



20.2.2019

DNro 16/1/2017

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Lausunnon kohde

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän lausunnon kohteena oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyä koskevia säännöksiä, kun yrityksessä on tammi-helmikuussa 2017 käyty viidet erilliset yhteistoimintaneuvottelut, jotka ovat koskeneet liiketoimintayksiköiden A, B, C ja D eri yksiköitä ja tiimejä.

Neuvottelujen jälkeen yritys on irtisanonut taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä kahdeksan työntekijää ja osa-aikaistanut 21 työntekijää. Lisäksi työntekijöitä irtisanoutui itse vapaaehtoisesti otettuaan lähtöpaketin. Neuvottelujen jälkeen yritys on myös tehnyt toiminnan uudelleen organisointia, jonka seurauksena on avautunut uusia työtehtäviä.

Seuraavassa lausunnossa kuhunkin erilliseen neuvotteluun on viitattu tunnuksilla N1, N2, N3, N4 ja N5. Liiketoimintayksiköiden (A, B, C, D) sisäiset osastot/yksiköt on numeroitu ja kukin tiimi on saanut kirjaintunnisteen.

	Neuvotteluesitys	1. neuvottelu	Viimeinen neuvottelu	Neuvottelujen piirissä olevat yksiköt
N1	9.1.2017	16.1.2017	27.2.2017	A, B1 ja B2 (pois lukien B2x-tiimi)
N2	9.1.2017	16.1.2017	27.2.2017	C1, B3 (pois lukien B3y-tiimi) ja B2x-tiimi
N3	9.1.2017	16.1.2017	27.2.2017	B4 (pois lukien B4z-tiimi ja paikkakuntien L ja K myymälöiden myyjät)
N4	9.1.2017	17.1.2017	28.2.2017	D
N5	25.1.2017	31.1.2017	28.2.2017	B5Aw-tiimi

Asianosaisten kuuleminen ja asianosaisten selitykset keskeisiltä osiltaan

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta hallintolain mukaisesti (34 §:n 1 mom.). Yrityksen selityksistä ja kuulemisessa saaduista tiedoista on pyritty ottamaan seuraavaan mukaan asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

Yrityksen selitykset (16.6.2017 ja 30.10.2017)

Yrityksen selityksen mukaan kyseessä oli viisi erillistä suunnitelmaa, joiden perusteita käytiin kussakin neuvotteluissa erikseen. Kun kussakin liiketoimintayksikössä käytiin omat neuvottelut, on niissä voitu keskittyä kunkin yksikön tekemän suunnitelman perusteisiin ja vaikutuksiin koko neuvotteluajan.

Neuvottelujen jälkeen irtisanottiin yhteensä 8 työntekijää. Lisäksi osa-aikaistettiin 21 työntekijää B4-yksikössä. Uusiin tehtäviin sijoittui yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen yhteensä 42 henkilöä, liiketoimintayksiköittäin A 5 kpl, B 19 kpl, C 17 kpl ja D 1 kpl.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä on kolme henkilöstöryhmää: toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja työehtosopimuksen ulkopuoliset henkilöt. Toimihenkilöihin sovelletaan ICT-alan työehtosopimusta toimihenkilöille ja ylempiin toimihenkilöihin ICT-alan työehtosopimusta ylemmille toimihenkilöille. Työehtosopimusten ulkopuolelle kuuluvat henkilöt ovat ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen ylärajaa koskevan määräyksen ulkopuolella.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan työnantaja kaunistelee irtisanomislukuja jättämällä ilmoittamatta niiden henkilöiden määrät, joiden tehtävä päättyi ja jotka ottivat vapaaehtoisen lähtöpaketin, minkä ehtona oli, että henkilö irtisanoutuu itse. Liiketoimintayksiköstä A ei irtisanottu ketään, mutta yli kymmenelle ylemmälle toimihenkilölle tarjottiin lähtöpakettia, jonka ilmeisesti kaikki ottivat. Liiketoimintayksiköissä B ja C päättyi 76 työtehtävää, mutta irtisanottiin vain 5 työntekijää, koska suurin osa otti lähtöpaketin. Osa työntekijöistä, joilla työtehtävä päättyi, ovat työllistyneet yrityksessä uusiin tehtäviin vakituisesti tai määräaikaisella sopimuksella. Liiketoimintayksikössä D irtisanottiin vain 3, kuitenkin työnsä menetti 17 henkilöä ja useita avoimia paikkoja lakkautettiin. Ainoat D:ssä irtisanotut olivat 59, 61 ja 63 v.

Kuulemisen mukaan B4 yksikössä tehtävistä osa-aikaistettiin 54 kpl ja päätettiin 4 kpl. Jälkimmäisistä kaikki ja suuri osa osa-aikaistettavista eivät asiaa hyväksyneet ja he päätyivät ottamaan lähtöpaketin ja sen myötä käytännössä irtisanoutuivat itse.

Kuulemisen mukaan työnantajan suunnitelma oli keskittää liiketoimintayksikkö B:n tekninen asiakaspalvelu viideltä paikkakunnalta neljälle. Perustelu oli tältä osin puutteellinen ja harhaanjohtava sillä lopettavassa yksikössä yksin työskennelleen työntekijän lisäksi myös T ja R paikkakunnilta päättyi kummaltakin yhden työntekijän työtehtävä ja J paikkakunnalta 11 työtehtävää. 26.1.2017 annetun neuvottelumateriaalin mukaan työnantajan suunnitelman vaikutukset koskivat 15 työtehtävää teknisessä asiakaspalvelussa ja neuvottelun jälkeen päättyvien tehtävien määrä oli sama 15 tehtävää. Kuulemisen mukaan päätös irtisanomisista tehtiin etukäteen ennen neuvotteluja.

Saman työnantajan antaman neuvottelumateriaalin mukaan työnantaja suunnitteli myös R paikkakunnan kahden myyntitiimin päättämistä (2 esimiestä ja 16 työntekijää) ja niiden korvaamista yhdellä toimitustiimillä (esimies ja 8 henkilöä). Kuulemisen mukaan tämäkin toteutui täysin työnantajan neuvottelumateriaalissa olevan esityksen mukaisesti.

Kuulemisen mukaan D liiketoimintayksikön neuvottelujen päätyttyä työnantaja lähetti päätöksensä luottamusmiehelle ja antoi 1h 49 min aikaa kirjallisesti toimittaa sosio-ekonomisten syiden omaavien henkilöiden nimiä. Asiaa ei käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa.

Kuulemisen mukaan B5Aw-tiimiä koskevissa neuvotteluissa työnantaja kuvasi haettavan tehtävän niin laaja-alaista osaamista vaativaksi että 5 pitkään yli 30 vuotta talossa työskennellyttä yli 57-vuotiasta henkilöä katsoi, etteivät he kykene koulutuksensa ja nykyisen osaamisensa puitteissa ottamaan niin vaativaa tehtävää vastaan eivätkä myöskään olleet valmiita matkustamaan uuden työnkuvauksen velvoittamana. Niinpä neuvottelujen päätyttyä henkilöt ilmoittivat työnantajalle ottavansa lähtöpaketin työnantajan irtisanomisen vaihtoehtona. Kuulemisen mukaan uusien tehtävien kuvauksessa syyllistettiin vanhojen työntekijöiden syrjintään tarkoituksella.

Kuulemisen mukaan yritys ei ollut tehnyt yksikkökohtaisia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia. Lisäksi kuulemisen mukaan työnantaja on asettanut työehtosopimusten ulkopuolelle henkilöitä myös muilla perusteilla ja ainakin osa heistä on selkeästi työehtosopimusten soveltamispiirissä.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yritys on toimittanut käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluesitykset, pöytäkirjat N1:n neuvotteluista (16.1.2017, 23.1.2017, 30.1.2017, 8.2.2017, 13.2.2017, 17.2.2017, 22.2.2017 ja 27.2.2017), N2:n neuvotteluista (16.1.2017, 18.1.2017, 23.1.2017, 24.1.2017, 30.1.2017, 1.2.2017, 7.2.2017, 13.2.2017, 16.2.2017, 21.2.2017 ja 27.2.2017), N3:n neuvotteluista (16.1.2017, 24.1.2017, 1.2.2017, 8.2.2017, 14.2.2017, 23.2.2017 ja 27.12.2017), N4:n neuvotteluista (17.1.2017, 23.1.2017, 2.2.2017, 8.2.2017, 14.2.2017, 17.2.2017, 27.2.2017 ja 28.2.2017) ja N5:n neuvotteluista (31.1.2017, 7.2.2017, 13.2.2017, 16.2.2017 ja 28.2.2017), toimintasuunnitelmat (N1: 23.2.2017, N2: 10.1.2017, N3: 16.1.2017, N4: 11.1.2017, N5: 31.1.2017) ja neuvottelujen jälkeen annetut työnantajan selvitykset (N1: 27.2.2017, N2: 27.2.2017, N3: 28.2.2017, N5: 1.3.2017)

Lisäksi yritys on toimittanut yhteistoimintaneuvotteluista TE-toimistolle tehdyt ilmoitukset (N1: 25.1.2017, N2: 16.1.2017, N3: 9.1.2017, N4: 10.1.2017, N5: 3.2.2017), kahdeksan irtisanomisilmoitusta ja 14 osa-aikaistamisilmoitusta sekä organisaatiokaavioita ajalta ennen ja jälkeen neuvottelujen.

Yritys on myös toimittanut henkilöstö- ja koulutussuunnitelman (17.2.2017), N1 neuvotteluihin liittyvän ”Yrityksen eri yksiköissä käynnistyy useita eri yhteistoimintaneuvotteluita” asiakirjan (päiväty 9.1.2017) ja neuvottelujen jälkeen pidetyn kokouksen pöytäkirjan (27.2.2017), N2 neuvotteluihin liittyvän B3 yksikön johtoryhmän kokouksen pöytäkirjan (27.2.2017), N3:n 16.1.2017 päivätyn materiaalin ja N5 neuvottelujen infotilaisuuden materiaalin (25.1.2017). Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytettävissä listoja B ja C liiketoimintayksiköiden päätyivistä, siirtyivistä ja avautuvista tehtävistä.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, jatkossa yhteistoimintalaki ja lyhenne YTL) noudattamista (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010, 1 §:n 1 mom. ja 2 §:n 1-kohta). Hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen asemasta hallintoviranomaisena seuraa, että neuvo ei saa oikeusvoimaa, vaan se on luonteeltaan asiantuntijalausunto. (HE 177/2009, s. 15–16.)

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001), yhdenvertaisuuslain (1325/2014) sekä työehtosopimusten noudattamisen valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. ikä syrjinnän, irtisanomisten perusteiden, irtisanomisten henkilöllisen kohdentamisen, työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden tai takaisinottovelvollisuuden arviointi.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n mukaan salassa pidettävä tieto on se, mihin valvontatoimi perustuu.

Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehelle annettujen tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoimintalain 8 lukua sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla. (YTL 44 §).

Mikäli työnantaja suunnittelee työvoiman käytön vähentämisen lisäksi myös työntekijöiden asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia – joko työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvia tai irtisanomisperusteella myös muita muutoksia – on niistäkin neuvoteltava yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesti. Neuvotteluvollisuus koskee mm. työntekijöiden asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirtoja tehtävistä toisiin (YTL 32 ja 33 §).

Työnantaja voi muuttaa yksipuolisoin toimenpitein työsuhteen olennaisia ehtoja kuten työtehtäviä, palkkaa ja työntekopaikkaa, mikäli työnantajalla on irtisanomisperuste ja irtisanomisaikaa noudatetaan. (Ks. mm. KKO 2005:29, KKO 2009:17, KKO 2016:80 ja KKO 2017:26).

Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Neuvottelujen kohdentuminen ja neuvottelujen osittaminen

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 63) mukaan neuvotteluja ei voida osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys. (Ks. KKO 1994:21).

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä päätettiin eri yksiköissä. N1:n aloittaminen oli päätetty 29.11.2016 yrityksen johtoryhmässä, N2 ja N3:sta oli päätetty 21.12.2016 B2C johtoryhmässä, N4:sta B2B johtoryhmässä 4.1.2017 ja N5:sta liiketoimintayksikön B yksikön B5 johtoryhmässä 10.1.2017.

Yrityksen 9.1.2017 antaman tiedotteen mukaan yritys oli päivittänyt strategiaansa. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin toimintamallien muuttamisesta ja toiminnan tehostamisesta. Tiedotteen mukaan toimintamallin muutostarpeet nousivat asiakaskäyttämisen, teknologian ja liiketoimintamallien muutoksesta. Muutostarpeiden vuoksi eri yksiköissä suunniteltiin uudelleenjärjestelyjä ja tehostamista. Suunnitellut muutokset ja uudelleenjärjestelyt koskivat useampaa eri yksikköä ja voisivat johtaa enimmillään 145 tehtävän vähentämiseen, noin 40 uuteen tehtävään ja noin 80 tehtävän työehtomuutoksiin.

Yrityksellä on ollut viisi eri suunnitelmaa, joita kutakin on käsitelty eri neuvotteluissa. Neuvottelujen piirissä olleet yksiköt ovat määräytyneet suunnitelmien mukaisesti. Liiketoimintayksikkö A:n alayksiköitä (osastoja, tiimejä) on ollut osallisena N1 neuvottelussa, liiketoimintayksikkö B:n alayksiköitä N1, N2, N3 ja N5 neuvotteluissa, liiketoimintayksikkö C:n alayksiköitä N2 neuvotteluissa ja liiketoimintayksikkö D:n alayksikkö N4 neuvotteluissa.

