



20.2.2019

1 (12)

DNro 42/1/2017

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä syksyllä 2017 ennen kuin työnantaja on päättänyt toimintojen uudelleenorganisoinnista, mistä on aiheutunut työvoiman vähentämistarvetta.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta hallintolain mukaisesti (hallintolain 34 §:n 1 mom.). Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

Yrityksen selitykset

Yritys, joka on ulkomaisen yhtiön Suomessa toimiva sivuliike, on antanut selityksen 28.11.2017 ja lisäselityksen 19.3.2018 sekä toimittanut lisätietoja 13.2.2019.

Yritys on selityksensä mukaan suunnitellut syksyllä 2017 merkittävien tappioiden johdosta lopettavansa kannattamattomat kampanjansa ja H-toimipisteen myyntiorganisaationsa ja keskittävänsä toimintaa paremmin kannattaville alueille. Yrityksen uusien rekrytointien vuoksi työntekijöiden lukumäärä on kuitenkin noussut siten, että työnantaja on katsonut työntekijöiden määrän saattaneen kasvaa muutoin kuin tilapäisesti vähintään 20:een. Työnantaja on tällöin katsonut perustelluksi arvioida yhteistoimintaneuvottelujen tarvetta uudelleen. Asiasta on konsultoitu yhteistoiminta-asiamiehen toimistoa, josta on todettu, että, mikäli yrityksen säännöllinen henkilöstömäärä nousisi suunnitelman laatimisen ja sen toteuttamisen välisenä aikana siten, että yritys tulisi yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin, yhteistoimintaneuvotteluja ei tarvitsisi järjestää enää itse suunnitelmasta, mutta kylläkin sen vaikutuksista. Työnantaja on asiaa harkittuaan päättänytkin peruuttaa koko suunnitelmansa ja järjestää yhteistoimintaneuvottelut sekä suunnitelmasta että sen vaikutuksista. Asiasta on tiedotettu 4.10.2017. Kampanjoita ja myyntitoimintaa on sulkemisen sijasta jatkettu normaalisti.

Yritys on ruotsalaisen yhtiön sivuliike, joten sitä koskevat päätökset tehdään selityksen mukaan ulkomailla. Yhtiön kaksi nimettyä edustajaa ovat päättäneet puhelinkokouksessa 3.10.2017 yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä ja työvoiman vähentämistoimenpiteistä yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen 24.10.2017. Yrityksellä on toimipisteet kolmella eri paikkakunnalla eli H-, T- ja U-toimipisteet. Lisäselityksen mukaan työnantaja on 29.9.2017 kutsunut johtajan ja yhdeksän työntekijää tapaamiseen 3.10.2017. Tapaamisessa on käsitelty yrityksen alkuperäistä suunnitelmaa, jonka mukaan yritys on suunnitellut syksyllä 2017 lopettavansa kannattamattomat s-kampanjat ja H-toimipisteen myyntiorganisaation ja keskittävänsä toimintaa paremmin kannattaville alueille. Tapaamisessa on käyty läpi myös, että työnantaja tarjoaa irtisanomisen vaihtoehtona T- ja U-toimipisteistä työtä kaikille, joiden tehtävät lakkaisivat suunnitelman myötä.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat yrityksen selitysten mukaan koskeneet H-toimipisteen myyntiorganisaatioon kuuluvia työntekijöitä, joita on ollut 12. Työntekijä IL on ilmoittanut 3.10.2017 sähköpostitse tullessa valituksi H-toimipisteen työntekijöiden yhteistoimintaedustajaksi neuvotteluihin, mutta valinnasta ei ole toimitettu työnantajalle selvitystä. Työnantajan käsityksen mukaan valinta on tehty spontaanisti yhtiön tiedotustilaisuuden yhteydessä, eivätkä yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevan työntekijöiden henkilöstöryhmän kaikki työntekijät ole osallistuneet valintaan. IL on sittemmin yhteistoimintaneuvotteluissa ilmoittanut edustavansa myös poissaolijoita. Yhteistoimintaneuvottelut on toteutettu kaikkien työntekijöiden henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa heidän pyynnöstään yhdessä. Työntekijät ovat neuvotteluissa esittäneet valitettavan harvoja vaihtoehtoja ja näkemyksiä suunnitelman perusteista ja keskittyneet keskustelemaan muista kuin neuvotteluesityksen mukaisista asioista. Pöytäkirjat on toimitettu yrityksen H-toimipisteeseen tutustuttavaksi ja allekirjoitettavaksi, mistä työntekijöitä on myös informoitu. Kaikki työntekijät eivät ole halunneet allekirjoittaa neuvotteluista laadittuja pöytäkirjoja, mutta he eivät ole toimittaneet allekirjoittamiaan kommentteja pöytäkirjojen liitteiksi.

Yhtiö on yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen päättänyt uudelleen järjestellä Suomen toimintojaan siten, että se lopettaa kaikki s-kampanjansa sekä lakkauttaa H-toimipisteen myyntiorganisaation ja myyntitoiminnot keskitetään T- ja U-paikkakunnilla sijaitseviin toimipisteisiin ja H-toimipisteeseen jää johto ja hallinto. Kaikille työntekijöille, joihin toimenpiteet vaikuttivat, on tarjottu työtä T- ja U-toimipisteistä sekä muista Pohjoismaista. Kahden työntekijän kanssa on sovittu työsuhteen päättämisestä ennen neuvotteluja. Yritys on joutunut irtisanomaan yhteensä 9 työntekijää taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, kun kyseiset työntekijät eivät ole ottaneet vastaan irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua työtä. Osa-aikaistuksia tai lomautuksia ei ole tehty.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamien tietojen mukaan työnantaja on vedoten taloudelliseen tilanteeseen irtisanonut 3.10.2017 järjestetyssä tilaisuudessa H-toimiston työntekijät lukuun ottamatta kahta toimiston esimiestä. Työnantaja on käynyt 3.10.2017 tilaisuudessa läpi koko Suomen henkilöstömäärän, mikä oli yli 20 henkilöä. Yritys ei kuitenkaan ole maininnut yhtä työntekijää eikä kahta syyskuussa aloittanutta työntekijää. Työnantaja on luvannut em. tilaisuudessa toimittaa lisätietoja T- ja U-toimipisteiden työpaikoista ja ilmoittanut, että irtisanomisilmoitukset jaetaan 6.10.2017 ja irtisanomis-aikana ei ole työssäolovelvoitetta.

