



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on käyty kolmet muutosneuvottelut tammi-toukokuun 2022 aikana.

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 16.5.2022. Selityksen mukaan tammikuussa 2022 työntekijöiden määrä on ollut 45 henkilöä, joista 13 on ollut toimihenkilöitä. Yrityksessä on ollut kaksi henkilöstöryhmää; työntekijät ja toimihenkilöt. Kumpaankin henkilöstöryhmään on sovellettu Teknologiateollisuuden työehtosopimuksia. Toimihenkilöillä on ollut PRO-liiton edustaja, pääluottamusmies A. A:n työsuhde on päätynyt 19.4.2022. Selitystä annettaessa varapääluottamusmies B on hoitanut henkilöstöryhmän edustusta. Työntekijöillä on Teollisuusliiton edustaja, pääluottamusmies C.

Muutosneuvottelut on käynnistetty tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä ja ne ovat koskeneet koko henkilöstöä. Muutosneuvottelut on käyty työnantajan edustajan ja kummankin henkilöstöryhmän edustajan kanssa. Ketään ei ole irtisanottu neuvottelujen tuloksena. Ensimmäisessä vaiheessa toimihenkilöistä lomautettiin yksi 90 päivän määräajaksi ja kaksi henkilöä lyhennetylle työviikolle. Toisella kierroksella kymmenen henkilöä lomautettiin 90 päivän määräajaksi ja loput lyhennetylle työviikolle.

1.2 Yrityksen lisäselitykset

Yritys on antanut lisäselitykset 10.6. ja 23.6.2022. Lisäselitysten mukaan liiketoimintapäätökset, joiden perusteella muutosneuvottelut käynnistettiin, tehtiin yrityksen hallituksessa. Muutosneuvotteluille on ollut painavat taloudelliset syyt ja yrityksen kassatilanne on vaatinut neuvottelujen pitämistä. Resurssit on pitänyt sopeuttaa sopiviksi vallitsevaan tilanteeseen nähdessä. Osalle työntekijöistä on pyritty tarjoamaan toiselta osastolta töitä, sillä muuta korvaavaa työtä ei ole ollut. Viidelle henkilölle on pystytty tarjoamaan muuta työtä. Muiden osalta ainoa vaihtoehto ovat olleet lomautukset. Yritys on pyrkinyt turvaamaan toiminnan jatkumisen. Kyseessä ovat olleet vain määräaikaiset lomautukset, irtisanomisia ei ole toteutettu.

Henkilöstön edustajien valinnasta on annettu suulliset ilmoitukset ja pidetty kyselykierrokset. Uusia/muita vapaaehtoisia halukkaita ei ole löytynyt, joten on jatkettu samalla tavalla. Lisäselityksen yhteydessä on toimitettu kaksien neuvottelujen osalta työvoimaviranomaisille tehdyt ilmoitukset. 7.2.2022 ilmoitusta ei ole löytynyt, mutta oletettavasti sekin on samalla tavalla tehty. 5.1.2022 muutosneuvotteluista ei ole vaadittu pitämään pöytäkirjaa.

5.5.2022 neuvottelujen tuloksena on lomautettu kuusi henkilöä osa-aikaisesti ja yhdeksän kokoaikaisesti. Lomautetut ovat kuuluneet sekä toimihenkilöihin että tuotannontyöntekijöihin. 5.5.2022 lomautukset ovat olleet 90 päivän pituisia (27.5.–14.8.2022) jatkuen edellisten lomautusten perään.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että yhteistoimintalain mukaista menettelyä on rikottu. Kuulemisessa on esitetty kysymys siitä, onko yhden lomautetun työntekijän (jäljempänä D) osalta tosiasiallisesti neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla. Voidaanko työnantajan katsoa neuvotelleen D:n osalta yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla tilanteessa, jossa luottamusmies on ilmoittanut D:lle, ettei hän edusta D:tä neuvotteluissa, koska hän kuuluu eri ammattiliittoon ja työnantaja on ollut tietoinen luottamusmiehen tulkinnasta. D:tä ei ole kutsuttu henkilökohtaisesti neuvotteluihin. D on pyytänyt pariin otteeseen lupaa osallistua neuvotteluihin esimieheltä ja luottamusmieheltä, mutta lupaa ei ole myönnetty. Neuvotteluista on tiedotettu vasta jälkikäteen. Myös neuvottelupöytäkirjat ovat puutteelliset ja jälkikäteen laaditut, eivätkä luottamusmiehet ole huolehtineet asiasta. Lisäksi se, onko neuvotteluissa käsitelty suunniteltavien toimenpiteiden vaikutuksia ja vaihtoehtoja lain edellyttämällä tavalla, on epäselvää.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 4.1., 7.2. ja 5.5.2022 päivätyt neuvotteluesitykset, TE-toimistolle 4.1.2022 ja 9.5.2022 tehdyt ilmoitukset, 7.2.–18.2.2022 ja 5.5.–9.5.2022 välillä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, kymmenen lomautusilmoitusta, luottamusmies A:n 5.1., 12.1., 17.1. ja 7.2.2022 sekä varaluottamusmies B:n 9.5.2022 lähettämät sähköpostit, työsuojeluvaihtoa koskevaa kirjeenvaihtoa sekä työyhteisön kehittämissuunnitelman.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytettävissään TE-toimiston tieto yrityksen tekemistä ilmoituksista ja D:n työsopimus.