Neuvottelujen pöytäkirjojen mukaan kuitenkin mm. N2 neuvotteluissa on ollut esillä uuden ap-tiimin perustaminen B3y-osastolle. Ko. osasto on ollut neuvottelujen ulkopuolella ja tiimille suunnitellut tehtävät on hoidettu neuvottelujen aikana osastoilla B3y ja B3v. Neuvottelujen aikana kuitenkin työnantaja päätti neuvotella tiimin perustamisesta erillisissä yhteistoimintalain 6 luvun mukaisissa neuvotteluissa. Lisäksi N4 neuvotteluissa on ollut esillä joidenkin tehtävien siirtäminen N2 neuvottelujen piirissä olleeseen CIH-tiimiin.

Neljän yhteistoimintaneuvottelun neuvotteluesitys annettiin samana päivänä 9.1.2017 ja ensimmäinen neuvottelu oli 16.1.2017 (N1, N2, N3) tai 17.1.2017 (N4). N5 neuvottelujen esitys annettiin 25.1.2017 ja ensimmäinen neuvottelu oli 31.1.2017. Kolmet neuvottelut päättyivät 27.2.2017 (N1, N2, N3) ja kahdet 28.2.2017 (N4, N5).

Arviointi

Yrityksen antaman tiedotteen mukaan kaikkien viiden neuvottelun taustalla ovat olleet yrityksen strategiaan tehdyt muutokset. Yrityksen toimintamallin muutostarpeet ovat johtaneet asiakaskäyttämisen, teknologian ja liiketoimintamallien muutoksista. Lisäksi muu-
toksilla on haettu mm. toiminnan tehostamista ja kustannustehokkuutta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, jos neuvotteluilla on asiallinen ja ajallinen yhteys, on neuvottelut aloitettava keskitetysti. Tämän jälkeen voidaan osapuolten kesken sopia yksikkökohtaisista jatko- tai erillisneuvotteluista. Samalla perusteella käynnistetyillä erillisillä neuvotteluilla ei yhteistoimintalain mukainen työntekijöiden keskinäinen, eikä työnantajan ja työntekijöiden välinen vuorovaikutuksellinen yhteistoimintamennettely, välttämättä toteudu lain tarkoittamalla tavalla. Vaikka sekä ylemmillä toimihenkilöillä että toimihenkilöillä on ollut pääluottamusmies, joka on ilmeisesti voinut osallistua kaikkiin viiteen käynnissä olleeseen neuvotteluun yksiköiden omien luottamusmiesten lisäksi, on neuvottelujen osittaminen rajannut kussakin erillisessä neuvottelussa käsiteltäviä asioita ja koko yritystä koskevia tai eri neuvottelujen piiriin kuuluneiden yksiköiden yhteisiä asioita.

Vaihtoehtojen esittäminen on keskeisimpiä tapoja, joilla henkilöstö voi vaikuttaa yhteistoiminta-asian käsittelyyn. Neuvottelujen osittaminen voi vaikeuttaa näiden vaihtoehtojen esittämistä, kun neuvottelujen piiriin kuuluvat yksiköt on rajattu työnantajan suunnitelmien mukaisesti. Lisäksi erillisissä neuvotteluissa voi olla vaikeaa käsitellä työvoiman käytön vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä, kun päätyvät ja avautuvat tehtävät on jaettu erikseen eri neuvotteluihin, eikä työntekijöiden mahdollisia siirtymisiä eri neuvotteluissa olleiden yksiköiden välillä ole siten välttämättä käsitelty riittävästi.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko erillisissä neuvotteluissa N1, N2, N3, N4, ja N5 ollut yhteistoimintalain mukainen asiallinen yhteys ja onko niissä voitu käsitellä neuvottelun kohteena olevia asioita yhteistoimintalain edellyttämässä laajuudessa, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut ovat olleet ajallisesti yhteydessä, sillä kaikki neuvottelut on käyty lähes yhtä aikaa tammi-helmikuussa 2017.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan N2 neuvotteluissa esillä ollut tiimin perustaminen olisi ollut mahdollista käsitellä ko. neuvotteluissa vain, jos B3y-osasto olisi ollut neuvottelujen piirissä. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tehtävien siirtämisestä ei voida neuvotella asianmukaisesti, jos kyse on olennaisesta muutoksesta ja siirtämisen osapuolina olevat yksiköt eivät ole saman neuvottelun piirissä.

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §)

Yhteistoimintalain 46 §:n mukaan työntekijöiden irtisanomisia, lomauttamisia tai osaaikaistamisia käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä lain 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa yhteisessä kokouksessa. Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osaaikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä.

Henkilöstöryhmän edustajana on joko luottamusmies tai -valtuutettu. Jos tällaista ei ole valittu, on henkilöstöryhmän työntekijöillä oikeus valita yhteistoimintaedustaja enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan tai yksittäistä neuvottelua varten "ad hoc"-edustaja. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Jos henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §)

Arviointi

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Työnantajan vastuulla on, että neuvottelujen osapuolet ovat lain mukaiset, heidät on kaikki kutsuttu kuhunkin neuvottelutapahtumaan ja heillä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus osallistua neuvotteluihin joko osallistumalla neuvotteluun paikan päällä tai vuorovaikutteisen neuvottelun toteuttavalla etäyhteydellä.

Neuvotteluissa toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden edustajina ovat olleet luottamusmiehet. Ylempiin toimihenkilöihin sovellettavan työehtosopimuksen määräysten mukaan ko. työehtosopimusta ei sovelleta työehtosopimuksen ulkopuolelle jääviin (johtamistehtävä tai siihen rinnastettavissa oleva itsenäinen tehtävä). Myös tämän kolmannen henkilöstöryhmän edustajana on toimineet ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet.

Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstöryhmää voi edustaa sen edustaja. Jos kuitenkin edustajaa ei ole valittu, on neuvottelut käytävä kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Työehtosopimusten ulkopuoliset työntekijät eivät olleet valinneet keskuudestaan yhteistoimintalain mukaista edustajaa, joten kaikkiin neuvotteluihin olisi pitänyt kutsua ja siten neuvottelujen osapuolena olisi pitänyt olla kaikki työehtosopimusten ulkopuoliset työntekijät. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan jonkun henkilöstöryhmän edustaja ei voi ilman erillistä valtuutusta toimia toisen henkilöstöryhmän työntekijöiden edustajana. Tältä osin yritys on rikkonut yhteistoimintalain 8 ja 46 §:ssä säädettyä, jos erillistä valtuutusta ei ole ollut, eikä neuvotteluita ole siinä tapauksessa käyty työehtosopimusten ulkopuolisten työntekijöiden kanssa yhteistoimintalain mukaisesti. Sen sijaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä ovat edustaneet näiden henkilöstöryhmien luottamusmiehet yhteistoimintalain mukaisesti.

Sen arviointi, onko yrityksessä työehtosopimusten ulkopuolisessa ryhmässä työntekijöitä, jotka tosiasiallisesti kuuluisivat edellä mainittujen työehtosopimusten soveltamisalaan, on työehtosopimusten tulkintaa koskevana kysymyksenä yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltuuden ulkopuolella.

Neuvotteluesitys (YTL 45 §)

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikais- tamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Esityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisajasta ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista (YTL 45 §).

Neuvotteluesityksissä on ollut tiedot ensimmäisen neuvottelun alkamisajasta ja -paikasta. N4:n neuvotteluesityksessä ensimmäinen neuvottelu on ilmoitettu pidettäväksi 16.1.2017 klo 12 paikassa H. Pöytäkirjan mukaan ensimmäinen neuvottelu on kuitenkin pidetty 17.1.2017 klo 9 paikassa B ja läsnä on ollut kolme henkilöstöryhmien edustajaa.

Neuvotteluissa oli tarkoitus käsitellä työnantajan suunnittelemissa toimenpiteissä, niiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja sekä työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia (N1, N2, N3, N4, N5), toimintasuunnitelmaa sekä suunnitellun muutoksen viestintää (N2, N3, N4 ja N5), ja irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden koulutus- ja uudelleensijoittumismahdollisuuksia (N1, N2, N3, N4).

Neuvotteluesitykset on annettu työntekijöiden edustajille viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista, ja esityksistä on käynyt ilmi pääkohdittaiset ehdotukset neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvottelujen N1, N2, N3 ja N5 neuvotteluesityksissä on ollut tieto neuvottelujen alkamisajasta ja -paikasta, joiden mukaisesti neuvottelut ovat myös alkaneet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on toiminut yhteistoimintalain 45 §:n mukaisesti neuvotteluissa N1, N2, N3 ja N5.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, milloin ja miten N4 neuvottelujen alkamisajasta ja -paikasta on muutettu, onko asiasta esimerkiksi sovittu neuvottelujen osapuolten kesken. Säännöksen tarkoitus on antaa neuvotteluosapuolille aikaa valmistautua etukäteen, joten yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen aloittamisen siirtäminen myöhemmäksi on mahdollista, kunhan tieto on välitetty henkilöstön edustajille ja siirtämisellä ei estetä henkilöstön edustajien osallistumista neuvotteluihin. N4 neuvottelujen ensimmäisessä neuvottelussa on ollut läsnä sekä toimihenkilöiden että ylempien

toimihenkilöiden edustaja. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on toiminut yhteistoimintalain 45 §:n mukaisesti myös neuvottelussa N4.

Työnantajan annettavat tiedot (YTL 47 §)

Yhteistoimintalain 47 §:n 1 momentin mukaan harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteet
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussa. (YTL 47.2 §). Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti. (YTL 47.3 §).

N1:n ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjan mukaan työnantaja on antanut työntekijöiden edustajille YTL 47 §:n mukaan annettavat tiedot neuvotteluesityksen yhteydessä. N2:n ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjan mukaan yhteistoimintalain 47 §:n mukaan annettavat tiedot on annettu kirjallisesti henkilöstön edustajille 12.1.2017. Neuvottelussa työnantajan edustaja on käynyt läpi B2x-yksikköön liittyvän uuden materiaalin, jota ei oltu aikaisemmin toimitettu henkilöstön edustajille. N3:n ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjan mukaan yhteistoimintalain 47 §:n mukaan annettavat tiedot on annettu kirjallisesti henkilöstön edustajille 9.1.2017. N4 ja N5:n ensimmäisten neuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole merkintää työntekijöille annetuista tiedoista.

Perusteet

N1:n neuvotteluesityksen mukaan aiottujen toimenpiteiden perusteena oli yrityksen liiketoiminta-alan entisestään kiristynyt kilpailutilanne. Tämän vuoksi oli suunniteltu otettavaksi käyttöön uusi ohjausmalli kehitystoiminnan johtamisen tehostamiseksi. Yhtenä toimenpiteenä suunniteltiin kehitystoiminnan uudelleenorganisointia, jossa poistettaisiin päällekkäinen tekeminen ja panostettaisiin ketterän kehityksentoimintamalliin. Lisäksi kehityshankkeita oli tarkoitus priorisoida. Yhtenä muutosalueena oli työtehtävien määrän vähentäminen aiemmasta. Yrityksen toimittaman N1:n esitysmateriaalin ”Yrityksen eri yksiköissä käynnistyy useita eri yhteistoimintaneuvotteluita” (9.1.2017) mukaan kehityshankkeiden priorisoinnin säästötavoite oli X €.

N2:n neuvotteluesityksen mukaan yritys suunnitteli muutoksia kaupallisiin toimintamalleihin sekä kuluttaja-asiakkaiden palvelumalleihin. Suunnitellun muutoksen taustalla oli muutokset kuluttajamarkkinassa, asiakaskäyttäytymisessä sekä liiketoiminnan strategiasa. Suunniteltujen muutosten tavoitteena oli parantaa toimintojen asiakaslähtöisyyttä, kehittää digitaalista toimintaa ja toimintojen tehostaminen.

N3:n neuvotteluesityksen otsikon mukaan kyse oli yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesta neuvotteluesityksestä – taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Neuvottelujen ensisijainen tavoite oli neuvotella mahdollisuudesta muuttaa henkilöstön työaikoja joustavampaan suuntaan muuttamalla osa kokopäiväisistä työsuhteista osa-aikaisiksi. Lisäksi suunnitelmassa tarkasteltaisiin myymäläpäälliköiden ja johtoryhmän organisoitumista. Lisäksi tarkoitus oli löytää toimintamalli, joka toisi selkeyttä sidosryhmä- ja kumppaniyhteistyöhön. N3:n työnantajan materiaalin (16.1.2017) mukaan yrityksen myymälät olivat muuttaneet kivijalkamyymälöistä kauppakeskuksiin, jolloin aukioloajat olivat lisääntyneet. Lisäksi laki-

muutos toi painetta kauppojen aukioloaikoihin. Materiaalissa oli lisäksi mm. kolmen edellisen kuukauden asiakkaiden tuoteyhdistelmistä lukuja, kaaviot liikevaihdosta sekä asiakasmääristä kolmelta vuodelta ja organisaatiokaavio.

N4:n neuvotteluesityksen mukaan neuvottelujen aiheena oli D liiketoimintayksikön toimintamalli- ja rakennemuutossuunnitelma. Yritys esitti neuvottelujen käynnistämistä koskien töiden, toimintatapojen ja organisaation uudelleen järjestelyä. Suunnitellun muutoshankkeen tavoitteena oli tehostaa B2B liiketoiminnan toiminta- ja ohjausmalleja ja sopeuttaa työtehtäviä ja niiden määrää vastaamaan paremmin asiakastarpeita, markkinatilannetta ja strategisia tavoitteita. Kohderyhmässä olevien organisaatioiden ja/tai tehtävien toimintaa ja sisältöä oli tarkoitus kehittää muuttamalla toiminta- ja ohjausmalleja sekä perustamalla uusia tehtäviä ja karsimalla pois nykyisiä tehtäviä.

