tiloihin.”*

Yrityksen lisäselityksen mukaan johtoryhmä käsitteli asiaa yllä kuvatuksi. Yrityksen johtoryhmässä on henkilöstön edustaja, joka tuolloin oli JE. Yrityksen mukaan se on siten huomionnut henkilöstön edustajan kannan, joka on myös kirjattu pöytäkirjaan.

Yritys toteaa lisäselityksessään, että kuulemisessa esitetty väite saunojen puuttumisesta yrityksen ensimmäisestä selityksestä on virheellinen ja ilmeisesti väärinkäsitys. Yrityksen vastaus kysymykseen, miten tulevat tilat poikkeavat nykyisistä, sisältää tiedon, että nykyisissä tiloissa on saunat.

Yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokouksen 2/2019 sanatarkka pöytäkirjaus on: *”Uusista toimitiloista kyseltiin, toimitusjohtaja kertoi, että mitään uutta ei ole kerrottavana. Asia on edelleen työn alla, mutta päätöksiä tulisi olla tehtynä tämän vuoden puolella.”* Lopulliset vuokrasopimukset allekirjoitettiin paljon tämän jälkeen eli 22.01.2020, jonka jälkeen tilasuunnitelua ruvettiin yksityiskohtaisemmin tekemään konsernin tarpeisiin.

Neuvottelukunnan 3/2020 kokouksen pöytäkirjasta on todettavissa, että neuvotteluja asian osalta jatketaan, siis koskien otsikon mukaisesti uuden toimitilan sosiaalitylojen suunnitelmia, erikseen aikaisemmin lähetettyjen kutsujen mukaisesti. Yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokouksessa siis todettiin etenemistapa sosiaalitylojen suunnittelun osalta, eikä asia jäänyt

riitaiseksi. Yritys viittaa myös YTN:n pöytäkirjaan 23.10.2020 kohtaan kokouksen työjärjestys, jossa on viittaus kokoukseen 8.10.2020 ja jossa todetaan, että silloin sovittiin erillinen neuvottelu ja todettiin, että palaverin 23.10.2020 tarkoitus vastaa YTN:ssa aiemmin 8.10.2020 sovittua.

Yrityksen lisäselityksen mukaan väite, että yt-neuvotteluissa 23.10.2020 olisi jääty erimieliseksi sosiaalitulojen suunnittelun lopputuloksesta (puuttuva sauna ja yhteiset tilat miehille ja naisille) on virheellinen, pöytäkirja ei ole tämän mukainen. Kokouksen pöytäkirjan mukaan jäätiin erimieliseksi sosiaalitulojen osalta vain saunasta, erikseen luottamushenkilötilasta li-säksi. Sanatarkka kirjaus pöytäkirjassa on: *"Henkilöstön edustajien ja yhtiön johdon välille jäi erimielisyyttä saunan tarpeesta uusiin sosiaalituloihin."*

Henkilöstö on yrityksen lisäselityksen mukaan otettu mukaan toimitilojen suunnitteluun yrityksen kuvaamalla tavalla hyvissä ajoin, jolloin suunnitelmia voidaan vielä muuttaa ja kehittää. Sosiaalituloja on muokattu edelleen jatkuvassa prosessissa saatujen palautteiden perusteella. Sosiaalituloja kehitetään edelleen ja muutoksia voidaan tehdä edelleenkin tarpeen mukaan. Yhdessä henkilöstön kanssa yhteistoiminnan kokouksissa on päätetty edustus eri työryhmiin ja työryhmät ovat sen jälkeen kokoontuneet esitetyllä tavalla. Sosiaalituloista ei tehty päätöstä yhtiön johtoryhmässä 7.9.2020, vaan kyseessä oli linjaus vain saunan osalta, johon tuen sen kustannuksista. Erilliset sosiaalitulat järjestetään miehille ja naisille tarpeiden täsmentyessä. Yritys toteaa myös, että rakennusten tavoiteltuun valmistumisaikaan on edelleen yksi vuosi aikaa, joten muutoksia voi edelleen tehdä tarpeen mukaan.

#### 1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan kyse oleellisesti tässä asiassa on se, onko uuden toimitilan ratkaisusta neuvoteltu henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstö katsoo, että työnantaja on kyllä tiedottanut uusien toimitilojen tilanteesta 22.1.2020 jälkeen tekemistään päätöksistä uusien toimitilojen osalta (mm. päätös olla rakentamatta saunaa sosiaalituloihin tehtiin johtoryhmässä 7.9.2020, josta henkilöstön edustaja oli erimielinen). 8.10.2020 kokouksessa työnantaja esitteli valmiiden sosiaalitulojen pohjaratkaisuja. Henkilöstön edustajien näkemys on, että varsinainen ensimmäinen neuvottelu sosiaalituloista pidettiin vasta 23.10.2020 henkilöstön edustajien pyynnöstä, jossa henkilöstön edustajia nimettiin työryhmiin. Rakennustyömaa oli kuitenkin jo niin pitkällä 23.10.2020 jälkeen, ettei todellista vaikutusmahdollisuutta ole ollut.

Kuultavien mukaan työnantaja ei ole esittänyt missään vaiheessa henkilöstön edustajille uusiin toimitiloihin käytettävissä olevia määrärahoja liittyen mm. sosiaalituloihin.

Henkilöstön edustajat katsovat kuulemisen mukaan, että varsinainen YT-lain mukainen neuvottelu uusien toimitilojen sosiaalituloista olisi pitänyt käynnistää työnantajan toimesta viipymättä 22.1.2020 jälkeen, jotta todellinen vaikutusmahdollisuus olisi toteutunut suunnitteluvaiheessa.

#### 1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoiminnan neuvottelukunnan 8.10.2020 kokouspöytäkirjan, YT-neuvottelupöytäkirjan 23.10.2020, varikko-osaprojektin seurantamuistio 2020, valvomopalaveri 21.1.2021, vuokrasopimuksen molempien uusien toimitilojen osalta sekä niiden alustavat vuokra-alueet ja pohjapiirustukset tai työpiirustukset, selvityksen aiemmasta henkilöstöstä yrityksen nykyisissä sosiaalituloissa sekä selvityksen sosiaalituloista.

## 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) sekä työehtosopimusten valvonta.

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 menetellyt yhteistoimintalain 5 luvussa säädetyllä tavalla uusien toimitilojen sosiaalitulojen osalta.

### 2.3 Yhteistoimintalain 5 luvun mukaisesta menettelystä

#### 2.3.1 Neuvotteluvollisuudesta

Yhteistoimintalain 27 §:n mukaan työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiakseen mm. työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa.

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 54) mukaan 27 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan sopimismenettelyn piiriin kuuluisivat myös työpaikan sosiaali- ja näitä vastaavien tilojen suunnittelu ja niiden käyttö työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 166-167) mukaan käsiteltäessä mm. sosiaalituloja koskevia asioita yhteistoiminnassa, työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien on pyrittävä sopimaan niistä, kuten muistakin YTL 5 luvun mukaisista asioista. Jos sopimusta ei saada aikaan, asiat kuuluvat YTL 30 §:n nojalla henkilöstöryhmien edustajien päätösvaltaan, tosin työnantajan osoittamien varojen puitteissa.

Yhteistoimintalaissa ei ole määritelty, mitä ovat lainkohdassa mainitut ”sosiaalitulat tai niitä vastaavat tilat”. Johtoa voidaan hakea työturvallisuuslain (738/2002) 48 §:stä, jossa määritellään työntekijöiden käyttöön asetettavat henkilöstötilat. Näitä ovat seuraavat:

- peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat
- ruokailu-, lepo- ja käymälätilat
- muut henkilöstötilat, joilla voidaan tarkoittaa mm. tauko- ja odotustiloja.

Niiden lisäksi säännöksessä tarkoitettuina sosiaalitylöinä on pidettävä muitakin tiloja, jotka on osoitettu henkilöstön käyttöön henkilöstön omia tarkoituksia varten. Tällaisina tiloina voitaneen pitää esimerkiksi henkilöstön käyttöön varattua ja työpaikan yhteyteen rakennettua kuntosalia tai kerhotilaa.

Edellä mainitut henkilöstötilat on oltava joko työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. YTL 5 luvun mukaisten neuvottelujen piiriin voi kuulua sekä pakollisia että työnantajan muutoin järjestämiä sosiaalitylöitä.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu ensinnäkin sosiaalitylöiden suunnittelu. Työnantajan tulee siis ennen sosiaalitylöiden rakentamista neuvotella asiasta henkilöstöryhmien edustajien kanssa. Yhteistoiminta on toteutettava sosiaalitylöiden rakentamisen ja muutosten ollessa vielä suunnitteluvaiheessa. Työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien on pyrittävä sopimaan suunnitelmien sisällöstä. Jos sopimukseen ei päästä, asian ratkaisevat viime kädessä henkilöstöryhmien edustajat. Henkilöstöryhmien edustajien tulee tehdä ratkaisunsa työnantajan tarkoitukseen myöntämien varojen rajoissa.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 168-169) mukaan sosiaalitylöiden suunnittelun lisäksi niiden käyttö on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Myös tältä osin henkilöstöllä on päätösvalta, jos sopimusta ei saada aikaiseksi. Ilmaisun ”käyttö” lienee käsiteltävä viittaavan lähinnä erilaisiin tilojen käyttöä koskeviin käytännön järjestelyihin ja tilojen käytön ehtoihin.

Henkilöstöryhmien edustajien päätösvalta ei ulotu muun muassa palo- ja työturvallisuuskykyyn, hygienian valvontaan tai muihin vastaaviin säänneltyihin asioihin. Sosiaalitylöiden käyttötarkoitusta ohjaavat siten yhtäältä työnantajalle säädetyt velvoitteet ja toisaalta työnantajan näiden tilojen järjestämiseen osoittamat varat.

Yhteistoimintalain 30 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajien päätöksistä seuraavasti:

*”Jos 27 §:n 1 momentin -- 5 kohdassa tarkoitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.”*

Hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 55) mukaan mm. sosiaalitylöitä koskevista asioista päättäminen kuuluisi siten viime sijassa henkilöstöryhmien edustajille. Tarkoitus on, että he tekisivät päätöksen yhdessä, jos asia koskisi useampaa henkilöstöryhmää. Päätösoikeutta rajoittaisi se, että työnantaja voi päättää mm. sosiaalitylöihin varattavista määrärahoista.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan asiassa kyse on YTL 27 §:n 1 momentin kohdan 5 mukaisista työpaikan sosiaalitylöistä ja niiden suunniteltavista muutoksista. Kyseessä on siis asia, jossa päätöksentekovalta kuuluu viime kädessä henkilöstöryhmien edustajille. Sosiaalitylöiden suunnittelu ja käyttö edellyttävät yhteistoimintalain 5 luvun neuvottelumenettelysääntelyn noudattamista.

### 2.3.2 YTL 5 luvun neuvottelumenettelysääntelystä

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet (YTL 27 § 2 mom.).

Neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan työnantajan on annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteita ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Neuvottelukutsun esittää aina työnantaja, ja neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista (YTL 28 §).

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä (YTL 28 § 3 ja 4 mom.). Yhteistoimintaneuvottelusta laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

Jos 27 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista sosiaalituloista, niiden suunnittelusta ja käytöstä ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat (YTL 30 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen saaman selvityksen mukaan sosiaalituloja on yrityksen kaikkien henkilöstöryhmien käytössä. Yhteistoimintaneuvottelut on siten tullut käydä kaikkien henkilöstöryhmien edustajien kanssa.

Yrityksen lisäselityksen mukaan johtoryhmä on 7.9.2020 päättänyt, ettei uusiin sosiaalituloihin tule saunaa. Yrityksen lisäselitykseen liitetyn johtoryhmän em. kokouspöytäkirjan lainauksen mukaan henkilöstö on ollut eri mieltä asiasta. Johtoryhmään on yrityksen lisäselityksen mukaan kuulunut myös henkilöstön edustaja JE.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole esitetty selvitystä, minkä henkilöstöryhmien edustajakasi ME on valittu ja milloin. Yhteistoiminta-asiamiehen saamien selvitysten mukaan sosiaalituloja koskeva asia koskee kuitenkin yrityksen kaikkia henkilöstöryhmiä, ja asia tulee käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa kaikkien henkilöstöryhmien edustajien kanssa. Asian käsittely johtoryhmässä, vaikka sen kokoonpanoon kuuluisi henkilöstön edustaja, ei täytä yhteistoimintalain 5 luvussa neuvottelumenettelylle asetettuja velvoitteita.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on selvitystensä perusteella tehnyt 7.9.2020 päätöksen, ettei uusiin sosiaalituloihin tule saunoja. Yhteistoimintaneuvottelut olisi siten tullut käydä ennen em. ajankohtaa. Yrityksen selityksestä käy myös ilmi, että henkilöstö on ollut eri mieltä. Henkilöstön mielipide on ollut, että myös uusiin toimitiloihin tulee sauna. Asiassa ei siis ole päästy sopimukseen, vaan työnantaja on tehnyt päätöksen yksipuolisesti.

Yhteistoimintalain 30 §:n mukaan, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa päästä sopimukseen, päätöksen sosiaalituloista tekee henkilöstöryhmien edustajat.

Lisäksi YTL 28 §:n 4 momentin mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Saatujen selvitysten mukaan asiassa ei ole päästy sopimukseen, eikä asiassa ole siten myöskään tehty kirjallista sopimusta.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu kolme yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokouksen pöytäkirjaa (5.6.2019, 27.9.2019 ja 8.10.2019), joissa uusien toimitilojen sosiaalituloista on mainittu seuraavaa:

- 5.6.2019 kokous: alakohta 11. Muut asiat
  - *"Uusista toimitiloista kyseltiin, toimitusjohtaja kertoi, että mitään uutta ei ole kerrottavana. Asia on edelleen työn alla, mutta päätöksiä tulisi olla tehtynä tämän vuoden puolella."*
- 27.9.2019 kokous: alakohta 10. Muut asiat:
  - *"Kysyttiin myös uusista toimitiloista ja toimitusjohtaja kertoi, että asiaa käsitellään konsernijaostossa 21.10. Mitään uutta ei ole kerrottavana, mutta näillä näkymin kaikki mahtuvat samalle tontille [mainitussa osoitteessa], paitsi ns. pylväsvaarasto, mutta se on tälläkin hetkellä erillään muista toimitiloista."*
- 8.10.2019 kokous: alakohta 9. Uuden toimitilan sosiaalitulojen suunnitelma
  - *"[VK] esitteli uuden toimitilan sosiaalitulojen suunnitelmia. Tällä hetkellä selvittään pukukaappien todellisen määrän tarvetta. Työntekijät toivoivat, että"*

*heidät otettaisiin mukaan sosiaalityöläisiä sekä kaappien suunnittelussa, jotta tulee huomioiduksi riittävä tila/määrä työvaatteille. Valvomaiden kaappien sijoitusta tarkastellaan myös, että mihin ne sijoitetaan, niiden tulisi olla lähellä valvomoa.*

- o *Neuvotteluja asian suhteen jatketaan erikseen asianosaisten kanssa aikaisemmin lähetettyjen kutsujen mukaisesti.”*

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoiminnan neuvottelukunnan kokouksissa ei ole ollut kyse yhteistoimintalain 5 luvun 28 §:n mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista. Lisäksi pöytäkirjojen mukaan tilaisuuksissa on vain tiedotettu tilanteesta edellä kuvattun mukaisesti. Myös yrityksen selityksen mukaan kyseisissä tilaisuuksissa on infottu henkilöstöryhmien edustajia.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on lisäksi toimitettu yksi yhteistoimintaneuvottelupöytäkirja. Kyseisen 23.10.2020 pöytäkirjan mukaan *”Toimitusjohtaja kertoi, ettei saunaa rakenneta uusiin tiloihin”. Pöytäkirjasta käy myös ilmi, että eri henkilöstöryhmien edustajat ovat olleet sitä mieltä, että sauna tarvitaan ja pyytäneet mm. kirjaamaan pöytäkirjaan, että ”työntekijäryhmät pitävät saunaa tärkeänä ja että käytäntö jatkuu”. Em. pöytäkirjan loppuun on kirjattu seuraavaa: ”Henkilöstön edustajien ja yhtiön johdon välille jäi erimielisyys saunan tarpeesta uusiin sosiaalityöläisiin. Henkilöstön edustajien ja yhtiön johdon välillä jäätettiin erimielisiksi siitä, tuleeko luottamushenkilöille varata oma erillinen tila.”*

Yrityksen selityksen mukaan saunoja ei uusiin toimitiloihin tule, koska työnantaja ei ole osoittanut varoja saunaan. Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan työnantaja ei ole missään vaiheessa esittänyt henkilöstöryhmien edustajille uusiin toimitiloihin käytettävissä olevia määrärahoja liittyen mm. sosiaalityöläisiin.

Yhteistoimintalain 27 ja 30 §:n mukaan henkilöstöryhmien edustajat tekevät päätöksen mm. työpaikan sosiaalityöläisten ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä työnantajan em. tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa ole saatu aikaan sopimusta asiasta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan kysymys on sosiaalityöläisiin osoitetuista varoista kokonaisuudessaan. Mikäli työnantaja osoittaisi erikseen varat jokaiseen sosiaalityöläisten piiriin kuuluvasta osasta, tarkoittaisi se käytännössä sitä, että työnantaja varojen osoittamisella samalla päättäisi myös sosiaalityöläisten ja/tai niiden käytöstä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen olisi tullut osoittaa varat sosiaalityöläisiin ja sen jälkeen käydä asiasta neuvottelut henkilöstöryhmien edustajien kanssa, ja mikäli yhteistoimintaneuvotteluissa ei olisi saatu aikaan sopimusta, olisi henkilöstöryhmien edustajien tullut tehdä päätös sosiaalityöläisten työnantajan sosiaalityöläisiin osoittamien varojen puitteissa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut yhteistoimintalain 5 luvussa säädettyä neuvotteluvetoa, kun se on yksipuolisesti päättänyt siitä, ettei uusiin sosiaalityöläisiin tule saunaa, käymättä asiasta yhteistoimintaneuvotteluja ja tekemättä asiasta sopimusta henkilöstön edustajien kanssa.

## 2.4 Rangaistussäännökset

Yhteistoimintalain 67 §:n 1 momentin rangaistussäännöksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä muun muassa yhteistoimintalain 28 ja 31 §:ssä säädetään, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.



## 2.5 Ilmoitukset muille viranomaisille

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 7 §:n mukaan *”jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 67 §:ssä --- rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.”*

Yhteistoiminta-asiamiehestä annettua lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 177/2009, pdf-versio s. 18) mukaan *”yhteistoiminta-asiamies voisi jättää ilmoituksen tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä. Tätä arviota tehtäessä on otettava huomioon yhteistoimintaa säätelevä kokonaisuus ja sen osan rikkomuksen vähäisyys tai epäilyyn lainvastaisuuden vaikutukset henkilöstölle taikka työnantajan toiminta laittoman toiminnan vaikutusten estämiseksi tai poistamiseksi, kuten työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä saavutettu sopimus ja työnantajan pyrkimys poistaa menettelynsä lainvastaiset vaikutukset.”*

Ottaen huomioon asian kokonaisuuden, ml. työnantajan pyrkimykset parantaa henkilöstöryhmien edustajien osallistumismahdollisuuksia sekä se, ettei yhteistoiminta-asiamiehellä ole tietoa yrityksen sosiaalituloihin osoittamista varoista eikä toimivaltaa arvioida, olisivatko osoitetut varat mahdollistaneet saunan rakentamisen vai eivät, ei yhteistoiminta-asiamies tee asiassa ilmoitusta poliisille esitutkintaa varten.

Yhteistoiminta-asiamies kehottaa kuitenkin yritystä jatkossa huomioimaan, että ellei sopimusta saada aikaan, tekee päätöksen mm. työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä henkilöstöryhmien edustajat työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa.

## 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