Työnantaja on lähettänyt kuulemisen mukaan 5.10.2017 H-toimiston työntekijöille kutsun yhteistoimintaneuvotteluihin. H-toimiston työntekijät oli kuitenkin irtisanottu 3.10.2017, eikä sitä voi kumota muuten kuin työntekijän ja työnantajan tekemällä uudella työ sopimuksella. Yhteistoimintaneuvottelussa yritys on ilmoittanut toimineensa tappiolla huhtikuusta 2017 alkaen. Yritys on tiennyt huonon taloudellisen tilanteensa, mutta rekrytoinut koko vuoden 2017 uusia myyntihenkilöitä H- ja myöhemmin myös T- ja U-toimistoihin. Kaksi työntekijää on aloittanut H-toimipisteessä 11.9. ja kaksi myös 25.9.2017. Yritys on kieltänyt jälkimmäiset rekrytoinnit, mutta työntekijät tiesivät siitä, koska olivat kouluttaneet heitä. Yritys on rekrytoimalla työntekijöitä samoihin tehtäviin osoittanut, että taloudelliset syyt eivät olleet todellinen syy aloittaa yhteistoimintaneuvottelut, vaan ”ei-toivotut” henkilöt haluttiin pois ja uudet tilalle.

Kuulemisen mukaan työnantaja ei toimittanut työntekijöiden määrää ja heidän yhteystietojaan aikaisempia vaaleja varten. Yhteistoimintavaltuutetun valinta on suoritettu yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olleiden työntekijöiden kesken. Työntekijät ovat valinneet yksimielisesti yhteistoimintaedustajaksi IL:n. Valinnasta on ilmoitettu työnantajalle ennen yhteistoimintaneuvotteluja ja myös molemmissa neuvottelutilaisuuksissa, joissa olivat paikalla valinnan tehneet työntekijät ja työnantajan edustaja. Työnantaja on luvannut kirjata yhteistoimintavaltuutetun valinnan pöytäkirjaan, mutta ei tehnyt sitä. IL on pyytänyt työnantajalta yhteistoimintaedustajana tietoja, mutta työnantaja ei antanut niitä. IL on pyytänyt työnantajalta myös mahdollisuutta päästä yhteistoimintaedustajan koulukseen, mutta työnantaja ei vastannut pyyntöön.

Kuulemisessa on tuotu esille, että työnantajan edustaja ei ole kirjannut yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoihin mm. työntekijöiden rekrytointeja ja työntekijöiden esittämiä toimenpiteitä irtisanomisten välttämiseksi ja työnantaja ei ole toimittanut 10.10.2017 tilaisuuden pöytäkirjaa tarkastettavaksi ja allekirjoitettavaksi kaikille osallistujille. Työnantaja on rikkonut velvollisuuksiaan, kun työnantaja on rekrytoinut

yhteistoimintaneuvottelujen aikana ja välittömästi niiden jälkeen H-toimipisteeseen myyjiä, mutta ei ole tarjonnut töitä irtisanotuille. Yritys on ilmoittanut myyjien ja myyjäkonsulttien avoimista työpaikoista H-paikkakunnalla jo 10.10.2017 ja myös myöhemmin lokakuussa 2017. Työnantaja on rikkonut myös takaisinottovelvoitettaan. Työnantaja ei ole tarjonnut irtisanotuille joulukuussa 2017 ja tammikuussa 2018 avoinna olleita myyntivalmentajien tehtäviä T- ja U-paikkakunnilla. Työnantaja ei ole myöskään kouluttanut irtisanottuja myyjiä myyntivalmentajiksi ja tarjonnut heille myyntivalmentajan tehtäviä.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut listauksen ajalla 1.6.2016–31.12.2017 tehdyistä työsopimuksista, listauksen yhteistoimintaneuvottelun piirissä olleista työntekijöistä, sivuliikkeen tuloslaskelmat, yhtiön organisaatiokaavion 1.9.2017 ja sivuliikkeen organisaatiokaavion 1.9. ja 1.12.2017 sekä kutsun 3.10.2017 tilaisuuteen, listauksen tilaisuuden osallistujista ja työnantajan em. tilaisuudessa esittämän PP-esityksen sekä tiedotteen 4.10.2017. Lisäksi yritys on toimittanut 5.10.2017 annetun yhteistoimintaneuvotteluesityksen, työnantajan antamat tiedot, työvoimaviranomaisille tehdyn ilmoituksen ja yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, toimintasuunnitelman, työnantajan selvityksen ja sitä koskevan PP-esityksen sekä irtisanomisilmoitukset ja ilmoitukset työntarjoamisesta. Lisäksi yritys on toimittanut työnantajan edustajan ja IL:n sähköpostikirjeenvaihtoa ajalta 3.10.–11.10.2017 koskien työsuhteiden irtisanomista ja IL:n valintaa yhteistoimintaedustajaksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut työntekijöiden 3.10.2017 tilaisuudesta laatima muistio, yrityksen ilmoituksia avoimista myyjien ja myyntivalmentajien työpaikoista ajalta lokakuu 2017–tammikuu 2018 ja IL:n ennen 17.10.2017 yhteistoimintaneuvottelutilaisuutta työnantajan edustajalle lähettämä sähköpostiviesti edellisen neuvottelun pöytäkirjan virheistä ja pyyntö taloudellisten tietojen toimittamisesta.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, yhteistoimintalaki, lyhennettynä YTL) noudattamista (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010: 1 §:n 1 mom. ja 2 §:n 1-kohta). Hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä tulkintoja ja sitovia päätöksiä 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 yhdenvertaisuuslain ja työsopimuslain (55/2001) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli em. lakien soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehdyn irtisanomisen perusteiden ja uudelleensijoittamisen sekä yhdenvertaisen kohtelun) arviointi.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 10 §).

Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä eli sivuliikkeessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamiin tietojen mukaan ollut ennen työvoiman vähentämistä syksyllä 2017 säännöllisesti vähintään 20. Yrityksen antamien tietojen mukaan työntekijämäärä on ollut alle 30.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys noudattanut yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä ennen kuin työnantaja on päättänyt toimintojen uudelleenorganisoinnista, mistä on aiheutunut työvoiman vähentämistarvetta. Lisäksi lausunnossa on arvioitu työnantajan 5.10.2017 käynnistämien yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuutta.

1 Yhteistoimintalain noudattamisen arviointia ennen toimintojen uudelleenorganisoimista

Yhteistoimintalain tarkoituksena on 1 §:n 1 momentin mukaan edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n mukaan työnantajan tulee käydä ko. luvun mukaiset neuvottelut jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee muutoksia, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla (YTL 44 §:n 1 mom. 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). Työnantajan tulee käydä ko. luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut myös työsuhteen ehtojen (mm. työtehtävät ja työntekopaikka) olennaisesta muuttamisesta, kun muutos ei kuulu työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin eli on toteutettavissa vain nykyisen työsuhteen irtisanomisella. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännön mukaan yhteistoimintaneuvottelut on myös saatettava päätökseen ennen tosiasiallisen ratkaisun tekemistä neuvoteltavasta asiasta (KKO 2010:8, KKO 2010:20).

Yhteistoiminta-asiamiehen saaman työntekijälistauksen mukaan H-toimipisteessä on 3.10.2017 työskennellyt yhteensä 14 henkilöä (maajohtaja, johtaja ja 12 työntekijää). Työntekijöistä kolme on ollut account managereita, kaksi myyntivalmentajaa ja seitsemän myyntikonsulttia. Maajohtaja on kutsunut 29.9.2017 lähetetyn sähköpostiviestin mukaan johtajan ja H-toimipisteen yhdeksän myyntitehtävissä työskentelevää työntekijää yhteiseen tapaamiseen 3.10.2017. Tilaisuuteen ei kutsuttu toimipisteen kolmea account manageria. Yritys on lähettänyt 4.10.2017 tiedotteen em. tilaisuuteen kutsutuille ja ilmoittanut, että H-toimipisteen myyntihenkilöstölle tullaan toimittamaan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi. Lisäksi yritys on ilmoittanut tiedotteessa, että suunnitelma lopettaa s-kampanjat ja järjestellä H-toimipisteen myyntitoimintoja perjantaina 6.10.2017 on peruttu sekä kaikki kampanjat ja H-toimipisteen toiminnot jatkuvat normaalisti. Yhtiö on käynnistänyt 5.10.2017 annetun neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut taloudellisilla perusteilla Suomen toimintojen uudelleen järjestelmiseksi. Yritys on irtisanonut em. yhteistoimintaneuvottelujen perusteella 30.10.2017 yhteensä yhdeksän H-toimipisteen työntekijää.

H-toimipisteessä työskentelevien työsopimuksiin on kirjattu työntekopaikasta seuraavasti:

- 8 työsopimuksessa (maajohtaja, johtaja, IL, KN, GE, HJ, KPe ja TT):
Ennalta varattujen tapahtumapaikkojen kanssa tehtävä työ tapahtuu paikoista, joilla myynti tullaan tekemään työpäivän aikana.
- 4 työsopimuksessa (JL, HT, KT ja LV):
Työntekijä työskentelee pääsääntöisesti eri paikoissa kuten ostoskeskuksissa tai asutuskeskuksissa. Työntekijä saattaa joutua matkustamaan työtehtävien hoitamiseksi.
- 2 työsopimuksessa (KPö ja VL):
Toimisto

Yrityksen maajohtaja on 3.10.2017 tilaisuudessa, johon oli kutsuttu johtaja sekä H-toimipisteen kaksi myyntivalmentajaa ja seitsemän myyntikonsulttia, näyttänyt PP-esityksen, jossa on mainittu mm. seuraavaa:

Merkittävien tappioiden ja kannattavuusongelmien johdosta yhtiö on päättänyt uudelleenjärjestellä Suomen toimintojaan

1) *Kaikkien s-kampanjoiden sulkeminen Suomessa
Nimetyt kaksi kampanjaa lopetetaan*

2) *Toimintojen sulkeminen H:ssä
H-toimipisteen myyntikampanjat ja -toiminnot lakkautetaan. H-toimipisteeseen jää ainoastaan hallinto ja johto.*

Aikataulu

Kaikki H-toimipisteen myyntikampanjat päättyvät 6.10.2017. Pyydämme ilmoittamaan pe 6.10.2017 klo 12 mennessä sähköpostilla työnantajan edustajalle, mikäli vastaanotat myyntikonsultin tehtävän T- tai U-toimipisteessä.

Maajohtajan em. esityksen mukaan työnantaja on päättänyt lopettaa H-toimipisteen myyntikampanjat 6.10.2017 ja tarjonnut tilaisuuteen kutsutuille yhdeksälle myyntitehtävissä työskentelevälle työntekijälle töitä yrityksen T- ja U-toimipisteistä, jotka sijaitsevat noin 160 ja 180 kilometrin päässä H-toimipisteestä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt yhteistoimintalain 8 luvun neuvotteluelvoitteensa (YTL 44–51 §:t) kokonaan ennen kuin työnantaja on päättänyt H-toimipisteen myyntikampanjoiden ja toimintojen lakkauttamisesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut myös työntekopaikan muutoksesta ja kahden myyntivalmentajan työtehtävien muuttamisesta myyntikonsultin tehtäväksi ennen kuin työnantaja on päättänyt H-toimipisteen myyntitehtävien lopettamisesta ja töiden tarjoamisesta H-toimipisteen työntekijöille muista toimipisteistä. H-toimipisteen työntekijöiden, jotka oli kutsuttu 3.10.2017 tilaisuuteen, työntekopaikka ja työtehtävät oli sovittu heidän työ sopimuksiinsa. Ehtojen muutokset eivät siten kuuluneet työnantajan työjohtovalian piiriin, vaan muutos olisi ollut toteuttavissa heidän voimassa olevien työ sopimusten irtisanomisella ja uuden työ sopimuksen tarjoamisella uusilla ehdoilla. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt YTL 8 luvun neuvotteluelvoitteensa ennen kuin työnantaja on tarjonnut 3.10.2017 tilaisuuteen osallistuneille töitä T- ja U-toimipisteestä.

