



29.3.2019

1 (14)

DNro 30/1/2018

## YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä alkuvuodesta 2016 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 selityksen 4.9., lisäselityksen 26.10. ja toisen lisäselityksen 4.12.2018. Lisäksi yritys on toimittanut lisätietoja ja asiakirjoja 18.2. ja 25.3.2019.

Yhtiön selityksen mukaan sen johtoryhmä on 14.1.2016 päättänyt yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta CM-alayksikön W- eli varastointitoiminnon uudelleenorganisoinnista. W-toimintoa koskeneet yhteistoimintaneuvottelut on käyty toimihenkilöiden kaikkien luottamusmiesten kanssa. Luottamusmies E on ensisijaisesti edustanut neuvotteluiden piirissä olleita toimihenkilöitä, mutta yhtiö on neuvottelut asiasta myös toimihenkilöiden muiden luottamusmiesten eli R ja S kanssa. E on ilmoittanut kirjallisesti etukäteen työnantajan edustajille, että hän on valtuuttanut luottamusmies R:n ja S:n edustamaan itseään loppuneuvotteluiden ajan, koska hän oli yhtiön käsityksen mukaan vuosilomalla viimeisen yhteistoimintaneuvottelun aikana. Yhtiö on tiedottanut 7.3.2016 P-paikkakunnan henkilöstölle neuvotteluiden päättymisestä ja lopputuloksesta eli kolmen toimihenkilön irtisanomisesta ja yhden toimihenkilön työsuhteen päättämisestä eläkkeelle jäämisen johdosta. Yhden irtisanotun eli HN:n kanssa työsuhdetta on irtisanomisesta huolimatta jatkettu uuden tehtävän mukaisilla ehdoilla. Yhtiön toimitusjohtaja on neuvotteluiden jälkeen valtuuttanut yhteistoimintaneuvotteluja käyneet viemään neuvotteluissa esitettyä suunnitelmaa eteenpäin. Johtoryhmä on hyväksynyt suunnitelman toteuttamisen, mutta asiasta ei ole tehty kirjallista päätöstä.

Yhtiön lisäselityksen mukaan P-paikkakunnalla K-kylässä on sijainnut erillinen työmaavarastohalli, jossa yritys on tuottanut N- ja Bo-yrityksille ns. B-materiaalin päivittäisiä varastopalveluja. N-yritys on omistanut B-materiaalit 31.12.2015 asti. Yhtiö on ostanut N-yritykseltä em. materiaalit ja samalla yhtiö

on sopinut N-yrityksen kanssa, että yhtiö ottaa vastuun varaston kokonaisomistajuudesta ja yhtiö toimittaa jatkossa N-yritykselle B-materiaalit. Yhtiöllä oli suunnitelmassa I-materiaalien hallintatoimen kehittäminen ja uudelleen organisointi sekä uuden ja erillisen I-yksikön luominen yhtiön alaisuuteen. Samalla suunnitelmassa oli lakkauttaa K-kylässä sijainnut erillinen työmaavarastohalli sellaisenaan kuin se oli siihen asti toiminut. Uudessa toimintamallissa I-materiaalien hallintaan liittyvät työtehtävät py-

syivät edelleen yhtiöllä ja yhtiön sopimuskumppani HL:n roolina oli tuottaa uutta toimintamallia palveleva logistiikka- ja varastointipalvelu, joka erosi toimintatavoiltaan radikaalisti aikaisemmasta paikallisesta varastohalliin perustuneesta toimintatavasta.

Yhtiö on lisäselityksessään ilmoittanut kuulemisessa esitettyjen väitteiden olevan harhaanjohtavia. Väite, että yhtiö on päättänyt varaston ulkoistamisesta HL:lle ennen YT-prosessin aloittamista on virheellinen. N-yritys on omistanut varaston I-materiaalit 31.12.2015 asti. Kiinteistön ja varastorakennuksen omisti ja omistaa yhä Bo-yritys. Yhtiö alkoi vasta 31.12.2015 tehdyn kaupan jälkeen konkreettisesti suunnittelemaan hallintaansa siirtyneiden I-materiaalien hallinnan toimintamallien ja työtapojen kehittämistä. Sopimus I-materiaalien logistiikka- ja varastointipalvelujen järjestämisestä HL:n tiloissa Ko-paikkakunnalla on tehty vasta 1.7.2016. Yrityksen lisäselityksen mukaan väite, että varastopäällikön tehtävä ja muut operatiiviset työntekijäresurssit siirrettiin HL:lle kauan ennen YT-esityksen antamista ja irtisanotut ovat kertoneet perehdyttäneensä useita viikkoja/kuukausia HL:n työntekijöitä varaston toimintoihin ja oman työnsä sisältöön, on virheellinen. Yhtiö on vuokrannut vuoden 2014 aikana yhden työntekijän HL:lta kehittämään varaston toimintaa, ja em. työntekijä on toiminut samalla varaston päällikönä. Yhtiö ei ole myöskään siirtänyt operatiivisia työntekijäresursseja HL:lle ennen YT-neuvotteluesityksen antamista, vaan yhtiön varastotyöntekijät ovat jatkaneet tehtävissään normaalisti irtisanomisiin saakka.

Yhtiö on lisäselityksessään kommentoinut kuulemisessa esille tuotua väitettä, että luottamusmiehet olisivat olleet tietämättömiä varaston ulkoistamisprosessista ja varaston siirtämisestä K-kylästä toiselle eli Ka-paikkakunnalle ja työnantajan ulkoistamissuunnitelmaa ei olisi tuotu esille neuvotteluprosessin aikana. Yhtiön suunnitelmana ei ollut I-materiaalihallinnon ulkoistaminen, vaan uuden I-yksikön perustaminen yhtiön alaisuuteen. Yhteistoimintaneuvottelussa 23.2.2016 työnantajan edustaja A [P-yksikön päällikkö] on antanut seikkaperäisen vastauksen luottamusmies E:n kysymykseen siitä, onko uudistuksessa kysymys liikkeen luovutuksesta (eli käytännössä ulkoistamisesta). Em. vastauksesta käy ilmi neuvotteluissa siten käsitellyn myös "yrityksen osan siirtämistä toiselle paikkakunnalle". Lisäselityksen mukaan väite, että yhtiö ei olisi tuonut yt-neuvotteluissa lainkaan esille suunnitelmaa lakkauttaa K-kylän erillinen työmaavarasto, on väärä. A:n esityksessä on selkeästi tuotu esille, että koko varastointitoiminta suunnitellaan muutettavaksi perusteita myöten. Vaikka itse kirjallisessa esityksessä ei erikseen mainita, että "työmaavarasto suunnitellaan lakkautettavaksi", on tämä asia tuotu neuvotteluiden kuluessa useaan otteeseen esille ja tästä ei ole jäänyt osapuolille mitään epäselvyyttä. Työmaavaraston lakkauttaminen on siis ollut suunnitellun toimintamallimuutoksen luonnollinen seuraus, joka on käyty läpi myös yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhtiön lisäselityksen mukaan kuulemisessa on väitetty virheellisesti, että 23.2.2016 pidetyn kokouksen pöytäkirjan kirjaus "Mikäli materiaalia ei saada luovutettua toimittajalta suoraan projektille tai urakoitsijalle ja lyhytaikaista välivarastointia jossain lokaatioissa tarvitaan, voidaan ko. palvelu hankkia ulkopuolisilta palveluntuottajilta erikseen." ilmentää, että päätökset oli tehty jo ennen yt-menettelyä ja työnantaja ei ole laisinkaan aidosti neuvotellut todellisista asianhaaroista, jotka ovat olleet perusteena työsuhteiden päättämiseksi. Yhtiön mukaan yksi irrallinen lause on erotettu kokonaisuudesta. Pöytäkirjassa on em. lauseen jälkeen todettu: "Mikäli palvelua hankitaan, niin ei kyseisessä tapauksessa sen katsota olevan yllä mainittu 'liikkeen luovutus', jossa palveluntuottajan toiminta olisi samaa tai samankaltaista toimintaa kuin yhtiön työmaavaraston toiminta tällä hetkellä." Lause osoittaa, että vastaus on kokonaisuudessaan huomioiden ollut yhtiön arvio siltä varalta, että suunnitellussa uudessa toimintamallissa tarvittaisiin lyhytaikaista varastointia. Yhtiö ei ole ottanut kantaa siihen, mikä sen lopullinen ratkaisu varsinaisen asian osalta on ollut tai tulee olemaan.

Yhtiö on toisessa lisäselityksessään ilmoittanut kuulemisessa esitettyjen väitteiden olevan paikkansa pitämättömiä. Väitteen mukaan A:n laatimasta koulutusmateriaalista käy ilmi, että varastossa harjoitettu toiminta on päätynyt 31.12.2015. Yhtiön selityksen mukaan materiaalissa todetaan: "N-yrityksen harjoittama B-materiaalien kauppa kolmelle nimetylle asiakkaalle on päätynyt 31.12.2015". Yhtiö ja N-yritys olivat tehneet 31.12.2015 B-materiaalivarastosta kaupan, jonka myötä N-yritys ei enää omistanut B-materiaaleja. Em. asialla ei siis ole todellisuudessa yhtään mitään tekemistä ensinnäkään yhtiön ja sen varastotyöntekijöiden tehtävien päättymiseen liittyen. Myöskään väite, että yhtiö olisi ulkoistanut tai siirtänyt materiaalivaraston toimintamallin ja toteutuksen alihankintaan HL:lle yhtiön

16.12.2015 tekemällä toistaiseksi voimassa olevalla tilaajasopimuksella, ei pidä paikkaansa. Ko. sopimuksella on sovittu vain siitä, että HL toimittaa tarvittavan henkilöresurssin eli varastopäällikön yhtiön materiaalivarastolle, mutta ei sovittu mitään materiaalivaraston ulkoistamisesta.

Yrityksen antamien lisätietojen mukaan uusi IMS-yksikkö kuului aluksi yhtiön myyntiorganisaatioon ja siirtyi 1.11.2016 D-yksikön alaisuuteen osaksi SU-toimintoja.

#### Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yhtiö on tehnyt päätöksen varaston ulkoistamisesta yritys HL:lle ennen yt-prosessin aloittamista. HL:lle on siirretty materiaalihallintayksikön varastopäällikön tehtävä ja muut tarvittavat operatiiviset työntekijäresurssit jo kauan ennen yt-esityksen antamista. HL:n työntekijöitä on otettu kesästä 2014 alkaen suunnittelemaan muutosta ja aloittamaan K-varaston toimintoihin perehtyminen. Esimies ilmoitti kesällä 2014 JF:lle, ettei hän enää voi toimia varastopäällikkönä, koska HL vaatii, että heidän oma miehensä toimii varastopäällikkönä varaston toiminnan kehittämiseksi. HL:n ensimmäinen varastopäällikkö työskenteli vain pari kuukautta kesällä ja sen jälkeen tuli uusi.

Kuulemisessa on kommentoitu työnantajan selityksessä väitettä, että yhtiön HL:n kanssa solmittu sopimus olisi pitänyt sisällään ainoastaan varastopäällikkö-henkilöstöresurssin "toimittamisen" yhtiölle. Väite on virheellinen, koska todellisuudessa on tilattu sopimuksen mukaisesti lisäksi myös muita nimettyjä varastotyöntekijöitä. Yhtiöllä on ollut HL:n kanssa määräaikaisten sopimukset, jotka ovat alkaneet 28.4.2014 ja 24.8.2015. Yhtiö on solminut 16.12.2015 em. sopimusten jatkeeksi toistaiseksi voimassa olevan tilaajasopimuksen HL:n kanssa eli yhtiö ulkoisti tai hankki alihankintana HL:tä materiaalivaraston toimintamallin ja toteutuksen. Uusi sopimus on alkanut 1.1.2016. Yhtiö ja N-yhtiö ovat jo 31.12.2015 sopineet, että yhtiö toimittaa jatkossa ns. B-materiaalin suoraan ilman välivarastointia N:lle. W-toiminnossa eli K-varastossa työskenteli vain neljä yhtiön palveluksessa olevaa työntekijää (JF, PR, HN ja KV), jotka irtisanottiin. He ovat kertoneet perehdyttäneensä useita viikkoja/kuukausia ennen yt-menettelyä HL:n vuokratyöntekijöitä varaston toimintoihin ja oman työnsä sisältöön. Varastossa työskenteli HL:n palkkalistoilla oleva varastopäällikkö ja useita muita eli mm. kaksi varastokirjanpitäjää ja 1–3 varastomiestä. Varastossa oli töissä vielä M-yritykseltä vuokrattuja työntekijöitä 1–5 henkilöä vaihtelevasti työmäärästä riippuen. Jo aikojen saatossa yhtiö käytti vuokratyövoimaa vaihtelevassa määrin (noin 1–6 henkilöä) ruuhka-aipeita tasaamaan. Saatujen tietojen mukaan K-materiaalivarasto on yhä edelleen toiminnassa ja siellä työskentelee edelleen säännöllisesti yksi M:n ja kolme HL:n työntekijää.

Kuulemisessa on tuotu esille, että myös P-yksikön päällikön laatimasta koulutusmateriaalista ilmenee: "Varastossa harjoitettu toiminta on päätynyt 31.12.2015." Yhtiön sisäinen koulutusmateriaali koskien B-materiaalien käsittelyn uutta toimintatapaa on päiväyksen perusteella esitelty ainakin 18.1.2016 ja lienee annettu luottamusmiehille yt-neuvotteluissa. Sama esitys on ilmeisesti pidetty yhtiön sisäisessä koulutuksessa 18.1.2016. Kyseinen seikka yhdessä muun toimintamallimuutoksen kanssa osoittaa, että päätökset varastotyöntekijöiden tehtävien päättymisestä, oli tehty selkeästi ennen yt-menettelyn alkamista. Yhtiön hankintaryhmä ja projektivastaavat on perehdytetty ja koulutettu materiaalihankintojen hallinnoinnin uuteen järjestelmään viimeistään tammikuussa 2016. Kyseinen seikka on ilmeinen jo asianhaarojen ja aikataulujen sekä tehtyjen päätösten perusteella. Asia ilmenee myös 23.2. pidetyn yt-kokousmuistion kohdan 1 toisesta kappaleesta. Luottamusmiehet ovat pyytäneet selvitystä siitä, millä tavalla yhtiön organisaation eri toimijoita, joita muutos koskee, on informoitu kyseisestä varastomateriaalin hallinnoinnin muutoksesta. Yt-pöytäkirjasta ilmenee, että projektivastaavat olivat saaneet koulutusta muutoksista jo ennen yt-menettelyn alkamista. Varastomateriaalin hallinnoinnin siirtyminen ulkopuoliselle palveluntuottajalle ja toimintamallin ns. tehostaminen on luonnollisesti vaikuttanut myös yhtiön eri projektivastaavien toimintatapoihin. Tämä on selvää, koska projektien tilaamien materiaalien osalta ryhdyttiin toimimaan eri tavalla kuin ennen.