N5:n neuvotteluesityksen otsikon mukaan kyse oli yhteistoimintalain mukaisesta neuvotteluesityksestä – taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Neuvottelujen ensisijaisena tavoitteena oli tuottaa palveluita entistä kustannustehokkaammin ja hyödyntää konsernin sisäisiä mahdollisuuksia. Neuvotteluissa oli tarkoitus käsitellä mahdollisuuksia toteuttaa osa palveluista saman konsernin toisessa yrityksessä muualla kuin Suomessa. B5Aw-tiimin infotilaisuuden (25.1.2017) materiaalin mukaan neuvottelujen muuna taustatekijänä oli mainittu myös asiakastiedon hallinnan erittäin vahva kausivaihtelu, joka toistui systemaattisesti vuodesta toiseen ja jota ei oltu pystytty hallitsemaan eri toimenpiteistä huolimatta. Ensimmäisessä neuvottelussa oli esitetty perusteena kustannussäästöt sekä kausivaihteluongelman ratkaisu.

Alustava arvio työvoiman käytön vähentämistarpeesta

N1:n neuvotteluesityksen mukaan muutokset saattaisivat johtaa enintään 30 työtehtävän päättymiseen taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Samanaikaisesti organisaatiossa avautuisi uusia tehtäviä noin 10.

N2:n neuvotteluesityksen mukaan suunniteltujen muutosten ennakoitiin johtavan enintään 90 työtehtävän päättymiseen tai työsuhteen ehtojen olennaiseen muutokseen tuotannollisin ja toiminnan uudelleen järjestelystä johtuvin perustein. Suunnitellun muutoksen osana arvioitiin avautuvan yhteensä noin 30 uutta työtehtävää, jotka voisivat olla olennaisesti erilaisia kuin neuvottelujen alkaessa olleet tehtävät.

N3:n neuvotteluesityksen mukaan suunniteltujen muutosten arvioitiin johtavan enintään 80 henkilön irtisanomiseen tai osa-aikaistamiseen. Suunnitellut muutokset voisivat aiheuttaa tuotannollisin ja taloudellisin sekä toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvin perustein muutostarpeita työsopimuksiin tehtävän, palkan ja/tai muiden työsopimuksen ehtojen suhteen sekä muutoksia työnjärjestelyyn kuten muutoksia työyksikössä.

N4:n neuvotteluesityksen mukaan alustava arvio oli, että harkitut toimenpiteet saattaisivat johtaa enintään 25 työtehtävän päättymiseen tuotannollisin ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvin perustein. Lisäksi suunnitelman mukaan saatettaisiin karsia pois tai jättää täyttämättä tehtäviä jotka olivat olleet suunnitelmissa ja/tai joista oli lähtenyt henkilö. Muutoksen seurauksena voisi avautua uusia tehtäviä ja muutos voisi johtaa myös joidenkin työtehtävien uudelleenjärjestelyihin.

N5:n neuvotteluesityksen mukaan suunniteltujen muutosten ennakoitiin johtavan enintään 9 tehtävän päättymiseen ja samanaikaisesti arvioitiin avautuvan 5 uutta tehtävää.

Selvitys työvoiman käytön vähentämisen periaatteista

Kaikkien neuvotteluesityksien mukaan mahdollisten irtisanomisten yhteydessä noudatettaisiin mahdollisuuksien mukaan sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, ja/tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä, sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitettäisiin

mahdollisuuksien mukaan huomiota myös työsuhteen kestoajaan ja työntekijän huolto-velvollisuuden määrään. Lisäksi viimesijaisiksi irtisanottaviksi oli määritetty kahdessa neuvotteluesityksessä vaikeasti työllistettävät (N1, N4).

Arvio toimeenpanoajasta

N1, N2, N3 ja N4:n neuvotteluesityksien mukaan neuvottelut oli tarkoitus saada päätökseen 6 viikon neuvotteluaikaa noudattaen.

N1 neuvotteluesityksen mukaan tarvittavat päätökset oli tarkoitus tehdä heti neuvottelujen jälkeen. N2 ja N3 neuvotteluesityksien mukaan työnantaja tekee päätökset suunnitelluista toimenpiteistä sen jälkeen, kun asia on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. N2:n neuvotteluesityksen mukaan suunnitellun organisaation oli tarkoitus tulla voimaan 1.4.2017 alkaen. N3:n neuvotteluesityksen mukaan uuden toimintamallin mukaisen toiminnan oli suunniteltu alkavan 1.3.2017 alkaen ja toimenpiteet liittyen mahdollisiin irtisanomisiin ja osa-aikaistamisiin pyrittäisiin laittamaan toimeen 31.3.2017 mennessä. N4 neuvotteluesityksen mukaan suunnitellun organisaation oli tarkoitus olla voimassa 1.4.2017 alkaen ja töiden, toimintatapojen ja organisaation uudelleen järjestely oli suunniteltu toimitettavaksi ennen sitä. N5:n neuvotteluesityksen mukaan uuden toimintamallin mukaisen toiminnan oli suunniteltu alkavan vaiheittain 1.3.2017.

Arviointi

Neuvotteluissa N1, N2, N3 ja N4 tiedot on pitänyt antaa kirjallisesti henkilöstön edustajille (YTL 47.1–2 §). N5 neuvottelussa on tiedot voinut antaa työntekijöille tai heidän edustajille myös suullisesti, jos katsotaan, ettei näillä neuvotteluilla ole ollut asiallista ja ajallista yhteyttä neuvotteluihin N1–N4, ja työvoiman käytön vähentämisen harkinta on koskenut alle kymmentä työntekijää (YTL 47.3 §).

Neuvotteluesityksessä perusteeksi oli esitetty mm. kiristynyt kilpailutilanne (N1), muutokset kuluttajamarkkinassa, asiakaskäyttäytymisessä sekä liiketoiminnan strategiassa (N2), taloudelliset ja tuotannolliset perusteet (N3), työtehtävien ja niiden asiakastarpeet, markkinatilanne ja strategiset tavoitteet (N4) sekä taloudelliset ja tuotannolliset perusteet (N5). Lisäksi neuvotteluesityksissä on esitetty työnantajan suunnitelmien tavoitteita.

Kaikkia tietoja neuvottelujen perusteista ei ole annettu neuvotteluesityksissä. Osassa neuvotteluissa tarkempia tietoja on ollut erillisissä info- ja esitysmateriaaleissa, mm. kustannussäästötavoitteet (N1), toteutuneet asiakasmäärät ja liikevaihdot (N3) ja kausivaihtelu (N5). Yhteistoiminta-asiamiehellä ei kuitenkaan ole tietoa mm. siitä, onko edellä esitetyt info- ja esitysmateriaalit annettu kirjallisesti henkilöstön edustajille ja milloin, mitä tietoja N2 neuvotteluissa on toimitettu 12.1.2017 ja onko henkilöstön edustajille toimitettu ja milloin muutakin tietoa kirjallisesti neuvottelujen perusteista kuin mitä neuvotteluesityksissä on ollut. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, ovatko tiedot toimenpiteiden perusteista olleet neuvotteluissa riittävät ja onko tiedot annettu yhteistoimintalain 47 §:n mukaisesti kuuluu tuomioistuimelle näyttö- ja laintulkintakysymyksenä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksistä käy ilmi alustava arvio mahdollisten irtisanottavien/osa-aikaistettavien määrästä, selvitys periaatteista, joilla irtisanomiset määräytyvät sekä arvio toimenpiteiden toimeenpanoajasta. Yritys on siten antanut YTL 47 §:n 1 momentin 2-, 3- ja 4-kohdissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille annetuissa neuvotteluesityksissä yhteistoimintalain mukaisesti.

Toimintasuunnitelma (YTL 49 § 1 ja 2 mom.)

Työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistämistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi (YTL 49.1 §). Toimintasuunnitelmasta on käytävä ilmi suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapaalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi (YTL 49.2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu eri neuvottelujen osalta toimintasuunnitelmat (N1: 23.2.2017, N2: 10.1.2017, N3: 16.1.2017, N4: 11.1.2017, N5: 31.1.2017). Toimintasuunnitelmat ovat olleet hyvin yhdenmukaiset. Kaikissa on ollut mm. neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, neuvottelujen suunniteltu aikataulu sekä työntekijöiden työllistymisen edistämiseen liittyvät toimenpiteet ja kuvaukset niiden sisällöstä (muutosturva, uudelleensijoituksen kartoitus, lähtöpakettivaihtoehdot, muuttotuki sekä työllistymistä edistävät valmennuskokonaisuudet irtisanotuille ja lähtöpaketin ottaneille).

N2 ja N3 ensimmäisten neuvottelujen pöytäkirjojen mukaan toimintasuunnitelma on annettu kirjallisesti henkilöstön edustajille ennen ensimmäistä neuvottelutapaamista (N2: 12.1.2017 ja N3: 9.1.2017). Pöytäkirjojen mukaan kuitenkin kaikissa neuvotteluissa (N1, N2, N3, N4, N5) työnantaja on esitellyt alustavan työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman ensimmäisessä neuvottelussa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toimintasuunnitelma on sisältänyt yhteistoimintalain mukaiset tiedot ja toimintasuunnitelma on annettu henkilöstön edustajille oikea-aikaisesti viimeistään ensimmäisessä neuvottelussa, joten yritys on toiminut yhteistoimintalain 49 §:n säännöksen mukaisesti kaikissa yhteistoimintaneuvotteluissa.

Ilmoitus työvoimatoimistolle (YTL 48 §)

Työnantajan on toimitettava yhteistoimintaneuvotteluja koskeva esitys tai vastaavat tiedot työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa (YTL 48 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä olleen aineiston mukaan TE-toimistolle on lähetetty kunkin yhteistoimintaneuvottelun neuvotteluesitykset (N1: 25.1.2017, N2: 16.1.2017, N3: 9.1.2017, N4: 10.1.2017 ja N5: 3.2.2017).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen N2, N3 ja N4 esitykset on toimitettu TE-toimistoille ennen kunkin ensimmäisen neuvottelun alkamista, joten yritys on tältä osin toiminut yhteistoimintalain 48 §:n mukaisesti.

N1:n neuvotteluesitys on toimitettu TE-toimistolle yhdeksän päivää ensimmäisen neuvottelun (16.1.2017) jälkeen, ja myös toinen neuvottelu on ehditty käydä (23.1.2017) ennen sen toimittamista. N5:n neuvotteluesitys on lähetetty kolme päivää ensimmäisen neuvottelun (31.1.2017) jälkeen, mutta ennen toista neuvottelua. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 48 §:n säännöstä N1 ja N5:n yhteistoimintaneuvotteluissa toimittaessaan neuvotteluesitykset vasta ensimmäisen neuvottelun jälkeen.

Neuvotteluelvoitteen sisältö (YTL 50 §)

Mikäli työnantajan harkitsemat yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa (YTL 49 §), vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §). Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita, joilla työvoiman vähentämisen kohteena olevaa henkilöpiiriä voidaan rajoittaa sekä lieventää työntekijöille aiheutuvia seurauksia, ovat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Muita asioita voivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. (HE 254/2006, s. 62)

Seuraavassa on arvioitu neuvottelujen sisältöä neuvotteluista tehtyjen pöytäkirjojen perusteella, ellei muuta ole mainittu.

N1-neuvottelut

N1 perusteet

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantajan edustaja oli läpikäynyt suunniteltua yhtä yhteistä kehityksen toimintamallia, joka olisi entistä tehokkaammin organisoitu yli yksikkörajojen ja saisi aikaan tuottavuusparannusta. Muutoksen perusteita ja taustoja on käsitelty myös toisessa, kolmannessa, neljännessä ja seitsemännessä neuvottelussa.

Kahdeksannessa neuvottelun pöytäkirjan liitteenä olevan henkilöstöryhmien edustajien eriävän mielipiteen mukaan neuvotteluesityksessä tai oheismateriaalissa ei kerrottu perusteita siinä laajuudessa, mitä yhteistoimintalaki työnantajalta edellyttää. Henkilöstön edustajat joutuivat koko neuvottelujen ajan pyytämään työnantajaa toimittamaan perusteita, jotka olisi pitänyt esittää jo neuvotteluesityksen antamisen yhteydessä.

N1 vaikutukset ja vaihtoehdot

Toisessa neuvottelussa oli keskusteltu suunnitellusta kehityksen ohjausmallista ja sen mahdollisista henkilöstövaikutuksista. Työnantaja esitteli ehdotuksen kehityspuolen ohjausryhmistä sekä esitteli neljä eri kehitystoiminnan organisoitumisvaihtoehtoa. Työntekijäpuoli kaipasi tarkempia ja konkreettisempia suunnitelmia.

Toisessa neuvottelussa oli käsitelty kehityshankkeet-listaa. Seitsemännessä neuvottelussa työnantaja esitteli kehityshankkeiden priorisointianalyysia. Tietystä kategoriasta tullaan vähentämään hankkeiden kokonaisvolyymia. Tarkempi evaluointi näistä hankkeista tullaan tekemään maaliskuun loppuun mennessä. Työnantajan mukaan tarkoitus ei ole hankekohtaisesti eritellä resursseja vaan arvioidaan kehityshankkeiden kokonaisvolyymia, joka vähenee merkittävästi aktiivisten priorisointipäätösten, uuden ohjausmallin ja ketterien menetelmien avulla 1.4.2017 alkaen. Neuvottelussa sovittiin, että työnantaja toimittaa tietyn kategorian hankkeiden osalta tarkempia euro- ja henkilöresurssimääriä, jotta muutoksen vaikutuksia voidaan tarkastella.

Kahdeksannessa neuvottelussa työnantajan edustaja kertasi kehityshankkeiden ohjausmallia, aikataulua sekä esitteli tietyn kategorian hankkeiden suunnitelmaa, jonka mukaan merkittävä osa vähennetään maaliskuun aikana. Muidenkin kategorioiden hankkeita oli tarkoitus arvioida uuden toimintamallin myötä. Työnantaja esitteli esimerkin ketterien menetelmien toimintamallin hyödyistä.

Kolmannessa neuvottelussa todettiin, että neuvottelujen aikana ei kohdenneta vähennys-suunnitelmia nimitasolle. Neljännessä neuvottelussa työnantaja esitteli tarkentuneet arviot ja perustelut vähentyvistä tehtävistä etukäteen toimitetun materiaalin avulla. Työnantaja esitteli myös A1, A2 ja B1-yksiköiden suunnitelmat. Kaikkiaan listalla oli arvioitu 16 vähentyvää tehtävää sekä aiemmin sovitut 9 pysäytettyä rekrytointia, kokonaisvaikutus enintään 25 tehtävää. Lisäksi vielä voi olla tarve esimiesroolien vähentämiselle. Uusien tehtävien olisi tarkoitus avautua jo neuvotteluprosessin aikana, kunhan suunnitelmiin saadaan tarkennusta. Neljännessä neuvottelussa käsiteltiin etukäteen toimitetun ”uudet tehtävät 080217” –materiaalin avulla suunnitelmissa olevia uusia tehtäväalueita.

Viidennessä neuvottelussa on käyty läpi organisaatiomuutokset yksikkö kerrallaan. Suunnitelmien mukaan mm. B2-yksiköstä siirtyy kolme henkilöä A1-yksikköön entisine ehtoineen ja A2-yksiköstä siirtyisi projektipäälliköitä ns. linjaan muihin liiketoimintayksikkö A:n yksiköihin. Lisäksi työnantajan edustaja esitteli B1-yksikön siirtyvät, päättyvät ja tarjottavat tehtävät ja totesi, että päättyvien tehtävien osalta henkilöille voidaan suoraan tarjota uusia tehtäviä yksikössä, sillä koulutus näihin on jo aloitettu syksyllä. Henkilöstön edustajat voivat materiaaliin tarkennusta muun muassa nykyisen ja tulevan esimiehen nimen osalta. Työnantaja totesi, että neuvottelujen aikana ei tehdä henkilötason kohdennuksia mutta luottamushenkilöiden viime neuvottelussa esittämät huomiot mahdollisesti lakkautettavien tehtävien ja täten irtisanottavien henkilöiden osalta otetaan huomioon.

Kuudennessa neuvottelussa työnantaja totesi materiaalin olevan sekä excel-muodossa (siirtyvät ja vähentyvät tehtävät) että powerpoint-muodossa havainnollisemmin eri yksiköistä, jonka avulla läpikäyntiä tehdään. Työnantaja esitteli A1- ja A2-yksiköiden suunnitellut muutokset.

Ensimmäisessä neuvottelussa esillä olleen toimintasuunnitelman mukaan työnantaja tarjosi vapaaehtoisia lähtöpaketteja irtisanomisen vaihtoehtona. Kuudennessa, seitsemännessä ja kahdeksannessa neuvottelussa oli henkilöstöryhmien edustajien aloitteesta keskusteltu neuvottelujen ulkopuolelta olevasta A3-yksikössä ilmaantuneesta vapaaehtoisesta lähtijästä ja mahdollisuudesta tarjota hänelle lähtöpakettia.

Toisessa neuvottelussa henkilöstön edustajat pyysivät tuleviin neuvotteluihin esiteltäväksi alihankkijoiden käyttö kehityshankkeissa sekä hallinnollisen työn vähentämisen tuottama säästölaskelma. Lisätietopyyntö ulkoisen työvoiman käytöstä oli kirjattu myös neljännen ja viidennen neuvottelun pöytäkirjaan. Kuudennessa neuvottelussa on käyty läpi A1- ja A2-yksiköiden ulkoisen työvoiman käyttöä.

Seitsemännessä neuvottelussa henkilöstön edustaja nosti esiin sen, että kahden henkilön kohdalla nykyiset toimenkuvat (PSpecialist ja DSpecialist) eivät ole aiemmin olleet listattuna vähennysuhan alla olevissa tehtävissä eivätkä näin ollen voi olla projektipäällikkövähennyksen piirissä. Työnantaja totesi, että henkilöiden tehtävä on samaa projektipäällikön tekemistä, mutta sovittiin heidän poistamisesta vähennyskohteen piiristä.

Viidennessä neuvottelussa työnantajan edustaja oli kertonut, että uusi organisaatio ja toimintamalli astuisivat voimaan 1.4.2017 alkaen. Kuudennessa neuvottelussa työnantajan edustaja lisäksi kertoi, että toimintamallimuutoksen käyttöönottoa tehdään maaliskuun aikana ja 1.4.2017 muutos on todennettavissa.

Kahdeksannen neuvottelun pöytäkirjaan liitetyn henkilöstöryhmien edustajien eriävän mielipiteen mukaan yhtiö ei käytännössä esittänyt neuvotteluissa töiden uudelleenjärjestelyn suunnitelmaa, joka seuraa väistämättä, kun lakkaavat työtehtävät siirretään jäljelle jääneiden työntekijöiden tehtäviksi. Jäljelle jäävän henkilöstön osalta jäi käsittelemättä heidän työjärjestelynsä sekä koulutustarpeensa.

Eriävän mielipiteen mukaan oli mahdotonta antaa vastaesitystä, tai neuvotella uudelleen sijoittamisista, tai -kouluttautumisista, koska tehtävän lakkaamisen kohdentumisia henkilöihin ei käsitelty neuvotteluiden aikana. Tämä teki vaihtoehtoisten tapojen hakemisen irtisanomisille myös mahdottomaksi, koska tietoa ei ollut riittävästi. Eriävän mielipiteen mukaan työnantaja kieltäytyi myös toimittamasta kaikkea lisätietopyyntöjä, joita henkilöstöryhmien edustajat olivat pyytäneet. Työnantaja totesi, että tiedot eivät olleet relevantteja neuvotteluiden kannalta.

Eriävän mielipiteen mukaan työnantaja esitti työtehtävien lakkaamisen perusteeksi kehitystoiminnan ohjausmallin muutoksen. Yhtiön esittämässä materiaalista ilmenee, että kehityshankkeita on lukumääräisesti noin 600 kpl. Yhtiö ei esittänyt toistuvista pyynnöistä huolimatta, niitä kehityshankkeita tai projekteja, joita se aikoo lakkauttaa ja joista seuraisi mahdollisesti työtehtävien vähenemistä.

N2-neuvottelut

N2 perusteet

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantaja kävi läpi suunniteltujen muutosten perusteita. Kolmannessa neuvottelussa työnantaja kävi läpi B3-yksikön osalta suunniteltua muutosta kuluttaja-asiakkaiden palvelumalliin materiaalin perusteella. Yrityksen strategia oli muutunut ja sen myötä oli mietittävä, miten asiakasmäärä saadaan kasvuun ja miten pystytään palvelemaan asiakkaita siellä, missä he haluavat. Suunniteltujen muutosten myötä tulee

voimakkaampi asiakasohjautuvuus, toimintojen digitalisoiminen ja kaupallisten toimintojen vahvistaminen. B3-yksikön suunniteltujen muutosten perusteita on käsitelty myös viidennessä, seitsemännessä ja kymmenennessä neuvottelussa.

Toisessa neuvottelussa työnantaja kävi läpi suunnitellun kaupallisen toimintamallin perusteita C-liiketoimintayksikön osalta. Voimassa olevassa toimintamallissa yksi kokonaisuus suunnittelee ja siirtää vastuun seuraavalle tasolle jatkosuunnitteluun. Kesällä 2016 on alettu miettiä, miten voisi tehdä toisin, miten tekemistä fokusoidaan, miten saadaan yhteinen toimintatapa ja tavoitteet sekä miten uusi strategia saadaan huomioitua toiminnassa.

N2 vaikutukset ja vaihtoehdot

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantajan edustaja kävi läpi suunniteltuja muutoksia C1- ja B3-yksiköissä. Lisäksi läpikäytiin B2x-yksikköön liittyvä uusi materiaali.

Kolmannessa neuvottelussa työnantaja kertoi, että kahdesta brändistä yhteen siirtyminen tulisi aiheuttamaan muutoksia B3-yksikössä. Suunnitelmassa on mm. asiakkaiden palvelukanavien kehittäminen (toimintamallin rakentaminen, automatisointi, monikanavainen asiakaspalvelu). Tietyn palvelukanavan palvelutasoissa on ollut suurta vaihtelua, toteutuilla toimenpiteillä ei ole vielä saavutettu riittävää joustoa. Toisella brändillä oli jo käytössä toimintamalli, jolla saumatonta asiakaskokemusta on toteutettu. Tavoitteena on varmistaa uusien roolien avulla strategisten tavoitteiden yhtenäinen toteutuminen ja ketterä tapa toimia. Suunnitelmissa on lisäksi yhdistää kaksi osastoa (B3r ja B3s). Työnantaja kävi läpi B3-yksikön tilannetta ja suunniteltua muutosta toiminteittain ja rooleittain.

Viidennessä neuvottelussa työnantaja oli esitellyt B3-yksikön suunniteltua muutosta ja organisaatorakennetta materiaalin avulla ja näistä keskusteltiin. Tiimeihin on suunniteltu kehittää uusia rooleja, joiden myötä esimiehiltä vapautuu aikaa valmentamaan esimiestyöhön. Rakennesuunnitelmassa vaihtoehto 2:n mukaan perustetaan uusi B3p-osasto. Lisäksi keskusteltiin alihankkijatekemisestä ja sen mahdollisista muutoksista. B3v-osastoilla oli suunnitelmana vähentää s-tehtäviä R-paikkakunnalla keskittämällä niitä muille paikkakunnille. Lisäksi keskusteltiin asiakkaiden yhteydenottojen mahdollisesta kasvusta brändimuutoksen ylimenovaiheessa ja kun tarjottaviin palveluihin tulee muutoksia.

Kuudennessa neuvottelussa työnantaja jatkoi B3-yksikön suunnitelman läpikäyntiä. Yhden palvelukanavan aukioloaikoja laajennetaan, työvoiman tarve pysyy samana, mutta muutoksia tulee painotuksissa ilta- ja viikonloppuaikoihin sekä mahdollisesti kesälomakiertoihin. Lisäksi oli läpikäyty B3s- ja B3r-osastojen yhdistämistä koskevaa suunnitelmaa sekä keskusteltu virtuaalitiimeistä ja yleisesti etätönmahdollisuuksien laajentamisesta.

Seitsemännessä neuvottelussa työnantaja esitteli suunnitelmaa B3t-osastosta. Keskustelussa oli mm. toimenkuvat, virtuaalitiimit ja tiimien tehtävien uudelleenjärjestelyt. Lisäksi käytiin läpi ennustettua puhelinmäärien vähenemistä. Lisäksi työnantaja esitteli uutta B3p-osastoa koskevaa suunnitelmaa.

Yhdeksännessä neuvottelussa käytiin läpi B3-yksikön uusien työtehtävien kuvauksia, vaatimuksia ja toimenkuvia, erityisesti niiden henkilöiden osalta joiden c-tehtävä päättyy ja joille tarjotaan s-tehtävää pienemmällä palkalla. *Henkilöstöryhmien edustajien poistuttua* neuvotteluista, työnantaja kävi läpi B3t-osaston toimintaa koskevaa tarkennusta.

Toisessa neuvottelussa keskusteltiin materiaalissa olevista C1-yksikön eri toimintamallien vaihtoehdoista (1, 2 ja 3), johtamismalleista ja osaamisen varmistamisesta. Työnantajan edustaja kertoi, että vuonna 2017 on myös tulossa markkinoinnin ja viestinnän osalta automatisointia. Neuvotteluissa käytiin läpi myös suunnitellun toimintamallin mukaisia uusia rooleja sekä näiden tehtäviä. Neljännessä neuvottelussa työnantaja kävi läpi materiaalin avulla tarkemmin B2x-yksikön suunnitelmaa, toimintamallimuutoksia, rooleja ja tekemisen

siirtymistä C1-yksikköön. Suunnitellun siirtymisen yhteydessä arvioitiin kahden esimiestehtävän päättyvän ja muiden tekijöiden siirtyvän tehtävineen.

Kuudennessa ja seitsemännessä neuvottelussa työnantaja kävi läpi C1-yksikön suunnitelmaa materiaalin avulla. Kahdeksannessa neuvottelussa sen läpikäyntiä jatkettiin C1F-osaston osalta mm. työtehtäviä lakkaa ja C1Fb-tiimin tehtäviä ollaan siirtämässä C1H-osastolle. C1G-osaston osalta keskusteltiin markkinoinnin automatisoinnista, määräaikaista tehtävistä ja työnkierrossa olevasta henkilöstä. C1H-osaston osalta keskusteltiin päättyvistä tehtävistä sekä henkilöiden sijoittumisesta uusiin rooleihin. Työnantaja kertoi, että henkilöiden kanssa on käyty keskusteluja ja niiden perusteella tehtävät tulaisiin avaamaan haettaviksi. Lisäksi C1J-osaston suunniteltuja muutoksia käytiin läpi.

Viidennessä neuvottelussa työnantaja kertoi, että ap-tiimiä suunnitellaan B3y-osastolle (neuvottelujen ulkopuolella) R-paikkakunnalle. Nyt ap-tekeminen on hajautunut B3y- ja B3v-osastoille. Henkilöstön edustaja nosti esille, että B3y:lle suunniteltua ap-tiimiä koskee yhteistoimintalain 6 luvun mukainen neuvotteluvelvoite. Työnantajan edustajien mukaan tarvittaessa asia voidaan käsitellä omana erillisenä neuvotteluna, mutta työnantaja toivoo asian käsittelyä samassa yhteydessä muiden suunnitelmien kanssa. Seitsemännessä neuvottelussa henkilön edustajat kertoivat, että asia voidaan käsitellä näissä neuvotteluissa. Todettiin, että päätetään neuvottelujen lopuksi, miten asiassa edetään.

