



26.6.2019

DNro 44/1/2018a

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

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys (myöhemmin PR) noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä ennen yhden työntekijän eli AB:n irtisanomista 29.5.2018.

### 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 8.1. ja lisäselityksen 11.3. sekä lisätietoja 3.6.2019.

Yrityksen (PR) selityksen mukaan toimitusjohtaja on päättänyt vuonna 2018 yhteistoimintaneuvotteluista, joita on käyty kahdet ja molemmat ovat koskeneet yhtä toimihenkilöä: ensimmäiset neuvottelut AB:tä ja toiset SS:ä. Lisäselityksen mukaan luottamusmiehelle ei ollut tarpeen ilmoittaa yt-neuvotteluista etukäteen, koska ne käytiin työntekijän kanssa henkilökohtaisesti. AB:n kanssa käytyjen yt-neuvottelujen aikana otettiin esille SS:n paluu töihin syksyllä. Talousjohtajan mukaan näytti sillä hetkellä siltä, että SS:lle ei ole töitä syksyllä, mutta tilanne tarkistetaan SS:n palatessa. AB:n irtisanominen ei johtunut sairasloman pitämisestä eikä työntekijän terveydentilasta. Päätös AB:n työsuhteen päättämisestä tehtiin yt-neuvottelujen jälkeisenä päivänä. Työsuhde pyrittiin ensisijaisesti päättämään sopimuksella. Kun sopimukseen AB:n kanssa ei päästy, irtisanominen toimitettiin 29.5.2018. SS:n työsuhde on päätetty sopimuksella 5.9.2018. Muiden työntekijöiden työsuhteen ehtoja ei ole muutettu.

Lisäselityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen aikana mietittiin eri vaihtoehtoja taloushallinnon tehtävien hoitamiseen. Osaan tehtäviä tarvitaan v-kielen taitoa ja osaan erityisosaamista, josta AB:llä ei ollut kokemusta. Yt-neuvottelujen aikana harkittiin vaihtoehtoja, hoidetaanko taloustehtäviä Suomen työntekijöiden toimesta vai ulkoistettuna. Yhtiön toimitusjohtaja ja talousjohtaja päättivät 14.5.2018 päättyneiden yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen, että yhtiö jatkaa tiettyjen taloustehtävien, jotka olisivat vaihtoehtoisesti voineet olla AB:n Suomessa hoitamia, hoitamista ulkomailla B-maassa.

Lisäselityksen mukaan NR-yhtiön liiketoiminta on siirtynyt 1.7.2017 yritykselle. NR-yhtiö tuotti Suomessa tanskalaiseen N-konserniin kuuluville suomalaisille NG- ja NA-yhtiölle tiettyjä taloushallinnon palveluja. Ko. talousassistentin tehtävässä työskenteli SS ja hänen sijaisekseen oli palkattu määrä-

aikaisena SK 1.1.2015 lukien 31.3.2017 saakka. NR-yhtiön johto oli vuonna 2016 päättänyt ulkoistaa osan taloushallinnon tehtävistä B-maahan. Yhtiössä ei oltu tyytyväisiä tehtävien hoitamisen laatuun B-maassa, jossa oli yksi ulkoistettu työntekijä, jonka tehtävät ovat vähentyneet em. liiketoiminnan siirron jälkeen. Siirrolla ei ole ollut vaikutuksia työsuhteisiin Suomessa. NG- ja NA-yhtiöiden taloushallinnon

tehtäviä oli ulkoistettu 1.1.2015–31.3.2017 S-maahan. Ei ollut varmaa, jatkuuko yhtiöiden taloushallinnon tehtävät ulkoistettuna jatkossa vai hoidetaanko ne jatkossa omien työntekijöiden toimesta. Yhtiöt olivat myös vuoden 2017 alkupuolella indikoineet, että jatkossa tulisi olemaan yksi ainoa yhtiö ja taloushallinnon tehtäviä siirretään lisää S-maahan, joten yhtiössä tiedettiin NG- ja NA-yhtiöiden taloushallinnon tehtävien tulevan vähenemään jatkossakin. NA-yhtiö sulautui NG-yhtiöön loka-marraskuussa 2018, jolloin niiden taloushallinnon tehtäviä siirrettiin lisää S-maahan.

