



31.5.2019

Dnro 17/1/2018

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä loka-marraskuussa 2017 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelujen kohteena on ollut ainakin vuoroiesimiehen tehtävän lakkauttaminen ja siitä mahdollisesti seuraava yhden työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Ennen asian ratkaisemista asianosaisille on hallintolain (434/2003) 34 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin annettu tilaisuus lausua siitä mielipiteensä. Selityksissä ja kuulemisissa lausutusta on seuraavassa tuotu esille asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

1.1 Yrityksen selitys

17.5.2018 päivätyn selityksen mukaan yrityksen turvapalveluiden toimintapiiriin 3127 kuuluvalla esimiesalueella 701 tuli syksyllä 2017 ajankohtaiseksi toimintojen tehostaminen, kehittäminen ja uudelleenorganisointi. Asiakassopimusten päättymisen myötä alueen vartiointikohteet olivat vähentyneet, eikä sillä tämän vuoksi enää katsottu tarvittavan vuoroiesimiestä.

Kun vähentämistarve oli yrityksessä todettu, palvelujohtaja A päätti yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä, ja palveluesimies B antoi 18.10.2017 neuvotteluesityksen X:lle, joka oli ainoa mainitulla esimiesalueella työskennellyt vuoroiesimies. Esityksen mukaan 25.10.2017 alkavissa neuvotteluissa oli määrä käsitellä vuoroiesimiehen tehtävän mahdollista lakkauttamista ja sen seurauksia, joiksi ilmoitettiin X:n osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen. Lisäksi esityksessä todettiin, että neuvotteluihin perustuvat vähentämistoimenpiteet toteutettaisiin loppuvuoden 2017 aikana ja että niiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyisivät työehtosopimuksen vähentämisjärjestyksen mukaisesti. B lähetti neuvotteluesityksen 27.10.2017 tiedoksi myös työ- ja elinkeinotoimistolle.

Yhteistoimintaneuvottelujen aikana järjestettiin 25.10. ja 9.11.2017 kokoukset, joihin osallistuivat vuoroiesimies X sekä työnantajan edustajina palvelujohtaja A ja palveluesimies B. Työntekijöiden pääluottamusmies ei ollut kokouksissa paikalla, koska X oli ilmoittanut, ettei hän halunnut tätä mukaan neuvotteluihin. Yritys on selityksessään viitannut kokouksista laadittuihin pöytäkirjoihin ja katsonut niiden osoittavan, että neuvottelut toteutettiin lain mukaisesti ja yhteistoiminnan hengessä. Neuvotteluissa oli aluksi esitelty esimiesalueen 701 uudelleenorganisointisuunnitelma ja käsitelty sitten tämän suunnitelman perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Perusteita koskevana sel-

vityksenä X sai nähtäväkseen yrityksen johdolle laaditun raportin alueen taloudellisesta tuloksesta ja sen koostumuksesta. X:lle oli esitetty laissa edellytetyin tavoin toimintaperiaatteet ja annettu työvoimahallinnon muutosturvaohjeistus. Myös uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuudet oli neuvottelujen aikana kartoitettu.

Jälkimmäisessä kokouksessa 9.11.2017 A ilmoitti, että neuvottelujen tuloksena vuoro esimiehen tehtävä lakkautetaan ja X:n nykyinen työsopimus irtisanotaan. Samalla X:lle tarjottiin kuukausipalkkaista vartijan työtä, josta hän välittömästi kieltäytyi. Noin kuukausi neuvottelujen päättymisen jälkeen X:n kanssa kuitenkin tehtiin työsopimus juuri tällaisesta työstä.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 21.6. ja 5.9.2018 kirjallisesti kuulema X on todennut, että yrityksen turvapalveluihin kuuluneet esimiesalueet 701 ja 716 yhdistettiin 1.6.2017 yhdeksi esimiesalueeksi. Yhdistetyn esimiesalueen palveluesimiehenä toimi B sekä hänen alaisinaan vuoro esimiehenä X ja Y. Alueiden yhdistäminen kävi yksiselitteisesti ilmi B:n 2.6.2017 työntekijöille lähettämästä sähköpostiviestistä, joka on sittemmin toimitettu kopiona myös yhteistoiminta-asiamiehelle. Viestissä todettiin muun muassa, että X ja Y, jotka aiemmin olivat toimineet vuoro esimiehenä eri esimiesalueilla, jatkoivat yhdistämisen jälkeen entisissä tehtävissään ja että heidän keskinäinen vastuunjakonsa määräytyi toistaiseksi ”vanhojen alueiden mukaan”. X on lisäksi viitannut 15.8.2017 päivättyyn asiakirjaan, jolla erään esimiesalueella 701 työskennelleen työntekijän työsopimus oli muutettu tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi. Tämän – niin ikään yhteistoiminta-asiamiehelle jäljennöksenä toimitetun – asiakirjan oli työnantajan puolelta allekirjoittanut X:n sijaan Y, joka aiemmin toimi alueen 716 vuoro esimiehenä.