Seitsemännessä neuvottelussa oli esillä myös eri tiimien vuorokierrot. Henkilöstön edustajien mukaan B-tiimin työvuoroihin suunniteltu muutos on käytävä erillisenä yhteistoimintalain 6 luvun mukaisena neuvotteluna. Myöhemmin samassa neuvottelussa työnantaja esitti, että kyseinen B-tiimi rajattaisiin neuvottelujen ulkopuolelle, koska siihen ei kohdistu suunniteltuja muutoksia. Todettiin, että näin voidaan edetä. Yhdeksännessä neuvottelussa *työntekijöiden poistumisen jälkeen*, työnantaja oli jatkanut agendan mukaista läpikäyntiä. Pöytäkirjan mukaan *sovittiin*, että työvuoroista ja perustettavan ap-tiimin osalta käydään erilliset yhteistoimintaneuvottelut.

Kolmannessa neuvottelussa käsiteltiin vapaaehtoisten lähtöpakettien sisältöä. Kymmennessä neuvottelussa henkilöstön edustajat ehdottivat vapaaehtoisten lähtöpakettien tarjoamista myös neuvottelujen ulkopuolella olevalle B3y-osastolle. Yhdennessätoista neuvottelussa työnantaja vastasi, että B3y:n henkilöstölle ei niitä myönnetä.

Seitsemännessä neuvottelussa henkilöstön edustaja nosti esille, että jo neuvottelujen aikana tulee esitellä uudelleensijoitusmahdollisuuksia ja ehdotti vapaaehtoisten lähtöpakettien tarjoamista. Neuvottelussa esillä olleen suunnitelman mukaan yksi V-paikkakunnalla oleva tehtävä päättyy. Myös J-paikkakunnalla yhden esimiestehtävä päättyy. Henkilöstön edustaja kysyi, tarjotaanko tälle esimiehelle toisen tiimin esimiestehtävää. Työnantaja vastasi, että on tarkoitus. Lisäksi esillä oli alihankkijana toimivassa yrityksessä käynnissä olevat rekrytoinnit ja niiden aikataulu.

Seitsemännessä neuvottelussa työnantajan edustaja ehdotti, että C1D-osastolle avautuviin uusiin tehtäviin kartoitettaisiin mahdollisuutta sijoittaa neuvottelujen piirissä olevia henkilöitä, joiden tehtävä on mahdollisesti päätymässä. Henkilöstön edustajat totesivat, että näin voidaan edetä.

Kahdeksannessa neuvottelussa henkilöstön edustajat pyysivät listaa muutoksista. Listasta tulisi näkyä päättyvät tehtävät ja niiden toimenkuvat. Sovittiin, että työnantaja koostaa listan. Yhdennessätoista neuvottelussa oli käyty läpi listaa, johon oli koottu päättyvät ja avautuvat tehtävät. Työntekijäpuolen mukaan päätymisten perusteet olivat listalla liian ylätasolla.

Kahdeksannen ja yhdeksannen neuvottelun pöytäkirjojen mukaan ylityöraportteja oli toimitettu henkilöstön edustajille. Työnantajan mukaan pyydetyt tiedot ennen neuvotteluja tehdyistä rekrytoinneista ja liukumamääristä eivät olleet relevantteja neuvottelujen osalta,

eikä niitä toimiteta. *Henkilöstön edustajat poistuivat* kesken yhdeksännen neuvottelun. Tämän jälkeen käsiteltiin henkilöstön edustajien lisätietopyynnöt mm. alihankkijaostoista, volyymisuunnitelmista ja -trendeistä tietyissä toiminnoissa.

Kolmannessa ja kymmenennessä neuvottelussa työnantaja oli esittänyt, että muutosten myötä tulee olemaan paljon koulutuksia. Yhdennessätoista neuvottelussa työnantaja esitteli suunniteltuja tiedossa olevia koulutuksia, joista osa on koko henkilöstölle ja osa yksikökohtaisia liittyen suunniteltuun toimintamallin muutokseen.

Kymmenennessä neuvottelussa henkilöstön edustajat esittelivät omat vastaehdotuksensa, mm. vapaaehtoisten lähtöpakettien laajentaminen, B3-yksikköön R-paikkakunnalle perustettava uusi cr-tiimi ja J-paikkakunnan tehtävien suunnitellun vähentämisen sijaan alihankinnan vähentäminen. C1-osaston osalta henkilöstön edustajilla ei ollut vastaehdotusta. Lisäksi keskusteltiin myös B3-yksikön alihankkijatoiminnasta ja sen suhteellisesta määrästä. Yhdennessätoista neuvottelusta työnantaja antoi vastaukset vastaehdotuksiin, mm. alihankkijatoimintaan on jo edellisenä vuonna tehty vähennyksiä, uudelleen-sijoitettavat henkilöt voivat hakea kesätyöpaikkoja ilmoittamalla kiinnostuksensa tehtäviin ja cr-tiimin perustamisessa R-paikkakunnalle ei nähty etua.

Viidennessä neuvottelussa työnantaja ehdotti, että J-paikkakunnan tietty tiimi rajataan neuvottelujen ulkopuolelle ja kuudennessa neuvottelussa työnantaja esitti, että tietty kokonaisuus ja C1H-osastolta osa tiimeistä rajattaisiin neuvottelujen ulkopuolelle, koska niihin ei ole suunniteltu muutoksia. Henkilöstön edustajat suostuivat näihin ehdotuksiin. Kahdeksännessä neuvottelussa henkilöstön edustaja kysyi, voidaanko C1Fc-tiimi rajata neuvottelujen ulkopuolelle, koska siihen ei suunnitella muutoksia. Näin sovittiin.

Viidennessä neuvottelussa työnantaja ehdotti, että B3v- ja B3t osastojen osastopäälliköt kiinnitetään tietyiksi henkilöiksi (ei muutoksia). Sovittiin, että näin toimitaan. Kuudennessa neuvottelussa henkilöstön edustajien mukaan yhdistettävien B3s- ja B3r-osastojen osastopäällikön tehtävää ei ole tarve avata uudelleen hakuun, vaan olisi parempi, että työnantaja tekisi päätöksen nykyisten osastopäälliköiden välillä. Kymmenennessä neuvottelussa työnantaja ehdotti, että C1J:n osastopäälliköksi voidaan nimetä tietty henkilö. Sovittiin, että näin voidaan tehdä. Yhdeksännessä neuvottelussa *henkilöstön edustajien poistuttua* neuvottelusta, työnantajapuoli päätti nimittää B3r-osaston osastopäällikön (ei muutosta) ja uuden B3p-osaston osastopäällikön.

Kymmenennessä neuvottelussa henkilöstön edustaja nosti esille sen, että heille on annettava tarvittavat tiedot siitä keneen vähennykset kohdistuvat, jotta he voivat arvioida mm. vähennysjärjestyksen toteutumisen ja uudelleen-sijoitusmahdollisuudet. Tästä keskusteltiin. Yhdennessätoista neuvottelussa työntekijäpuoli toivat esille sen, ettei vähennysten kohdennusta tehtäisi yrityksessä työskentelevien avioparien molempiin osapuoliin.

Yhdennessätoista neuvottelussa henkilöstön edustajat pyysivät lisäämään pöytäkirjaan, että C1-yksikön suunniteltu organisaatiomateriaali on toimitettu heille vasta neuvottelujen kuluessa eikä etukäteen. Yhdennessätoista neuvottelussa työntekijäpuoli ilmoitti olevansa erimielisiä neuvottelujen päättämisestä, koska he eivät ole saaneet pyytämäänsä tarvittavia tietoja ja materiaaleja neuvottelujen kuluessa.

N3-neuvottelut.

N3 perusteet:

Pöytäkirjojen mukaan työnantaja oli esitellyt taustaa suunnitelluille muutoksille kolmessa ensimmäisessä neuvottelussa. Lisäksi ensimmäisessä, kolmannessa ja viidennessä neuvottelussa oli käsitelty kauppakeskusten aukioloaikojen muutoksia, asiakasmääriä, jonoaikoja ja asiakaskäyttäytymistä. Työnantajan tavoitteena myymälöissä oli ollut palveluaste ja teknologian avulla pyritään parantamaan myyntijärjestelmiä, jotta taustatekemiseen ei mene niin paljon aikaa. Työnantajan esitysmateriaalissa (16.1.2017) oli ollut kuvaus yri-

tyksen strategiasta ja strategisten painopisteiden muuttumisesta, tietoja asiakkaiden tuoteyhdistelmien muutoksista, kaaviot liikevaihdosta ja asiakasmääristä kolmelta vuodelta sekä organisaatiokaavioita.

N3 vaikutukset ja vaihtoehdot

Ensimmäisessä neuvottelussa oli läpikäyty neuvottelujen piirissä olevan henkilöstön listaa. Henkilöstön edustaja oli kysynyt, onko lähtösopimus mahdollinen myös henkilölle, joihin ei kohdistu muutoksia. Toisessa neuvottelussa oli sovittu, että lähtösopimus on ta-pauskohtaisesti tarjolla vapaaehtoisille.

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantaja esitteli suunniteltuja toimenpiteitä ennakkomateriaalia läpikäyden. Lisäksi työnantaja kertoi jo syksyllä 2016 tehdystä muutoksesta neuvottelujen ulkopuolella olevassa kahdessa myymälässä, paikkakunnilla K ja L. Esitysmateriaalin mukaan paikkakunnalla K kaikki työntekijät olivat nyt osa-aikaisia.

Toisessa neuvottelussa oli läpikäyty esitystä B4-yksikön henkilöstöstä, lisäksi oli käsitelty mm. henkilöstön ylitöitä, poissaoloja ja työvuoroja. Neljännessä neuvottelussa työnantaja kertoi myymälöihin suunniteltuja muutoksia, mm. työsuhteiden osa-aikaistamisia. Neuvottelussa keskusteltiin tiettyjen myymälöiden suunnitelluista työvuoroista. Työnantajalla oli tahtotila selkeyttää henkilöstörakennetta oman henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden osalta.

Ensimmäisessä ja neljännessä neuvottelussa oli keskusteltu myymäläpäällikön roolista ja heidän määristä. Työnantajan mukaan tavoitteena oli tukea johtamista siten että esimiehellä on riittävästi aikaa tiimille. Kolmannessa neuvottelussa keskusteltiin mm. esimiesten ajankäytöstä ja tuloksista.

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantaja kertoi voimassa olevien vastuiden haasteesta johtoryhmätasolla. Useat ja laajat vastuut eivät mahdollista riittävästi aikaa henkilöjohtamiselle. Samankaltaisia haasteita on myös B4m-tiimissä. Toisessa neuvottelussa keskusteltiin B4m-tiimistä. Kolmannessa neuvottelussa työnantaja kertoi B4m-tiimin suunnitelluista muutoksista, tiimin vastuiden ja suunniteltujen uusien roolien kautta ja neuvotteluissa keskusteltiin muutosten laajuudesta tehtävissä. Viidennessä neuvottelussa jatkettiin B4m-tiimin muutosten käsittelyä, mm. uusia tehtäviä ja henkilöiden sijoittumista organisaatioon.

Toisessa ja kolmannessa neuvottelussa oli läpikäyty toimintamalliin ja johtoryhmän kokoonpanoon suunniteltuja muutoksia. Toisessa neuvottelussa oli pohdittu kolmea vaihtoehtoa skenaariota. Pohdittiin miten parantaa sidosryhmä-yhteistyötä, matriisivastuita ja kumppanien ohjausta siten että henkilöiden johtamiselle jää riittävästi aikaa. Henkilöstön edustaja ehdotti, että kanavamalliin lisätään myös cm-rooli. Kolmannessa neuvottelussa kanavamalli-vaihtoehto alkoi näyttää vahvimmalta. Työnantaja esitti, että henkilö K alkaa koordinaa myyntikanavista myymälöiden muutoksen suunnittelua ja henkilö T shop in shop –myyntikanavan toimintoa. Sovittiin, että tämän voi viestiä.

Neljännessä neuvottelussa työnantaja kertoi suunnitelmasta johtoryhmän kokoonpanoksi ja henkilöistä eri tehtävissä. Viidennessä ja kuudennessa neuvottelussa läpikäytiin myymäläpuolen organisaatiosuunnitelmaa ja henkilöiden roolien muutoksia. Lisäksi käsiteltiin shop in shop- myyntikanavan henkilöiden toimenkuvia ja niiden muutoksia. Lisäksi erikseen käsiteltiin tiettyä myymälöiden toiminnetta, mm. sen maantiede- ja kasvuhaasteita sekä toimenkuvia. Lisäksi keskusteltiin koulutussuunnitelmasta.

Seitsemännessä neuvottelussa työnantaja kertoi suunnitelluista avautuvista tehtävistä. Henkilöstön edustaja muistutti, että tiettyjä tehtäviä on tarjottava yhtiössä muualla päättävien tehtävien osalta.

Seitsemännessä neuvottelussa työnantaja totesi neuvotteluvaihtoehdon päättyneen. Henkilöstön edustajan mukaan työnantaja ei ole kaikilta osin täyttänyt velvoitetta ja henkilöstön edustajat toimittavat eriävän mielipiteen pöytäkirjan liitteeksi.

N4-neuvottelut

N4 perusteet

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantaja kävi läpi yritysliiketoiminnan perusteet suunnitelmalle. Kannattavuushaaste oli ratkaistava, jotta pystyttäisiin nostamaan yritysliiketoiminta kasvuun. Toimintatapoja, osaamista ja roolituksia oli muutettava, jotta tavoitteisiin päästäisiin. Samassa neuvottelussa esiteltiin myös D1-segmentin suunnitelman perusteena olevaa tietyn asiakassektorin voimakasta muutosta ja sen ennakoitua.

N4 vaikutukset ja vaihtoehdot

Ensimmäisessä neuvottelussa työntekijäpuoli kysyi, miten sosiaaliset syyt huomioidaan, esimerkiksi perheen ainoat elättäjät. Työnantaja vastasi pyrkivänsä huomioimaan tällaiset tilanteet mahdollisuuksien mukaan.