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 työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkintaan liittyvät kysymykset myös siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja sen piiriin kuuluvista asioista.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla muutosneuvotteluihin 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 3 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on lomauttanut työntekijöitä talven ja kevään 2022 aikana.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Henkilöstön edustajat ja muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 5 ja 18 §)

Yhteistoimintalain 3 luvun muutosneuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, neuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä (YTL 18.1 §).

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsuhtesopimuksissa tarkoitettua luottamusvaltuutettua.

Yhteistoimintalain esitöiden (HE 159/2021, s. 67–68) mukaan ”henkilöstö voi muodostua useammasta henkilöstöryhmästä, joista kutakin edustaa eri henkilö. Vakiintuneesti työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt ja johto ovat muodostaneet omat henkilöstöryhmänsä. --- Samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin voidaan soveltaa useampia työehtosopimuksia ja henkilöstöryhmässä voi olla järjestäytyneitä tai järjestäytymättömiä työntekijöitä. --- Henkilöstön edustajana toimisi ensisijaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. --- Hänen edustus oikeutensa laajuus ulottuisi lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät.”

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä on ollut kaksi henkilöstöryhmää; työntekijät ja toimihenkilöt. Kumpaankin henkilöstöryhmään on sovellettu Teknologiateollisuuden työehtosopimuksia. Toimihenkilöillä on ollut PRO-liiton edustaja, pääluottamusmies A. A:n työsuhde on päättynyt 19.4.2022. Selitystä annettaessa varapääluottamusmies B on hoitanut henkilöstöryhmän edustusta. Työntekijöillä on Teollisuusliiton edustaja, pääluottamusmies C. Muutosneuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Muutosneuvottelut on käyty työnantajan edustajan ja kummankin henkilöstöryhmän edustajan kanssa.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että onko yhden lomautetun työntekijän D:n osalta tosiasiallisesti neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla. Voidaanko työnantajan katsoa neuvotelleen D:n osalta yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla tilanteessa, jossa luottamusmies on ilmoittanut D:lle, ettei hän edusta D:tä neuvotteluissa, koska hän kuuluu eri ammattiliittoon ja työnantaja on ollut tietoinen luottamusmiehen tulkinnasta. D:tä ei ole kutsuttu henkilökohtaisesti neuvotteluihin. D on pyytänyt pariin otteeseen lupaa osallistua neuvotteluihin esimieheltä ja luottamusmieheltä, mutta lupaa ei ole myönnetty.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan 7.2.–18.2.2022 muutosneuvotteluihin on osallistunut työnantajan edustajana tehtaanjohtaja ja henkilöstön edustajina luottamusmiehet A ja C. 5.5.2022 käynnistetyissä neuvotteluissa on ollut tehtaanjohtajan lisäksi läsnä varaluottamusmies B ja luottamusmies C.

D:n 2.5.2017 päivätyn työsopimuksen mukaan hänen työsuhteessaan sovelletaan Teknolוגiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta.