Koska esimiesalueet oli yhdistetty ennen kuin vuoro esimiehen tehtävän lakkauttamisesta käydyt yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin, näiden neuvottelujen olisi tullut X:n ohella koskea myös Y:tä, joka hoiti samalla alueella vastaavanlaisia vuoro esimiehen tehtäviä. Jättämällä Y:n yhteistoimintaneuvottelujen ulkopuolelle työnantaja oli tosiasiallisesti valinnut irtisanottavan työntekijän jo etukäteen.

Paitsi neuvottelujen henkilöllistä ulottuvuutta, X on pitänyt virheellisenä myös työnantajan menettelyä itse neuvotteluissa. X:n tietojen mukaan B oli tehnyt yrityksen johdolle organisaatiomuutosehdotuksen, jonka käsittely oli yhteistoimintaneuvotteluja aloitettaessa vielä kesken. Tämän vuoksi X oli pyytänyt neuvottelujen lykkäämistä siihen saakka, kunnes ehdotukseen olisi saatu päätös. Kokouksessa 25.10.2017 A kiisti ehdotuksen vireilläolon eikä suostunut lykkäyspyyntöön.

Vaikka A oli neuvotteluissa kehottanut X:ää miettimään muita vaihtoehtoja sen varalle, että vuoro esimiehen tehtävä lakkautettaisiin, hän tai ylipäänsä kukaan työnantajan edustaja ei ollut selvittänyt mahdollisuuksia sijoittaa X vastaavan tasoihin tehtäviin muualle yrityksen turvapalveluihin. X:n mukaan yritys oli lokakuussa 2017 palkannut uusia työntekijöitä tällaisiin tehtäviin tarjoamatta niitä ensin hänelle. Kun A oli 9.11.2017 pidetyssä kokouksessa todennut, että X:n työsopimus irtisanotaan vuoro esimiehen tehtävän lakkauttamisen vuoksi, hän tarjosi tälle kuukausipalkkaista vartijan työtä. X kieltäytyi ensin aiempaan verrattuna alempiarvoisena pitämästään työstä, mutta teki siitä myöhemmin 11.12.2017 yrityksen kanssa uuden työsopimuksen.

X oli neuvottelujen alusta lähtien pyytänyt saada yhteistoimintalain 47 §:ssä edellytetyt tiedot kirjallisesti. A:n mukaan osa näistä tiedoista oli annettu jo neuvotteluesityksessä, ja loput niistä X voisi hankkia itse, koska hän toimi esimiehenä. X on kuitenkin sitä mieltä, että hänelle annetut tai hänen saatavillaan olleet tiedot olivat puutteellisia erityisesti vähentämistoimenpiteiden perusteiden ja vaihtoehtojen osalta. Neuvotteluissa ei käsitelty vaihtoehtoja palveluesimiehen tehtävän lakkauttamiselle, eikä niissä tuotu esille, kuinka suuret kustannussäästöt lakkauttamisen myötä saavutettaisiin. Koska X ei saanut kaikkia tarpeellisia tietoja, hän katsoo, ettei voinut valmistautua neuvottelujen aikana pidettyihin kokouksiin.