Ensimmäisessä neuvottelussa työnantaja vahvisti kaksi lähtöpakkivaihtoehtoa. Neljännessä neuvottelussa oli todettu, että vapaaehtoinen lähtöpaketin ottaja pyritään ottamaan huomioon, jos hän on yksiköstä, johon kohdistuu vähennyksiä. Jos halukas lähtijä oli tehtävästä, johon ei kohdistu vähennystarvetta, niin tilanne käsiteltäisiin tapauskohtaisesti.

Ensimmäisessä neuvottelussa käytiin läpi D1-segmentin suunnitelmaa, erityisesti tiettyjen konsulttien osalta. Lisäksi neuvottelussa käytiin läpi D2-segmentin suunnitelma, mm. yhden tehtävän päättymisen ja mahdollisesti 5-6 jätetään täyttämättä, lisäksi työpanosta oli tarkoitus allokoida M-yksikköön. Toisessa, kolmannessa ja neljännessä neuvottelussa työnantaja kävi läpi D4-segmentin suunnitelmaa, jossa tavoitteena oli parantaa kilpailukykyä ja fokusoida tekemistä.

Toisessa neuvottelussa työnantaja totesi vastauksena työntekijöiden pyyntöön, että neuvotteluissa ei mennä nimitasolle vaan keskustellaan tehtävistä. Tämä oli yritystasolla tehty linjaus. Työntekijäpuolen mukaan mm. työvoiman vähennysjärjestyksestä ja uudelleensijoittamisesta keskustelu ei onnistu ilman nimitietoja. Neuvotteluissa ei voida käsitellä D4-segmentin suunnitelmaa ilman nimitietoja. Pitäisi toimia kuten ennenkin. Työnantajapuoli oli esittänyt kolmannessa ja neljännessä neuvottelussa useita kertoja pyynnön jatkaa D4-suunnitelman läpikäyntiä, mutta työntekijäpuoli ei ole tähän suostunut. Työntekijäpuoli oli toistanut pyynnön käsitellä työvoiman vähennyksiä nimitasolla myös kolmannessa, neljännessä, viidennessä, kuudennessa ja kahdeksannessa neuvottelussa.

Kuudennessa neuvottelussa oli käsitelty yhden tehtävän päättämistä D4-segmentissä, tämän päättämisen perusteluja sekä vaihtoehtojen selvittämistä. Tehtävään jää vain ylläpito, eikä ko. aluetta enää jatkokehitetä, joten työn määrä vähenee selvästi. Työntekijäpuoli pyysi selvitystä, mitä osaamista, koulutusta ja ammattitaitoa kyseistä tehtävää hoitaneella henkilöllä on ja minkälaisia rekrytointeja on tehty vuonna 2016. Työnantajan mukaan rekrytointitietoja ei kuulu käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Viidennessä neuvottelussa työnantaja kävi läpi D3-segmentin suunnitelma sekä D5-segmentin suunnitelman, jonka mukaan kaksi tehtävää jätetään täyttämättä. Osa näistä tehtävistä hoidetaan jatkossa CIH-tiimissä. Lisäksi D5-segmenttiin siirretään tietty tehtävä, joka jatkuisi vakituisena. Lisäksi työnantaja kävi läpi D6-segmentin suunnitelman. Työntekijäpuolen mukaan D6-segmentin tehtävät pitäisi listata tarkemmalla tasolla, mm. tiettyssä roolissa työtehtävät ovat olleet erilaiset eri puolella Suomea ja onko tietyt tehtävät todella lakkautettu. Viidennessä neuvottelussa oli käyty läpi myös rekrytointitilanne.

Kuudennessa neuvottelussa oli sovittu, että salassa pidettävää projektia käsitellään erillisessä kokouksessa 21.2.2017.

Seitsemäs neuvottelutilaisuus oli pidetty 27.2.2017 Edellisen neuvottelun pöytäkirjan (17.2.2017) ja toimintasuunnitelman mukaan seitsemäs neuvottelu olisi pitänyt pitää vasta 28.2.2017. Seitsemännessä neuvottelussa ei ole ollut läsnä yhtään henkilöstön edustajaa. Pöytäkirjan ensimmäisen kohdan mukaan kutsu oli lähetetty 17.2.2017. Henkilöstön edustajista yksi oli ilmoittanut vähän ennen kokouksen alkua, että ei tule paikalle. Yksi oli ilmoittanut, että aika ei sovi hänelle ja yhdeltä oli tullut viesti siitä, että aika on haasteellinen. Työnantaja oli odottanut jonkin aikaa ja päättänyt sitten edetä kokouksessa. Työnantaja kävi läpi loput D4-organisaation suunnitelmasta, mm. tehtävämuutoksia ja yhden suunnitellun työtehtävän muuttumisen peruminen. Kahdeksannen neuvottelun pöytäkirjan mukaan suunniteltujen toimenpiteiden perusteista ja vaikutuksia oli käsitelty viimeiset osiot seitsemännessä neuvottelussa.

Kahdeksannessa neuvottelussa henkilöstön edustaja oli kysynyt, milloin on tarkoitus käydä läpi yksiköiden suunnitelmat. Työnantajapuoli oli todennut, että suunnitelmat on käyty läpi ja niistä keskusteluun oli varattu aikaa, mutta luottamusmiehet olivat halunneet käyttää ajan muusta keskusteluun. Työnantajapuoli totesi, että työnantaja kutsui koolle lisäkokouksen, johon luottamusmiehet eivät saapuneet paikalle. Henkilöstön edustajat olivat todenneet, että 27.2 neuvottelusta ei oltu sovittu yhdessä, joten vasta 28.2.2017 oli seitsemäs neuvottelu.

Viidennessä neuvottelussa henkilöstön edustaja oli todennut, että neuvotteluissa pitäisi keskustella suunnitelman vaikutusten minimoimisesta, eli henkilöstövaikutusten käsittely. Se, että suunnitelmia tehdään yhdessä neuvotteluissa, on ihan turhaa. Kahdeksannessa neuvottelussa henkilöstön edustaja oli todennut, että neuvotteluissa pitäisi käsitellä jokaisen vähennettävän työtehtävän kohdalla suunnitelma uudelleensijoittamisesta.

Kahdeksannessa neuvottelussa työnantaja totesi täyttäneensä neuvotteluvollisuutensa ja neuvottelut oli näin ollen päättyneet. Henkilöstön edustajien mukaan neuvotteluja ei voida päättää vielä, työnantaja ei ole toimittanut pyydettyjä henkilötason tietoja. Henkilöstön edustajan mukaan tiettyjen projektien (toinen näistä em. salassa pidettävä projekti) vaikutus jäi epäselväksi ja tiettyjä suunnitelmia ei ole käsitelty. Pöytäkirjan mukaan osapuolet jäivät erimielisiksi työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden perusteista ja neuvotteluvollisuuden täyttymisestä.

Kahdeksannessa neuvottelussa neuvottelujen päättymisen toteamisen jälkeen henkilöstön edustaja kysyi, miksi neuvottelut päätetään ennen sosio-ekonomisten syiden läpikäyntiä. Työnantajan mukaan näitä syitä oli pyydetty neuvottelujen aikana, mutta työntekijäpuoli ei ole halunnut niitä tuoda esille. Henkilöstön edustajan mukaan näitä ei ole voinut tuoda esille ilman, että tiedetään sitä, keihin vähentyminen on kohdentumassa.

Kahdeksannen neuvottelun pöytäkirjaan liitetyn toimihenkilöiden edustajien eriävän mielipiteen mukaan työnantaja kieltäytyi toistuvasti neuvottelemasta mm. lieventävistä vaihtoehtoista ja toimista sekä avattavien työpaikkojen kohdentamisesta. Eriävän mielipiteen mukaan käytännössä lähes koko neuvottelu-aika käytettiin siihen kiistelyyn, mitä tietoja annetaan tai ei anneta luottamusmiehille. Työnantaja varasi vasta neuvottelujen jälkeiselle seuraavalle aamulle tilaisuuden luottamusmiehille selvittää ja/tai antaa tietoja esim. työntekijöiden sosioekonomisia syitä ja mahdollisuuden kommentoida vähentämisyjärjestystä. Eriävän mielipiteen mukaan selvitys irtisanomisten kohdentamisen periaatteista ei ollut läheskään riittävä. Työnantaja ilmoitti tekevänsä tämän neuvottelun, harkinnan ja päätöksen yksin. Työnantaja ei neuvotellut yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Henkilöstön edustajilla ei ollut mitään mahdollisuuksia esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja tai arvioida muutosten vaikutusta puutteellisten ja/tai kokonaan puuttuvien tietojen takia. Lisäksi yritys on yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen organisoinut ainakin D6-yksikköä neuvottelematta asiasta, vaikka kyseessä on ollut selkeästi töiden uudelleenjärjestely, joka osaltaan on liittynyt myös käytyihin neuvotteluihin.

N5-neuvottelut

N5 perusteet

Ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjan liitteen mukaan perusteena B5Aw-tiimin toimintamallin muutostarpeelle oli merkittävät kustannussäästöt ja ratkaisujen löytäminen vahaan kausivaihteluun. Toisessa neuvottelussa oli keskusteltu muutoksen perusteista, mm. kausivaihtelusta sekä saavutettavasta kustannussäästöstä.

N5 vaikutukset ja vaihtoehdot

Ensimmäisessä neuvottelussa todettiin, että neuvottelujen piirissä oleva henkilöstö on lähetetty sähköpostilla. Lisäksi oli lyhyesti käyty läpi tiimin tehtäviä ja keskusteltu niistä. Eriytyisesti siitä, millaista tekemistä on niissä tehtävissä, jotka oltaisiin rajaamassa ulkopuolelle ja millaista neuvottelujen piirissä olevissa tehtävissä. Keskustelua neuvottelujen ulkopuolelle rajattavista tehtävistä jatkettiin toisessa neuvottelussa. Lisäksi toisessa neuvottelussa oli ollut esillä ehdotukset uudeksi tehtäväkuvaksi.

Toisessa neuvottelussa keskusteltiin mahdollisuutta saada ruuhkahuippuihin apua omalta tai toisilta osastoilta. Kolmannessa neuvottelussa työnantaja vastasi, että kahdessa muussa yrityksen asiakaspalvelussa oli myös ruuhkaista, eikä apu siksi mahdollista. Kolmannessa neuvottelussa oli läpikäyty kausivaihtelun tunnuslukuja sekä keskusteltu mahdollisuudesta käyttää alihankkijoita kausivaihtelun tasaamisessa. Neljännessä neuvottelussa työnantaja oli todennut, että on hyvä saada sisäisesti apuja kausivaihteluun, mutta muutosehdotuksen tavoitteena on myös pidemmän aikavälin kustannustason alenema.

Toisessa ja kolmannessa neuvottelussa keskusteltiin siitä, voidaanko tietyt työtehtävät siirtää toiseen maahan ainakaan ilman asiakkaan kanssa erikseen sopimista. Lisäksi toisessa, kolmannessa ja neljännessä neuvottelussa oli keskusteltu siitä, millaisia mm. kielitaidon ja osaamisen osalta tehtävien vaatimukset ovat.

Alustava arvio toiseen maahan siirrettävästä työstä oli 6 htv, joka ensimmäisen neuvottelun materiaalin mukaan oli jakautunut pääsääntöisesti kymmenelle ja myöhempien neuvottelujen materiaalien mukaan yhdeksälle eri henkilölle. Materiaalien mukaan muutos edellyttäisi 1 htv lisäystä kumppanin ohjaukseen sekä jäljelle jäisi arviolta 9 henkilöltä 4 htv tekemistä, eli yhteensä tarve olisi 5 uuden tehtävän perustamiseen. Kolmannessa neuvottelussa oli jatkettu neuvottelujen ulkopuolelle rajattavista tehtävistä sekä uusista tehtäväkuvista keskustelua. Neljännessä ja viidennessä neuvottelussa oli vielä keskusteltu uuden tehtäväkuvan nimikkeestä.

Viidennessä neuvottelussa henkilöstön edustajat olivat pyytäneet tietoja tehdyistä rekrytoinneista. Työnantaja oli vastannut, että ko. tiedot eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisiin neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin.

Viidennessä neuvottelussa työnantaja oli todennut täyttäneensä neuvotteluelvoitteensa. Henkilöstön edustajien mukaan näin ei ole, vaan he toimittavat eriävän mielipiteen pöytäkirjan liitteeksi. Työntekijäpuoli oli lisäksi vielä ehdottanut vapaaehtoisten lähtijöiden selvittämistä. Työnantajan mukaan tässä kohtaa ei ole mahdollista selvittää laajemmin vapaaehtoisuutta.

Arviointi

Yhteistoimintalain mukaan työnantajan vastuulla on se, että neuvottelussa käsitellään ko. asiat yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Henkilöstöllä tai sen edustajilla ei ole lain mukaan vastuuta siitä, että neuvotteluissa käsitellään kyseisen säännöksen mukaiset asiat. Säännöksessä ei kuitenkaan ole edellytetty asioiden esittämiselle kirjallista muotoa. Yhteistoiminta-asiamies voi lausunnossaan arvioida vain sille toimitettua kirjallista aineistoa.

Perusteet

Yrityksen tiedotteen mukaan yritys oli päivittänyt strategiaansa. Työnantaja oli suunnitellut toimintamallien muuttamista ja toiminnan tehostamista. Tiedotteen mukaan toimintamallin muutostarpeet nousivat asiakaskäyttäytymisen, teknologian ja liiketoimintamallien muutoksesta. Kaikissa neuvotteluissa oli käsitelty neuvottelujen perusteita edellä esitetyin tavoin. Ainakin neuvotteluissa N1 ja N5 on esillä ollut myös tietyt kustannussäästötaavoitteet. N1 viimeisen neuvottelun pöytäkirjaan liitetyn eriävän mielipiteen mukaan henkilöstön edustajien mielestä perusteita ei ole riittävässä laajuudessa käsitelty.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole ollut käytössään neuvotteluissa esitettyjä materiaaleja neuvottelujen perusteista. Tämän vuoksi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko neuvotteluissa käsitelty perusteita yhteistoimintalain mukaisesti, kuuluu tuomioistuimelle näyttö- ja laintulkintakysymyksenä.