Työnantaja on selityksensä mukaan asiaa harkittuaan päättänyt peruuttaa 3.10.2017 tilaisuudessa esittämänsä suunnitelman ja järjestää yhteistoimintaneuvottelut sekä suunnitelmasta että sen vaikutuksista.

Kuulemisen mukaan työnantaja on irtisanonut 3.10.2017 järjestetyssä tilaisuudessa H-toimiston työntekijät lukuun ottamatta kahta toimiston esimiestä (maajohtaja ja johtaja) vedoten taloudelliseen tilanteeseen.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei kuulu yrityksen ja H-toimipisteen myyntitehtävissä työskennelleiden työntekijöiden välinen erimielisyys siitä, onko yritys irtisanonut ko. työntekijät vai ei, vaan kyse tuomioistuimelle kuuluvasta työ sopimuslain soveltamiskysymyksestä.

2 Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintaneuvottelujen laajuus ja osapuolet (YTL 46 ja 8 §)

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §:n 1 mom.). Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työ sopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita joko kahdeksi vuodeksi tai myös yksittäistä neuvottelua varten. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajaa, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §.)

Yritys on käynnistänyt neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut, koska sillä on ollut tarve järjestellä Suomen toimintojaan uudelleen merkittävien tappioiden ja kannattavuusongelmien vuoksi. Yhtiö on harkinnut neuvotteluesityksen mukaan kaikkien s-kampanjoidensa lopettamista sekä H-toimipisteen myyntitoimintojen lakkauttamista ja myyntitoimintojen keskittämistä T- ja U-toimipisteisiin. Uudelleenjärjestely vaikuttaisi H-toimipisteessä myyntitehtävissä työskenteleviin ja heidän työsuhteisiinsa. Työnantaja on toimittanut yhteistoimintaneuvottelujen esityksen sähköpostilla. Viestissä on mainittu ”H-toimipisteen myyntitehtävissä työskenteleville”, mutta viestissä ei ole lueteltu vastaanottajia. Yritys on toimittanut myöhemmin viestistä sellaisen kuvakaappauksen, jossa näkyvät myös viestin vastaanottajat. Viestin vastaanottajia ovat olleet kaikki H-toimipisteessä työskentelevät eli johtaja JS ja kaikki työntekijät eli yhteensä 12 henkilöä. Viestiä ei ollut lähetetty myyntikonsultti KPe:lle. Yrityksen yhteistoiminta-asiamiehelle toimittaman listauksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä on ollut 12 henkilöä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut on käynnistetty taloudellisilla perusteilla Suomen toimintojen uudelleen järjestelemiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, olisiko neuvottelujen piirissä tullut olla em. perusteella myös yrityksen Suomen toimintoihin kuuluvat T- ja U-toimipisteet, kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty, ketkä ovat osallistuneet 3.10. IL:n valintaan yhteistoimintaedustajaksi työnantajalle 3.10.2017 lähetetyn sähköpostiviestin mukaan ja ketkä oli kutsuttu 3.10.2017 tilaisuuteen. Lisäksi on esitetty, ketkä ovat saaneet 5.10. kutsun neuvotteluihin ja ketkä ovat yrityksen listauksen mukaan olleet neuvottelujen piirissä sekä ketkä ovat osallistuneet neuvottelutilaisuuksiin ja ketkä on irtisanottu. Kahden myyntikonsultin (HT ja KT) työsuhte oli alkanut 11.9.2017.

Henkilö	Tehtävä	Yt-edustajan valinta 3.10.	Kutsu 3.10.	YT kutsu 5.10.	Neuvottelujen piirissä	Läsnä 10.10.	Läsnä 17.10.	Irtisanottu
RP	Maajohtaja		Lähtettäjä	Lähtettäjä	Kyllä	TA	TA	Ei
JS	Johtaja		Kyllä	Kyllä	Ei	Ei	Ei	Ei
KPo	Account Manager		Ei	Kyllä	Ei	Ei	Ei	Ei
KN	Account Manager		Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	30.10.2017
VL	Account Manager		Ei	Kyllä	Kyllä	Este	Ei	30.10.2017
IL	Myyntivalmentaja	valittu	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	30.10.2017
JL	Myyntivalmentaja	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	30.10.2017
GE	Myyntikonsultti	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	IL edusti	Kyllä	30.10.2017
HJ	Myyntikonsultti	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	30.10.2017
KPe	Myyntikonsultti	Kyllä	Kyllä	Ei	Kyllä	-	-	-
TT	Myyntikonsultti	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	IL edusti	Kyllä	30.10.2017
HT	Myyntikonsultti	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	30.10.2017
KT	Myyntikonsultti	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	30.10.2017
LV	Myyntikonsultti		Kyllä	Kyllä	Kyllä	Ei	Ei	-
14		1+7	1+1+9	1+1+11	1+11	1+6+2	1 + 7	9

Työnantajan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olleista toimittamassa listassa oli mainittu H-toimipisteen maajohtaja ja 11 työntekijää, mutta ei johtaja JS:ää ja account manager KPo:ta, joille oli silti toimitettu yhteistoimintaneuvottelujen kutsu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen piirissä olisi tullut olla ainakin kaikkien H-toimipisteessä account managerin tehtävissä työskentelevien eli myös KPo:n, joten työnantaja on tosiasiallisesti jo neuvotteluesitystä antaessaan kohdentanut työvoiman mahdollisen vähentämisen account manager -tehtävissä työskentelevien osalta vain KN:ään ja VL:ään.

Yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan seitsemän H-toimipisteen työntekijöistä on osallistunut 3.10.2017 IL:n valintaan yhteistoimintaedustajaksi. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa onko yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olleilla neljällä muulla työntekijällä (kolme account manageria ja myyntikonsultti LV) ollut tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Yritys on selityksessään ilmoittanut käyneensä yhteistoimintaneuvottelut kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä heidän pyynnöstään. Yhteistoimintaneuvottelun 17.10.2017 pöytäkirjan mukaan yksi neuvottelukutsun saanut eli VL oli etukäteen ilmoittanut, ettei hän pääse paikalle.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan olisi voinut käydä yhteistoimintaneuvottelut H-toimipisteen niiden työntekijöiden, jotka ovat osallistuneet IL:n valintaan neuvottelukohtaiseksi yhteistoimintaedustajaksi, osalta IL:n kanssa ja ne työntekijät, jotka eivät ole osallistuneet IL:n valintaan, olisivat osallistuneet henkilökohtaisesti yhdessä neuvotteluihin YTL 8 §:n 4 momentin mukaisesti.

Työnantajan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olevista toimittaman listauksen mukaan myös maajohtaja on kuulunut neuvottelujen piiriin. Yritysten ylin johto toimitusjohtajaa lukuun ottamatta on yhteistoimintalain soveltamispiirissä. Maajohtaja on pöytäkirjojen mukaan toiminut 10.10.–17.10.2017 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan edustajana, joten hän ei ole voinut kuulua samanaikaisesti ko. neuvottelujen piirissä oleviin. Jos maajohtaja on kuulunut neuvottelujen piirissä oleviin, työnantaja ei ole voinut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan täyttää neuvotteluelvoitettaan maajohtajan osalta, koska tämä ei voi toimia samassa neuvottelussa sekä neuvottelujen kohteena että työnantajan edustajana.

Neuvotteluesityksen ja tietojen antaminen (YTL 45 ja 47 §)

YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille

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

Työnantajan on annettava em. tiedot neuvotteluesityksen liitteenä, ja sen jälkeen saadut tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Neuvotteluesityksen, joka on annettu 5.10.2017, mukaan yhtiöllä on tarve merkittävien tappioiden ja kannattavuusongelmien johdosta uudelleen järjestellä Suomen toimintojaan. Yhtiö harkitsee kaikkien s-kampanjoidensa lopettamista sekä H-toimipisteen myyntitoimintojen lakkauttamista ja myyntitoimintojen keskittämistä T- ja U-toimipisteisiin. Uudelleenjärjestely vaikuttaisi H-toimipisteessä myyntitehtävissä työskenteleviin ja heidän työsuhteisiinsa, sillä yhtiöllä ei olisi jatkossa tarjota myyntityötä H-toimipisteessä. Vastaavaa myyntityötä tarjottaisiin T- ja U-toimipisteistä työntekijöille, joihin harkittava järjestely vaikuttaisi. Suunnitellut toimenpiteet voivat johtaa enintään 11 H-toimipisteessä myyntitehtävissä työskentelevän työntekijän irtisanomiseen. Irtisanomisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyisivät toimipisteen mukaan. Toimenpiteet on suunniteltu toimeenpantavaksi välittömästi yhteistoimintamenettelyn päätyttyä.

Neuvottelut ovat alkaneet 10.10.2017. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan antama neuvotteluesitys on sisältänyt YTL 45 §:ssä säädetyt tiedot ja se on annettu oikea-aikaisesti ennen neuvotteluja.

Yhteistoiminta-asiamies on kysynyt 5.2.2018 lisäselvityspyynnössään, mitä tietoja yritys on antanut ennen neuvotteluja suunnitelmastaan järjestellä uudelleen Suomen toimintoja sekä sivuliikkeen ja eri toimipisteiden taloudellisesta tilanteesta. Yrityksen vastauksen mukaan työnantajan on antanut tiedot em. asioista neuvotteluesityksessä ja arvio yrityksen taloudellisesta tilanteesta on annettu 10.10.2017 neuvottelussa. Yhteistoimintaneuvottelussa 10.10.2017 on pöytäkirjan mukaan käsitelty kuvaus yrityksen taloudellisesta tilanteesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei ole antanut neuvotteluesityksessä tietoja sivuliikkeen taloudellisesta tilanteesta, jonka perusteella työnantajayhtiön edustajat ovat 3.10.2017 päättäneet yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Neuvotteluesityksen mukaan irtisanomisen kohteeksi joutuvat määräytyvät toimipisteen mukaan. Työnantaja on irtisanonut H-toimipisteestä viisi myyntikonsulttia, kaksi myyntivalmentajaa ja kaksi account manager -nimikkeellä työskennellyttä työn-

tekijää, mutta ei kolmatta H-toimipisteessä työskennellyttä account manageria. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei ole antanut ennen neuvotteluja taloudellisesta tilanteesta tietoja, jotka ovat olleet työnantajan käytettävissä 3.10.2017, eikä tarkempia tietoja irtisanottavien määrätymisperusteista H-toimipisteessä, joten työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1- ja 3-kohtia. Työnantaja on antanut neuvotteluesityksessä em. säännöksen 2- ja 4-kohdissa tarkoitetut tiedot lain mukaisesti.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteiden antaminen (YTL 48 ja 49 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintasuunnitelma (YTL 49 §).

Yritys on lähettänyt 9.10.2017 ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta TE-toimistolle. Neuvotteluesityksen mukaan työvoiman vähentämistarve on ollut 11 työntekijää. Työnantaja on esittänyt ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 20.10.2017 työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta YTL 48 §:n mukaisesti TE-toimistolle ja esittänyt sisällöllisesti YTL 49 §:n mukaisen toimintasuunnitelman neuvottelujen alussa.

Työnantajan neuvotteluelvoituksen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

- 1) toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
- 2) toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja
- 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §).

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) mukaan neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaika-järjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin.”