Kuulemisen mukaan työnantajan selvityksessä esitetyt mahdolliset varaston tai materiaalin omistajasuhteet ja vaihdokset eivät vaikuta kyseisen yt-menettelyn lainmukaisuusarviointiin ainakaan lieventävästi. Eikä sillä, miten omistussuhteet kiinteistön, rakennuksen tai materiaalien suhteen ovat vaihtuneet konsernin sisällä vuosien saatossa, ole merkitystä asiassa. Yt:n ja irtisanomisen kohteena olevat

neljä työntekijää ovat olleet vuosikausia, jopa yli 10 vuotta, ainoastaan yhtiön palveluksessa. B-materiaalin tukkukauppa on ollut K-varaston työntekijöiden keskeinen työtehtävä. Kuulemisessa on viitattu yhtiön selityksen mainintaan, että yhtiön suunnitelmiana on ollut lakkauttaa K-kylässä sijainnut erillinen työmaavarasto, jossa irtisanotut työskentelivät. Tämä pitää varmasti paikkansa, mutta yt-neuvotteluissa tätä oleellista seikkaa ei ole neuvotteluiden perusteena laisinkaan tuotu esille. Vasta 23.2. pidetyn toisen neuvottelupalaverimuistion mukaisesti kohdassa 4 Muut asiat, luottamusmies P on omaloitteisesti kysynyt, onko kyseessä työoikeudellinen liikkeen luovutustilanne. Työnantajan yt-pöytäkirjan kirjauksen mukaan työnantaja on kiistänyt liikkeen luovutuksen ja maininnut: ”Mikäli materiaalia ei saada luovutettua toimittajalta suoraan projektille tai urakoitsijalle ja lyhytaikaista välivarastointia jossain lokaatiossa tarvitaan, voidaan ko. palvelu hankkia ulkopuolisilta palveluntuottajilta erikseen.” Kyseinen lause ilmentää, että päätökset oli jo tehty ennen yt-menettelyä ja työnantaja ei ole laisinkaan aidosti neuvotellut todellisista asianhaaroista, jotka ovat olleet perusteena työsuhteiden päättämislle. Oleellista onkin, ettei yhteistoimintaneuvotteluissa ole neuvoteltu oikea-aikaisesti eikä aidosti todellisista seikoista, jotka ovat olleet yhtiön tiedossa jo ennen yt-esityksen antamista.

Kuulemisessa on tuotu esille, että luottamusmiehet ovat olleet tietämättömiä varaston ulkoistamisprosessista sekä varaston siirtämisestä K-kylästä Ko-paikkakunnalle ja K-varaston lakkauttamisesta. Yhtiön yt-esityksessä ei mainita suunnitelmista (ia. päätöksestä) ulkoistaa materiaalihallintayksikkö, eikä yhtiö ole tuonut ulkoistamista esille neuvotteluprosessin aikana. Työmaavaraston lakkauttamisesta ei ole neuvoteltu laisinkaan yt-menettelyssä, eikä asia miltään osin ilmene pöytäkirjoista. Myös luottamusmies on kertonut olleensa täysin tietämätön asiasta. Oleellista asiassa on, että luottamusmies oli täydellisen epä tietoinen irtisanomisuhan taustalla olevista tosiasiallisista seikoista, joista yt-menettelyssä olisi tullut neuvotella. Luottamusmies on kysynyt tästä syystä neuvotteluissa mm., onko kyseessä liikkeen luovutus. Yhtiö ei ole antanut neuvotteluiden pohjaksi laisinkaan riittävää tai oikea-aikaista tietoa, vaan pimitti loppuun saakka, että palveluntuottaja HL:lle oli jo siirretty I-materiaalien varastoinnin hallinnointi. Tämä seikka ilmenee käytännössä siitäkin, että kyseisten neljän varastotoimihenkilön työsuhteet päätettiin välittömästi ilman työntekovelvoitetta muutama päivä yt-neuvotteluiden jälkeen.

Kuulemisessa on mainittu vielä, että luottamusmiehet oli valittu tehtäviinsä yhtiön päätoimipaikkojen mukaan. Yrityksen kolme luottamusmiestä ja heidän varamiestensä toimialueet on jaettu sen mukaan, missä he työskentelivät. Luottamusmies E:n toimialueena oli P-toimipiste, S:n Ko-toimipiste sekä R:n N- ja T-toimipisteet. P-toimipisteen varaluottamusmiehenä on toiminut vuodesta 2013 alkaen N. Häntä ei oltu kutsuttu laisinkaan mukaan yt-menettelyyn, vaikka P-toimipisteen luottamusmies E oli estynyt osallistumasta viimeiseen kokoukseen.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto**

Yritys on toimittanut ko. yhteistoimintaneuvottelujen esityksen ja pöytäkirjat liitteineen, luottamusmiesten valintaa koskevat kaksi ilmoitusta, työnantajan selvityksen, TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen ja kolme irtisanomisilmoitusta. Lisäksi yhtiö on toimittanut otteen hallituksen 14.1.2016 kokouksen pöytäkirjasta ja em. kokouksen HR-asioita koskevan liitteen sekä D-yksikön kuukausikokousten 18.1., 9.2. ja 9.3.2016 muistiot sekä D-yksikön ja sen CM-alayksikön organisaatiokaavioita. Lisäksi yritys on toimittanut HL:n kanssa joulukuussa 2015 tehdyn sopimuksen, N:n kanssa 31.12.2015 tehdyt sopimukset ja HLP:n kanssa 1.7.2016 tehdyn sopimuksen sekä HL:n työntekijöiden tekemät työtunnit K-varastossa vuodesta 2014 alkaen. Yhteistoiminta-asiamies on hankkinut ilmoituksen yhden luottamusmiehen valinnasta.

## 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 lakien soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehdyn irtisanomisen perusteiden ja uudelleensijoittamisen sekä yhdenvertaisen kohtelun) arviointi sekä työehtosopimusten (mm. irtisanomisjärjestystä koskevien määräysten) 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 säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin työnantaja on 16.2.–3.3.2016 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella irtisanonut kolme toimihenkilöä.

Yhteistoiminta-asiamies on ottanut tässä lausunnossa huomioon yrityksen 18.12.2015 HL:n kanssa tekemän sopimuksen vain arvioidessaan työnantajan yhteistoimintavelvoitteen oikea-aikaisuutta. Yritys on tehnyt 18.12.2015 sopimuksen materiaalivarastoa koskevien palveluiden hankkimisesta HL:ita. Sopimuksessa on sovittu, että HL toimittaa yritykselle K-kylässä sijaitsevan materiaalihallintayksikön varastopäällikön ja tarvittavat operatiiviset resurssit 1.1.2016 lähtien sekä tuottaa yritykselle materiaalihallintatoimintaan kuuluvat palvelut. Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle sopimuksen liitteen 3 Hinnat, joka on kaksi sivuinen HL:n tarjouksen liite ja molemmille sivuille on merkitty sopimuksen allekirjoittajien nimikirjaimet. Em. liitteessä on mainittu molemmilla sivuilla: "*N-yrityksen työmaa-varaston liikkeenluovutus*". Liite sisältää palveluntarjoajan hinnaston, jossa on mainittu eri tehtävissä (varastopäällikkö, työnjohtaja, toimihenkilö ja varastotyöntekijä) työskentelevien tuntiveloitus ja myös työntekijän oman auton käytöstä maksettava korvaus.

Sen arviointi, onko yritys sopinut K-varaston toiminnan luovuttamisesta liikkeenluovutuksella HL:lle, kuluu tuomioistuimen toimivaltaan työsopimuslain tulkinta- ja näyttökysymyksenä.

### 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 ja 8 §)**

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §:n 1 mom.). Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 43) mukaan ”yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä. Yrityksen henkilöstö koostuu yleensä ”työntekijöistä”, ”toimihenkilöistä” ja ”ylemmistä toimihenkilöistä”.

Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työ-sopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajaa, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §.)

Yhtiön 8.2.2016 antaman neuvottelukutsun mukaan neuvottelut koskivat I-materiaalien hallintatoiminnan kehittämistä ja uudelleen organisointia yhtiössä ja siihen liittyviä henkilöstövaikutuksia. Neuvotteluihin oli kutsuttu P-toimipaikan toimihenkilöiden edustajat. Kutsun mukaan I-materiaalien hallintatoiminnan kehittämisestä aiheutuvat toimintamallien ja työtapojen muutokset koskevat laajasti kaikkia yhtiön toimintoja. Työnantajan alustavan arvion mukaan henkilöstön vähennys- tai uudelleensijoittamistarpeet koskevat CM:n W-ryhmää. P-yksikön päällikkö on esitellyt ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 16.2.2016 I-materiaalien hallintatoimen toimintamallien ja työtapojen kehittämissuunnitelmia 18.1.2016 päivätyn Sisäinen koulutus/info -nimisen PP-esityksen pohjalta.

Yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien 17.11.2014 päivättyjen ja 31.12.2015 päivitettyjen organisaatiokaavioiden mukaan W-toiminnossa on toiminut esimiehenä JJ. Hän on yritykseltä saatujen tietojen mukaan kuulunut CM-alayksikköön ja ollut työsuhteessa yritykseen 22.7.2016 asti. Lisäksi W-toiminnossa on ollut neljä toimihenkilöä, joista kolme eli JF, PR ja HN on irtisanottu ko. yhteistoimintaneuvottelujen perusteella. Lisätietojen mukaan uusi IMS-yksikkö kuului aluksi yhtiön myyntiorganisaatioon ja yksikössä työskentelivät sen perustamisesta lukien päällikkönä TS ja esimiehenä JE.

Yhtiössä on sen antamien tietojen mukaan ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöiden henkilöstöryhmät sekä lisäksi henkilöstöryhmien yläpuolinen johto. Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty työnantajan suunnitelmassa I-materiaalien hallintatoiminnan kehittämistä ja uudelleen organisointia, mikä on sisältänyt ainakin uuden erillisen I-yksikön perustamisen yhtiöön ja K-kylässä sijainneen varaston lakkauttamisen. Neuvotteluesityksen mukaan em. suunnitelmasta aiheutuvat toimintamallien ja työtapojen muutokset koskevat laajasti yhtiön kaikkia toimintoja, mutta henkilöstön vähennys- tai uudelleen sijoittamistarpeet kohdistuivat yksinomaan CM:n W-ryhmässä työskennelleisiin neljään henkilöön. Työnantaja on neuvottelujen perusteella irtisanonut em. toimihenkilöistä kolme ja yhden kanssa on sovittu eläkkeelle jäämisestä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan suunnittelema I-materiaalien uudelleen organisointi ja uusi toimintatapa ovat neuvotteluesityksen ja 16.2.2016 neuvottelussa esitetyn PP-esityksen mukaan ulottuneet yhtiön kaikkiin toimintoihin, joten siitä aiheutuvat henkilöstövaikutukset eli muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja töiden järjestelyissä ovat ulottuneet laajemmalle kuin vain CM:n W-toiminnon neljään työntekijään. Jos em. työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluvat muutokset ovat olleet olennaisia, niin ne olisi tullut käsitellä samassa neuvotteluissa kuin ko. suunnitelmasta aiheutuva työvoiman vähentämistarve, koska YTL 8 luvun mukaiset neuvotteluissa täyttyvät myös YTL 6 luvun mukaiset neuvotteluelvoitteet. Jos muutokset olisivat koskeneet myös ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään ja johtoon kuuluvia, yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut käydä tällöin myös sekä toimihenkilöiden että ylempien toimihenkilöiden edustajien ja johtoon kuuluvien kanssa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, kuinka laajalle työnantajan suunnitteleman uudelleen organisoinnin ja uuden toimintatavan vaikutukset ovat ulottuneet ja keiden olisi tullut olla neuvottelujen piirissä, kuuluu tuomioistuimelle lain tulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Neuvotteluesityksen mukaan työnantajan investointimateriaalien hallintatoiminnan kehittämistä ja uudelleen organisointia koskevasta suunnitelmasta aiheutuvat vähennystarpeet ovat koskeneet CM:n W-ryhmää, jossa työskentelee neljä henkilöä. Ensimmäisen yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan mukaan neuvottelut ovat koskeneet neljää henkilöä, jotka ovat olleet JF, HN, KV ja PR. CM:n W-ryh-

mässä eli K-varastossa, jonka lopettaminen sisältyi yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen perusteena olevaan työnantajan suunnitelmaan, on em. henkilöiden esimiehenä työskennellyt JJ yrityksen 31.12.2015 päivitetyn organisaatiokaavion mukaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan suunnitelman henkilöstövaikutukset ovat siten kohdistuneet vähintään W-ryhmän työntekijöiden lisäksi heidän esimieheensä eli JJ:hin. Koska yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on käsitelty vain K-varaston neljän työntekijän uudelleensijoittamista, on työnantaja yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan jo yhteistoimintaneuvotteluesitystä antaessaan tosiasiallisesti kohdentanut työvoiman vähentämistoimenpiteet vain W-toiminnon neljään nimettyyn työntekijään.

Työnantaja on kutsunut 8.2.2016 annetun kutsun mukaan P-toimipaikan toimihenkilöiden edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin ja käynyt yhteistoimintaneuvottelut pöytäkirjojen mukaan kolmen toimihenkilöiden luottamusmiehen eli E:n, S:n ja R:n kanssa. P-toimipisteen toimihenkilöitä edustavaksi luottamusmieheksi on työnantajan toimittamien valintailmoitusten mukaan valittu E ja varaluottamusmieheksi N ajalle 1.1.2015–31.12.2016 sekä Ko-toimipisteen toimihenkilöitä edustavaksi luottamusmieheksi S vuosille 2015–2016. R on edustanut LS-alueen eli T- ja N-toimipisteiden toimihenkilöitä yhteistoiminta-asiamiehen hankkimien tietojen mukaan.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä-Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 60) mukaan henkilöstöryhmän edustajana toimii se luottamusmies, jonka tehtäviä tai toimialuetta asia koskee, jos yrityksessä on valittu useita luottamusmiehiä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan on tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut P-toimipaikan osalta luottamusmies E:n tai hänen estyneenä ollessa P-toimipaikan varaluottamusmies N:n kanssa taikka siirtää yhteistoimintaneuvottelujen viimeinen tilaisuus ajankohtaan, jolloin E ei olisi ollut työnantajan määräämällä lakisääteisellä vuosilomalla. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei ole käynyt yhteistoimintaneuvotteluja viimeisen neuvottelun osalta P-toimipaikan, jonka alaisuuteen K-varasto kuului, toimivaltaisen luottamusmiehen eli E:n tai hänen varaluottamusmiehensä N:n kanssa, joten työnantaja on siten rikkonut 46 §:n 1 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 käynnistävässä neuvottelussa. Tiedot voidaan antaa suullisesti, jos työnantaja harkitsee alle kymmeneen työntekijään kohdistuvia vähentämistoimia.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet yhtiön 8.2.2016 antaman neuvotteluesityksen mukaan I-materiaalien hallintatoiminnan kehittämistä ja uudelleen organisoimista sekä siihen liittyviä henkilöstövaikutuksia. Neuvottelut ovat alkaneet 16.2.2016. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan antama neuvotteluesitys on sisältänyt YTL 45 §:ssä säädetty tiedot ja se on annettu oikea-aikaisesti ennen neuvotteluja.

Neuvottelukutsun mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet suunnittelun alla olevien I-materiaalien hallinnan toimintamallien muutosten johdosta mahdollisesti aiheutuvia henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä sekä näiden toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. I-materiaalien hallintatoiminnan kehittämisestä aiheutuvat toimintamallien ja työtapojen muutokset koskevat laajasti

kaikkia yhtiön toimintoja. Mahdollisina toimenpiteinä tarkastellaan henkilökunnan mahdollisia irtisanomisia, osa-aikaistamisia, uudelleen kouluttamista ja sijoittamista uusiin tehtäviin. Työnantajan alustavan arvion mukaan henkilöstön vähennys- tai uudelleensijoittamistarpeet koskevat CM:n W-ryhmää, jossa työskentelee neljä henkilöä. Mahdolliset irtisanomiset kohdistuvat henkilöihin, jotka jäisivät uudessa toimintamallissa ilman työtä ja joita ei voida työllistää olemassa olevissa työtehtävissä. Työnantajan tavoitteena on toteuttaa mahdolliset W-toimintoon liittyvät henkilöstövähennykset tai uudelleen sijoittamiset yt-neuvotteluvaihtoehtojen täyttämisen jälkeen.

Yhteistoimintaneuvottelussa 16.2.2016 P-yksikön päällikkö on esittänyt suunniteltujen toimenpiteiden perusteena olevia I-materiaalien hallintatoiminnan toimintamallien ja työtapojen kehittämissuunnitelmia. Tilaisuuden pöytäkirjaan on liitetty em. PP-esitys, joka on päivätty 18.1.2016 ja otsikoitu ”B-materiaalikäsittely, uusi toimintatapa” ja ”Sisäinen koulutus/info”. P-yksikön päällikkö on kertonut em. neuvottelussa lisäksi yrityksen solmineen 31.12.2015 N-yrityksen kanssa kaksi sopimusta, joiden mukaan yritys ostaa N:ltä B- eli I-materiaalien varaston ja toimittaa N:lle em. materiaaleja. Lisäksi hän on ilmoittanut N:n oman materiaalien kaupan päättyneen 31.12.2015.

Yrityksen selityksen mukaan neuvotteluesitys on sisältänyt työnantajan YTL 47 §:n mukaisesti antamat tiedot. Yrityksen soveltamaan työehtosopimukseen kuuluvan Irtisanomissuojasopimuksen 8 § sisältää työvoiman vähentämisjärjestystä koskevia määräyksiä.

Työnantajan antama neuvotteluesitys ei sisältänyt tietoja neuvottelujen perusteena olevasta I-materiaalien uudesta toimintatavasta, josta 18.1.2016 laadittu yksityiskohtainen PP-esitys on ollut työnantajan käytettävissä neuvotteluesitystä annettaessa kuten myös uuteen toimintatapaan liittyvät N-yrityksen kanssa 31.12.2015 solmitut sopimukset. Neuvotteluesityksessä eikä em. PP-esityksessä ei ole mainittu, että työnantajan suunnittelema I-materiaalien uusi toimintatapa sisältää myös K-varaston lakkauttamisen eikä siinä ole viitattu työehtosopimukseen sisältyvään työvoiman vähentämisjärjestystä koskevaan määräykseen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1-kohtaa jättäessään antamatta tiedot ainakin K-varaston lakkauttamisesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tuomioistuimen toimivaltaan lain tulkinta- ja näyttökysymyksenä kuuluu sen arviointi, onko työnantaja muilta osin täyttänyt säädetyn tiedonantovelvollisuutensa perusteiden (YTL 51 §:n 1 mom. 1-kohta) ja työvoiman vähentämisjärjestyksen (em. 3-kohta) osalta. Työnantaja on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan antanut YTL 47 §:n 1 momentin 2- ja 4-kohdassa 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 ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta TE-toimistolle tehtyä ilmoitusta. Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut paikalliselta TE-toimistolta asiasta. TE-toimisto on ilmoittanut saaneensa 22.1.2016 yritykseltä ko. ilmoituksen.

Neuvotteluesityksen mukaan työvoiman vähentämistarve on ollut neljä työntekijää, joten työnantajan on tullut esittää yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintaperiaatteet. Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt 4.7.2018 lähettämässään kirjeessä yritystä toimittamaan toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet, mutta yritys ei ole toimittanut niitä. Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty toimintaperiaatteita.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta YTL 48 §:n mukaisesti TE-toimistolle, mutta rikkonut YTL 49 §:ssä säädetyn velvollisuuden esittää toimintaperiaatteet yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

## Työnantajan neuvotteluelvoitteen 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 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.”

Yrityksen selityksen mukaan P-yksikön päällikön eli A:n esityksessä on selkeästi tuotu esille, että koko varastointitoiminta suunnitellaan muutettavaksi perusteita myöten. Vaikka itse kirjallisessa esityksessä ei erikseen mainita, että ”työmaavarasto suunnitellaan lakkauttavaksi”, on tämä asia tuotu neuvotteluiden kuluessa useaan otteeseen esille ja tästä ei ole jäänyt osapuolille mitään epäselvyyttä. Työmaavaraston lakkauttaminen on siis ollut suunnitellun toimintamallimuutoksen luonnollinen seuraus, joka on käyty läpi myös yhteistoimintaneuvotteluissa.

Kuulemisen mukaan K-varaston lakkauttamisesta ei ole neuvoteltu laisinkaan yt-menettelyssä, eikä asia miltään osin ilmene pöytäkirjoista. Myös luottamusmies on kertonut olleensa täysin tietämätön asiasta. Oleellista asiassa on, että luottamusmies oli täydellisen epä tietoinen irtisanomisuhan taustalla olevista tosiasiallisista seikoista, joista yt-menettelyssä olisi tullut neuvotella.

Yhteistoimintaneuvotteluja yrityksen suunnitteleman I-materiaalin hallintatoiminnan kehittämisestä ja uudelleen organisoinnista on käyty 16.2.–3.3.2016 kolmessa eri tilaisuudessa. Viimeisen eli 3.3.2016 neuvottelun pöytäkirjassa ei ole kirjauksia perusteiden käsittelystä. Muissa tilaisuuksissa on pöytäkirjojen ja niiden liitteiden mukaan käsitelty neuvottelujen perusteita tiivistetysti seuraavasti:

### 16.2.2016

- P-yksikön päällikkö on esittänyt suunniteltujen yt-toimenpiteiden perusteena olevia I-materiaalien hallintatoiminnan toimintamallien ja työtapojen kehittämissuunnitelmia. K-kylässä tehdään paljon projekteja, mutta siellä ei ole ammattimaista materiaalien hallintaa. Hän on esittänyt myös toiminnassa esille tulleita haasteita.
- Yritys ja N-yritys ovat solmineet 09/2015 aiesopimuksen ja kaksi sopimusta 31.2.2015. N:n B-materiaalien kauppa on päättynyt 31.12.2015.
- P-yksikön päällikkö on esitellyt uuden suunnitellun tilaus/toimitusprosessin vaiheita, joiden osalta on pöytäkirjassa mainittu mm. seuraavaa:
  - Projekti tilaa materiaalit yrityksen erilliseltä IMS-liiketoimintayksiköltä.
  - Projektipäällikkö hyväksyy materiaalitilauksen ennen sen lähettämistä IMS:lle.
  - IMS vastaa materiaalien hankinnasta toimittajilta ja toimituksista projekteille sekä laaduntarkastuksesta.
  - IMS on yrityksen liiketoimintayksikkö, jonka tavoitteena on olla kannattava.
  - IMS laskuttaa projekteja, kun materiaalit on luovutettu projektille varastoon tai urakoitsijalle.

### 23.2.2016

- Luottamusmies E on pyytänyt työnantajalta selvitystä, onko kyseessä liikkeenluovutus. Työnantajan antaman selvityksen mukaan neuvotteluissa käsitellään yrityksen tavoitetta kehittää I-materiaalien hankintaa ja käsittelyä. --- Mikäli palvelua hankitaan, ei kyseisessä tapauksessa sen katsota olevan yllä mainittu ”liikkeen luovutus”, jossa palvelutuottajan toiminta olisi samaa tai samankaltaista toimintaa kuin yrityksen työmaavaraston toiminta tällä hetkellä.

Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on käsitelty uuden IMS-yksikön perustamista ja siitä aiheutuvaa uutta toimintatapaa, mutta pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että työnantajan suunnitelmaan olisi sisällynyt K-varaston lakkauttaminen tai ulkoistaminen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan perusteiden käsittely ei vastaa YTL 50 §:ssä säädettyä, kun neuvotteluissa ei ole käsitelty työnantajan materiaalinkäsittelyn uuden toimintatapaa koskevaan suunnitelmaan sisältyviä muita toimenpiteitä yhtiön eri yksiköissä eikä lainkaan mm. K-varaston lakkauttamista. Jos työnantajan suunnitte-

leman I-materiaalien uudelleen organisoiminnin ja uuden toimintatavan aiheuttamat muutokset ovat ulottuneet neuvotteluesityksen mukaisesti laajasti yhtiön kaikkiin toimintoihin, olisi neuvotteluissa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tullut käsitellä lisäksi yhtiön muihin toimintoihin kohdistuvat muutokset.

Ensimmäisessä eli 16.2.2016 neuvottelussa on sovittu, että seuraavassa palaverissa käydään läpi neuvottelujen kohteena olevien henkilöitten toimenkuvat ja tarkastellaan mahdollisia uudelleen sijoittamisvaihtoehtoja. Neuvotteluissa on käsitelty henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja pöytäkirjojen mukaan lyhennettynä seuraavasti:

### 23.2.2016

- Käsitelty W-toiminnon neljän nimeltä mainitun henkilön tehtävät ja roolit sekä käyty läpi yrityksen roolikarttaa ja sitä, miten W-henkilöstön osaaminen voisi sopia muihin rooleihin. Mahdollisen uudelleen sijoittamisen lähtökohtana pitää olla liiketoiminnan tarpeisiin perustuva avoin tehtävä, johon ko. henkilöstön osaamisprofiilit soveltuisivat.
- Avoimia tehtäviä ei ole tällä hetkellä tarjolla P-toimipisteessä.
- Käsitelty yhden nimetyn työntekijän eläköitymistä.
- Pöytäkirjan liitteenä oleva PP-esityksen yksi dia sisältää W-toiminnon työntekijöitä koskevia tietoja (nimike, esimies, joka kaikilla JJ, syntymäaika, ikä, työsuhteen alkamispäivä ja irtisanomisaika).
- Em. esityksen yksi dia on otsikoitu ”Uudelleen kouluttamis/sijoittumistarkastelua”. Diassa on mainittu: ”*Mahdollisina toimenpiteinä tarkastellaan henkilökunnan mahdollisia irtisanomisia, osa-aikaistamisia, uudelleen kouluttamista ja sijoittamista uusiin työtehtäviin.*”
- Esityksen seuraavan dian otsikko on ”P-toimipisteessä 0 avointa työpaikkaa”. Dian tekstissä on mainittu kahdeksan paikkaa, jotka ovat olleet kesäharjoittelijoiden tehtäviä ja niitä koskevat ilmoitukset on julkaistu 17.1.–4.2.2016. Avoimia paikkoja on ollut 16.

### 3.3.2016

- Työnantajan edustaja on ilmoittanut, että yhden työntekijän (KN) kanssa on tehty eläkkeelle jäämissopimus. Mahdolliset yt-toimenpiteet eivät koske häntä.
- Käyty läpi yhteenveto uudelleen sijoittumistarkastelusta toimialueittain ja työrooleittain. Todettu, että missään yrityksen Suomen toimipisteessä ei ole avoimena tehtäviä, joihin varaston työntekijät voisivat sijoittua.
- Yhden vuokratyöntekijän eli SS:n sopimusjakso on päättynyt 31.1.2016, ja yritys on palkannut hänet 1.2.2016 alkaen.

Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan I-materiaalin hallintatoiminnan kehittämisestä aiheutuvat toimintamallien ja työtapojen muutokset koskevat laajasti kaikkia yrityksen toimintoja. Henkilöstön vähennys- ja uudelleen sijoittamistarpeet ovat neuvottelukutsun mukaan koskeneet yksinomaan W-toiminnon eli K-varastoa, jossa työskenteli neljä henkilöä. Yhteistoimintaneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käsitelty henkilöstövaikutuksina vain K-varaston työntekijöihin kohdistuvaa irtisanomista ja heidän uudelleensijoittamista.

Yrityksen organisaatiokaavion 31.12.2015 mukaan W-toimintoon kuului neljän työntekijän lisäksi heidän esimiehensä JJ. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen neuvotteluissa ei ole käsitelty K-varaston työntekijöiden ja heidän esimiehensä JJ:n osalta töiden vähentymistä, joten työnantaja on tältä osin rikkonut YTL 50 §:ssä säädettyä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, onko I-materiaalin hallintatoiminnan kehittämisestä aiheutunut töiden uudelleen järjestelyjä tai työtehtävien ja työmenetelmien muutoksia yhtiön muissa toiminnoissa. K-varastossa. Jos olennaisia henkilöstövaikutuksia on aiheutunut myös muissa toiminnoissa, niin ne olisi tullut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen käsitellä samalla kertaa ko. yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on käsitelty avoimia työpaikkoja P-paikkakunnalla ja Suomessa, mutta osa-aikaistamista tai lomauttamista ei ole mainittu. Lisäksi on käsitelty yhden työntekijän eläköitymistä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko työnantaja käsitellyt YTL 50 §:n mukaisesti työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi yrityksessä avoinna olleita ja tulevaisuudessa avoimiksi tulevia työpaikkoja sekä muita vaihtoehtoja, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen vaihtoehtoja. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten rikkonut tältä osin YTL 50 §:ssä säädetyn neuvotteluvaihtoehtonsa.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia myöskään siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty toimintaperiaatteita. Neuvottelun 3.3.2016 pöytäkirjan mukaan muutosturvasta informoidaan henkilöitä mahdollisten irtisanomisten yhteydessä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ä myös toimintaperiaatteiden käsittelyn osalta.

Yhteistoimintalain 61 §:n mukaan yhteistoimintalain 8 luvun säännöksistä voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla lukuun ottamatta 47 ja 48 §:ä. Yrityksen soveltamassa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä YTL 8 luvun säännöksistä poikkeamisesta. Neuvotteluissa voidaan sopia YTL 51 §:n mukaan neuvottelujen vähimmäiskestoajasta laista poikkeavasti.

Viimeisen eli 3.3.2016 neuvottelun pöytäkirjassa on mainittu seuraavaa:

*”Osapuolet totesivat yksimielisesti, että yrityksen varastotoiminnan uudelleenjärjestelysuunnitelmaa ja sen taustoja sekä vaihtoehtoja on nyt käsitelty riittävästi ja yt-lain tarkoittamassa laajuudessa. Yt-lain edellyttämä neuvotteluelvoite katsottiin yksimielisesti tulleen täytetyksi.*

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluihin osallistuneilla ei ole ollut oikeutta sopia neuvottelussa siitä, että työnantajan neuvotteluelvoite olisi täytetty lainmukaisesti.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa on käsitelty 23.2. ja 3.3.2016 neuvotteluissa. Neuvottelussa 23.2.2016 käsitelty suunnitelma on sisältänyt eri toimipisteiden työntekijämäärän tammikuulta 2016. Jälkimmäisen tilaisuuden pöytäkirjaan on kirjattu: *”Kun ei ole löytynyt avoimia työtehtäviä, joihin henkilöt voisivat sijoittua, ei ole tarvetta koulutussuunnitelmalle uusien työtehtävien oppimiseksi.”* Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, olisiko henkilöstösuunnitelmaa tullut päivittää mm. työntekijämäärän osalta, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

### **Yhteistoimintaneuvottelujen kesto (YTL 51 §) ja oikea-aikaisuus (YTL 44 §:n 1 mom. ja 50 §)**

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla 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.)

Yhteistoimintaneuvotteluja on pöytäkirjojen mukaan käyty 16.2.–3.3.2016 eli 17 päivän ajan. Neuvottelujen kohteena olleita P-toimipaikan toimihenkilöitä edustava luottamusmies E on osallistunut neuvotteluihin 16.2. ja 23.2.2016. Neuvottelun 3.3.2016 pöytäkirjan mukaan E on kirjallisesti ilmoittanut, että hän valtuuttaa S:n ja R:n toimimaan loppuneuvottelujen ajan P-toimipaikan toimihenkilöiden edustajana. Työnantajan selityksen mukaan E on ollut ko. neuvottelun aikaan työnantajan määräämällä vuosilomalla. P-toimipaikan varaluottamusmies N ei ole osallistunut neuvotteluihin lainkaan pöytäkirjojen mukaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty luottamusmies S:n ja R:n kanssa YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan. Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan työnantajan suunnitteleman uudelleenorganisoinnin henkilöstövaikutukset ovat koskeneet vain P-toimipaikan toimihenkilöitä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on neuvotellut P-toimipaikan luottamusmies E:n kanssa vain 16.2.–23.2.2016 eli 8 päivän ajan, mikä alittaa YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan eikä neuvotteluissa ole sovittu poikettavaksi YTL 51 §:stä. Yhteistoimintaneuvottelun 3.3.2016 pöytäkirjaan on kirjattu: *”E on kirjallisesti ilmoittanut, että hän valtuuttaa S:n ja R:n toimimaan loppuneuvottelun ajan P-toimipaikan toimihenkilöiden edustajana.”* Sen arviointi, onko luottamusmies E voinut valtuuttaa muita toimipaikkoja edustavat luottamusmiehet toimimaan edustajanaan P-toimipaikan varaluottamusmiehen sijasta, ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan, koska kyse on ensisijaisesti työehtosopimusmääräysten tulkinnasta.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut tulee käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee muutoksia, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230) mukaan neuvottelujen sisällön asianmukainen toteuttaminen edellyttää, että työnantaja ei ole tehnyt käsiteltävässä asiassa ratkaisua ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessakaan.

Yritys on lisäselityksensä mukaan tuottanut N- ja Bo-yritykselle ns. B-materiaalin päivittäisiä varastopalveluja K-varastossa. Yhtiö on 31.12.2015 ostanut N-yritykseltä em. materiaalit ja samalla yhtiö on sopinut N-yrityksen kanssa, että yhtiö ottaa vastuun varaston kokonaisuudesta ja yhtiö toimittaa jatkossa N-yritykselle B-materiaalit. Yhtiöllä oli suunnitelmassa I-materiaalien hallintatoimen kehittäminen ja uudelleen organisointi sekä uuden ja erillisen I-yksikön luominen yhtiön alaisuuteen. Samalla suunnitelmassa oli lakkauttaa K-kylässä sijainnut erillinen työmaavarastohalli sellaisenaan kuin se oli siihen asti toiminut. Uudessa toimintamallissa I-materiaalien hallintaan liittyvät työtehtävät pysyivät edelleen yhtiöllä ja yhtiön sopimuskumppani HL:n roolina oli tuottaa uutta toimintamallia palveleva logistiikka- ja varastointipalvelu, joka erosi toimintatavoiltaan radikaalisti aikaisemmasta paikallisesta varastohalliin perustuneesta toimintatavasta. Sopimus I-materiaalien logistiikka- ja varastointipalvelujen järjestämisestä HL:n tiloissa Ko-paikkakunnalla on tehty vasta 1.7.2016.

Kuulemisen mukaan yhtiö on tehnyt päätöksen varaston ulkoistamisesta HL:lle ennen yt-prosessin aloittamista. HL:lle on siirretty materiaalihallintayksikön varastopäällikön tehtävä ja muut tarvittavat operatiiviset työntekijäresurssit jo kauan ennen yt-esityksen antamista. HL:n työntekijöitä on otettu kesästä 2014 alkaen suunnittelemaan muutosta ja aloittamaan K-varaston toimintoihin perehtyminen. Yhtiöllä on ollut HL:n kanssa määräaikaiset sopimukset, jotka ovat alkaneet 28.4.2014 ja 24.8.2015. Yhtiö on solminut 16.12.2015 em. sopimusten jatkeeksi toistaiseksi voimassa olevan tilaajasopimuksen HL:n kanssa eli yhtiö ulkoisti tai hankki alihankintana HL:tä materiaalivaraston toimintamallin ja toteutuksen. Uusi sopimus on alkanut 1.1.2016. Yhtiö ja N-yhtiö ovat jo 31.12.2015 sopineet, että yhtiö toimittaa jatkossa ns. B-materiaalin suoraan ilman välivarastointia N:lle. W-toiminnon eli K-varaston työntekijät ovat kertoneet perehdyttäneensä useita viikkoja/kuukausia ennen yt-menettelyä HL:n vuokratyöntekijöitä varaston toimintoihin ja oman työnsä sisältöön.

Yhtiön hallitus on päättänyt 14.1.2016 kokouksessaan käynnistää yhteistoimintaneuvottelut I-materiaalien uudelleen organisoinnista. Hallitus on päättänyt lisäksi P-yksikön päällikön eli A:n palkitsemisesta, mistä pöytäkirjan liitteenä olevassa PP-esityksessä on mainittu seuraavaa:

In September 2015 A took the lead to reorganise B-Material Supply and Material Management together with N Corporation. --- As planned - in the end of year 2015 [the enterprise] and N Corporation were ready to sign related commercial agreements. Signed agreements mean that [the enterprise] has created a new business unit for its operations in the whole K area --- The execution phase has already started.

Yritys on solminut N-yrityksen kanssa 3.12.2015 kaksi sopimusta, jotka vastaavat sisällöltään edellä yrityksen lisäselityksessä mainittua. B-materiaalin hankintaa ja käsittelyä koskeva sopimus on ollut voimassa 1.1.–31.12.2016. Yritys vastaa N-yrityksen B-materiaalin hankinnasta yrityksen K-kylässä ja N-paikkakunnassa. Sopimus sisältää materiaalin käsittelyyn kuuluvien palvelujen (mm. hankinta, vastaanotto, tarkastus ja toimittaminen, laadunvalvonta, varastopalvelu ja dokumentointi) kuvaukset. Sopimuksen tarkoittama palvelu on kuvattu tarkemmin liitteissä, jotka eivät ole olleet yhteistoiminta-asiamiehen käytössä.

Yritys on tehnyt HL:n kanssa 18.12.2015 sopimuksen. Sopimuksella on sovittu, että HL:lle toimittaa K-kylässä sijaitsevan materiaalihallintayksikön varastopäällikön ja tarvittavat operatiiviset resurssit yritykselle. Sopimus on ollut voimassa toistaiseksi 1.1.2016 lähtien. Sopimuksessa olevan palvelun yleisen kuvauksen mukaan palvelu on sisältänyt varaston operatiivisen johtamisen ja varaston operatiivisen toiminnan, jona on mainittu varastopäällikkö, resurssit ja kehitysresurssit toiminnan eteenpäin viemiseksi ja materiaalihallintatoiminta. Materiaalihallintatoimintaan on kuulunut mm. tuotteiden vastaanotto toimipaikassa, vastaanotettujen tuotteiden tarkastaminen, tuotteiden hyllytys ja varastointi, varaston inventointi, tuotteiden keräily, pakkausten ja pakkausmateriaalin hankinta, tarvittavan kaluston hankinta ja ylläpito, tuotteiden luovuttaminen, alijäämän hallinta ja käsittely sekä henkilöstöhallinto, työnjohto ja asiakaspalvelu. HL:n on sopimuksen mukaan huolellisesti valittava työhön esitettävä henkilöstö yrityksen antamien tietojen perusteella. HL vastaa siitä, että työntekijä vastaa koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan yrityksen ilmoittamia vaatimuksia. Sopimuksen liitteenä on ollut Palvelukuvaus (Liite 1) ja Hinnat (Liite 2). Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritystä toimittamaan em. Palvelukuvaus-liitteen, mutta yrityksen antamien tietojen mukaan sitä ei ole löytenyt. Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle sopimuksen liitteen 3 Hinnat, jotka ovat HL:n tarjouksen liitteitä ja joihin on merkitty sopimuksen allekirjoittajien nimikirjaimet. Ko. kaksisivuisessa liitteessä on mainittu

molemmilla sivuilla: ”*N-yrityksen työmaavaraston liikkeenluovutus*”. Liite sisältää palveluntarjoajan hinnaston, jossa on mainittu eri tehtävissä (varastopäällikkö, työnjohtaja, toimihenkilö ja varastotyöntekijä) työskentelevien tuntiveloitus ja myös työntekijän oman auton käytöstä maksettava korvaus.

Yritys on tehnyt 1.7.2016 sopimuksen HL-konserniin kuuluvan pakkauspalveluja tarjoavan HLP-yrityksen kanssa. Sopimuksen tarkoituksena on, että HLP kehittää yritykselle korkealaatuisen logistiikka-keskuksen ja logistiset palvelut. HLP laskuttaa yritystä tehdyistä työsuorituksista joko tehtyjen yksiköiden tai tuntien mukaan työntekijäkohtaisesti viikoittain. Sopimus on tullut voimaan 1.7.2016. Sopimuksen tarkoittamat palvelut on määritelty ja kuvattu tarkemmin liitteissä, jotka eivät ole olleet yhteistoiminta-asiamiehen käytössä.

Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan neuvottelut ovat koskeneet mukaan I-materiaalien hallintatoiminnan kehittämistä ja uudelleen organisointia. Henkilöstön vähennys- tai uudelleen sijoittamistarpeet ovat koskeneet CM-alayksikön W-ryhmää eli K-varastoa. Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan työnantajan suunnittelemaa muutosta on käsitelty neuvotteluissa mm. seuraavasti:

#### 16.2.2016

- D-yksikön päällikkö selvittää, millä tavalla D-organisaatiossa on toistaiseksi viestitty projekteissa työskenteleville I-materiaalien hallinnan toimintamallin muutoksesta ja sen vaikutuksesta suunnitteluun ja projektien johtamiseen.

#### 23.2.2016

- D-yksikön päällikkö on ilmoittanut, että IMS:n kehitykseen tuomia muutoksia on käsitelty D-yksikön johtoryhmässä ja kahden yksikön ryhmäpalaverissa on tarkoitus jatkaa tiedottamista. Myös hankintaryhmä on tietoinen muutoksesta. Uudessa toimintaprosessissa tehdään pääsääntöisesti kuten ennenkin, mutta nyt panostetaan vielä enemmän prosessisuunnitteluun.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoista ja ensimmäisessä neuvottelussa esitetystä koulutusaineistosta, joka on päivätty 18.1.2016, ei käy ilmi, onko B- eli I-materiaalien uusi toimintatapa jo otettu käyttöön, mutta ei toisaalta myöskään sitä, milloin se työnantajan suunnitelman mukaan otettaisiin tulevaisuudessa käyttöön.

Yhteistoiminta-asiamiehen saamien ja edellä esitettyjen tietojen mukaan yritys on jo joulukuussa 2015 tehnyt sopimuksen HL-yrityksen kanssa varastopäällikön ja muiden työntekijäresurssien hankkimisesta K:ssa sijaitsevaan varastoon sekä tehnyt 31.12.2015 N-yrityksen kanssa sopimuksen I- tai B-materiaalien käsittelystä 1.1.2016 alkaen. Yrityksen hallituksen 14.1.2016 pöytäkirjan liitteen mukaan em. sopimusten allekirjoittaminen on merkinnyt uuden yksikön perustamista K:n alueelle ja ko. muutoksen toimeenpano on jo aloitettu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on edellä mainituilla ennen yhteistoimintaneuvotteluesityksen antamista tehdyillä päätöksillään rikkonut neuvotteluvuorituksen oikea-aikaisuudesta YTL 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädettyä.

### **Työnantajan selvitys (YTL 53 §)**

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluvuorituksen 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.

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle YTL 53 §:n mukaisena selvityksenä 7.3.2017 P-toimipisteen henkilöstölle lähetetyn sähköpostiviestin, joka on sisältänyt päätyneitä yhteistoimintaneuvotteluja koskevan henkilöstötiedotteen. Tiedotteessa on ilmoitettu työnantajan päättäneen kolmen henkilön työsuhteen irtisanomisesta tuotannollis-taloudellisilla perusteilla ja yksi henkilö on jäänyt sovitusti eläkkeelle. Lisäksi tiedotteessa on mainittu lisätietoja antavien henkilöiden nimet.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei ole antanut YTL 53 §:n mukaista selvitystä harkitsemistaan päätöksistä henkilöstön edustajille ja työnantajan antamista päätöksistä koko henkilöstölle annettu henkilöstötiedote ei sisältänyt tietoa siitä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo

panna harkitsemansa irtisanomiset toimeen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut siten YTL 53 §:ä, jonka rikkomisesta ei ole säädetty seuraamuksia.

### **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, ellei neuvotteluissa ole sovittu toisin. (YTL 52 ja 54 §.)

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joista käy ilmi neuvotteluihin osallistuneet ja neuvotteluissa esitetyt kannanotot ja tulokset. Neuvottelujen pöytäkirjat on tarkistettu viimeisessä kokouksessa. Pöytäkirjoissa on tilaisuuksiin osallistuneiden luottamusmiesten allekirjoitukset sekä työnantajan edustajien allekirjoitukset lukuun ottamatta 16.2.2016 kokouksen pöytäkirjaa, josta puuttuu läsnä olleen P-yksikön päällikön allekirjoitus. Lisäksi kaikista pöytäkirjoista puuttuu niiden laatijana toimineen sihteerin allekirjoitus. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut em. asioiden osalta YTL 54 §:ssä säädettyä.

### **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 34.140 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 536/2013). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen 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**