Vaikutukset ja vaihtoehdot

N1 neuvotteluissa työnantaja suunnitteli uutta kehitystoiminnan ohjausmallia, kehityshankkeiden priorisointia, kehitystoiminnan uudelleenorganisointia sekä ketterän kehityksen toimintamallin käyttöönottoa. Neuvotteluissa on käsitelty näitä asioita edellä esitetyin tavoin, mm. organisaatiomuutos on käsitelty yksiköittäin sekä vähentyviä, siirtyviä ja uusia tehtäviä on läpikäyty. Neuvotteluissa ei kuitenkaan työntekijäpuolen eriävän mielipiteen mukaan käsitelty sitä, mitkä kehityshankkeet lakkaavat. Lisäksi työntekijäpuolen eriävän mielipiteen mukaan he eivät olleet saaneet kaikkia pyytämäänsä tietoja.

N2 neuvotteluissa työnantaja suunnitteli muutoksia kaupallisiin toimintamalleihin sekä kulluttaja-asiakkaiden palvelumalleihin. Neuvotteluissa on käsitelty edellä esitetyin tavoin työnantajan suunnitelmaa yksikkö- ja osastokohtaisesti. Neuvotteluissa on läpikäyty mm. osastojen yhdistämistä, uuden osaston perustamista, aukioloaikojen muutosten vaikutuksia, päättyviä ja siirtyviä tehtäviä sekä uusia toimenkuvia. Neuvotteluissa on käsitelty työntekijäpuolen esittämiä vaihtoehtoja. Lisäksi osapuolet ovat sopineet monista asioista, mm. neuvottelujen rajaamisista ja joistakin uudelleensijoituskysymyksistä. Viimeisessä neuvottelussa kuitenkin työntekijäpuoli oli ilmoittanut, että he eivät olleet saaneet kaikkia pyytämäänsä tietoja.

N3 neuvotteluissa työnantaja suunnitteli kokopäiväisten työsuhteiden muuttamista osa-aikaisiksi. Lisäksi muutoksia suunniteltiin myymäläpäälliköiden ja johtoryhmän organisointumiseen sekä sidosryhmä- ja kumppaniyhteistyön toimintamallin muutosta. Neuvotteluissa on käsitelty edellä esitetyin tavoin suunniteltuja muutoksia, mm. osa-aikaistamisia, roolimutoksia, toimenkuvia, uusia tehtäviä ja johtoryhmän kokoonpanoa. Lisäksi työnantaja oli esitellyt eri vaihtoehtoja toimintamallista, joista yksi oli valittu. Viimeisessä neuvottelussa työntekijöiden mukaan neuvotteluvaihtoehto ei kuitenkaan ollut täytynyt kaikilta osin.

N4 neuvotteluissa työnantaja suunnitteli D liiketoimintayksikön toimintamalli- ja rakenne muutoksia. Tavoitteena oli töiden, toimintatapojen ja organisaation uudelleenjärjestely. Neuvotteluissa on käsitelty edellä esitetyin tavoin työnantajan suunnitelmaa kunkin segmentin osalta erikseen. Viimeisessä neuvottelussa työnantajapuoli oli ilmoittanut, että suunnitelmat on läpikäyty ja niistä keskusteluun oli varattu aikaa, mutta luottamusmiehet olivat halunneet käyttää ajan muusta keskusteluun. Työntekijäpuolen eriävän mielipiteen mukaan käytännössä lähes koko neuvottelu-aika käytettiin siihen kiistelyyn, mitä tietoja annetaan tai ei anneta luottamusmiehille.

N5 neuvotteluissa työnantaja suunnitteli mahdollisuutta toteuttaa osa palveluista saman konsernin toisessa yrityksessä muualla kuin Suomessa. Neuvotteluissa on läpikäyty neuvottelujen piirissä olevia tehtäviä, päättyviä ja uusia tehtäviä. Lisäksi esillä on ollut mm. vaihtoehdot saada ruuhka-apua yrityksen sisältä tai alihankkijoilta.

Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa N2 on ollut esillä jäljelle jäävien työntekijöiden koulutustarpeet ja N3 neuvotteluissa koulutussuunnitelma. Sen sijaan N1 neuvotteluissa

työntekijäpuolen eriävän mielipiteen mukaan ei käsitelty sitä, miten työt järjestellään jäljelle jääneiden työntekijöiden tehtäväksi sekä minkälaisia koulutustarpeita tämä synnyttää. Yritys on kuitenkin neuvotteluissa luvannut tarjota työllistymistä edistävää koulutusta irtisanottavien lisäksi myös lähtöpaketin ottaville.

Kaikissa neuvotteluissa oli esillä olleet edellä mainituin tavoin työnantajan suunnittelemat uudet ja siirtyvät tehtävät sekä tehtävien uudelleenjärjestelyt. Toimintasuunnitelmissa on ollut esillä aikataulu uusien tehtävien hakemiseksi. Uudelleensijoittumiset tai nimittämiset olivat olleet ainakin neuvotteluissa N2 ja N3 esillä.

Kaikissa neuvotteluissa on ollut esillä työnantajan tarjoamat lähtöpakettivaihtoehdot irtisanottaviksi valittaville työntekijöille. N5 viimeisessä neuvottelussa työntekijäpuoli on esittänyt vapaaehtoisten lähtijöiden selvittämistä. Työnantajan mukaan sitä ei ollut mahdollista selvittää. Neuvotteluissa N1, N2 ja N4 on esillä ollut mahdollisuus antaa lähtöpaketti vapaaehtoiselle lähtijälle. Neuvotteluissa ei muuten ole ollut esillä vapaaehtoiset järjestelyt, mm. opintovapaalle, osa-aikatyöhön tai eläkkeelle siirtymiset, joilla työvoiman käytön vähentämisen kohteeksi joutuvaa henkilöpiiriä olisi voinut rajata.

Pöytäkirjojen mukaan irtisanomisen lieventämisvaihtoehdoista lomauttaminen ei ole ollut esillä yhdessäkään neuvottelussa ja osa-aikaistaminen on ollut esillä vain N3 neuvotteluissa, joihin se kuului pääosana työnantajan suunnitelmaa.

Kaikissa neuvotteluissa työntekijäpuoli on ollut viimeisessä neuvottelussa sitä mieltä, että neuvotteluelvoitetta ei ole täytetty. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, sen arviointi, onko yritys riittävästi käsitellyt neuvotteluissa suunniteltujen toimenpiteiden vaikutuksia ja vaihtoehtoja, kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan näyttö- ja laintulkintakysymyksenä.

Toimintasuunnitelma

Kaikissa viidessä neuvottelussa on käsitelty alustavaa työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa ensimmäisissä neuvotteluissa. Neuvottelujen aikana toimintasuunnitelmiin oli lisätty mm. tieto siitä, että työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanottaville mahdollisuutta osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Lisäksi neuvotteluissa oli keskusteltu myös lähtöpaketin valinneiden mahdollisuudesta saada osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen sekä neuvottelujen jälkeisestä aikataulusta mm. rekrytointien, irtisanomisten ja lähtöpakettien osalta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen kaikissa neuvotteluissa on käsitelty työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa yhteistoimintalain 50 §:n mukaisesti.

Asioiden käsittely tehtävä- tai henkilötasolla

N1, N2 ja N4 neuvotteluissa henkilöstön edustajat olivat pyytäneet käsitellä lakkaavia työtehtäviä henkilötasolla. Työnantaja oli tästä kieltäytynyt.

Neuvottelujen tarkoituksena on käsitellä sitä, mitkä tehtävät lakkaavat, millä perusteella sekä mitä vaihtoehtoja ja vaikutuksia tällä on. Työnantaja ei voi neuvottelujen aikana vielä tehdä päätöstä irtisanottavista henkilöistä, sillä muuten työnantaja rikkoisi neuvottelujen oikea-aikaisuusvaatimusta tekemällä tosiasiallisen ratkaisun ennen neuvottelujen päättymistä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei kuitenkaan ole toimivaltaa tulkita mahdollisia työehtosopimusten määräysten mukaisia neuvotteluelvoitteita.

Neuvottelujen N1, N2, N3 ja N4 piirissä on kussakin ollut vähintään 150 henkilöä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tällöin ei työnantajalla ole yhteistoimintalain mukaan ollut velvollisuutta neuvotella henkilötasolla (ks. KKO 1994:17). N5 neuvottelujen piirissä on ollut 13 henkilöä ja pöytäkirjojen mukaan ainakin joitakin työtehtäviä on käsitelty henkilötasolla. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa, jotka koskevat hyvin rajattua työntekijämäärää tai työtehtävää tekee vain yksi työntekijä, pelkkä tehtävätason tarkastelu voikin olla lähes mahdotonta.

Työntekijäpuolen poissaolo neuvotteluista ja kieltäytyminen asiasta neuvottelemisesta
N2 neuvotteluissa henkilöstön edustajat olivat poistuneet yhdeksänneestä neuvottelusta. Tämän jälkeen kuitenkin neuvotteluja oli jatkettu ja käsitelty neuvoteltavia asioita, mm. työnantajan edustajat olivat käsitelleet henkilöstön edustajien lisätietopyynnöt, nimittäneet kaksi osastopäällikköä sekä ”sopineet” neuvottelujen osittamisesta erillisiksi yhteistoimintaneuvotteluiksi.

N4 neuvotteluissa työntekijäpuoli oli kieltäytynyt D4-segmentin suunnitelman läpikäynnistä, koska neuvotteluissa ei oltu käsitelty asiaa henkilötasolla. N4 neuvotteluissa työntekijäpuoli ei ole saapunut seitsemänteen neuvotteluun. Työnantaja on päättänyt ko. neuvottelusta vasta edellisen neuvottelun jälkeen. Seitsemännessä neuvottelussa työnantaja on kuitenkin käsitellyt mm. D4-segmentin suunnitelman loppuun.

EU-oikeuskäytännön mukaan joukkovähentämisdirektiivin mukaiset tiedottamista, neuvottelemista ja ilmoittamista koskevat velvollisuudet koskevat ainoastaan työnantajaa (C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym. ja C-323/08 Rodríguez Mayor ym.). Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työntekijöillä ei siten ole velvollisuutta neuvotella, mutta heillä on pitänyt olla tosiasiallisesti mahdollisuus tulla neuvottelutilaisuuteen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko työntekijöillä ollut tosiasiallinen mahdollisuus osallistua N4 neuvottelujen seitsemänteen neuvottelutilaisuuteen, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei kuitenkaan voi neuvottelutilaisuudessa sopia yksipuolisesti neuvoteltavista asioista. Sopimus voi syntyä vain sopimusosapuolten yhteisellä tahdonilmaisulla.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivittäminen (YTL 16 §:n 7 mom.)

Yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä on tehtävä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, kun työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein (YTL 16.7 §). Säännöksen tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko toisaalta irtisanomiset ja toisaalta mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt esimerkiksi muutoksia työhön jäävien työntekijöiden tehtäviin ja koulutustarpeisiin (HE 254/2006, s. 50).

Yritys on neuvottelujen jälkeen irtisanonut 8 työntekijää, jolloin yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä on tullut tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on ollut esillä kaikissa neuvotteluissa. Erimielisyyttä on ollut mm. siitä, pitääkö suunnitelman olla yksikkökohtainen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan velvollisuus koskee yritystason suunnitelmaa, eikä työnantajalla ole siten lain nojalla velvollisuutta laatia sitä yksikkökohtaisesti. Yrityskohtainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma voi kuitenkin koostua yksikkökohtaisista suunnitelmista taikka sitä voidaan täydentää yksikkökohtaisilla suunnitelmilla. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa voidaan yhteistoimintamenettelyssä sopia suunnitelman sisällöstä ja muodosta, ja siten myös yksikkökohtaisista suunnitelmista.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjoissa ei kuitenkaan ole merkintöjä siitä, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtäviä muutoksia olisi neuvotteluissa käsitelty. Mikäli henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ei ole päivitetty, vaikka se olisi ollut tarpeen, on työnantaja rikkonut yhteistoimintalain 16 §:n 7 momenttia.

Neuvotteluelvoitteen ajallinen täytyminen (YTL 51 §)

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osaaikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen YTL 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Kun työnantajan harkitsema työvoiman käytön vähentäminen kohdistuu alle

kymmeneen työntekijään, työnantajan neuvotteluelvoitteen katsotaan täyttyneen, kun neuvotteluja on käyty laissa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin (YTL 51 §). Joukkovähentämisdirektiivin irtisanomisen käsite sisältää myös työnantajan yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekemän merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään. (C-422/14 Pujante Rivera, C-149/16 Socha ym., C-429/16 Ciupa ym.)

Neuvottelut N1, N2 ja N3 ovat alkaneet 16.1.2017 ja päättyneet 27.2.2017. N4 neuvotteluja on käyty 17.1.2017 ja 28.2.2017 välisenä aikana. Neuvottelut ovat siten kestäneet vähintään kuusi viikkoa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut N1, N2, N3 ja N4 on käyty yhteistoimintalain 51 §:n neuvottelujen ajallisen vaatimuksen mukaisesti.

Neuvottelut N5 on aloitettu 31.1.2017 ja ne ovat päättyneet 28.2.2017. Viimeisessä neuvottelussa osapuolet ovat olleet eri mieltä neuvotteluelvoitteen täyttymisestä.