X:n käsityksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluista ei edelleenkään ole olemassa pöytäkirjaa, jonka osapuolet olisivat allekirjoittaneet. Hän on pitänyt työnantajan kummastakin kokouksesta laatimia pöytäkirjaluonnoksia monin kohdin virheellisinä eikä ole suostunut niitä allekirjoittamaan.

1.3 Yrityksen lisäselitykset

Yritys on 14.8. ja 18.9.2018 päivätyissä lisäselityksissään kiistänyt X:n kuulemisissa esille tulleen esimiesalueiden 701 ja 716 yhdistämisen. Mainittuja alueita ei yrityksen mukaan ollut yhdistetty yhdeksi alueeksi, ja yhteistoimintaneuvottelut käytiin ainoastaan alueen 701 uudelleenorganisointia silmällä pitäen. Perusteena neuvottelujen käynnistämiseksi oli liiketoiminnan vähentyminen juuri tällä alueella.

Toisin kuin X on esittänyt, neuvottelujen tarkoituksena ei ollut pelkästään lakkauttaa vuoro-esimiehen tehtävä, vaan niissä käsiteltiin suunnitelmaa tuotannollisista syistä tapahtuvista uudelleenjärjestelyistä, joihin vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttaminen sisältyi yhtenä vaihtoehtona. Lakkauttamispäätös tehtiin vasta sen jälkeen, kun vaihtoehdot oli selvitetty ja käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. B oli X:n väittämän organisaatiomuutosehdotuksen sijaan vain koonnut yleisesti turvaliiketoimintaa koskevia havaintojaan ja esitellyt ne muutamalle yrityksen palvelujohtajalle. Havainnot eivät liittyneet alueen 701 järjestelyihin, joten niitä ei ollut tarpeen käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä; neuvotteluesitys 18.10.2017; yrityksen ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle 27.10.2017; allekirjoittamattomat kokouspöytäkirjat 25.10. ja 9.11.2017; B:n 2.6.2017 lähettämä sähköpostiviesti; työsopimukset 15.8. ja 11.12.2017.

2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta.

Valvonta-asiassa annettava yhteistoiminta-asiamiehen lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt näkemykset ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Ks. hallintolain 43–45 ja 48 §, yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 § sekä HE 177/2009, s. 15–16.)

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Lausunto perustuu siksi selityksissä, kuulemisissa tai muuten yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n 1 momentin nojalla yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa muun muassa se, mihin valvontatoimi perustuu.

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakea, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin säännöllisesti vähintään 20.

Yrityksessä käytiin loka-marraskuussa 2017 yhteistoimintaneuvottelut, jotka työnantajan antaman neuvotteluesityksen mukaan saattoivat johtaa vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttamiseen ja yhden työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Neuvotteluissa on jo yksin tällä perusteella tullut noudattaa työvoiman käytön vähentämistä koskevia yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä.

2.3 Neuvottelujen ulottuvuus

Neuvotteluesityksen ja kokouspöytäkirjojen mukaan 25.10.–9.11.2017 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin ”suunnitelmaa tuotannollisista syistä tapahtuvista uudelleenjärjestely(i)stä, joiden seurauksena olisi – mahdollisesti nykyisen vuoro-esimiestehtävän lakkauttaminen alueella 701”. Uudelleenjärjestelyt olivat tulleet tarpeellisiksi ”tehtävien vähentymisestä johtuen”, mikä puolestaan oli ollut seuraus yrityksen mainitulta esimiesalueelta saamien vartiointitoimeksiantojen päättymisestä. Neuvottelut käytiin alueen 701 vuoro-esimiehen X:n kanssa. Niiden jälkimmäisestä, 9.11.2017 pidetystä kokouksesta laaditun pöytäkirjan mukaan ”(n)euvoitteluiden tuloksena vuoro-esimiestehtävä lakkautetaan, jolloin nykyinen työsopimus irtisanoetaan”. Tässä kokouksessa X:lle myös ”tarjottiin kuukausipalkkaista vartijantyötä” eräissä yrityksen toimeksiantokohteissa.