Yritys on selityksensä mukaan suunnitellut syksyllä 2017 merkittävien tappioiden johdosta lopettavansa kannattamattomat kampanjansa ja H-toimipisteen myyntiorganisaationsa ja keskittävänsä toimintaa paremmin kannattaville alueille.

Kuulemisen mukaan yritys tiesi huonon taloudellisen tilanteensa, mutta rekrytoi koko vuoden 2017 uusia myyntihenkilöitä H- ja myöhemmin myös T- ja U-toimistoihin. Kaksi työntekijää aloitti H:ssä 11.9.2017 ja kaksi myös 25.9.2017. Yritys on ilmoittanut myyjien ja myyjäkonsulttien avoimista työpaikoista H-paikkakunnalla jo 10.10.2017 ja myös myöhemmin lokakuussa 2017. Yritys osoitti rekrytoimalla työntekijöitä samoihin tehtäviin, että taloudelliset syyt eivät olleet todellinen syy aloittaa yhteistoimintaneuvottelut, vaan ”ei-toivotut” henkilöt haluttiin pois ja uudet tilalle.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty kahdessa tilaisuudessa eli 10.10. ja 17.10.2017. Ensimmäisessä neuvottelussa maajohtaja on pöytäkirjan mukaan esittänyt Suomen toiminnan taloudellista tilannetta ja kannattavuutta koskevan kuvauksen sekä ilmoittanut jo neuvotteluesityksessä mainitut tiedot työnantajan suunnitteleman Suomen toimintojen uudelleenorganisoinnista ja sen sisältämästä s-kampanjojen lopettamisesta, H-toimipisteen myyntitoimintojen lakkauttamisesta ja myyntitoimintojen keskittämisestä T- ja U-toimipisteisiin. Pöytäkirjan mukaan maajohtaja on toisessa neuvottelutilaisuudessa ilmoittanut työnantajan antaneen yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvotteluesityksen kannalta oleelliset tiedot jo edellisessä kokouksessa. IL on tiedustellut 10.10.2017 neuvottelussa työnantajan antaman taloudellisen selvityksen tietoja riittävinä, mihin maajohtaja on vastannut tietojen tulleen yhtiöltä.

Maajohtaja on kertonut henkilöstövaikutusten osalta ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjan mukaan, että harkittavien toimenpiteiden johdosta H-toimipisteessä ei olisi enää tarjota myyntityötä, minkä vuoksi vuoksi H-toimipisteessä työskentelevien myyntihenkilöiden työsuhteet olisivat irtisanomisuhan alla. IL on kertonut, että yhtiö rekrytoi uusia työntekijöitä edelleen ja heitä on rekrytoitu kuukausi sitten. Maajohtaja on todennut, ettei rekrytointia tapahdu tällä hetkellä. Toisessa neuvottelussa IL on pyytänyt pöytäkirjan mukaan työnantajalta listaa työntekijöistä ja työsuhteista ja todennut, että yritys on kouluttanut ja rekrytoinut työntekijöitä 11.9.2017 jälkeen, jolloin kaksi yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olevaa työntekijää on aloittanut. Maajohtaja on todennut sivuliikkeen vielä rekrytoineen työntekijöitä, kun yhtiö on laatinut suunnitelmaa. Tämän jälkeen on tullut esitys suunnitelmaksi, ja kaikki rekrytoinnit on lopetettu ennen neuvotteluesitystä. Kun työnantajan edustaja on pyytänyt työntekijöitä esittämään vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia, IL on esittänyt rekrytointitoimenpiteiden lopettamista ja HJ myytävän tuotteen vaihtamista. Lisäksi työntekijät ovat nostaneet esille myös koulutustarpeeseen sekä työpaikan avoimuuteen ja palkanmaksuun liittyviä kysymyksiä.

Edellä esitetyn mukaan yhteistoimintaneuvottelujen perusteiden ja vaikutusten käsittely on työnantajan taholta jäänyt lähinnä jo neuvotteluesityksessä mainittujen tietojen toistamiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, vastaako perusteiden ja suunnitelmasta aiheutuvien vaikutusten käsittely YTL 50 §:ssä säädettyä, kuuluu viime kädessä tuomioistuimen toimivaltaan laintulkintaja näyttökysymyksenä.

Molempien neuvottelutilaisuuksien pöytäkirjojen Vaihtoehtojen käsittely -kohtiin on kirjattu työntekijöiden ja maajohtajan keskustelua yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuudesta ja siitä, onko työnantaja irtisanonut työntekijät ennen neuvottelua vai ei. IL:n mukaan kaikki työntekijät on irtisanottu taloudellisilla syillä ja irtisanomiset ovat tapahtuneet perjantaina [6.10.2017] klo 12. Hänen mukaansa on kyse jälkikäteisestä peittelevästä toimenpiteestä ja virhe on jo tapahtunut ja astunut voimaan, eikä sitä voida kumota. Maajohtaja on vastatessaan työntekijöiden irtisanomista koskeneisiin kysymyksiin todennut useampaan kertaan, ettei ketään ole irtisanottu, vaan kaikki työsuhteet jatkuvat normaalisti ja kaikki päätökset tehdään neuvottelujen jälkeen. Maajohtaja on 17.10.2017 neuvottelussa todennut, että yhtiö on peruuttanut aikaisemmin esittämänsä suunnitelman ja työntekijät on tämän jälkeen kutsuttu yhteistoimintaneuvotteluihin. Mitään päätöstä asioista ei ole tehty. TT ja HJ ovat 17.10.2017 neuvottelussa kertoneet, että työnantaja on sopinut kahden työntekijän, joista toinen on ollut LV, kanssa työsuhteen päättämisestä yhteisymmärryksessä.