N5 neuvotteluita on käyty 29 päivän ajan, joka on alle kuusi viikkoa, mutta täyttää 14 päivän neuvotteluelvoitteen. Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut koskevat tiimin 13 vakituisesta tehtävästä 9 vakituista tehtävää ja kohderyhmää tarkennetaan tarvittaessa neuvottelujen kuluessa. Alustava arvio toiseen maahan siirrettävästä työstä oli 6 htv, joka ensimmäisen neuvottelun materiaalin mukaan oli jakautunut pääsääntöisesti kymmenelle ja myöhempien neuvottelujen materiaalien mukaan yhdeksälle eri henkilölle. Materiaalien mukaan muutos edellyttäisi 1 htv lisäystä kumppanin ohjaukseen sekä jäljelle jäisi arviolta 4 htv tekemistä, eli yhteensä tarve olisi 5 uuden tehtävän perustamiseen. N5 neuvottelujen työnantajan selvityksen (YTL 53 §) liitteessä on viitattu työsuhteen ehtojen muutokseen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, mikäli neuvottelujen piirissä olleen yhdeksän tehtävän lisäksi joidenkin muiden tiimin työntekijöiden työtehtäviä on muutettu, voi olla edellä esitetyn EU-oikeuskäytännön mukaan mahdollista, että neuvottelujen piirissä olleita työntekijöitä on ollut vähintään kymmenen. Kuten edellä on esitetty, yrityksen yhtäaikaiset neuvottelut oli ositettu viiteen erilliseen neuvotteluun. Mikäli neuvotteluissa on ollut ajallinen ja asiallinen yhteys, neuvotteluja ei olisi saanut osittaa ja silloin neuvotteluajan olisi pitänyt olla myös N5 neuvotteluissa vähintään kuusi viikkoa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, olisiko N5 neuvotteluja pitänyt jonkin edellä mainitun perusteen mukaan käydä vähintään kuuden viikon ajan kuuluu tuomioistuimelle näyttö- ja laintulkintakysymyksenä.

Työnantajan selvitys (YTL 53 §)

Täytettyään yhteistoimintavelvoitteensa, työnantajan on kohtuullisen ajan kuluessa annettava neuvottelujen osapuolille selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä. (YTL 53 §).

Työnantajan selvityksessä (N1 27.2.2017, N2 27.2.2017, N3 28.2.2017, N5 1.3.2017) on kerrottu yksiköittäin päättyvien, osa-aikaistettavien, siirtyvien ja uusien tehtävien määrät. Lisäksi N1, N2 ja N3 selvityksissä on kerrottu muista muutoksista mm. organisaatorakenteeseen. N1 ja N3 selvityksissä on kerrottu tehtävämuutosten aikataulusta. N2 selvityksessä irtisanomisten toteutusaikataulua ei ole esitetty. N5 selvityksen mukaan päätökset on tehty ja toimintamallin muutoksessa edetään neuvotteluissa sovitun aikataulun ja etenemissuunnitelman mukaisesti. Työnantaja oli myös lähettänyt listat N2 ja N3 neuvottelujen seurauksena irtisanottavista, osa-aikaistettavista ja siirtyvistä työntekijöistä henkilöstön edustajille 28.2.2017.

Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle neuvottelujen N4 jälkeen annettua työnantajan selvitystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut N4 neuvotteluissa yhteistoimintalain 53 §:n säännöstä, mikäli yritys ei ole toimittanut neuvottelujen osapuolena olleille henkilöstön edustajille selvitystä harkittavista päätöksistä kohtuullisen ajan kuluessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on noudattanut N5 neuvotteluissa yhteistoimintalain 53 §:n säännöstä, sillä yritys on lähettänyt päätöksensä sähköpostitse henkilöstön edustajille seuraavana päivänä neuvottelujen päättymisestä ja selvitys on sisältänyt säännöksen mukaiset asiat.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, milloin selvitykset neuvotteluista N1 ja N3 on toimitettu henkilöstön edustajille. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko yritys noudattanut yhteistoimintalain 53 §:n säännöstä N1 ja N3 neuvotteluissa, kuuluu tuomioistuimelle näyttö- ja laintulkintakysymyksenä.

Yritys on N2 neuvottelujen jälkeen lähettänyt henkilöstön edustajille listat irtisanottavista ja osa-aikaistettavista. Lisäksi N2 selvityksessä on kerrottu muista muutoksista, mutta yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, milloin se on toimitettu henkilöstön edustajille. Kummassakaan ei kuitenkaan ole ollut tietoa irtisanomisten aikataulusta, joten tältä osin yritys ei ole noudattanut yhteistoimintalain 53 §:n säännöstä. Yhteistoimintalain 53 §:n rikkomisesta ei ole säädetty seuraamusta.

Neuvottelujen oikea-aikaisuus

Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä (YTL 44 ja 50 §). Työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä saanut tehdä päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään (HE 254/2006, s. 60).

Joukkovähentämisdirektiivin mukaiset neuvottelu- ja ilmoittamisvelvoitteet syntyvät ennen työnantajan päätöstä irtisanoa työsopimukset (C-188/03 Junk, C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-323/08 Rodríguez Mayor ym., C-429/16 Ciupa ym.). Joukkovähentämisdirektiivin tavoitteen – välttää työsopimusten irtisanomiset tai ainakin rajoittaa niiden määrää – toteutuminen vaarantuisi, jos neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa käytäisiin työnantajan päätöksen jälkeen (C-188/03 Junk, C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-429/16 Ciupa ym.).

Korkeimman oikeuden oikeuskäytännön mukaan yhteistoimintaneuvottelut on myös saatettava päätökseen ennen tosiasiallisen ratkaisun tekemistä neuvoteltavasta asiasta (KKO 2010:8, KKO 2010:20).

Kuulemisen mukaan työnantaja toteutti edellä esitetyin tavoin useamman asian suunnitelmansa mukaan, joten kuulemisen mukaan työnantaja oli tehnyt päätökset ennen neuvotteluja.

N1 neuvotteluissa on edellä esitetyin tavoin ollut esillä suunnitelma uusien tehtävien avautumisesta neuvotteluprosessin aikana sekä tieto siitä, että päättyvien tehtävien osalta voidaan tarjota uusia tehtäviä, koska koulutus näihin on aloitettu jo syksyllä. Seitsemännessä neuvottelussa oli sovittu kahden henkilön poistamisesta vähennyskohteen piiristä.

N2 neuvotteluissa on edellä esitetyin tavoin ollut tietona, että C-liiketoimintayksikön kaupallisen toimintamallin muutoksen suunnittelu on aloitettu kesällä 2016. Neuvotteluissa on lisäksi ollut esillä uuden B3p-osaston perustaminen ja yhdeksännessä neuvottelussa henkilöstön edustajien poistuttua neuvottelusta oli työnantaja päättänyt B3p osaston osasto-

päällikön nimittämisestä, samoin B3r-osaston osastopäällikkö (ei muutosta). Lisäksi osapuolet ovat sopineet tiettyjen tiimien rajaamisesta neuvottelujen ulkopuolelle sekä uusiin tehtäviin kartoitettavista tai kiinnitettävistä henkilöistä.

N3 neuvotteluissa työnantaja oli esittänyt kahden eri myyntikanavan koordinoitaviin valittavia henkilöitä ja neuvotteluissa oli sovittu, että tästä voi jo viestiä.

N4 neuvotteluissa on ollut esillä suunnitelma siitä, että osa D5-segmentin tehtävistä hoidetaan jatkossa CIH-tiimissä, joka ei ole ollut osallisena N4 neuvotteluissa vaan N2 neuvotteluissa.

N4 kahdeksannen neuvottelun pöytäkirjaan liitetyn toimihenkilöiden edustajien eriävän mielipiteen mukaan yritys on neuvottelujen jälkeen organisoinut ainakin D6-yksikköä neuvottelematta asiasta, vaikka kyseessä on ollut selkeästi töiden uudelleenjärjestely, joka osaltaan on liittynyt myös käytyihin neuvotteluihin.

Yrityksen antaman (1.3.2017) tiedotteen mukaan muutokset merkitsevät 112 tehtävän päättymistä. Samalla avautuu 71 uutta tehtävää ja 54 työntekijän nykyiset työtehtävät muuttuvat. Samassa tiedotteessa kerrottiin myös toteutettavista toimintamallimuutoksista.

Työnantajan antamien tietojen perusteella päätökset irtisanottavista sekä muista muutoksista on tehty neuvotteluissa N1 ja N2 samana päivänä kuin neuvottelut ovat päättyneet ja neuvotteluissa N3 ja N5 päättymistä seuraavana aamuna. Tämän jälkeen irtisanottavaksi valitulla henkilöllä on ollut aikaa harkita, ottaako hän lähtöpaketin ja irtisanoutuu itse ennen varsinaista irtisanomista. Työnantajan selvityksien mukaan uusi organisaatio on tullut voimaan kaksi päivää N2 neuvottelujen päättymisen jälkeen. N1 ja N2 neuvotteluissa organisaatio- ja toimintamallimuutokset ovat tulleet voimaan kuukauden päästä neuvottelujen päättymisestä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, milloin työntekijöiden tehtävämuutokset on päätetty ja toteutettu.

Yritys on irtisanonut kahdeksan työntekijää ja osa-aikaistanut 21 henkilöä neuvottelujen päätyttyä. Lisäksi yrityksen selityksen mukaan täytettiin 42 uutta tehtävää. Yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan ainakin 11 osa-aikaistettua työntekijää on saanut asiasta tiedon 28.2.2017 eli neuvottelujen päättymistä seuraavana päivänä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen aikana neuvotteluosapuolet voivat sopia neuvoteltavina olevista asioista, muun muassa neuvoteltavien asioiden rajaamisesta, tehtävien avaamisesta haettavaksi ja tehtäviin nimityksistä. Sen sijaan työnantajan yksipuolisesti tekemät ratkaisut neuvoteltavista asioista voidaan tehdä vasta neuvottelujen päätyttyä. Työnantajalla on velvollisuus neuvotella työntekijöiden kanssa yhteistoimintalain mukaisesti yhteistoiminnan hengessä, mutta näiden neuvottelujen jälkeen työnantaja voi tehdä päätökset oman suunnitelmansa mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalakia päättäessään kesken neuvottelujen uuden B3p osaston osastopäällikön nimeämisestä, ellei osaston perustamisesta ja osastopäällikön nimeämisestä ole sovittu neuvotteluosapuolten kesken.

Päätökset irtisanottavaksi valittavista ja osa-aikaistettavista henkilöistä sekä organisaatio- ja toimintamallimuutoksista on tehty ainakin neljässä neuvottelussa samana tai seuraavana päivänä neuvottelujen päättymisestä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko työnantaja voinut tosiasiallisesti tehdä päätöksen näin nopeasti neuvottelujen jälkeen vai onko päätös tehty jo ennen neuvottelujen päättymistä, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näytöksymyksenä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan myös sen arviointi, onko yksikön D6 töiden uudelleenjärjestelyssä ollut kyse yhteistoimintalain 6 luvun mukaisesta olennaisesta

muutoksesta ja onko neuvottelut mahdollisesti laiminlyöty, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (YTL 52 ja 54 §)

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia neuvotteluista pöytäkirjat, jotka kaikki läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat ja varmentamat allekirjoituksellaan, jollei neuvotteluissa sovita toisin. Pöytäkirjoista tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. (YTL 52 ja 54 §)

Kaikista yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joista ilmenee neuvottelujen ajankohdat ja neuvotteluissa käsitellyt asiat. Kaikissa neuvotteluissa oli sovittu erillisten pöytäkirjan tarkastajien valinnasta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan N1 neuvottelujen pöytäkirjat on tarkastettu neuvottelussa sovittu tavoin ja niissä on ollut tietoina neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet, neuvottelujen sisältö sekä osallisten eriävät kannanotot. Tältä osin yritys on toiminut yhteistoimintalain 52 ja 54 §:n mukaisesti.

Muissa neuvotteluissa osallistujat on kirjattu pöytäkirjaan yhtä N4 neuvottelua lukuun ottamatta, jossa osallistujaksi ei ole merkitty E:tä, vaikka hän on pöytäkirjojen mukaan esittänyt neuvotteluissa useita kysymyksiä. N2 neuvotteluissa on pöytäkirjan tarkastajat allekirjoittaneet vain kaksi pöytäkirjaa yhdestätoista. N3, N4 ja N5 neuvotteluissa ei ole allekirjoitettu yhtään pöytäkirjaa. Lisäksi eriävät mielipiteet, jos sellaiset on toimitettu, puuttuvat N2 ja N3 neuvottelujen viimeisestä pöytäkirjasta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut N2, N3, N4 ja N5 neuvotteluissa yhteistoimintalain 52 ja 54 §:ssä säädettyä. Näiden säännösten rikkomisesta ei ole säädetty seuraamusta.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osaaikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osaaikaistetulle työntekijälle hyvitys. Euroopan unionin tuomioistuin on ennakkoratkaisuissaan (C-422/14 Pujante Rivera, C-149/16 Socha ym. ja C-429/16 Ciupa ym) katsonut ns. joukkovähentämisdirektiivin irtisanomisen käsitteen sisältävän myös työnantajan yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekemän merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko työntekijällä työsuhteen jatkuessa tai ottaessaan irtisanomisen vaihtoehtona olleen lähtöpaketin oikeus yhteistoimintalain 62 §:ssä tarkoitettuun hyvitykseen, jos työnantaja on laiminlyönyt yhteistoimintalain 8 luvun neuvotteluvollisuutensa, kuuluu tuomioistuimelle joukkovähentämisdirektiivin ja Suomen yhteistoimintalain tulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 34.519 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 581/2016). 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 pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä (YTL 62 §:n 5 mom.).

Lausunnon luonne ja valituskielto

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö