

## Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Yhteistoiminta-asiamieheltä on useammassa yhteydessä tiedusteltu, miten muutosneuvottelujen ajallinen täytyminen arvioidaan tilanteessa, jossa työnantajan harkitsemat toimet voivat johtaa sekä enintään 90 päivää kestäviin lomauttamisiin että alle kymmenen työntekijän irtisanomisiin, lomauttamisiin, osa-aikaistamisiin tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen.

### Sovellettavat oikeusohjeet ja oikeuskirjallisuudessa esitetyt kannanotot

Yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n 2 momentin mukaan jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädetyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

Säännöksen sanamuodon mukaan on selvää, että jos henkilöstöön kohdistuvat vähennykset toimien luonteesta riippumatta kohdistuvat yhteensä alle kymmeneen työntekijään on neuvotteluaika 14 päivää. Sama neuvotteluaika koskee tilanteita, joissa neuvotellaan yksistään enintään 90 päivän lomautuksista. Epäselvemmäksi tilanne muuttuu, kun samoissa neuvotteluissa pohditaan esimerkiksi sekä alle kymmenen työntekijän irtisanomista että yli kymmenen työntekijän lomauttamista enintään 90 päiväksi.

Lain esitöissä (HE 159/2021) asiaa ei ole avattu enempää. Esitöistä käy kuitenkin ilmi, että säädetyt vähimmäisneuvotteluaajat vastaavat edeltävän yhteistoimintalain säännöksiä.

Yhteistoimintalakia edeltävän lain yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) 51 §:ssä säädettiin, että jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Jos puolestaan työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Myöskään yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 61–63) neuvottelujen ajallista velvoitetta ei ole avattu säännöksen sanamuotoa enempää. Esitöistä käy kuitenkin 47 §:ää koskevien yksityiskohtaisten perustelujen alta ilmi, että työnantajan annettavista tiedoista koskevassa säännöksessä on haluttu tehdä nimenomainen ero sen välillä, kestäkö lomautus enemmän tai vähemmän kuin 90 päivää.

Oikeuskirjallisuudessa neuvotteluajan pituutta ei ole useiden yhtäaikaisten toimenpiteiden osalta enemmälti pohdittu. Hietala ja Kaivanto ovat kuitenkin tuoneet teoksissaan (Yhteistoimintalaki käytännössä 2018, s.149, 165 ja Uusi yhteistoimintalaki käytännössä 2022, s. 168) esiin kuuden viikon neuvotteluajan osalta näkemyksen, jonka mukaan enintään 90 päivää kestävien lomautusten määrällä ei ole laskennassa merkitystä, koska henkilömäärään lasketaan mukaan ainoastaan irtisanomiset, yli 90 päivän lomautukset ja osa-aikaistamiset.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys**

Ohjeen kohteena olevaan kysymykseen ei ole saatavissa suoraa vastausta yhteistoimintalain 23 §:stä, eikä asiaa ole nimenomaisesti selvennetty lain esitöissä. Nykyisen ja nykyistä lakia edeltävän yhteistoimintalain sananmuodoista käy kuitenkin ilmi, että sillä arvellaanko lomauttamisien kestävä enintään 90 päivää vai sen yli, on arviota tehdessä merkitystä. Lomautuksia voidaan yleisesti pitää lievempänä seuraamuksena kuin pysyvämpiä vähentämistoimenpiteitä. Vielä astetta lievempiä ovat lyhytaikaiset määräaikaiset lomauttamiset, joihin enintään 90 päivän lomauttamisien voidaan katsoa kuuluvan. Lievemmissä tilanteissa myös lyhyempi neuvottelu aika voi olla perusteltua. Se, että kuuden viikon neuvottelu aika on koskenut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n sanamuodon mukaan ainoastaan lomautusten osalta 90 päivää pidempiä lomauttamisia, on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan katsottu tarkoittavan, että sen alle jäävät lomauttamiset eivät voi kuulua pidemmän neuvotteluajan alle.

1.1.2022 voimaan tulleen yhteistoimintalain tarkoituksena ei ole ollut muuttaa oikeustilaa. Vaikka 23 §:n mukaan lähtökohtana on nykyisin kuuden viikon neuvottelu aika, ei voimassa olevan lain sanamuoto estä aiemmin omaksuttua tulkintaa. Kyseisessä säännöksessä on nimenomaisesti lueteltu ne tilanteet, joissa lyhyempi neuvottelu aika tulee sovellettavaksi. Säännöksen sanamuodon mukaan kulloisenkin kohdan osalta arvioidaan erikseen täyttyvätkö luetellut seikat. Kohtia ei ole eroteltu vaihtoehtoiksi toisistaan, vaan useampi kohta voi tulla sovellettavaksi yhtä aikaa. Yhteistoiminta-asiamiehen omaksuman tulkinnan mukaan sillä, kuinka monta työntekijää on arvioitu voivan tulla enintään 90 päivän lomauttamisen kohteeksi, ei ole merkitystä ensimmäisen kohdan täyttymistä arvioidessa. Ensimmäiseen kohtaan sisältyvillä lomautuksilla voidaan katsoa tarkoitettavan ainoastaan yli 90 päivää kestäviä lomautuksia.

Asiaa voidaan pohtia myös siltä kannalta, että jos harkittavana olevasta toimesta järjestettäisiin kahdet eri neuvottelut, joissa toisessa käsiteltäisiin alle kymmenen työntekijän mahdollista irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista ja toisessa enintään 90 päivää koskevia lomauttamisia, olisi neuvottelu aika 14 päivää kumpienkin neuvottelujen osalta. Neuvottelujen käyminen erillisinä ei palvelisi yhteistoimintalain tarkoitusta eikä se myöskään olisi liiketoiminnallisesti taloudellista. Ongelmaksi erillisten neuvottelujen kohdalla voisi nousta muun ohella se, että työntekijät kutsuttaisiin mihinkin neuvotteluun ilman, että jako härittäisi epäilyksiä toimien kohdentumisesta jo ennalta tiettyihin työntekijöihin. Lainsäätäjän tarkoituksena ei liene ollut, että eri vähennystoimien käsitteleminen tarkoituksenmukaisemmalla tavalla samoissa neuvotteluissa johtaisi tilanteeseen, jossa neuvottelu aika pitenisi 14 päivästä kuuteen viikkoon.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ohjeen kohteena olevassa esimerkkitilanteessa, jossa samoissa neuvotteluissa pohditaan sekä alle kymmenen työntekijän irtisanomista että yli kymmenen työntekijän lomauttamista enintään 90 päiväksi, neuvottelu aika on 14 päivää.