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa maajohtaja on pöytäkirjan mukaan ilmoittanut yhtiön selvittävän ja pyrkivän mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan irtisanomisuhan alla olevilla vaihtoehtoisilla tehtäviä. Yhtiö pystyy arvion mukaan tarjoamaan kaikille irtisanomisuhan alaisille vastaavaa myyntityötä T- ja U-toimipisteissä. Toisessa neuvottelussa maajohtaja on pöytäkirjan mukaan esitellyt alustavasti tehtäviä, joita yhtiö arvion mukaan voisi tarjota irtisanomisen vaihtoehtona. IL on kysynyt, millaista sopimusta tarjotaan ja pyytänyt siitä kirjallista versiota. Lisäksi IL on ilmoittanut irtisanottavien olevan valmiita ottamaan vastaan kaiken työn H-toimipisteen ja Uudenmaan alueelta. Maajohtaja on todennut palattavan muun työn tarjoamiseen tarkemmin niille, joiden työsuhteet ovat irtisanomisuhan alla, mikäli työnantaja yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen päättäisi lopettaa s-kampanjat ja H-toimipisteen myyntitoiminnot.

Yritys on ilmoittanut yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen ilmoitusten mukaan kotisivuillaan kuuden myyjän/myyntikonsultin avoimesta tehtävästä H-paikkakunnalla ainakin 31.10.2017. Em. tehtävät olivat pysyviä, ja aloituspäivä ”välittömästi”.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty vaihtoehtona työn tarjoamista yrityksen T- ja U-toimipisteistä (160 tai 180 kilometrin päästä) sekä jopa ulkomailla olevista toimipisteistä, mutta ei ei muita vaihtoehtoja, kuten yrityksessä avoimena olevia tai lähiaikoina avoimiksi tulevia tehtäviä H-toimipisteessä eikä osa-aikaistamista tai lomauttamista kuten ei myöskään yhteistoimintalain hallituksen esityksessä mainittuja kouluttamismahdollisuuksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laininlyönyt työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen vaihtoehtojen käsittelyn ainakin H-toimipisteessä 31.10.2017 avoimena olleiden tehtävien osalta. Asian arviointi muilta osin kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsitelty vaihtoehtoja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut tältä osin YTL 50 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteensa.

Toimintasuunnitelmaa on käsitelty molemmissa neuvottelutilaisuuksissa, joten työnantaja on tältä osin täyttänyt YTL 50 §:ssä säädetyn neuvotteluelvollisuutensa.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 7 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan mahdollisesti tarvittavia muutoksia, eikä siitä, että olisi sovittu käsiteltävän em. muutoksia muussa tilaisuudessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 16 §:n 6 momenttia, jos henkilöstösuunnitelman tarvittavia muutoksia ei ole käsitelty.

Yhteistoimintaneuvottelujen kesto (YTL 51 §) ja neuvotteluelvoitteen täyttäminen

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja tulee käydä vähintään kuuden viikon ajan. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30. (YTL 51 §:n 2 mom.) Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62; pdf-versio) on mainittu neuvotteluajan laskemisesta seuraavaa: ”Näissä tilanteissa työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvottelut olisi käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaisi kalenteripäiviä ja aika laskettaisiin ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien.”

Yhteistoimintaneuvotteluja on pöytäkirjojen mukaan käyty 10.10.–17.10.2017 eli 8 päivän ajan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on täten rikkonut YTL 51 §:n 2 momenttia, koska neuvotteluja ei ole käyty säädettyä 14 päivän vähimmäisaikaa.

Seuraava taulukko sisältää 3.10.2017 tilaisuudessa esitetyn PP-esityksen tiedot ja työnantajan yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen 24.10.2017 antamassa selvityksessä mainitut tiedot päätetyistä toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista

Työnantajan 3.10.2017 esityksen tiedot	Työnantajan 24.10.2017 selvityksen tiedot
<p><i>Merkittävien tappioiden ja kannattavuusongelmien johdosta yhtiö on päättänyt uudelleenjärjestellä Suomen toimintojaan</i></p> <p>1) Kaikkien s-kampanjoiden sulkeminen Suomessa <i>Nimetyt kaksi kampanjaa lopetetaan</i></p> <p>2) Toimintojen sulkeminen H:ssä <i>H-toimipisteen myyntikampanjat ja -toiminnat lakkautetaan. H-toimipisteeseen jää ainoastaan hallinto ja johto.</i></p> <p>Mitä seuraavaksi <i>Tarjoamme kaikille H-toimipisteessä toimineille myyntihenkilöille myyntikonsultin avoimna olevia tehtäviä T- tai U-toimipisteessä ja kyseessä on myyntityö T- tai U-toimipisteen alueella</i></p> <p>Aikataulu <i>Kaikki H-toimipisteen myyntikampanjat päättyvät 6.10.2017. Pyydämme ilmoittamaan pe 6.10.2017 klo 12 mennessä sähköpostilla työnantajan edustajalle, mikäli vastaanotat myyntikonsultin tehtävän T- tai U-toimipisteessä.</i></p>	<p><i>Yhtiö päättää uudelleen järjestellä Suomen toimintojensa siten, että se lopettaa kaikki s-kampanjansa sekä lakkauttaa H-toimipisteen myyntiorganisaation työt tehtävineen. Myyntitoiminnot keskitetään T- ja U-toimipisteisiin. Järjestelyn seurauksena H-toimipisteeseen jää hallinto.</i></p> <p><i>Tämä merkitsee H-toimipisteen myyntiorganisaatiossa toimivien työntekijöiden työn olennaista ja pysyvää vähentymistä, mikä voi johtaa enintään yhdeksän työntekijän irtisanomiseen.</i></p> <p><i>Yhtiö tarjoaa työntekijöille irtisanomisen vaihtoehtona työtä yhtiön T- ja U-toimipisteistään ja lisäksi yhtiön kolmessa maassa sijaitsevista toimipisteistään...</i></p>

Yritys on päättänyt maajohtajan 3.10.2017 esittämän PP-esityksen mukaan lopettaa H-toimipisteen myyntikampanjat 6.10.2017. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten tehnyt viimeistään 3.10.2017 eli jo ennen neuvotteluesityksen antamista tosiasiallisen päätöksen H-toimipisteen myyntikampanjoiden ja toimintojen lakkauttamisesta, joten työnantaja on rikkonut käymiensä

yhteistoimintaneuvottelujen osalta YTL 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädettyä neuvotteluelvoiteen oikea-aikaisuutta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, mikä merkitys on työnantajan 4.10.2017 antamalla ilmoituksella alkuperäisen suunnitelman peruuttamisesta, kuuluu tuomioistuimelle työsopimuslain tulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yritys on käynyt yhteistoimintaneuvottelut YTL 8 §:n 4 momentin nojalla kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Accounter manager VL on ilmoittanut työnantajalle ennen 10.10.2017 tilaisuutta, ettei hän pääse paikalle. IL:n valinnasta työnantajalle toimitetun listan mukaan VL ei ole osallistunut IL:n valintaan yhteistoimintaedustajaksi, joten IL:lla ei ole ollut oikeutta edustaa häntä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, miksi VL ei ole pystynyt osallistumaan 10.10.2017 neuvotteluun, joten yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää näkemystään siitä, onko työnantaja täyttänyt hänen osaltaan neuvotteluelvoitteensa vai olisiko työnantajan pitänyt siirtää em. neuvottelun ajankohtaa.

Työnantajan selvitys (YTL 53 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoiteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §).

Työnantaja on antanut 24.10.2017 selvityksen henkilöstölleen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan selvitys on sisältänyt YTL 53 §:n mukaiset tiedot.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52 ja 54 §)

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

Yrityksen selitysten mukaan kaikki työntekijät eivät halunneet allekirjoittaa neuvotteluista laadittuja pöytäkirjoja, mutta he eivät toimittaneet allekirjoittamiaan kommentteja pöytäkirjojen liitteiksi.

Kuulemisessa on tuotu esille, että työnantajan edustaja ei kirjannut yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoihin mm. uusien työntekijöiden rekrytointeja ja työntekijöiden esittämiä toimenpiteitä irtisanomisten välttämiseksi ja työnantaja ei toimittanut 10.10.2017 tilaisuuden pöytäkirjaa tarkastettavaksi ja allekirjoitettavaksi kaikille osallistujille. Yhteistoimintaedustajan valinnasta ilmoitettiin työnantajalle myös molemmissa neuvottelutilaisuuksissa, joissa olivat paikalla valinnan tehneet työntekijät ja työnantajan edustaja. Työnantaja lupasi kirjata yhteistoimintavaltuutetun valinnan pöytäkirjaan, mutta ei tehnyt sitä.

Yhteistoimintaneuvottelussa 10.10.2017 on pöytäkirjan mukaan sovittu, että työnantajan edustaja laatii pöytäkirjan, jonka kaikki läsnä olleet tarkastavat ja allekirjoittavat. Seuraavassa eli 17.10.2017 neuvottelussa on todettu, että kaikki läsnä olleet tarkastavat pöytäkirjan kuten edellisenkin. Lisäksi neuvottelussa on pöytäkirjan mukaan keskusteltu ensimmäisen kokouksen pöytäkirjan sisällöstä ja sen tarkastamisesta:

- IL on ilmoittanut, että edellisen kokouksen pöytäkirjaa ei ole toimitettu kaikille, siihen ei ole annettu mahdollisuutta tutustua eikä siitä ja sen olostä toimistolla ole saatu tietoa. Hän on lisäksi ilmoittanut, että pöytäkirja ei vastaa ensimmäisessä kokouksessa käytyjä keskusteluja eikä siihen ole kirjattu luvattuja asioita. Hän on viittänyt sähköpostiviestissään 17.10.2017 esittämiinsä kommentteihin ja katsonut, että pöytäkirja ei ole yhteistoimintalain mukainen eikä neuvotteluja voida jatkaa.
- Maajohtaja on todennut, että pöytäkirja on toimitettu H-toimipisteen kokouksen läsnäolijoiden tarkastettavaksi ja allekirjoitettavaksi. Neuvotteluissa mukana olleille on tiedotettu asiasta ja valtaosa on pöytäkirjan jo tarkastanut ja allekirjoittanut.
- Sovittu, että IL toimittaa kommenttinsa pöytäkirjaan ja liitteisiin erillisellä allekirjoittamallaan liitteellä, jos hän ei voi allekirjoittaa pöytäkirjaa.
- IL ja HJ ovat tuoneet esille, että HJ on nähnyt edellisen kokouksen pöytäkirjan ensimmäistä kertaa.
- Todettu, että maajohtaja tiedottaa meneillään olevan kokouksen pöytäkirjan tarkastamisesta ja allekirjoittamisesta.

Pöytäkirjoihin on kirjattu neuvotteluihin osallistuneet ja poissaolijat. VL:ää ei ole mainittu läsnä- eikä poissaolevana 10.10.2017 neuvottelussa. Seuraavan eli 17.10.2017 neuvottelun pöytäkirjan mukaan VL oli ilmoittanut etukäteen, ettei hän pääse 10.10. neuvotteluun. Ensimmäisessä neuvottelussa on ollut paikalla työnantajan edustajien eli maajohtajan ja sihteerin lisäksi kuusi työntekijää. Neuvottelun pöytäkirjan on allekirjoittanut työnantajan edustajien lisäksi kolme työntekijää ja kolme työntekijää ei ole allekirjoittanut pöytäkirjaa. Toisessa neuvottelussa on ollut paikalla työnantajan edustajien lisäksi seitsemän työntekijää. Työnantajan edustajien lisäksi pöytäkirjan on allekirjoittanut vain yksi työntekijä ja kuusi työntekijää ei ole allekirjoittanut pöytäkirjaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen pöytäkirjoja ei ole laadittu ja tarkastettu YTL 54 §:n mukaisesti, joten työnantaja on rikkonut em. säännöstä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arvioiminen, vastaavatko neuvottelupöytäkirjat neuvottelujen kulkua ja onko niihin kirjattu osallisten eriävät kannanotot YTL 54 §:ssä säädetyllä tavalla, kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan näyttökysymyksenä.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto-aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 34.519 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyin hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 581/2016). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisten asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosaisten voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

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 7 luvun 43–45 ja 48 § sekä laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto Työ- ja elinkeinoministeriö