Yhteistoimintalaissa on säännöksiä henkilöstöryhmän edustamisesta, mutta itse henkilöstöryhmän käsitettä ei lakitekstissä määritellä. Edellä esiintuodusta yhteistoimintalakia koskevasta hallituksen esityksestä käy kuitenkin selvästi ilmi, että lähtökohtaisesti toimihenkilöt muodostavat yhden henkilöstöryhmän, vaikka työnantaja olisi sidottu useampaan toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista tehtyyn työehtosopimukseen, tai vaikka osa toimihenkilöistä olisi muun kuin työehtosopimuksen tehneen yhdistyksen jäseniä tai järjestäytymättömiä.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä ja neuvottelut on näin lähtökohtaisesti tullut käydä edustuksellisesti. Kummallakin neuvottelujen kohteena olleella henkilöstöryhmällä on ollut luottamusmies valittuna. Vaikka D on kuulunut eri ammattiliittoon kuin luottamusmies A, eikä D siten ole voinut osallistua A:n valintaan, lähtee yhteistoimintalaki siitä, että saman henkilöstöryhmän sisällä A toimii myös D:n edustajana yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa asioissa. Yrityksellä ei näin ole ollut yhteistoimintalain säännöksiin perustuvaa velvollisuutta myötävaikuttaa siihen, että A:n lisäksi myös D tai muut toimihenkilöt voisivat osallistua neuvottelutapaamisiin. Eri asia on, että työnantaja voi halutessaan etenkin epäselvissä tilanteissa sallia myös yksittäisten työntekijöiden osallistumisen neuvottelutilaisuuksiin henkilöstöryhmän edustajien ohella. Mitään velvoitetta tällaisen mahdollisuuden tarjoamiseen ei kuitenkaan ole.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sekä työntekijät että toimihenkilöt ovat olleet käydyissä muutosneuvotteluissa edustettuina ja yrityksen menettely vastaa siten yhteistoimintalain 18 §:ssä neuvottelujen osapuolista säädettyä. Yhteistoimintalaissa ei ole säännöksiä henkilöstöryhmän edustajan velvollisuuksista suhteessa hänen edustamiinsa työntekijöihin, eikä yhteistoiminta-asiamiehellä siksi ole toimivaltaa tutkia tällaisten velvollisuuksien mahdollisia laiminlyöntejä.

2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 19 §)

Työnantajan tulee YTL 19 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan ennen muutosneuvotteluiden aloittamista harkitessaan työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi:

1. suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
2. alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
4. arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.3 §).

Neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.4 §).

Teknolוגiateollisuuden työntekijöitä vuosina 2022–2023 koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, että ”työnantajan on huolehdittava, että ennen neuvotteluja annettavat yhteistoimintalain 19 §:n mukaiset tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi. Neuvottelut voidaan aloittaa heti tarpeellisen valmistautumisajan jälkeen.” Toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa vastaavaa kirjausta ei ole.

Yritys on toimittanut 4.1., 7.2. ja 5.5.2022 annetut neuvotteluesitykset. Esityksissä on mainittu neuvotteluaajat 5.1., 7.2. ja 5.5.2022 kellonaikoihin ja neuvottelupaikat. Neuvotteluesityksistä käy ilmi, että neuvottelut ovat koskeneet koko henkilökunnan lomautuksia enintään 90 päivän määräajaksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Neuvotteluesitysten mukaan ne on annettu antamispäivämäärien mukaisesti henkilöstöryhmien edustajille tiedoksi. Muita tietoja neuvotteluesityksissä ei ole ollut.

Toimitetuista neuvotteluesityksistä käy ilmi neuvottelu-aika- ja paikka. Myös neuvoteltava asia on kerrottu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitykset vastaavat sisällöllisesti YTL 19 §:n 1 momentissa säädettyä.

