



29.4.2019

DNro 25/1/2018

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä syksyllä 2017 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

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 on antanut selitykset 27.6. (selitys), 8.8. (lisäselitys) ja 7.11.2018 (toinen lisäselitys).

Selitysten mukaan yrityksen hallitus on päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä kokouksessaan 26.9.2017. Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet yrityksen nimettyä koulutusta (myöhemmin S), jossa on ollut kaksi lehtoria (myöhemmin A ja B) ja kaksi eri ryhmää. Opiskelijamäärän laskettua oli tarvetta vain yhdelle ryhmälle. Yrityksen lisäselityksen mukaan B:llä, joka oli toiminut aiemmin opettajana S-koulutuksessa, on ollut oikeus palata lehtorin tehtävään hänen määräaikaaisesti hoitamansa projektipäällikön tehtävän päättyessä 1.1.2018. Tällöin on syntynyt tilanne, että tehtäviä on yksi ja työntekijöitä kaksi.

Toisen lisäselityksen mukaan A ja B ovat toimineet lehtoreina S-koulutuksessa. He molemmat ovat opettaneet suomea vieraana kielenä ja äidinkielenä. A on opettanut äidinkielen pakollisten opintojen lisäksi myös valinnaisia kursseja ja B vain pakollisia opintoja. A on opettanut syyslukukaudella 2017 äidinkieltä myös yhteisissä opinnoissa. Kevätlukukaudella 2018 äidinkieltä on opettanut lehtori C, joka on palannut opintovapaalta vuoden vaihteessa. Ammatillisissa tutkinnoissa on pyritty hyödyntämään S-koulutuksen opettajien osaamista monikulttuurisuusasioissa.

Yritys on selitystensä mukaan päättänyt 26.10.2017 toimenpiteistä yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Yritys on irtisanonut yhden opettajan eli A:n. Irtisanottavan valinta on tehty siten, että turvataan yrityksen tarvitsema osaaminen ja ammattitaito parhaalla mahdollisella tavalla. A:n opintovapaa-anomuksella ei ollut vaikutusta irtisanomistarpeeseen, koska kyseessä ei ollut tilapäinen muutos työvoiman tarpeeseen. S-koulutuksessa ei ole B:n lisäksi tarvittu tai käytetty muita henkilöresursseja.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan merkittävää muutosta S-koulutuksen opiskelijamäärissä ei ollut tapahtunut, mitä käytettiin perusteena yt-prosessin aloittamiselle. A toimi jo muutaman vuoden ajan S-koulutuksen vastaavana ja ryhmäohjaajana sekä äidinkielen opettajana toisessa koulutuksessa. Hänen työnsä ei loppunut eikä vähentynyt. Hänen tilalleen vaihdettiin projektipäällikkö B, jonka vastuulla ollut projekti päättyi vuoden 2017 lopussa. Yt-neuvottelu koski vain kahta henkilöä eli projektipäällikkö B:tä ja S-koulutuksen vastaavaa A:ta. Vähennystarpeeksi ilmoitettiin yhden opettajan vähennys, joten aitoa neuvottelua ei A:n osalta käyty. Yt-neuvottelujen alkamisesta tiedotettiin palaverissa, jossa samalla ilmoitettiin, B:n siirtyvän takaisin opettajaksi. Asia kerrottiin myös samana päivänä koko henkilökunnalle tiedotustilaisuudessa. Irtisanomisen kohdistaminen A:han vaikutti päätetyltä jo ennen neuvottelujen alkamista.

Kuulemisen mukaan yt-neuvottelujen aloittamisen perusteeksi oli ilmoitettu hankkeen päättyminen, minkä vuoksi projektipäällikön työt loppuvat. Uutta hanketta oli tuolloin haettu, ja siitä tuli kielteinen päätös 7.12.2017. Kuulemisessa onkin esitetty kysymys, miksi yt-neuvottelut päätettiin aloittaa ennen kuin tiedettiin vastaus hankehakemukseen. Vaikuttaa siltä, että A haluttiin irtisanoa joka tapauksessa riippumatta uudesta hankehakemuksesta. Yritys hakee jatkuvasti uusia projekteja. Yhteistoimintaneuvotteluissa esitettiin lomautusmahdollisuutta tai osa-aikaistamisia, mutta tämä ei sopinut työnantajalle. A esitti yt-neuvotteluissa hakevansa opintovapaata 12/2017–7/2018 ratkaisuna siihen, että hanke päättyy ja projektipäällikköllä ei ole töitä. Työnantajan edustajan mukaan em. opintovapaa ei vaikuttanut mitenkään yt-prosessiin. Koska A:n opintovapaata ei hyväksytty ratkaisuksi yt-neuvotteluissa, hänen irtisanomisen syy oli henkilöstä johtuva. A toikin neuvotteluissa esille, että irtisanomistarvetta ei enää ollut siksi, että neuvottelujen aikaan ei voitu tietää A:n opintovapaan jälkeistä eli syksyn 2018 opettajatarvetta ja opiskelijatilannetta. Yksi toinen opettaja jäi syksyllä 2018 opintovapaalle ja lisäksi yksi vakinainen opettaja irtisanoutui keväällä 2018. Yritys onkin hakenut syksyllä 2018 projektipäällikköä määräaikaiseen tehtävään 11.9.2018 alkaen ja lisäksi palkannut uuden määräaikaisen lehtorin opintovapaan sijaiseksi.

Kuulemisen mukaan yrityksessä on periaate, jonka mukaan vakinaiset opettajat opettavat siellä missä tarvetta ilmenee niin, että kukaan opettajista ei ole tiukasti sidottu vain oman alansa opetukseen. A olisi voitu perehdyttää muidenkin kokoaikaisten tai tuntiopettajien tehtäviin, koska hänellä oli noin kymmenen vuoden kokemus erilaisista opettajan töistä. Hän olisi ollut kelvollinen työskentelemään muissakin tehtävissä kuin vain S-opetuksessa yhdenvertaisuuslain perusteella tullakseen samoin kohdelluksi kuin opiston muutkin opettajat, joilta ei välttämättä ole vaadittu muodollista pätevyyttä tai edes aiempaa kokemusta saamiinsa tehtäviin. Lisäksi vakinaisten opettajien työtaakka oli suuri, joten varsinaisesti työstä ei ollut pulaa, mistä kertoo myös rekrytoitujen tuntiopettajien määrä. Yritys on palkannut 1.1.–30.4.2018 tuntiopettajia eri opetusaloille, eikä kaikkiiin ole ollut tarvetta vaatia erityisosaaamista. A on toiminut aiemmin myös muiden kielten opettajana, eikä hänen kokemustaan ja osaamisestaan pidetty tällöin riittämättömänä. Matematiikan opettajana toimi D, jolla ei ollut matematiikan ja opettajan koulutusta. Jos A:ta ei olisi irtisanottu, niin todennäköisesti olisi tarvinnut rekrytoida vähemmän tuntiopettajia kuin mitä on tehty. S-koulutuksessa onkin käytetty opettajana koulutussihteeriä, jolla ei ollut opettajan kokemusta ja koulutusta.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluesityksen ja pöytäkirjat, ilmoituksen TE-toimistolle ja selvityksen harkittavista päätöksistä sekä yrityksen hallituksen kokousten 26.9. ja 10.11.2017 pöytäkirjan otteet ja A:n irtisanomisilmoituksen.

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 sekä työehtosopimusten valvonta ja tulkinta.

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 työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyt velvollisuutensa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla syksyllä 2017 käydyissä työvoiman käytön vähentämistä koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Työnantaja on 30.10.2017 irtisanonut neuvottelujen perusteella yhden työntekijän eli A:n.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n mukaan työnantajan tulee käydä ko. luvun mukaiset neuvottelut harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla (YTL 44 §:n 1 mom.).

Yhteistoimintaneuvottelujen laajuus ja osapuolet (YTL 46)

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava hänen edustajansa ja työnantajan kesken (YTL 46 §).

Yrityksen hallitus on 26.9.2017 kokouksessaan päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Pöytäkirjassa on ennen päätöstä mainittu seuraavaa:

Tammikuussa 2018 syntyy tilanne, M-hankkeen loppuessa, että yrityksessä on kaksi S-koulutuksen lehtoria, mutta opetusryhmiä on vain yksi. Taloudellinen tilanne mahdollistaa ja resurssintarve edellyttää vain yhden lehtorin resurssin.

Työnantajan 28.9.2017 A:lle ja B:lle antaman neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty, koska opiskelijamäärä on vähentynyt merkittävästi S-koulutuksessa, tarve enää yhdelle ryhmälle. Vähentämistarve yhden lehtorin tehtävälle 1.1.2018 alkaen. Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 4.10.2017 työnantajan edustaja on ilmoittanut tarkennuksena neuvotteluesitystä käsiteltäessä, että M-hanke, jossa B on toiminut osa-aikaisena projektipäällikkönä, päättyy vuoden vaihteessa. Lisäksi työnantajan edustaja on ilmoittanut äidinkielen opettajan palaavan vuoden vaihteen jälkeen toimivapaalta. Yritys on irtisanonut neuvottelujen perusteella yhden henkilön eli S-koulutuksen opettaja A:n.

Yhteistoimintaneuvottelujen piirissä on ollut neuvotteluesityksen mukaan vain S-koulutus, jossa on ollut yhteistoimintaneuvotteluja käynnistettäessä yksi ryhmä, ja kaksi opettajaa eli A ja B. Yritykseltä saatujen tietojen mukaan A on toiminut S-koulutuksen vastuuolettajana ja lisäksi opettanut suomea maahanmuuttajakoulutuksissa ja äidinkielenä sekä muita oppiaineita. B on työskennellyt projektipäällikkönä 31.12.2017 päättyvässä projektissa. B oli toiminut aiemmin opettajana S-koulutuksessa. Lehtori C on palannut toimivapaalta vuoden vaihteessa 2017–2018, ja hän on opettanut äidinkieltä kevätlukukaudella 2018.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käytön vähentämiseksi on käynnistetty sillä perusteella, että projekti, jossa B työskenteli projektipäällikkönä, oli päätymässä 31.12.2017. Yritys on oppilaitos, jossa on opetus- ja ohjaustyön lisäksi muitakin töitä, joten neuvottelujen piirissä olisi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pitänyt olla yrityksen ns. opetushenkilöstö, joka vastaa mm. opetuksesta, koulutusten vastaavan tehtävistä, projekteista ja kehittämishankkeista. Neuvottelujen kohdentaminen pelkästään S-koulutuksen vastuuolettaja A:han ja päättyvän projektin päällikkö B:hen, mutta ei S-koulutuksessa opettaviin muihin opettajiin eikä muihin suomen/äidinkielen opettajiin, on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tosiasiallisesti merkinnyt sitä, että mahdollinen yhden opettajan vähentämistarve on kohdistettu jo neuvotteluesitystä annettaessa vain A:han tai B:hen. Lisäksi työnantaja on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tosiasiallisesti kohdentanut työvoiman vähentämisen jo ennen neuvotteluja vain S-koulutuksen vastuuolettaja A:han, koska B:llä oli työnantajan lisäselityksen mukaan oikeus palata S-opetuksen lehtorin tehtävään projektipäällikön tehtävän päättyessä 1.1.2018.

Yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut pöytäkirjojen mukaan kahden työnantajan edustajan lisäksi A ja B sekä opettajien luottamusmies, mikä vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 46 §:n 2 momentissa säädettyä.

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 käynnistävissä neuvottelussa. Tiedot voidaan antaa suullisesti, jos työnantaja harkitsee alle kymmeneen työntekijään kohdistuvia vähentämistoimia.

Yritys on ilmoittanut toisessa lisäselityksessään antaneensa varsinaisessa neuvotteluesityksessä ns. YT-lain edellyttämät liitetiedot neuvottelujen perusteista, alustavan arvion irtisanomisen määrästä ja irtisanomisen kohteeksi joutuvien määräytymisperusteista.

Yrityksen 28.9.2017 A:lle ja B:lle antaman neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty, koska opiskelijamäärä on vähentynyt merkittävästi S-koulutuksessa, tarve enää yhdelle ryhmälle. Vähentämistarve yhden lehtorin tehtävälle 1.1.2018 alkaen. Mahdolliset toimenpiteet pannaan toimeen mahdollisimman pian yt-neuvottelujen päättyttyä. Periaatteet, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät, ovat lainsäädännön mukaan ja niin, että jäljelle jäävien/muuttuvien toimintojen hoito turvataan, työnantajan tarvitsema osaaminen ja ammattitaito huomioiden, parhaalla mahdollisella tavalla. Neuvottelut ovat alkaneet 4.10.2017. Yrityksen soveltamassa työehtosopimuksessa ei ole ns. irtisanomisjärjestystä koskevia määräyksiä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on annettu sisällöllisesti ja ajallisesti YTL 45 §:n mukaisesti.

Yrityksen hallitus on 26.9.2017 kokouksessaan päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä, kun M-hankkeen loppumisen seurauksena yrityksessä on kaksi S-koulutuksen lehtoria, mutta opetusryhmiä vain yksi. Lisäksi hallituksen pöytäkirjan otteessa on viitattu siihen, että yrityksen taloudellinen tilanne mahdollistaa vain yhden lehtorin resurssin.

Yrityksen antamien tietojen mukaan S-koulutuksessa on aloittanut ryhmiä ja opiskelijoita seuraavasti:

Vuosi	Kevät	Syky	Opiskelijoita	Ryhmiä yhteensä
2014	ei tietoa	1	11	1
2015	1	1	6	2
2016	1	2	28	3
2017	0	1	11	1

Yrityksen Internet-sivujen mukaan opinnot kestävät kaksi lukukautta eli yhden lukuvuoden.

S-koulutuksessa on em. tietojen mukaan ollut yksi ryhmä jo syyslukukauden 2017 alusta lukien, ja ko. ryhmän opinnot olisivat jatkuneet ainakin kevääseen 2018. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan 28.9.2017 käynnistettyjen yhteistoimintaneuvottelujen tosiasiallisena perusteena on siten ollut B:n projektipäällikön työn loppuminen 31.12.2017 ja siitä aiheutunut työvoiman vähentämistarve. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei ole antanut neuvotteluesityksessä tietoja taloudellisesta tilanteesta ja projektipäällikön töiden päättymisestä eikä myöskään neuvotteluesityksessä mainitusta S-koulutuksen opiskelijamäärän vähentymisestä ja em. seikoista aiheutuvasta opetustyön vähentymisestä, joten työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1-kohtaa. Työnantaja on antanut YTL 47 §:n 1 momentin 2–4 kohtien tiedot lain mukaisesti.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteet (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 toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 mom.).

Yritys on lähettänyt neuvotteluesityksen TE-toimistolle kirjeenä, joka on vastaanotettu 2.10.2017. Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 4.10.2017 on käsitelty toimintaperiaatteet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on täyttänyt YTL 48 §:ssä ja 49 §:n 3 momentissa säädetyt velvoitteensa.

Työnantajan sisällöllinen neuvotteluelvoite (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 esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on käsitelty neuvottelujen sisältöä tarkemmin, jolloin on mainittu mm.: ”Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin halua- vien määrä sekä eläkeratkaisut.”

Yrityksen selitysten mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet S-koulutusta, jossa on ollut kaksi työntekijää eli A ja B sekä kaksi eri ryhmää. Opiskelijamäärän laskettua oli tarvetta vain yhdelle ryhmälle. B on toiminut aiemmin opettajana S-opetuksessa. Hän on toiminut 20.11.2016 lukien projektipäällikkönä (80 % työajasta ja 20 % opetus- ja kehittämistehtäviä) ja palannut entisiin tehtäviinsä määräaikaisen projektin päättyessä 1.1.2018. Tällöin on syntynyt tilanne, että tehtäviä on yksi ja työntekijöitä kaksi.

Kuulemisen mukaan merkittävää muutosta S-koulutuksen opiskelijamäärissä ei ollut tapahtunut. A toimi ko. koulutuksen vastaavana ja ryhmäohjaajana. Hänen työnsä ei loppunut eikä vähentynyt. Hänen tilalleen vaihdettiin projektipäällikkö B, jonka vastuulla ollut projekti päättyi vuoden 2017 lopussa. Vähennystarpeeksi ilmoitettiin yhden opettajan vähennys, joten aitoa neuvottelua ei A:n osalta käyty. Yritys hakee jatkuvasti uusia projekteja, joten yhteistoimintaneuvotteluissa esitettiin lomautusmahdollisuutta tai osa-aikaistamisia, mutta tämä ei sopinut työnantajalle. A esitti yt-neuvotteluissa hakevansa opintovapaata 12/2017–7/2018 ratkaisuna siihen, että hanke päättyy ja projektipäällikköllä ei ole töitä. A toikin neuvotteluissa esille, että irtisanomistarvetta ei enää ollut siksi, että neuvottelujen aikaan ei voitu tietää A:n opintovapaan jälkeistä eli syksyn 2018 opettajatarvetta ja opiskelijatilannetta. Yrityksessä on periaate, jonka mukaan vakinaiset opettajat opettavat siellä missä tarvetta ilmenee niin, että kukaan opettajista ei ole tiukasti sidottu vain oman alansa opetukseen. A olisi voitu perehdyttää muidenkin kokoaikaisten tai tuntiopettajien tehtäviin, koska hänellä oli noin kymmenen vuoden kokemus erilaisista opettajan töistä. Hän olisi ollut kelvollinen työskentelemään muissakin tehtävissä kuin vain S-opetuksessa. Yritys on palkannut 1.1.–30.4.2018 tuntiopettajia eri opetusaloille. A on toiminut aiemmin myös muiden kielten opettajana. Jos A:ta ei olisi irtisanottu, niin todennäköisesti olisi tarvinnut rekrytoida vähemmän tuntiopettajia kuin mitä on tehty.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty kahdessa eri tilaisuudessa 4.10. ja 12.10.2017. Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on käsitelty lyhennettynä perusteita ja henkilöstövaikutuksia seuraavasti:

Neuvottelu 4.10.2017

- Työnantajan edustaja on käynyt läpi neuvotteluesityksen ja esittänyt tarkennuksena, että M-hanke, jossa B on toiminut osa-aikaisena projektipäällikkönä, päättyy vuoden vaihteessa.
- Työnantajan edustaja on todennut, että M-hanke päättyy ja tarvetta ei ole kahdelle S-opetuksessa vuoden vaihteen jälkeen, kun opiskelijamäärä on pienentynyt.
- Äidinkielen opettaja [C] palaa vuoden vaihteen jälkeen toimivapaalta.

Neuvottelu 12.10.2017

- Työnantajan edustaja on käynyt läpi neuvotteluesityksen aiemmin esitettyine tarkennuksineen.
- A on ilmoittanut, että S-koulutuksen lehtorin vähennys on tehty jo keväällä 2017. Koulutus aloitti yhdellä ryhmällä ja yhdellä lehtorilla. A on koulutuksen linjavastaava ja ryhmäohjaaja.
- A on ilmoittanut, että työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa A:ta M-projektin päättyessä sillä perusteella, että hänen työtehtävänsä siirretään B:lle. B tulisi hänen osa-aikaisen projektipäällikön tehtävän päättyessä lomauttaa tai irtisanoa tai etsiä hänelle muuta työtä organisaatiosta.
- A on ilmoittanut myös, että [S]-koulutuksessa ei ole syksystä 2017 alkaen ollut kahta lehtoria ja opiskelijamäärä ei ole syksyn aikana pienentynyt.
- Työnantajan edustaja on todennut, että yritys ei ole saanut S-koulutukseen työvoimapoliittista järjestämislupaa ko. ministeriöltä 9.10.2017 saadun tiedon mukaan.
- A on ilmoittanut, ettei yritys ole koskaan aiemminkaan saanut lupaa työvoimapoliittiselle koulutukselle ja opiskelijoita on yhden ryhmän normaalimäärä.
- A:n näkemyksen mukaan hänen valikoitumiseensa yt-neuvottelujen kohteeksi liittyy aikaisemmat työsuojeluasiat ja ratkaisematon työsyryjä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole käsitelty tarkemmin työnantajan neuvotteluesityksessä ilmoittamia tietoja S-koulutuksen opiskelijamäärän vähentymisestä ja siitä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia. Työnantajan edustaja on esittänyt perusteiden tarkennuksena M-hankkeen projektipäällikön osa-aikaisen tehtävän päättymisen, mutta sen vaikutusta yrityksessä tarjolla olevan työn määrään ei ole käsitelty lainkaan kuten ei myöskään äidinkieltä opettaneen C:n paluun vaikutusta suomen kielen ja muiden oppiaineiden opetuksen määrään. A on kirjauttanut pöytäkirjoihin eriävät kannanottonsa, joiden mukaan S-koulutuksen lehtorin vähennys on tehty jo keväällä 2017 ja koulutuksessa on ollut vain yksi ryhmä, jonka ohjaajana ja vastaavana hän on työskennellyt. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen todellisten perusteiden ja niistä aiheutuvan työn vähentymisen käsittely on jäänyt puutteelliseksi, joten työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ä tältä osin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi mm. seuraavasti:

- Työnantajan edustaja on ilmoittanut, ettei tiedossa ei ole tällä hetkellä tehtäviä, joihin työntekijä voitaisiin uudelleen sijoittaa.
- Lomautus ei ole tässä tilanteessa ratkaisu, koska kyse ei ole tilapäisestä tilanteesta.
- A on kysynyt, miksi lomautus ei ole tässä tilanteessa vaihtoehto jommallekummalle, koska jätettyyn hakemukseen tulee vastaus kevään aikana. Jos hankkeesta tulee myönteinen päätös, mikä A:n mukaan on odotettavissa, projektipäällikölle tai projektityöntekijälle on töitä.
- Työnantaja on myöntänyt A:lle opintovapaata hakemuksesta 18.12.2017–31.7.2018. Työnantaja on todennut, että opintovapaalla ei voi muuttaa yt-prosessia, koska kysymyksessä ei ole tilapäinen tilanne.
- A on ilmoittanut, että työvoiman vähennystarvetta ei ole, koska hän jää opintovapaalle 18.12.2017.
- A on todennut, että yt-neuvottelu koskee vuodenvaihteen tilannetta, jolloin spekulointi myöhemmästä työvoiman tarpeesta ei ole ajankohtaista. Työnantaja ei voi vedota siihen, että tilanne jatkuu samanlaisena tulevaisuudessa.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty osa-aikaistamista eikä työnantaja ole selvittänyt vapaaehtoisesti vapaille jääviä. A on irtisanottu 30.10.2017 ja hänen työsuhteensa on päättynyt 30.12.2017 eli työnantajan hänelle myöntämän 18.12.2017 alkaneen opintovapaan aikana. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi käsitelty YTL 50 §:n mukaisesti, kuuluu tuomioistuimelle lain tulkintakysymyksenä.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty vaihtoehtoja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ssä säädettyä em. vaihtoehtojen käsitelyn osalta.

Yhteistoimintaneuvottelussa 4.10.2017 on pöytäkirjan mukaan käsitelty toimintaperiaatteita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toimintaperiaatteiden käsittely on ollut YTL 50 §:n mukaista.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelun 4.10.2017 pöytäkirjaan on kirjattu: *”Todettiin, että henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaan ei ole vaikutusta, koska S-koulutuksessa ei ole tarvetta kahdelle lehtorille.”* Neuvottelussa 2.10.2017 on kirjattu: *”Todettiin, että tässä kohtaa kirjataan sama kuin 4.10. neuvottelun pöytäkirjassa.”*

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 16 §:n 6 momenttia, jos tarvittavia muutoksia ei ole käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa.

Neuvottelujen kesto ja oikea-aikaisuus (YTL 51 sekä 44 1:n 1 mom. ja 50 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kaksi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §:n 1 mom.) Hallituksen esityksen mukaan (HE 254/2006, pdf-versio, s. 62) neuvotteluihin varattu aika tarkoittaisi kalenteripäiviä ja aika laskettaisiin ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 4.10.–12.10.2017 eli yhteensä yhdeksän päivän ajan. Toisen ja samalla viimeisen eli 12.10.2017 neuvottelun pöytäkirjaan on kirjattu: *”Neuvotteluelvoite täyttyy 20.10.2017 ja ratkaisu annetaan 30.10.2017.”* Pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi sovittu poikettavan säädetystä neuvotteluajasta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan on rikkonut YTL 51 §:n 1 momentissa säädettyä neuvottelujen vähimmäisaikaa.

A on kirjauttanut pöytäkirjoihin eriävät kannanottonsa, joiden mukaan S-koulutuksen lehtorin vähennys on tehty jo keväällä 2017 ja koulutuksessa on ollutkin vain yksi ryhmä, jonka ohjaajana ja vastaavana hän on työskennellyt.

Yrityksen antamien tietojen mukaan S-koulutuksessa on aloittanut syksyllä 2016 kaksi ryhmää ja syksyllä 2017 yksi. Yrityksen Internet-sivujen mukaan opinnot kestävät kaksi lukukautta eli yhden lukuvuoden. S-koulutuksen opetustyön vähentyminen on siten ollut työnantajan tiedossa viimeistään syyslukukauden 2017 alkaessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut S-koulutuksen ryhmien vähentymisestä olisi tullut käydä jo ennen kuin työnantaja on päättänyt ryhmien määräksi yhden ennen syyslukukauden 2017 alkamista, joten työnantaja on rikkonut tämän perusteen osalta neuvotteluelvoitteen oikea-aikaisuutta (YTL 44 §:n 1 mom. ja 50 §).

Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 53 sekä 52 ja 54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin sekä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Työnantaja on antanut 2.11.2017 selvityksen harkitsemistaan päätöksistä. Selvityksen mukaan irtisanottavia on yksi ja ratkaisu annettiin 30.10.2017. Työnantaja on irtisanonut A:n 30.10.2017.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen selvitys vastaa sisällöltään YTL 53 §:ssä säädettyä, koska toimeenpanoaikaa ei ole voitu enää ilmoittaa, kun irtisanominen oli jo pantu toimeen. Yhteistoimintalain 53 §:n rikkomisesta ei ole säädetty seuraamuksia.

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joihin on kirjattu osapuolten kannanotot ja jotka kaikki neuvotteluihin osallistuneet ovat allekirjoittaneet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat on laadittu ja tarkastettu YTL 54 §:ssä säädetyllä tavalla.

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 säädetyn 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, asianosainen 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