Yhtiö kuuluu antamiensa tietojen mukaan tanskalaiseen N-konserniin, joka on ostanut yhtiön suomalaisen emoyhtiön eli PL:n vuoden 2017 maaliskuun lopussa. PL:lla on kolme tytäryhtiötä V-maassa, mutta yhtiön eli PR:n taloushallinnossa ei kuitenkaan tarvittu osaamista V-maan liiketoimintaan liittyen. Yhtiön tiettyjä taloustehtäviä on siirretty B-maahan toukokuusta 2017 alkaen, jolloin yhtiössä on otettu käyttöön konsernin taloushallinnon ja operatiivisen toiminnon järjestelmät. Tässä yhteydessä on siirretty Suomeen AB:n ehdotuksen mukaisesti hänen työllistämisekseen NR-yhtiön B-maassa hoidetut tietyt tehtävät, jotka olivat merkittävästi vähentyneet. Järjestelmän muutoksesta johtuen osa taloushallinnon tehtävistä jouduttiin hoitamaan manuaalisesti, josta aiheutui noin neljän tunnin lisätöä päivittäin. Muilla työntekijöillä, jotka hoitivat yhtiön taloushallintoa Suomessa, ei ollut aikaa lisätehtävien hoitoon. AB:ltä tiedusteltiin lisätehtävien hoidosta, mutta hänelläkään ei ollut aikaa ottaa lisätehtäviä, joten tarvittava lisätö päätettiin hoitaa B-maasta käsin.

### Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan AB sai kutsun yhteistoimintaneuvotteluihin samana päivänä, kun hän palasi huihtikuussa 2018 sairauslomalta töihin. Sairausloma ei ole peruste irtisanomiselle. Luottamusmiehelle ei ollut kerrottu etukäteen tulevista yhteistoimintaneuvotteluista. Esimies toimitti kutsun AB:n pyynnöstä myös luottamusmiehelle. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat vain AB:tä, vaikka talousosastolla työskenteli kuusi työntekijää, joista viisi oli vakituista ja yksi osa-aikainen. AB ja SS olivat työsuhteessa NR:ään, muut kolme olivat ulkopuolisen yrityksen palkkalistoilla. Vakituksessa työsuhteessa ollut SS oli hoitopaalla, ja hänen määräaikaiseksi sijaiseksi palkattu SK vakinaistettiin. Yrityskauppojen, jotka tapahtuivat vuoden 2017 alussa ja 1.7.2017, mahdolliset vaikutukset olivat nähtävissä ja ennakoitavissa ennen em. vakinaistamista.

Kuulemisen mukaan AB on hoitanut vuodesta 2015 alkaen kahden N-yhtiön eli NR:n ja KH:n kirjanpitoa, reskontria ja muita taloushallinnon tehtäviä sekä talousosaston lomien sijaistamisia myös NG:ssä. Lokakuussa 2016 AB:lle siirrettiin lisää NR-yhtiön taloushallinnon tehtäviä yhden työntekijän irtisanouduttua. Osa NR-yhtiön taloushallinnon tehtävistä ulkoistettiin B-maahan. AB hoiti vielä irtisanomisaikanakin KH-yhtiön taloushallinnon tehtäviä. AB on työssään käyttänyt lähes kaikkia talousosaston käytössä olevia ohjelmia monipuolisesti. AB olisi pystynyt hoitamaan mitä tahansa taloushallinnon osa-aluetta, minkä hän otti esille myös yhteistoimintaneuvotteluissa. Kaikissa tehtävissä ei edellytetty v-kielen osaamista, kuten työnantaja on selityksessään maininnut; esim. ostoreskontraa hoitaneella työntekijällä ei ollut v-kielen taitoa. Vuokratyöntekijä JM:n määräaikainen sopimus päättyi huihtikuussa 2018 eli yt-neuvottelujen alettua. Hänen työnsä kuitenkin jatkui neuvottelujen aikana ja niiden jälkeenkkin. Syksyllä 2018 talousosastolle on tullut uusi harjoittelija.

Kuulemisessa on tuotu esille, ettei yhteistoimintaneuvottelujen aikana etsitty ratkaisua, jolla irtisanottu olisi voinut jatkaa töitä joko talousosastolla osaamistaan vastaavissa tehtävissä tai muissa tehtävissä lisäkoulutuksella tai harjoittelulla taikka nykyisen tai muiden tytäryhtiöiden palveluksessa. AB:n muuta osaamista tai kiinnostusta muihin tehtäviin ei selvitetty ennen yt-neuvotteluita eikä niiden aikana. Kun yt-neuvotteluissa luottamusmies esitti irtisanotulle työtehtäviä tai töiden uudelleen järjestämistä, niin työnantaja totesi, että ne tehdään ulkoistettuna ja/tai ettei töitä ole tarjolla. Työnantaja ei itse esittänyt mitään vaihtoehtoja eikä yt-neuvotteluissa etsitty mitään vaihtoehtoa irtisanomiselle. AB:n NG- ja NA-yhtiöille tekemät työtehtävät, lukuun ottamatta syksyllä 2017 S-maahan siirrettyjä, siirrettiin SK:lle ainakin syksyyn 2018 asti. Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen työnantaja kutsui irtisanotun AB:n neuvotteluun työsopimuksen päättämissopimuksesta. AB ei hyväksynyt työnantajan ehdottamaa sopimusta, joten työnantaja irtisanoi hänet 29.5.2018. Hänelle osoitettiin töitä sekä talous- että laskutusosastolle. Kuulemisen mukaan AB:n kanssa käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa otettiin esille hoitovapaalla olevan SS:n paluu töihin syksyllä 2018 ja hänen työllistymisensä. Talousjohtajan mukaan töitä ei ollut SS:lle, kun hän palaa töihin. SS sai yhteistoimintaneuvottelukutsun syksyllä 2018. Talousosaston töi-