X on ensinnäkin esittänyt selvitystä siitä, että asianomaisella esimiesalueella työskenteli 1.6.2017 toteutetun alueiden yhdistämisen seurauksena kaksi vuoro-esimiestä, ja katsonut, että hänen lisäkseen myös Y:n olisi tällä perusteella tullut kuulua yhteistoimintaneuvottelujen piiriin. Yritys puolestaan on kiistänyt, että esimiesalueita olisi yhdistetty, ja todennut, ettei sillä alueella, jota neuvottelut koskivat, työskennellyt muita vuoro-esimiehiä kuin X. Toiseksi X on huomauttanut, että yhteistoimintaneuvottelut käytiin vain vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttamisesta ja ettei niissä käsitelty muita vaihtoehtoja esimiesalueen toimintojen tehostamiseksi tai kehittämiseksi. Yrityksen näkemyksen mukaan neuvoteltavana taas oli uudelleenorganisointisuunnitelma, johon sisältyi yhtenä vaihtoehtona vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttaminen.

Yhteistoimintaneuvottelut voidaan kohdentaa niihin työntekijöihin, joiden suorittamalla työllä on asiallinen yhteys työnantajan harkitsemaan ja neuvoteltavaksi tulevaan liikkeenjohdolliseen ratkaisuun. Jos harkittavan ratkaisun perusteena esimerkiksi on asiakkaiden vähentyminen jollakin liiketoimintayksiköksi muodostetulla maantieteellisellä alueella, neuvottelut on mahdollista rajata koskemaan vain niitä yrityksen työntekijöitä, jotka työskentelevät tässä yksikössä. Sen selvittäminen, missä liiketoimintayksikössä kukin työntekijä oli työskennellyt tai oliko yhteistoimintaneuvottelut kohdennettu yksittäisten työntekijöiden osalta oikein, on näytön arviointia edellyttävä kysymys, joka ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Kun työnantaja harkitsee liikkeenjohdollista ratkaisua, josta seuraa tai voi seurata yhdenkin työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, hänen tulee ennen päätöksen tekemistä käydä asiassa yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut. Koska neuvotteluelvoitteeseen kuuluu myös harkittavana olevan ratkaisun vaihtoehtojen asianmukainen käsittely, on edellytettävä, että työnantaja ei ole tehnyt päätöstä ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessakaan.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuissa kokouspöytäkirjoissa on todettu, että neuvottelut käytiin esimiesalueen uudelleenorganisointisuunnitelmasta, johon kuului yhtenä vaihtoehtona vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttaminen. Vaihtoehtoisina henkilöstövaikutuksina taas on – niin pöytäkirjoissa kuin jo neuvotteluesityksessäkin – mainittu X:n ”lomauttaminen, irtisanominen, osa-aikaistaminen ja työehtojen muuttaminen, esim. palkkaus”. Pöytäkirjoista tai muusta asiassa esitetystä selvityksestä ei toisaalta käy ilmi, mitkä olivat suunnitelmaan sisältyneet itse vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttamisen toiminnalliset vaihtoehdot ja miten näitä vaihtoehtoja neuvotteluissa käsiteltiin. Tämä yhdessä sen pöytäkirjasta selviävän seikan kanssa, että työnantajan edustaja

ilmoitti tehtävän lakkauttamisesta jo 9.11.2017 järjestetyssä yhteistoimintaneuvottelujen kokouksessa, saattaa yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan olla osoitus neuvoteltavana olevan asian ennenaikaisesta ratkaisemisesta. Kysymyksen selvittäminen edellyttäisi kuitenkin neuvotteluja koskevan näytön arviointia, joka kuuluu yleisen tuomioistuimen tehtäviin.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen

Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (työ- ja elinkeinotoimistolle, 48 §), toimintaperiaatteista (49 §), neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §). Neuvottelujen yhteydessä on lisäksi tullut tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaan (16 §).