Neuvottelujen koskiessa lomautuksia on esitykset annettava paitsi oikea-aikaisesti myös lisätietoja sisältäen. Ensimmäinen neuvotteluesitys on annettu päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Seuraavista neuvotteluista on tiedotettu samana päivänä, kun neuvottelut ovat alkaneet. Neuvotteluesitykset ovat olleet hyvin suppeita sisällöltään. Neuvottelujen koskiessa koko henkilökuntaa, voidaan tiedon alustavan arvion kohteena olevien työntekijöiden määrästä katsoa tulleen kerrotuksi. Tällöin myöskään vähentämisyjärjestyksen ilmoittaminen ei ole ollut tarpeen. Sen sijaan perusteiden osalta neuvotteluesityksissä olisi ollut syytä tuoda tuotannollisia ja taloudellisia perusteita esiin, jotta henkilöstöryhmien edustajilla olisi ollut mahdollisuus saada kokonaiskuva neuvottelujen taustalla vaikuttavista seikoista ja siten valmistua tuleviin neuvotteluihin. Toimitetuista neuvotteluesityksistä ei käy lainkaan ilmi, mitkä taloudelliset tai tuotannolliset syyt ovat johtaneet lomautustarpeeseen. Myös arvio ajasta, jonka kuluessa lomautukset on ollut määrä panna toimeen olisi tullut ilmoittaa jo neuvotteluesityksiä annettaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, onko yritys ollut sidottu työehtosopimukseen normaalisitovuuden vai yleissitovuuden perusteella. Jos yritys on soveltanut työehtosopimuksia normaalisitovuuden perusteella, ovat työehtosopimuksessa olevat poikkeamat voineet tulla yrityksessä sovellettavaksi. Tällöin on kuitenkin huomattava, että vaikka työntekijöiden työehtosopimuksessa on sovittu toisin neuvotteluesityksen ajallisesta velvoitteesta, on esitys koskenut myös toimihenkilöitä, joiden työehtosopimuksessa vastaavaa poikkeusta ei ole. Lisäksi on syytä huomioida, että myös työntekijöiden edustajalle on työehtosopimuksen mukaan tullut taata tarpeellinen valmistautumisaika. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely ei vastaa toimihenkilöiden osalta YTL 19 §:n 2 momentissa neuvotteluesitysten antamisesta säädettyä ajallista velvoitetta, vaan neuvotteluesitykset on annettu liian myöhään. Myöskään työntekijöiden osalta mahdollisesti sovellettavaksi tuleva työehtosopimuksessa sovittu tarpeellinen valmistautumisaika ei vaikuttaisi etenkään huomioiden annetut tiedot täyttyvän. Asian arvioiminen kuuluu kuitenkin työehtosopimuksen tulkintakysymyksenä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Säädettyjen tietojen osalta yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitykset täyttävät 2 ja 3 kohtien osalta YTL 19.2 §:ssä säädetyn. Sen sijaan edellä kerrotun mukaisesti perusteiden ja aikataulun osalta neuvotteluesitysten ei voida katsoa täyttävän saman säännöksen 1 ja 4 kohdissa edellytystä.

Yritys on toimittanut neuvotteluesityksen 5.1. alkaneista neuvotteluista 4.1.2022 työ- ja elinkeinotoimistolle. 5.5.2022 aloitetuista neuvotteluista ilmoitus on toimitettu 9.5.2022. Yrityksen selityksen mukaan ilmoitus on oletettavasti tehty myös 7.2.2022 alkaneista neuvotteluista. TE-toimistolta saadun tiedon mukaan kyseistä ilmoitusta ei kuitenkaan löydy heidän tiedoistaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tammikuun osalta yritys on menettänyt YTL 19 §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti. Toukokuun neuvottelujen osalta esitys on toimitettu TE-toimistoon vasta samana päivänä kuin neuvottelut ovat päättyneet, eikä menettely näin ajallisesti vastaa siitä säädettyä. Helmikuun neuvottelujen osalta yrityksen voidaan katsoa laiminlyöneen YTL 19.4 §:n säädetyn velvoitteen kokonaisuudessaan.

2.3.3 Muutosneuvotteluiden sisältö ja ajoitus (YTL 17 ja 20)

Muutosneuvottelut on käytävä YTL 20 §:n mukaan yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti ja pyrittävä myötävaikuttamaan

neuvotteluiden etenemiseen. Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi, jos neuvottelut koskevat irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista on käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Myös YTL 22 §:n mukaisia henkilöstön edustajan tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja on käytävä läpi.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 159/2021, s. 97–98) on todettu toimenpiteiden perusteiden osalta: ”Työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. --- Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdotamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta.” Vaikutusten osalta lain esitöissä todetaan seuraavaa: ”Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. --- Neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi kysymystä siitä, onko työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaama arvio vähennystarpeesta oikea.” Vaihtoehtoista kerrotaan puolestaan seuraavaa: ”Jos aiemmassa vaiheessa on ollut esillä muitakin varteenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtojen ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. --- Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteisten toteutustapojen välillä.” Edelleen ”Muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan.”

Muutosneuvottelut on käynnistetty neuvotteluesitysten mukaan tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä ja neuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Yrityksen lisäselityksen mukaan muutosneuvotteluille on ollut painavat taloudelliset syyt ja yrityksen kassatilanne on vaatinut neuvottelujen pitämistä. Resurssit on pitänyt sopeuttaa sopiviksi vallitsevaan tilanteeseen nähden. Osalle työntekijöistä on pyritty tarjoamaan toiselta osastolta töitä, sillä muuta korvaavaa työtä ei ole ollut. Viidelle henkilölle on pystytty tarjoamaan muuta työtä. Muiden osalta ainoa vaihtoehto ovat olleet lomautukset. Yritys on pyrkinyt turvaamaan toiminnan jatkumisen. Kyseessä ovat olleet vain määräaikaiset lomautukset, irtisanomisia ei ole toteutettu.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole ollut käytettävissään tammikuussa 2022 alkaneiden muutosneuvottelujen aineistoa, eikä siten tietoa, mitä neuvotteluissa on keskusteltu ja käsitelty. Luottamusmies A:n työntekijöille ensimmäisen neuvottelutapahtuman jälkeen 5.1.2022 lähettämästä sähköpostista käy ilmi, että neuvottelujen aloittamisen taustalla on merkittävän asiakkuuden menetys. Neuvottelussa on ollut puhetta, että yhdelle osastolle on saatu nou-seva asiakkuus ja myynti selvittää, miten tilanne tulee kehittymään. Myös muita asiakkuuksia on selvittelyn alla. Sähköpostin mukaan toistaiseksi neuvotteluja ei rajata mitenkään, vaan ne koskevat koko henkilöstöä. 12.1.2022 lähetetyn sähköpostin mukaan työntekijöiden neuvottelut ovat päättyneet ja neuvotteluja jatketaan ainoastaan toimihenkilöiden osalta. 17.1.2022 neuvottelun jälkeisessä tiedotteessa on todettu, että toimihenkilöiden neuvotteluja jatketaan ja tilannetta seurataan. Seuraava käytettävissä ollut sähköposti on lähetetty 7.2.2022, jolloin neuvottelujen on todettu päättyneen ja tehty päätös on kerrottu.

Helmikuussa käynnistetyissä muutosneuvotteluissa on 7.2.2022 pöytäkirjan mukaan käyty läpi yrityksen tilauskantaa ja päätetty seurata tilauskannan kehittymistä neuvotteluiden ajan. Säästötarpeiden on ilmoitettu tarkentuvan neuvotteluiden edetessä. Lisäksi ensimmäisellä neuvottelukerralla on kerrottu, milloin mahdolliset lomautukset alkaisivat. 10.2.2022 neuvottelukerralla on pöytäkirjan perustella käyty tilannetta läpi ja todettu, ettei oleellisia muutoksia ole mihinkään suuntaan. Tilauskannan kehittymistä on ilmoitettu seurattavan ja säästötavoitteet pyrittävän laskemaan tuleviin neuvotteluihin. Seuraavalla neuvottelukerralla 16.2.2022

on edelleen käyty tilannetta läpi ja kerrottu, ettei muutoksia ole mihinkään suuntaan. Lomautuksille on todettu olevan tarvetta ja lomautusten on ilmoitettu koskevan koko henkilöstöä. Viimeisellä neuvottelukerralla 18.2.2022 on todettu, että neuvottelut päätetään, eikä oleellisia muutoksia ole. Samalla on käyty tehtyä päätöstä läpi ja kerrottu lomautusten kestot ja niiden määrä.

Toukokuun neuvottelupöytäkirjojen perusteella ensimmäisellä neuvottelukerralla 5.5.2022 on käyty yrityksen tilauskantaa ja talustilannetta läpi. Muutosta parempaan ei ole todettu tapahtuneen. Lisäksi on keskusteltu neuvotteluajasta ja lomautusilmoitusajasta. Seuraavalla ja viimeiseksi jääneellä neuvottelukerralla 9.5.2022 neuvottelujen on todettu päättyneen. Tilaisuudessa on käyty läpi paitsi edellisellä kerralla kirjattuja asioita myös jo päätettyjä lomautuksia. Edellä mainittua enempää niin helmikuun kuin toukokuunkaan pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia.

Tammikuussa aloitetut muutosneuvottelut ovat johtaneet yhden toimihenkilön kokoaikaiseen 90 päivän määräaikaiseen lomautukseen ja kahden osa-aikaiseen lomautukseen. Helmikuussa aloitettujen neuvottelujen tuloksena on lomautettu kymmenen työntekijää 90 päivän määräajaksi ja loput lyhennetyllä työviikolla. Toukokuun neuvottelujen tuloksena on lomautettu kuusi henkilöä osa-aikaisesti ja yhdeksän kokoaikaisesti.

Tammikuun neuvottelupöytäkirjojen puuttuessa ja helmi-toukokuun neuvottelupöytäkirjojen ollessa hyvin suppeita on yhteistoiminta-asiamiehellä kirjallisen aineiston perusteella rajalliset mahdollisuudet arvioida käytyjen neuvottelujen sisältöä. Aineistosta käy kuitenkin selville, että yrityksellä on mitä ilmeisimmin ollut tuotannolliset ja taloudelliset perusteet vähentämistoimille. Sen sijaan se, miten kattavasti niistä on kerrottu neuvotteluissa, on epäselvää. Muutosneuvottelujen pohjautuessa taloudellisiin perusteisiin on neuvotteluesityksessä tai viimeistään neuvottelujen alkupuolella tuotava esiin myös tavoitellun säästön suuruus. Helmikuun ja toukokuun neuvotteluissa on ollut keskustelua tilauskannasta. Helmikuun neuvotteluissa on lisäksi ilmoitettu, että säästötarpeet tarkentuvat neuvottelujen kuluessa ja ne pyritään laskemaan myöhemmin neuvottelujen aikana. Mitään merkintöjä siitä, että säästötavoite olisi myöhemmin ilmoitettu ei ole. Kolmet eri muutosneuvottelut ovat pitkälti pohjautuneet samoihin perusteisiin ja olleet jatkumoa toisilleen. Ensimmäisissä muutosneuvotteluissa tammikuussa on luottamusmies A:n lähettämien sähköpostien perusteella keskusteltu taustalla vaikuttaneesta asiakkuuden menetyksestä. Siitä, onko samassa yhteydessä annettu myös taloudellista tilaa kuvaavia laskelmia ja lukuja asiakkuuden menetyksen merkityksestä, ei ole tietoa. Jos tammikuun neuvotteluissa on annettu perusteelliset tiedot muutosneuvotteluihin johtaneesta tilanteesta, ei ymmärrettävästi heti perään pidetyissä neuvotteluissa ole ollut enää samanlaista tarvetta perusteiden avaamiseen. Jos puolestaan ensimmäisen neuvottelukierroksen sisältö vastaa myöhemmin pidettyjen muutosneuvottelujen suppeaa sisältöä, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöryhmien edustajien kanssa ole käsitelty yhteistoimintalain 20 §:n mukaisesti riittävän kattavassa määrin toimenpiteiden perusteita.

Käydyt muutosneuvottelut ovat neuvotteluesitysten mukaan koskeneet yrityksen koko henkilökuntaa. Kuitenkin neuvottelujen päätyttyä vain osa työntekijöistä on lomautettu. Tammikuun neuvottelujen aikana työntekijöiden henkilöstöryhmän osalta neuvottelut ovat päättyneet toisen neuvottelukerran jälkeen, vaikka edellisellä neuvottelukerralla ei ole tehty lainkaan rajauksia kohdentumisien suhteen. Työnantajan näkemyksen muuttuessa neuvottelujen kuluessa kohdentumisien määrästä tai kohteesta, on niistä käytävä keskustelua jo neuvottelujen aikana, jotta työntekijöiden edustajilla säilyy selkeä kokonaiskuva siitä, mistä neuvotellaan. Jos puolestaan näkemys pysyy neuvotteluesityksen mukaisena, on myös se syytä tuoda neuvotteluissa esiin. Helmikuussa käynnistetyissä muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen valossa kerrottu lomautusten kohdentumisesta. Sen sijaan toukokuun osalta neuvottelupöytäkirjoissa ei ole mitään kirjauksia vaikutusten käsittelemisestä ennen päätösten kertomista. Tammikuun muutosneuvotteluissa tilanne on puolestaan muuttunut huomattavasti neuvotteluesityksestä. Käytettävissä olevan aineiston osalta vaikuttaa siltä, ettei kohdentumisien muutoksesta olisi keskusteltu ainakaan työntekijöiden henkilöstöryhmän kanssa ennen päätösten tekoa. Jos tällaista keskustelua ei ole käyty, ei vaikutusten käsittely vastaa

yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 20 §:ssä säädettyä toukokuun neuvottelujen lisäksi myöskään tammikuun osalta.

Pöytäkirjoissa ei ole lainkaan kirjauksia vaihtoehtojen käsittelystä tai tavoista rajoittaa neuvottelujen kohteena olevaa henkilöpiiriä. Myöskään kielteisten seurausten lieventämisestä ei ole ollut keskustelua. Yritys on tuonut selityksissään esiin, että viidelle henkilölle on pystytty tarjoamaan muuta työtä. Tammikuun neuvottelupöytäkirjojen puuttuessa, yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa siihen, miten asiaa on ensimmäisissä neuvotteluissa käsitelty. Toimitettujen sähköpostien valossa ainakin eri asiakkuuksien kehitystä on pyritty selvittämään. Vaikka yrityksen vaihtoehtoiset ratkaisut ovat varmasti olleet muutosneuvottelujen aikaan vähissä, olisi myöhemmissä neuvotteluissa helmi-toukokuussa vähintäänkin pitänyt tuoda ilmi aiemmin käsiteltyjen asiakkuuksien kehittyminen ja niiden tuomat mahdollisuudet. Myös erilaisista vapaaehtoisista järjestelyistä olisi ollut hyvä keskustella ja siten mahdollisesti saada kohteeksi joutuvien piiriä rajoitettua. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vaihtoehtojen ja seurausten lieventämisen osalta ainakin helmi- ja toukokuun muutosneuvotteluihin on liittynyt puutteellisuksia, eikä yrityksen menettely vastaa YTL 20 §:ssä säädettyä.

Muutosneuvottelujen osalta on syytä huomioida myös niiden ajoittamiseen liittyvä velvoite. Yhteistoimintalain 17 §:n 1 momentin mukaan muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Oikeuskirjallisuudessa (Lehto–Engblom, Uusi yhteistoimintalaki 2022, s. 139, Äimälä–Kärkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230) on vakiintuneesti katsottu, että neuvottelut on paitsi aloitettava myös saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian. Neuvottelut on näin ensin todettava päättyneiksi ja vasta sen jälkeen työnantaja voi tehdä neuvoteltavaa asiaa koskevat ratkaisut.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen pöytäkirjojen perusteella viimeisillä neuvottelukerroilla on sekä helmikuussa että toukokuussa 2022 kerrottu tehdyt päätökset ennen neuvottelujen päättymistä. Etenkin toukokuun neuvottelujen osalta viimeistä neuvottelukertaa, jossa tehdyt päätökset on kerrottu, on edeltänyt ainoastaan yksi neuvottelukerta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan helmikuussa ja toukokuussa aloitettujen neuvottelujen osalta katsoa tehneen päätökset ennen neuvottelujen päättymistä ja näin rikoneen muutosneuvottelujen ajoituksesta säädettyä.

2.3.4 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen (YTL 23 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa. Neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos lomauttamiset koskevat alle kymmentä työntekijää tai jos neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi. (YTL 23 §).

Sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä koskevien Teknologiateollisuuden työehtosopimusten mukaan neuvotteluaika lasketaan alkavaksi jo neuvotteluesitysten tekemisestä.

Ensimmäiset yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 5.1.2022 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 7.2.2022. Tammikuun neuvotteluja koskeva neuvotteluesitys on annettu 4.1.2022. Seuraavat neuvottelut on aloitettu välittömästi ensimmäisten neuvottelujen päätyttyä 7.2.2022 ja neuvotteluja koskeva neuvotteluesitys on annettu samana päivänä. Muutosneuvottelut ovat päättyneet 18.2.2022. Ensimmäinen toukokuun neuvottelu on pidetty ja neuvotteluesitys annettu 5.5.2022 ja viimeinen neuvottelutilaisuus on ollut 9.5.2022. Kaikki kolme neuvottelua ovat koskeneet enintään 90 päivän määräaikaista lomauttamisia.

Sekä helmikuussa, että toukokuussa 2022 aloitettujen muutosneuvottelujen osalta ensimmäisellä neuvottelukerralla on sovittu pöytäkirjojen mukaan, että helmikuun osalta neuvottelu-aika on kymmenen päivää ja toukokuun osalta viisi päivää. Vaikka neuvotteluajasta voidaan sopia toisin neuvotteluihin osallistuvien osapuolten kesken, ei sopimusta voida tehdä etukäteen, vaan vasta neuvottelujen alettua. Neuvottelujen on lisäksi täytettävä YTL 3 luvussa säädetyt vaatimukset mukaan luettuna neuvottelujen sisältöä koskevat 20 §:n vaatimukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluajan lyhentämisestä onkin syytä sopia vasta siinä vaiheessa, kun käsiteltäviä asioita katsotaan läpikäydyn riittävässä määrin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tammikuussa 2022 aloitetut muutosneuvottelut ovat täyttäneet ajallisen neuvotteluvelvoitteen. Siihen ovatko ne myös sisällöllisesti täyttäneet niille asetetut velvoitteet, ei yhteistoiminta-asiamies voi kirjallisen aineiston puutteellisuuden vuoksi ottaa kantaa. Sen sijaan helmikuussa ja toukokuussa käynnistetyissä muutosneuvotteluissa on ollut edellä kappaleessa 2.3.3 lausutun mukaisesti sisällöllisiä puutteita. Kun lisäksi otetaan huomioon, että neuvottelujen ajallisesta velvoitteesta on sovittu jo ennen kuin asioita on käyty läpi, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen helmi- ja toukokuun muutosneuvottelujen voida katsoa täyttäneen YTL 23 §:ssä säädettyä. Työehtosopimukseen kirjattu, ei huomioon ottaen neuvotteluesitysten antopäivä, antane aiheutta arvioida asiaa toisin.

2.3.5 Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys (YTL 24 ja 25 §)

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia muutosneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriaävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirjat, jollei toisin sovita. (YTL 24 §).

Yrityksen lisäselityksen mukaan 5.1.2022 muutosneuvotteluista ei ole vaadittu pitämään pöytäkirjaa. Kuulemisessa on tuotu esiin, että neuvottelupöytäkirjat ovat puutteelliset ja jälkikäteen laaditut, eivätkä luottamusmiehet ole huolehtineet asiasta.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu 7.2. ja 5.5.2022 aloitettujen muutosneuvottelujen pöytäkirjat. Pöytäkirjoista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja lyhyesti se, mitä neuvotteluissa on käyty läpi ja mihin on päädytty. Neuvottelupöytäkirjoja ei ole allekirjoitettu, eikä niitä ole varmennettu millään tavalla. Pöytäkirjoissa ei ole myöskään kirjauksia siitä, että muusta olisi sovittu.

Vaikka työnantajan ei tarvitse säännöksen mukaan laatia käydyistä neuvotteluista pöytäkirjoja, jollei sitä nimenomaisesti pyydetä, on pöytäkirjojen pitäminen myös työnantajan etu. Yhteistoimintalain velvoitteiden täyttäminen on työnantajalle asetettu velvollisuus. Epäselvissä tilanteissa pöytäkirjojen avulla työnantaja pystyy näyttämään toteen velvoitteidensa täyttämisen. Edellä mainitusta johtuen pöytäkirjat on hyvä pitää niin kattavina, että niistä käy ainakin yhteistoimintalaissa edellytettävien asioiden läpikäyminen ilmi.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan helmikuun ja toukokuun neuvottelupöytäkirjat ovat hyvin suppeat, mutta ne täyttävät kuitenkin sisällöllisesti YTL 24 §:ssä asetetut minivaatimukset. Sen sijaan se, vastaako neuvotteluissa käyty keskustelu pöytäkirjoihin kirjattua jää epäselväksi pöytäkirjojen ollessa allekirjoittamattomia ja siten varmentamattomia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa laiminlyöneen pöytäkirjojen tarkastamisesta säädetyt.

Työnantajan on YTL 25 §:n 1 momentin mukaan esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, irtisanotavien, lomautettavien, osa-aikaistettavien tai työ sopimuksen olennaisten ehtojen yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä henkilöstöryhmittäin tai toiminnoinnoin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritystä toimittamaan työnantajan antamat selvitykset. Selvityksiä tai niitä koskevia selityksiä ei ole kuitenkaan toimitettu. Helmikuun ja toukokuun neuvottelujen osalta viimeisellä neuvottelukerralla on pöytäkirjojen mukaan kerrottu lomautuksia koskevat päätökset. Henkilöstön edustaja A on lähettänyt työntekijöille sähköpostia 7.2.2022, josta käy ilmi, että yksi toimihenkilö lomautetaan 90 päiväksi ja kaksi toimihenkilöä lyhennetyllä työviikolla (yksi päivä viikossa lomautusta). B on puolestaan informoinut työntekijöitä 9.5.2022 sähköpostitse ilmoittamalla, että lomautukset jatkuvat samalla tavalla kaksi päivää viikossa 90 päivän määräajalla edellisten lomautusten perään.

Työnantajan selvitystä ei ole säädetty annettavan kirjallisessa muodossa, vaan säännöksen sanamuodon mukaan se voidaan antaa myös suullisesti. Selvitys on kuitenkin tarkoitettu annettavaksi vasta neuvottelujen päättymisen jälkeen. Lausunnon kohteena olevassa asiassa selvitystä vastaavat tiedot on annettu kuitenkin jo viimeisillä neuvottelukerroilla. Myös henkilöstöryhmän edustajien neuvottelujen päättymispäivinä lähettämien sähköpostien perusteella heillä on ollut tieto tehdyistä päätöksistä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksellä ei ole näin ollut enää tarvetta antaa erillisiä selvityksiä asiasta.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia YTL 24 ja 25 §:ien rikkomisesta.

2.4 Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon veloitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

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