den vähentyessä yhteistoimintaneuvotteluiden olisi pitänyt koskea kaikkia talousosastolla työskenteleviä ja yhdellä kertaa eikä kahtena erillisenä yhden hengen yhteistoimintaneuvotteluna. Yhteistoimintaneuvottelut olisi pitänyt järjestää koko talousosastoa koskevaksi, jos työtehtävät ovat vähentyneet, eikä yhden hengen yt-neuvotteluina kahdesti hyvin lyhyen ajan sisällä. Olivathan yhtiöt indikoineet taloushallinnon tehtävien vähentyvän jo aiemmin. Yt-neuvottelujen henki ja tarkoitus on, että irtisanomisuhan alla oleville mietitään aidosti mahdollisuuksia jatkaa töiden uudelleenjärjestelyllä tai toisessa työssä yrityksen sisällä. Yt-neuvotteluilla ei ole mitään merkitystä, jos irtisanomisesta on jo päätetty, kuten tässä tapauksessa oli. Yt-neuvottelujen henki ei ole toteutunut ja niiden tarkoitus oli ainoastaan saada irtisanottu eroamaan itse.

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

Yritys on toimittanut 16.4. ja 14.8.2018 käynnistettyjen yhteistoimintaneuvottelujen esitykset ja pöytäkirjat sekä AB:n irtisanomisilmoituksen ja SS:n kanssa tehdyn työsuhteenpäättämissopimuksen viimeisen sivun ja TE-toimistolle 25.4.2018 lähetetyn sähköpostiviestin. Lisäksi yritys on toimittanut AB:n, SS:n ja SK:n työsuhteet, luottamusmiehen valintakokouksen pöytäkirjan, S-yrityksen kanssa 15.7.2016 tehdyn sopimuksen, listan talous- ja laskutusosaston työntekijöistä v. 2018 ja listan S-yrityksen työntekijöiden tunneista ja työkohteista v. 2017 ja 2018 sekä PR-yrityksen organisaatiokaavion eri aikoina vuonna 2018 ja AB:lle sähköpostilla lähetetyt kaksi työtarjousta.

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEN 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 työsuhtesopimuslain (55/2001) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli em. lakien soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehdyn irtisanomisen perusteiden ja uudelleensijoittamisen sekä yhdenvertaisen kohtelun) arviointi.

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

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

### **Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde**

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä 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 mukaisen neuvottelovelvollisuutensa ennen yhden työntekijän eli AB:n irtisanomista 29.5.2018. Yhteistoiminta-asiamies on antanut samanaikaisesti toisen lausunnon (44/1/2018b), jossa on arvioitu yrityksen SS:n kanssa käymiä yhteistoimintaneuvotteluja.

## Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n mukaan työnantajan tulee käydä ko. luvun mukaiset neuvottelut 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.). Yhteistoimintalain mukaan neuvottelut voidaan käydä myös työnantajan ja ko. työntekijän tai työntekijöiden välillä, jos työnantaja harkitsee yksittäisen tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista (YTL 46 §:n 2 mom.). Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työ sopimussuhteissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. (YTL 8 §).

Kuulemisen mukaan AB on hoitanut vuodesta 2015 alkaen kahden N-yhtiön eli NR:n ja KH:n kirjanpitoa, reskontria ja muita taloushallinnon tehtäviä sekä talousosaston lomien sijaistamisia myös NG:ssä. AB hoiti vielä irtisanomisaikanakin KH-yhtiön taloushallinnon tehtäviä. AB:n NG- ja NA-yhtiöille tekemät työtehtävät, lukuun ottamatta syksyllä 2017 S-maahan siirrettyjä, siirrettiin SK:lle ainakin syksyyn 2018 asti.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen talousosaston toimihenkilö AB:tä koskevan neuvotteluesityksen 16.4.2018, ja saman osaston toista toimihenkilöä eli SS:ä koskevan neuvotteluesityksen 14.8.2018. Neuvotteluesityksissä on mainittu työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden perusteista seuraavaa:

*Yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään yhtiön uudelleenjärjestelyjen perusteella.*

AB:lle 16.4.2018 annetussa neuvotteluesityksessä on lisäksi mainittu:

*PR Oy on ostanut NR Oy:n liiketoiminnan 1.7.2017. NR:llä ei ole ollut uutta liiketoimintaa 1.7.2017 alkaen. Siitä johtuen PR-yhtiön taloustehtävät (myyntilaskut, ostolaskut, kirjanpito jne.) ovat vähentyneet merkittävästi 2017 toisella vuosipuoliskolla ja loppuneet vuoden 2018 alkupuolella lähes täysin.*

SS:lle 14.8.2018 annetussa neuvotteluesityksessä on lisäksi mainittu:

*PR-yhtiön työntekijöiden paikallisesti hoitamat taloustehtävät (myyntilaskut, ostolaskut jne.) ovat vähentyneet merkittävästi. PR on tarjonnut talouspalveluita myös NG- ja NA-yhtiöille, joiden osalta kyseiset tehtävät on lähes kokonaan ulkoistettu Suomen ulkopuolelle. ---*

Yrityksen toimittaman listauksen mukaan sen talousosastolla on ennen ko. yhteistoimintaneuvottelua työskennellyt kaksi yhtiön omaa työntekijää (= AB ja SS), neljä S-yrityksen työntekijää ja yksi B-maassa sijaitsevan yrityksen työntekijä sekä laskutusosastolla kaksi yhtiön omaa työntekijää ja kaksi S-yrityksen työntekijää. Yhtiön suomalaisen emoyhtiön eli PL:n talousjohtaja on toiminut sekä yhtiön että konserniin kuuluvien yhtiöiden ja S-yhtiön työntekijöiden esimiehenä. Yrityksen talousosaston organisaatio on muuttunut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen siten, että siinä ole enää ensimmäisten yhteistoimintaneuvottelujen perusteella irtisanottua AB:tä ja toisten yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen SS:ä. Yritystietojärjestelmän mukaan NR:n toiminta on lakannut 31.12.2018 ja NA-yhtiö on sulautunut 30.11.2018 NG-yhtiöön. KH ja NG, jonka toimিনিimi on muuttunut 1.1.2019, ovat yhä toimivia yhtiöitä.

Työnantajan tulee käydä YTL 8 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut suunnittelemaansa toiminnan uudelleenjärjestelystä kaikkien ko. muutoksen piirissä olevien kanssa, jos muutoksesta voi seurata

työntekijöiden irtisanomisia, osa-aikaistamisia tai lomauttamisia taikka työsuhteen ehtojen, kuten työtehtävien, muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut yhtiön uudelleenjärjestelystä olisi tullut käydä yhtä aikaa ja yhdessä siten, että neuvottelujen piirissä olisi tullut olla kaikki ne yrityksen osastot, joiden työntekijöiden tehtäviin suunnitellulla muutoksella oli vaikutusta ottaen huomioon myös sen, ovatko työntekijät hoitaneet myös toisten osastojen työtehtäviä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on osittaessaan samalla perusteella käytävät neuvottelut vuoden 2018 keväälle ja syksyille rikkonut YTL 46 §:ä sekä kohdentanut mahdollisen työvoiman käytön vähentämisen molemmissa neuvotteluissa jo ennalta vain yhteen toimihenkilöön eli neuvotteluesityksen saajaan.

Yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut pöytäkirjojen mukaan yrityksen toimihenkilöiden luottamusmies L ja AB itse sekä työnantajan edustajina yrityksen toimitusjohtaja ja AB:n esimiehenä toiminut PL-yhtiön talousjohtaja. Toimitusjohtaja ei ole osallistunut ensimmäiseen eli 23.4.2018 neuvotteluun.

Työnantaja on käynyt ko. yhteistoimintaneuvottelut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan 46 §:n 2 momentin mukaisesti työntekijän ja luottamusmiehen kanssa.

### **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. Jos työnantajan harkitsema työvoiman käytön vähentäminen koskee alle kymmentä työntekijää, tiedot voidaan antaa suullisesti.

PR-yhtiön toimitusjohtaja on antanut 16.4.2018 yhteistoimintaneuvotteluesityksen, jossa on mainittu neuvotteluissa käsiteltävät asiat, neuvottelujen aika ja paikka. Neuvotteluihin on kutsuttu AB, ja kutsu on annettu tiedoksi myös luottamusmiehelle. Neuvottelut ovat alkaneet 23.4.2018.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksen sisältö vastaa YTL 45 §:ssä säädettyä ja se on annettu vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkua.

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty 16.4.2018 annetun neuvotteluesityksen mukaan yhtiön uudelleenjärjestelyjen perusteella. Yhtiö on ostanut NR-yhtiön liiketoiminnan 1.7.2017. NR-yhtiöllä ei ole ollut uutta liiketoimintaa 1.7.2017 alkaen, mistä johtuen NR:n taloustehtävät ovat vähentyneet merkittävästi 2017 toisella vuosipuoliskolla ja loppuneet vuoden 2018 alkupuolella lähes täysin. Työnantajan alustavan käsityksen mukaan yhtiön henkilökunnan määrä saattaa suunniteltujen toimenpiteiden johdosta vähentyä yhdellä henkilöllä. Mahdolliset toimenpiteet kohdistuvat henkilöön, jonka tehtävät ovat loppuneet. Mahdolliset vähentämiset tai muut toimenpiteet toteutettaisiin tämän mukaisesti toukokuun alussa 2018.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksessä on annettu tiedot työvoiman vähentämismäärästä, irtisanottavien määräytymisperusteista ja vähentämistoimenpiteiden aikataulusta YTL 47 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko neuvotteluesityksessä annettu riittävät ja oikeat tiedot neuvottelujen perusteeksi ilmoitetusta yrityksen suunnittelemaasta toiminnan uudelleenjärjestelystä, kuuluu tuomioistuimelle YTL 47§:n 1 momentin 1-kohdan tulkinta- ja näyttökysymyksenä.

## **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 §).

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle PL-yhtiön talousjohtajan TE-toimistolle sähköpostilla 25.4.2018 lähettämän ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta. Viestissä on ilmoitettu, että yhtiö on aloittanut yhtä henkilöä koskevat yt-neuvottelut 23.4.2018, ja kysytty, onko ilmoitus tullut oikeaan paikkaan. TE-toimisto on vastannut, että Yt-neuvotteluesitys toimitetaan heille.

Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut TE-toimistolta, onko yritys lähettänyt heille lisätietoja asiassa. TE-toimisto on toimittanut tällöin yhteistoiminta-asiamiehelle em. sähköpostiviestin ja asiassa myöhemmin käydyn kirjeenvaihdon, joka on koskenut irtisanottavien oikeuksia.

Yrityksen TE-toimistolle lähettämä sähköpostiviesti sisälsi vain tiedon yhtä henkilöä koskevien yt-neuvotteluiden aloittamisesta eikä viestissä ollut liitteitä. Ensimmäinen yhteistoimintaneuvottelu on pidetty 23.4.2018. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 48 §:ssä säädetyn velvollisuutensa ajallisesti, kun neuvotteluista on ilmoitettu TE-toimistolle vasta niiden alkamisen jälkeen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko yritys toimittanut TE-toimistolle kaikki YTL 48 §:ssä tarkoitetut tiedot, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 mom.).

Viimeisessä yhteistoimintaneuvottelussa eli 14.5.2018 on käyty läpi muutosturvaa, mutta pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia toimintaperiaatteiden aiemmasta käsittelystä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt YTL 49 §:n 3 momentin mukaisen velvollisuuden toimintaperiaatteiden esittämisestä 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 §).

Yhteistoimintaneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käsitelty YTL 50 §:ssä tarkoitettuja perusteita ja vaikutuksia lyhennettynä seuraavasti:

### **Neuvottelu 23.4.2018**

- Talousjohtaja kävi läpi NR-yhtiön taloustehtävien kehityksen yrityskaupan toteutumisesta 1.7.2017 alkaen tähän hetkeen, jolloin NR:n taloustehtävät ovat lähes loppuneet. Työnantajan mukaan tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.
- Käytiin läpi talousosaston muut työtehtävät, joita henkilö on hoitanut. Työnantajan edustaja esitti näkemyksen eri tehtäviin kuluva ajasta.
- AB esitti, että eri tehtäviin menevää päivittäistä aikaa on vaikea arvioida, koska selvittelyt vaihtelevat päivittäin.
- AB kysyi, miten NR- ja KH-yhtiöitä hoidetaan jatkossa. Talousjohtaja vastasi, että ne toki on hoidettava kuukausittain, mutta NR:n osalta niitä ei tällä hetkellä ole juuri mitään, eikä jatkossa tule lisää.
- Käytiin läpi talousosaston tämän hetken työntekijät ja työtehtävät.
- Luottamusmies ja AB kysivät SK:n vakinaistamisesta.

- Luottamusmies kysyi, miten tuntikesätyöntekijä voidaan palkata, jos työt ovat vähentyneet. Talousjohtaja totesi, että ko. tehtävä on väliaikainen, tuntiin perustuva työsopimus elokuun loppuun. Todettiin, että määräaikaisen tuntityöntekijän tehtävissä, joka tukee itä-Euroopan liikennettä, on venäjän kieli ehdoton vaatimus.
- Luottamusmies esitti näkemyksen, että on erikoista, että on yrityksen omia työntekijöitä ja myös palkattuja työntekijöitä ulkopuolisen suomalaisen yrityksen kautta. NR:ssä tällaista käytäntöä ei ollut.
- Talousjohtaja totesi, että PR:ssä kaikki taloushallinnon operatiiviset tehtävät hoidettiin/hoidetaan ulkoistetun suomalaisen yrityksen työntekijöiden voimin ja se tilanne ei ole muuttunut. Tässä tilanteessa tilanne pysyy samana, ko. yritykselle ei olla ulkoistamassa lisää.
- AB kummasteli, että loka-joulukuussa 2017 kuusi tuntia ei riittänyt hänen työtehtäviensä hoitoon, miten niitä tehtäviä ei nyt olisi. Talousjohtaja vastasi, että tilanne on nyt hyvin erilainen kuin viime vuonna, jolloin tehtäviin liittyi uusien järjestelmien ja toimintojen opettelua, sen lisäksi vuosittain päätös työllisti helmikuun loppuun asti.

#### Neuvottelu 27.4.2018

- Luottamusmies oli pyytänyt käymään läpi talousosaston lomatilanteen.
- Talousjohtaja esitti talousosaston lomaexcelin 2018, josta näkyi, että lomia oli pystytty pitämään helmi-maaliskuussa 2018 ja vanhoja pitämättömiä lomia ei ole enää kertyneinä erityisen paljon.
- Luottamusmies oli pyytänyt tietoja ylitöistä ja tuntisaldoista. Talousjohtaja kertoi, että ylitöitä ei ole ja tuntiliukuma on henkilöillä ollut käytössä lähes täysin, mutta tilanne on nyt parempi.
- Luottamusmies oli pyytänyt lisätietoja talousosaston harjoittelijasta. Talousjohtaja kertoi, että harjoittelujakso päättyy toukokuussa 2018. Sen jälkeen on suunnitelma, että harjoittelija jatkaa tuntikesätyöntekijänä, minimituntiaika 12 tuntia/viikossa elokuun loppuun.
- Luottamusmies ihmetteli, miten työtä on tarjottavaksi, jos sanotaan, että työt ovat vähentyneet. Talousjohtaja kertoi, että harjoittelijaa oli pyydetty dokumentoimaan nimetty työ. Dokumentointityö jatkuu kesä-elokuun aikana. Työ on väliaikainen. Kesälomien johdosta jotain tuurauksia saattaa henkilölle olla tehtäväksi, mutta mitään varsinaista talousosaston tehtävää tai tuurausta ei kesätuntityöntekijälle ole suunniteltu siirrettävän.
- Talousjohtaja totesi, että talouden operatiivisten tehtävien (myynti- ja ostoreskontra ym.) ulkoistaminen B-maahan on aloitettu vuonna 2016. Osa tehtävistä siirtyi vuoden 2017 aikana väliaikaisesti Suomeen sekä PR ja NR:n osalta ja niiden vastaavien operatiivisten taloustehtävien siirtäminen jatkuu B-maahan vuonna 2018.
- Luottamusmiehen aloitteesta keskusteltiin työn vähenemistä ja koskeeko se koko talousosastoa vai yhtä henkilöä.
- Työnantaja totesi, että talouden työtehtävät ovat oleellisesti vähentyneet NR:n tehtävien lähes kokonaan loputtua ja tehtävien väheneminen koskee vain yhtä henkilöä. Se että talousosasto pystyy nykyisin hoitamaan muut tehtävänsä ja pitämään lomia, johtuu siitä, että on opittu käyttämään uusia järjestelmiä, jolloin tehtäviin tarvitaan vähemmän aikaa, työnteko on tehokkaampaa.
- Luottamusmies toi esille asioiden mahdollisen yhteyden, kun työntekijä palaa sairauslomalta töihin ja saman tien hänelle annetaan yt-neuvotteluesitys.
- Toimitusjohtaja ja talousjohtaja totesivat, että tilanne on/oli erittäin harmillinen kaikkien osapuolten kannalta, mutta sairauslomalla ja NR-yhtiön tehtävien vähenemisellä ja sitä myöden yt-neuvotteluesityksellä ei ole mitään tekemistä toistensa kanssa. NR-yhtiön työtehtävät ovat oleellisesti vähentyneet jo 2017 loppuvuodesta ja alkuvuodesta työtehtävät ovat loppuneet lähes kokonaan, ainoastaan satunnaisia, kertaluonteisia tehtäviä ilmenee.

#### Neuvottelu 14.5.2018

- Työnantajan edustajat totesivat, että koska työtehtävät ovat pääsääntöisesti loppuneet, mahdolliset työtehtävät koskevat väliaikaisia työtehtäviä, esimerkiksi tuurauksia lomien aikana. Koska kesälomat ovat jo tiedossa, mahdolliset työtehtävät voidaan suunnitella pääosin hyvissä ajoin ennakoon. Jos töitä ei ole, niin pyritään järjestämään vapautus työvelvoitteesta.

AB on yrityksen kanssa 18.8.2016 solmitun työsopimuksen mukaan työskennellyt talousassistenttina ja hänen tehtäviinsä on kuulunut NR-/NG/KH/NA-yhtiöiden tehtävät. Yritystietojärjestelmän mukaan NR:n toiminta on lakannut 31.12.2018 ja NA-yhtiö on sulautunut 30.11.2018 NG-yhtiöön. KH ja NG, jonka toiminimi on muuttunut 1.1.2019, ovat yhä toimivia yhtiöitä.

Neuvotteluissa ei ole pöytäkirjojen mukaan käsitelty neuvottelujen perusteena ollutta PR-yhtiön toiminnan uudelleenjärjestelyä vaan taloushallinto-osaston ja toimihenkilö AB:n töiden vähenemistä sekä kesäharjoittelijan palkkaamista. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, vastaako

yhteistoimintaneuvottelujen perusteiden ja henkilöstövaikutusten käsittely YTL 50 §:ssä säädettyä, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yrityksen lisäselityksen mukaan Yt-neuvottelujen aikana harkittiin vaihtoehtoja, hoidetaanko taloustehtäviä Suomen työntekijöiden toimesta vai ulkoistettuna.

Kuulemisen mukaan vuokratyöntekijä JM:n määräaikainen sopimus päättyi huhtikuussa 2018 eli yhteistoimintaneuvottelujen alettua. Hänen työnsä kuitenkin jatkui neuvottelujen aikana ja niiden jälkeenkin. Syksyllä 2018 talousosastolle on tullut uusi harjoittelija.

Yhteistoimintaneuvottelussa 27.4.2018 on käsitelty kesäharjoittelijan palkkausta tiettyyn tehtävään. Pöytäkirjan mukaan harjoittelija voi joutua myös tuuraamaan kesälomia. Yrityksen taloushallinnossa on työskennellyt yrityksen toimittaman listauksen mukaan vuonna 2018 kaksi S-yrityksen työntekijää ja molempien työaika on ollut 37,5 tuntia viikossa. Yrityksen taloushallinnossa on työskennellyt 1.6.–31.8.2018 kesäharjoittelija, joka oli työsuhteessa S-yritykseen. Hän on tehnyt töitä yhteensä 316 tuntia.

Pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty osa-aikaistamista tai muita vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi (mm. taloustehtävien siirtoa takaisin Suomeen tai S-yritykseltä yhtiölle taikka kesälomien sijaistamista) ja vaihtoehtoja työvoiman vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten rikkonut YTL 50 §:n neuvotteluelvoitettaan em. vaihtoehtojen käsittelyn osalta. Muutosturvaa on käsitelty neuvottelussa 14.5.2018, joten tältä osin työnantaja on täyttänyt yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluelvoitteensa.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan mahdollisesti tarvittavia muutoksia tai olisi sovittu em. muutosten käsittelystä muussa tilaisuudessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 16 §:n viimeistä momenttia, jos henkilöstösuunnitelman tarvittavia muutoksia, mm. yrityksen työntekijämäärän vähentymisen osalta, ei ole käsitelty.

### **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 23.4.–14.5.2018 eli 22 päivän ajan, mikä täyttää yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

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.

Yrityksen lisäselityksen mukaan NR-yhtön liiketoiminta on siirtynyt 1.7.2017 PR-yhtiölle. PR-yhtiö otti käyttöön 1.5.2017 alkaen taloushallinnon uuden eli NA-järjestelmän. NR-yhtiö tuotti Suomessa tanskalaiseen N-konserniin kuuluville suomalaisille NG- ja NA-yhtiölle tiettyjä taloushallinnon palveluja. NR-yhtiön johto oli vuonna 2016 päättänyt ulkoistaa osan taloushallinnon tehtävistä B-maahan. NG- ja NA-yhtiöiden taloushallinnon tehtäviä oli ulkoistettu 1.1.2015–31.3.2017 S-maahan. Ei ollut varmaa, jatkuuko yhtiöiden taloushallinnon tehtävät ulkoistettuna jatkossa vai hoidetaanko ne jatkossa omien työntekijöiden toimesta. Yhtiöt olivat myös vuoden 2017 alkupuolella indikoineet, että jatkossa tulisi olemaan yksi ainoa yhtiö ja taloushallinnon tehtäviä siirretään lisää S-maahan, joten yhtiössä tiedettiin NG- ja NA-yhtiöiden taloushallinnon tehtävien tulevan vähenemään jatkossakin. NA-yhtiö sulautui NG-yhtiöön loka-marraskuussa 2018, jolloin niiden taloushallinnon tehtäviä siirrettiin lisää S-maahan.

Kuulemisen mukaan yhtiössä on otettu käyttöön konsernin taloushallinnon ja operatiivisen toiminnan järjestelmiä.

Yritys eli PR on 15.7.2016 tehnyt talous- ja hallintopalvelujen hoitamista koskevan sopimuksen S-yrityksen kanssa. Sopimuksen mukaan S-yhtiö vastaa kokonaisuudessaan PR-yhtiön taloushallintopalvelujen tuottamisesta ja tuottaa myös osaksi muita hallintopalveluja. Yrityksen toimittaman listauksen mukaan taloushallinto-osastolla on työskennellyt kaksi yrityksen omaa työntekijää (AB ja SS) sekä neljä S-yrityksen työntekijää ja yksi ulkomaisen yrityksen työntekijä B-maassa. Yritys on ottanut 1.5.2017 käyttöön yhden uuden taloushallinnon järjestelmän (NA).

Yhteistoimintaneuvottelun 27.4.2018 pöytäkirjassa on mainittu seuraavaa:

*”Talousjohtaja totesi, että talouden operatiivisten tehtävien (myynti- ja ostoreskontra ym.) ulkoistaminen B-maahan on aloitettu vuonna 2016. Osa tehtävistä siirtyi vuoden 2017 aikana väliaikaisesti Suomeen sekä PR ja NR:n osalta ja niiden vastaavien operatiivisten taloustehtävien siirtäminen jatkuu B-maahan vuonna 2018.”*

Yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan yritys on järjestellyt omia taloushallintopalveluja ja konserniyhtiöille tuottamia taloushallintopalveluja mm. siirtämällä niitä ulkomaille ja myös joiltakin osin takaisin sekä ulkoistamalla niitä S-yritykselle, mutta yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, milloin mistäkin muutoksesta on päätetty. PR-yrityksen olisi työnantajana tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut em. muutoksien ja uusien taloushallinnon järjestelmien käyttöönoton perusteista sekä niiden henkilöstövaikutuksista ennen kuin yritys on päättänyt muutosten toteuttamisesta ja uusien järjestelmien käyttöön otosta. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, onko em. neuvotteluja käyty. Yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää puuttuvien tietojen vuoksi näkemystään siitä, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteensa YTL 44 §:n 1 momentin mukaisesti ennen kuin yritys on päättänyt suunnitelmistaan muutoksista, joista on seurannut henkilöstövaikutuksena työvoiman vähentämistarvetta.

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

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.

Yrityksen antamien tietojen mukaan työnantajan selvitystä ei ole annettu, koska irtisanomispäätös tehtiin ja päätöksestä tiedotettiin hyvin pian yt-neuvottelujen jälkeen.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, onko työnantaja ilmoittanut irtisanomisen lisäksi irtisanomisen toimeenpanoajasta vai ei. Yhteistoiminta-asiamies ei voi siten esittää näkemystään siitä, onko työnantaja täyttänyt YTL 53 §:ssä säädetyn velvollisuutensa, vaan sen arviointi kuuluu tuomioistuimelle näytöksymyksenä. YTL 53 §:n rikkomiselle 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. (YTL 52 ja 54 §.)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on valittu pöytäkirjan tarkastajiksi ja allekirjoittajiksi läsnä olleista luottamusmiehistä ja AB. He ovat tarkastaneet ja hyväksyneet pöytäkirjat sekä allekirjoittaneet ne.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat on laadittu ja tarkastettu YTL 54 §:n mukaisesti.

### **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 työn-

antajan 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 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 NEUVO VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEIDEN KÄSITTELYSTÄ**

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä–Rautiainen: Yhteistoimintalaki 2015, s. 92–93) mukaan vuokratyöntekijä tekee työnsä yleensä käyttäjäyrityksen tiloissa ja käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työnte-koa. --- Työoikeudellisesti keskeisin ero alihankinnan ja työvoiman vuokrauksen välillä on se, että alihankinnassa työntekijät tekevät työtä alihankkijan työnjohdon eivätkä käyttäjäyrityksen työnjohdon alai-sina.

Yritys on tehnyt S-yhtiön kanssa 15.7.2016 talous- ja hallintopalveluja koskevan sopimuksen. Yrityksen talous- laskutusosaston työntekijälistauksen mukaan omien työntekijöiden lisäksi yrityksessä on työs-kennellyt talousjohtajan alaisuudessa myös S-yhtiön työntekijöitä.

Yritys on ilmoittanut lisäselityksessään, että vuokratyövoiman käytön periaatteita ei ole käsitelty yt-me-netteltyssä. Vuokratyövoiman käytön periaatteet eivät ole vuoden 2017 jälkeen muuttuneet.

Yhteistoiminta-asiamies neuvoo yritystä käsittelemään vuokratyövoiman käytön periaatteet YTL 4 luvun mukaisissa yhteistoimintaneuvotteluissa (YTL 17 §:n 1 mom.), jos yritys käyttää vuokratyövoimaa. Em. yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin seuraamukseksi on säädetty sakkorangaistus (YTL 67 §).

### **Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto Työ- ja elinkeinoministeriö**