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa joko neuvotteluesityksen liitteenä tai muuten ennen neuvottelujen aloittamista: 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, sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Jos neuvottelut on tarkoitus käydä yksittäisen työntekijän kanssa, neuvotteluesitys samoin kuin edellä mainitut tiedot osoitetaan asianomaiselle työntekijälle itselleen. Neuvotteluesityksen ohella myös tiedot on annettava kirjallisesti, jos työntekijä niin pyytää. Lisäksi työnantajan tulee toimittaa neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Yritys antoi neuvotteluesityksen X:lle 18.10.2017, ja neuvottelut alkoivat 25.10.2017. Esityksestä kävi ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä se, mitä asioita niissä käsiteltäisiin. Lisäksi esityksessä todettiin, että neuvottelujen perusteena oli tehtävien vähentyminen ja että neuvotteluista seuraavat henkilöstövähennykset toteutettaisiin loppuvuonna 2017. Esitykseen niin ikään sisältynyt maininta siitä, että vähennysten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät työehtosopimuksen vähentämisyjärjestyksen mukaisesti, on ehkä tässä tapauksessa jäänyt tarkoituksettomaksi, sillä neuvottelujen piiriin kuului vain X.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on antamalla X:lle juuri kuvatun neuvotteluesityksen ja siitä ilmenevät tiedot täyttänyt yhteistoimintalain 45 ja 47 §:ään perustuvat velvoitteensa.

Työ- ja elinkeinotoimistolle yritys sen sijaan toimitti neuvotteluesityksen tiedoksi vasta 27.10.2017, eli kaksi päivää neuvottelujen alkamisen jälkeen. Esityksestä ilmeneviä tietoja ei asiassa saadun selvityksen mukaan ollut tätä ennen toimitettu työ- ja elinkeinotoimistolle myöskään muussa yhteydessä. Viivästyksellään yritys on siten rikkonut yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä vaatimusta esityksen oikeasta toimittamisajankohdasta.

Kun työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, hänen on asiasta käytävien yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetuilla palveluilla. Toimintaperiaatteissa voidaan selvittää esimerkiksi työ sopimuslain 7 luvun 12 §:ssä (456/2005) säädettyä työllistymisvapaata, yrityksessä tarjolla olevia uudelleensijoittamis- ja koulutusvaihtoehtoja, saatavilla olevia työvoimapalveluja sekä erilaisia työnhakua helpottavia järjestelyjä.

Neuvottelujen ensimmäisestä kokouksesta laaditussa pöytäkirjassa on todettu, että toimintaperiaatteet käsiteltiin tuossa kokouksessa 25.10.2017 ja että X:lle annettiin työvoimahallinnon laatima muutosturvaohjeistus (esite) sähköpostitse 27.10.2017. Mainittuun ohjeistukseen sisältyvät tiedot työntekijän käytettävissä olevista julkisista työvoimapalveluista ja muista työnhakua helpottavista yleisistä järjestelyistä, kuten työllistymisvapaasta. Yrityksen sisäiset uudelleensijoitusvaihtoehdot taas olivat neuvotteluissa esillä 9.11.2017, jolloin X:lle tarjottiin vartijan tehtäviä nimenomaisesti yksilöidyistä kohteista. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että toimintaperiaatteet on esitetty yhteistoimintalain 49 §:ssä edellytetyssä laajuudessa.

Kun harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta. Koska 25.10.2017 alkanut neuvottelujakso jatkui 9.11.2017 saakka, yrityksen käymät neuvottelut ovat yhteistoiminta-asiamiehen mielestä keston puolesta täyttäneet yhteistoimintalain 51 §:ssä säädetyt vaatimukset.

Itse neuvotteluelvoitteen sisältönä on käsitellä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi: 1) työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 2) toimintaperiaatteita sekä vaihtoehtoja 3) työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yritys oli jo neuvotteluesityksessään todennut, että uudelleenorganisointisuunnitelman taustalla oli tehtävien vähentyminen asianomaisella esimiesalueella. Neuvottelujen aikana X:lle myös näytettiin raportti alueen taloudellisesta tuloksesta ja sen koostumuksesta. Suunnitelman vaikutuksista yritys taas oli todennut, että X:n hoitama vuoro-esimiehen tehtävä mahdollisesti lakkautettaisiin, minkä seurauksena myös X:n nykyinen työsopimus irtisanottaisiin. Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa kartoitettiin myös uudelleensijoitus- ja koulutusvaihtoehdot, ja ilmeisesti tämän kartoituksen perusteella yritys päätyi tarjoamaan X:lle muuta työtä.

Pöytäkirjoissa ei ole juuri selostettu, minkälaista keskustelua neuvotteluissa käytiin yrityksen harkitsemien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. X on yhteistoiminta-asiamiehen suorittamassa kuulemisessa huomauttanut erityisesti siitä, että neuvottelut koskivat tosiasiasa vain vuoro-esimiehen tehtävän lakkauttamista ja ettei niissä käsitelty lakkauttamiselle vaihtoehtoisia ratkaisuja esimiesalueen toimintojen tehostamiseksi ja kehittämiseksi. Kuten edellä lausunnon kohdassa 2.3 on jo todettu, tämän X:n väitteen – samoin kuin muidenkin pöytäkirjojen perusteella avoimiksi jäävien kysymysten – selvittäminen edellyttäisi neuvotteluja koskevan näytön arviointia, johon yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa.

Neuvottelujen jälkimmäisessä kokouksessa 9.11.2017 osapuolet ovat pöytäkirjamerkinnän mukaan todenneet yhteisesti, että ”neuvotteluissa on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi suunniteltujen toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, toimintaperiaatteita, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi” ja että ”(Y)t-lain mukainen neuvotteluelvoite on siten täytetty”.

Molemmista yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuista neuvottelupöytäkirjoista puuttuvat osapuolten allekirjoitukset. Yhteistoimintalain 54 §:n mukaan lähtökohtana on, että kaikki neuvotteluihin osallistuneet varmentavat pöytäkirjat allekirjoituksellaan. Yhteistoiminta-asiamiehen suorittamassa kuulemisessa X on todennut pitäneensä pöytäkirjoja monin kohdin virheellisinä, mutta hän on toisaalta jättänyt yksilöimättä, mitkä kirjaukset hänen mielestään eivät vastanneet neuvottelujen tapahtumia. Asian enempi selvittäminen edellyttäisi neuvotteluja koskevan näytön arviointia ja kuuluisi siten joka tapauksessa tuomioistuimen tehtäviin.

Allekirjoitusten puuttumisesta huolimatta yhteistoiminta-asiamiehellä ei käytettävissään olleen aineiston perusteella ole aihetta poiketa siitä pöytäkirjaan merkitystä ja edellä referoidusta osapuolten näkemyksestä, jonka mukaan neuvottelut käytiin yhteistoimintalain 50 §:ssä edellytetyin tavoin ja että neuvotteluelvoite näin ollen on tullut täytetyksi.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, hänen tulee yhteistoimintalain 53 §:n mukaan esittää neuvotteluihin osallistuneille työntekijöille ja henkilöstöryhmien edustajille kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä (ks. myös HE 254/2006, s. 63). Koska X on saanut tiedon tällaisista päätöksistä jo neuvottelujen aikana 9.11.2017, yhteistoiminta-asiamies katsoo, ettei erillisen selvityksen antaminen myöhemmin ole ollut enää tarpeen.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on näitä irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tehtävä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (ks. yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentti). Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy ilmi, että tällaisia muutoksia olisi käsitelty nyt arvioitavina olevissa neuvotteluissa.

2.5 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Enimmillään hyvitys voi 4.7.2016 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan olla 34 519 euron suuruinen. Suuruutta yksittäistapauksessa 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 määräämättä.

Hyvitystä vaativan työntekijän on nostettava kanne yleisessä tuomioistuimessa. Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täyttyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset lausunnon kohteena kulloinkin olevassa yksittäistapauksessa. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin huomauttaa, ettei nyt käsiteltävässä asiassa ole esitetty irtisanomisilmoitusta tai muutakaan selvitystä, josta kävisi ilmi, että X:n työsopimus oli irtisanottu ennen kuin hänen kanssaan 11.12.2017 sovittiin uusista työtehtävistä.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö