



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

3.9.2021

DN:o 13/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä ja toimipisteen lakkauttamisesta alkuvuodesta 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

Yrityksen selitykset

Yritys on antanut selityksen 2.5.2019 sekä lisäselityksen 6.8.2019.

Päätöksen A-toimipisteen sulkemisesta sekä yksikön henkilöstön irtisanomisesta on tehnyt toiminnanjohtaja, jonka piirin hallitus on tehtävään valtuuttanut. Toiminnanjohtaja on ilmoittanut asiasta 27.12.2018 piirin hallitukselle.

YT-neuvotteluesitys on lähetetty 10.1.2019 toimipisteen henkilökunnalle sekä yksikön päällikölle, linjajohtajalle että vastaavalle lähiesimiehelle. Neuvotteluesitys on lähetetty lisäksi kaikille poissaoleville työntekijöille (4 henkilöä opintovapaalla sekä perhevapaalla). Esityksen saatteena neuvottelijoita on kehoitettu valitsemaan keskuudestaan neuvotteluedustajat, sillä luottamusmiehiä ei ole valittuina. Yksiköstä koko henkilöstön valitsemina neuvottelijoina paikalla olivat neuvotteluedustajat MJ sekä KK. Lisäksi neuvottelijoina olivat työntekijänä yksikön päällikkö sekä työnantajan edustajina linjajohtaja ja toiminnanjohtaja. Neuvottelukertoja oli kaksi. Ensimmäinen neuvottelu käytiin 18.1.2019. Toinen neuvottelu käytiin 23.1.2019. Neuvottelut päätettiin yksimielisesti toisella neuvottelukerralla 23.1.2019. Päätökset neuvotteluista on tehty 28.1.2019.

YT-neuvottelut koskivat kyseisen vastaanottokeskuksen koko henkilökuntaa. Lopulta työntekijöitä irtisanottiin 16, joista 15 vakituista kokoaikaista ja 1 vakituinen tuntisijainen. Työntekijöistä kaksi pystyttiin sijoittamaan uudelleen työnantajan muihin tehtäviin, useammalle tarjottiin työtehtäviä. Kaksi yksikön työntekijää ovat perhevapaalla, eivätkä irtisanomiset koske heitä. Osa henkilöstöstä irtisanoutui itse ja siirtyi muualle töihin. Osa-aikaistuksia tai lomautuksia ei tehty.

Toiminnanjohtaja on antanut selvityksen yt-neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä neuvottelujen viimeisessä kokouksessa 23.1.2019.

Lisäselityksen mukaan työnantaja antaa lisäselityksessään tietoja koskien yt-menettelyä ja siitä seurannutta työntekijä X:n irtisanomista tuotannollisin ja taloudellisin syin.

Yritys on tuottanut Maahanmuuttoviraston toimeksiannosta ko. vastaanottokeskuksessa vastaanottopalveluja turvapaikanhakijoille 30.4.2019 saakka. Maahanmuuttovirasto palve-

lun tilaajana määrittää sopimuksen voimassa olon. Vastaanottokeskus on toiminut Maahanmuuttoviraston vuokraamassa kiinteistössä. Vuokrasopimus on ollut määräaikainen 30.4.2019 saakka. Nämä asiat on hyvissä ajoin tiedotettu henkilökunnalle. Sopimus Maahanmuuttoviraston kanssa vastaanotto toiminnan ylläpidosta on ollut kuitenkin toistaiseksi voimassa eikä työnantajalla ole ollut etukäteen tietoa toiminnan lakkauttamisesta, vaikka vuokrasopimus oli päättymässä. Maahanmuuttovirasto on syksyllä 2018 antanut toimeksi työnantajalle etsiä uutta vaihtoehtoista paikkaa ko. vastaanottokeskukselle. Myös tästä on yhteisesti tiedotettu henkilökuntaa. Yritys on toimittanut joulukuussa 2018 Maahanmuuttovirastolle 20 vaihtoehtoista kohdetta, johon toimipiste voisi siirtyä 30.4.2019 jälkeen. Kuitenkin palvelun tilaaja Maahanmuuttovirasto on 27.12.2018 ilmoittanut yritykselle 21.12.2018 tehdyn päätöksensä mukaan lakkauttavansa kokonaan ko. toimipisteen toiminnan 30.4.2019 mennessä. Tästä on saman päivän aikana eli 27.12.2018 tiedotettu henkilökuntaa.

Yt-neuvottelut on käynnistetty 18.1.2019. Neuvotteluista on annettu neuvottelukutsu jokaiselle työntekijälle yt-lain mukaisessa aikataulussa 10.1.2019. X:lle on lähetetty kutsu samaan päivänä kuin muille työntekijöille työsähköpostiin, jota hän on kertonut lukevansa. Lisäksi työntekijälle on erikseen lähetetty kyseinen kutsu erään kollegan kautta henkilökohtaisesti Messengerin kautta 11.1.2019, sillä asiaa hoitaneella johtaja TN:llä ei ole ollut työntekijän henkilökohtaista sähköpostiosoitetta tiedossaan. Työntekijää on siis asiallisesti informoitu asiasta yt-lain mukaisessa aikataulussa.

Työntekijälle on kerrottu, että kaksi neuvotteluedustajaa on valittu henkilökunnan toimesta. Kaikki työntekijät kuuluvat ryhmään ”työntekijät/toimihenkilöt”. Työnantaja ei ole millään tavalla puuttanut valintaan. Työnantaja ei myöskään ole voinut puuttua neuvottelijoiden toimiin. X ei ole itse millään tavalla missään vaiheessa kertonut työnantajalle halukkuuttaan osallistua neuvotteluihin (olisi ollut mahdollista) tai valita omaa edustajaansa (olisi ollut mahdollista). Työnantaja on olettanut neuvottelijavalinnan sopivan ko. työntekijälle sillä ei ole saanut siitä mitään kommenttia työntekijältä.

Yt-neuvottelut ovat edenneet yt-lain mukaisesti ja asianomaisia työntekijöitä reilusti ja rehdisti kohdellen ja kuunnellen. Yrityksellä ei ole valitettavasti mahdollisuuksia vaikuttaa Maahanmuuttoviraston päätöksiin eikä mahdollisuutta luoda uusia työtehtäviä tai omin varoin ylläpitää vastaanottokeskuksia, jotta työntekijät voisivat jatkaa tehtävissään. Yleisesti ottaen vuoden 2016 jälkeen ko. piiri on lakkauttanut 20 keskuksistaan jo 18, nyt lakkautettu vastaanottokeskus mukaan lukien, jolloin ei voida ajatella, että vastaanotto toiminnan työntekijöille lakkauttamispäätös olisi kovin vieras käsite. Maahanmuuttoviraston lakkauttamispäätöksen jälkeisissä yt-neuvotteluissa työntekijöitä on pyritty aina ja poikkeuksetta kohtelemaan tasapuolisesti. Yritys myös pyrkii parhaansa mukaan uudelleensijoittamaan erittäin osaavaa henkilökuntaansa sopiviin työtehtäviin. Kaikkia avautuvia työtehtäviä on tarjottu työntekijöille, mikäli työtehtävä on yt-lain mukaisen perehdyttämistyyppisen koulutuksen mukaisesti työntekijälle mahdollinen suorittaa. Kaiken kaikkiaan työntekijöitä on uudelleensijoitettu koko kolmivuotisen lakkautushistorian aikana lähemmäs sata yrityksen eri yksiköihin.

Työnantaja katsoo, ettei ole missään vaiheessa tai millään tavalla rikkonut yt-lakia tai toiminnut yt-menettelyssään, irtisanomisessa, työntarjoamisessa tai takaisinotossa poissaolevan ja passiivisen X:n kohdalla syrjivästi, epäasiallisesti tai lakia rikkoen.

Kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisen mukaan työnantajalta saatu ensimmäinen ilmoitus koskien 2019 toiminnan lakkauttamista tuli sähköpostitse 9.1.2019 piiri johtaja TN:ltä asianosaisen henkilökohtaiseen sähköpostiin. Viestissä lukee: *”Tiedoksi sinulle, että Migri on lakkauttanut [vastaanottokeskuksen] toimeksiannon ja keskus suljetaan 30.4.2019. Olet siis takaisinotto velvollisuuden piirissä ---.”*

Seuraavan viestin näitä yt-neuvotteluita koskien asianosainen sai TN:ltä 11.1.2019. Tämä viesti sisälsi neuvotteluesityksen. Neuvotteluesitys on päivätty 10.1.2019 eli se on annettu/lähetetty päivän myöhemmin kuin muille vastaanottajille. Viestissä on myös ilmoitettu, että henkilöstön keskuudesta on valittu edustajat neuvotteluihin. Asianosainen on ollut opintopaalla, joten hän ei ole voinut osallistua edustajien valintaan eikä häneltä kysytty, kenen hän haluaisi itseään edustavan.

Neuvottelupöytäkirjoja ei ole lähetetty asianaiselle henkilökohtaiseen sähköpostiin, ja hän sai edustajienkin nimet selville vasta jälkikäteen avattuaan työ sähköpostin. Irtisanomisilmoitus lähetettiin hänelle postitse eikä hänelle varattu tilaisuutta kuulemiseen ennen irtisanomista.

Asianosainen ei myöskään muista, että olisi koko työsuhteensa aikana ollut yhdessäkään YTL 16 §:n mukaisessa vuosittaisessa yhteistoimintaneuvottelussa ko. asian tiimoilta, mikäli ko. kokousta on tällä nimellä kutsuttu.

Yhteistoimintavaltuutettu DK on kuulemisessa saatujen tietojen mukaan valittu elo-syyskuussa 2017, jolloin asianosainen on ollut sairauslomalla eikä sen vuoksi ole ollut paikalla äänestämässä, eikä häneltä ole tuolloin kysytty, ketä hän haluaisi äänestää. Asianosainen irtisanottiin yt-lakia törkeästi rikkoen.

Lisäkuulemisen mukaan asianosaista ei tiedotettu koko hänen sairauslomansa, vuosilomansa tai opintovapaansa aikana työnantajan aikeista etsiä uutta paikkaa keskukselle. Mitään yhteistoimintaan liittyviä asioita koskevaa tiedotuskanavaa ei ole ollut käytössä. Lisäkuulemisen mukaan työnantaja olisi tiedottanut paikalla olleita työntekijöitä tehdyistä päätöksistä 27.12.2018. Jos näin on toimittu, ei työnantaja ole tiedottanut lakkauttamisesta yhtäaikaaisesti kaikille osapuolille eikä koko henkilökunnalle.

Lisäkuulemisen mukaan asianosainen ei ole ilmoittanut lukevansa työ sähköpostia poissaolonsa aikana, ja lisäksi se olisi työnantajan esittämän direktio-oikeuden vastaista. Asianosainen on saanut neuvottelukutsun vasta seuraavana päivänä eli 11.1.2019 omaan henkilökohtaiseen sähköpostiinsa. Tästä seuraa se, ettei asianosainen ole saanut tasavertaisesti ja samanaikaisesti samaa neuvottelukutsua kuin muut.

Lisäkuulemisen mukaan työnantajan edustaja TN toteaa sähköpostiviestissään 11.1.2019, että ”henkilöstön keskuudesta on valittu teidänkin edustajat”. Jos edustajavalinta oli jo tehty, asianosaiselta ei siis missään vaiheessa oltu kysytty mielipidettä ko. asiasta. Työnantajataho jatkaa: ”Neuvotteluiden alkaessa työntekijöitä on pyydetty valitsemaan edustajansa.” Neuvotteluiden alkaessa TN siis esitti asianosaiselle, että valinta on jo tehty ja edustajat on valittu henkilökunnan keskuudesta ilman, että valinnassa olisi huomioitu poissaolevia työntekijöitä. Työnantajatahon esitys, että ”Työnantaja on olettanut neuvottelijavalinnan sopivan ko. työntekijälle sillä ei ole saanut siitä mitään kommenttia työntekijältä”, on siis sikäli syrjivä, että asianosainen ei olisi edustajavalintaan voinut vaikuttaa enää siinä vaiheessa, jos erikseen on esitetty, että edustajat on jo valittu. Esimiesasemassa TN olisi voinut asiaa kysyä, jos olisi halunnut kohdella asianosaista tai muita poissaolevia työntekijöitä tasavertaisesti. Edustajien nimiä ei viestissä mainittu, vaan ne selvisivät asianosaiselle vasta neuvottelupöytäkirjasta.

Lisäkuulemisessa on katsottu myös, että työnantajan esityksestä huolimatta työsyRJintäväitteet sekä muut selityksessä mainitut osat, kuten opintovapaa-asia tai varoitusasiat kuuluvat yt-menettelyn piiriin ja on perusteita epäillä, että irtisanomismenettelyissä tapahtuneella syrjinnällä ja eriarvoisella kohtelulla on syy-yhteyttä niin sanottuina vastatoimina (Sosiaalihuoltolaki 48§), kun asianosainen on tuonut esille sellaisia epäkohtia toiminnassa, joista hän on lain mukaan ollut velvollinen ilmoittamaan. Sosiaalihuoltolain mukaan vastatoimia (tässä tapauksessa siis esimerkiksi irtisanomismenettelyissä tapahtunut syrjintä ja eriarvoinen kohtelu, joita edeltänyt opintovapaa-asia, varoitusasiat sekä muu asiaton ja syrjivä kohtelu) ei saa kohdistaa ilmoituksen antajaan. Asianosainen katsoo, että työnantajataho jatkaa tässä selvityksessä työntekijän mustamaalaamista ja syyllistämistä tahallisesti ja epäasiallisesti. Asianosainen on edelleen vahvasti sitä mieltä, että työnantajataho on toistuvasti ja pitkään jatkuneesti kohdellut asianosaista syrjivästi ja epäasiallisesti sekä rikkonut lakia näin toimissaan. Asianosainen katsoo edelleen, että työnantaja on rikkonut yt-lakia ja toiminut yt-menettelyssään, irtisanomisessa, työntarjoamisessa ja takaisinotossa asianosaisen kohdalla syrjivästi, epäasiallisesti ja lakia rikkoen. Asianosainen katsoo irtisanomisen laittomaksi ja esitetty vaatimus on aiheellinen.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle ko. yhteistoimintaneuvotteluja koskevan neuvotteluesityksen, neuvottelujen pöytäkirjat, asiaa koskevat liiketoimintapäätökset, toimeksiantosopimuksen irtisanomisilmoituksen, organisaatiokaaviot ennen ja jälkeen muutoksen, työvoimaviranomaisille tehdyn ilmoituksen, toimintasuunnitelman sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä on ollut asiaan liittyviä sähköpostiviestejä, työsopimuksia, irtisanomisilmoituksia, tekstiviestejä sekä toimenkuvia.

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 työsopimuslain (55/2001) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli lain soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. irtisanomisen perusteiden, uudelleensijoittamisen, takaisinottovelvoitteen, opintovapaan myöntämisen, varoitusten antamisen, tasapuolisen kohtelun tai syrjinnän) arviointi sekä työsopimusten valvonta ja tulkinta. Yhteistoiminta-asiamies ei näin ollen voi esittää näkemystään em. seikoista.

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

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täytäntänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvottelovelvollisuutensa ennen kuin työnantaja on irtisanonut työntekijöitä 18.-23.1.2019 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella.

YTL 8 luvun neuvottelumenettelyä koskeva sääntely pääpiirteittäin (YTL 44–53 §)

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.

Työnantajan tulee käydä yhteistoimintalain 8 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.).

YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tu-

lee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee 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 ja
- 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. Jos työnantajan harkitsemat vähentämistoimet koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantaja voi antaa em. tiedot suullisesti, jos niitä ei ole pyydetty kirjallisesti. (YTL 47 §.)

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". Nämä kolme ryhmää muodostavat säännönmukaisesti yrityksen yhteistoimintalaissa tarkoitetut henkilöstöryhmät. Ryhmittely perustuu työsopimusten mukaisen työtehtävien sijoittumiseen yrityksen toimintaorganisaatiossa." 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 työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajaan, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §.)

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. Jos irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, niin tällöin riittää toimintaperiaatteiden esittäminen. (YTL 49 §.)

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 §).

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. Kun työnantajan harkitsevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja tulee käydä vähintään kuuden viikon ajan. (YTL 51 §.)

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

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

Työnantaja on antanut 10.1.2019 yhteistoimintaneuvotteluesityksen sähköpostilla A-vastaanottokeskuksen koko henkilöstölle. Lisäksi neuvotteluesitys on lähetetty kaikille poissa-oleville työntekijöille. Esitys on sisältänyt myös YTL 47 §:ssä tarkoitetut tiedot, ja menettely koskee yrityksen A-vastaanottokeskuksen koko henkilöstöä. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääpiirteissään käsiteltävät asiat.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan antama neuvotteluesitys on sisältänyt YTL 45 §:ssä säädetty tiedot ja se on annettu oikea-aikaisesti, kun neuvottelut ovat alkaneet 18.1.2019.

Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelujen perusteena on Maahanmuuttoviraston päätös supistaa vastaanottokeskusten kapasiteettia ja sen seurauksena irtisanoa mm. A-vastaanottokeskusta koskevan sopimuksen päättymään 30.4.2019. Neuvotteluissa käsitellään neuvotteluesityksen mukaan mm. työnantajan suunnitelmaa A-vastaanottokeskuksen lakkauttamisesta, lakkauttamisen vaikutuksista toimintaan ja henkilöstöön sekä jatkotoimenpiteistä. Työnantajan suunnittelemaat toimenpiteet saattavat alustavan arvion mukaan johtaa 27 henkilön työsuhteen päättymiseen. Toimenpiteet kohdistuisivat koko A-keskuksen henkilökuntaan. Toimenpiteiden mahdollisesti aiheuttamat henkilöstövaikutukset tulaisiin toteuttamaan toimeksiannon mukaisessa aikataulussa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on sisältänyt YTL 47 §:n mukaiset tiedot.

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 ja 8 §)

Yrityksen selitysten mukaan yhteistoimintamenettely on koskenut koko keskuksen henkilöstöä. Työntekijöitä on neuvotteluesityksessä kehoitettu valitsemaan keskuudestaan itselleen edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin ja ilmoittamaan edustajien nimet työnantajalle.

Työnantaja on kehottanut yhteistoimintaneuvotteluesityksessä henkilöstöä valitsemaan itselleen edustajan alkaviin yt-neuvotteluihin ja ilmoittamaan edustajien nimet nimetylle työnantajan edustajalle seuraavan viikon aikana. Neuvottelupöytäkirjojen mukaan A-keskuksen henkilöstöä ovat yhteistoimintaneuvotteluissa edustaneet MJ ja KKP.

Yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan työehtosopimuksen työntekijöiden al-lekirjoittajajärjestöihin tai niiden alajärjestöihin kuuluvat eivät ole valinneet luottamusmiehiä eikä luottamusvaltuutettuja. Yrityksessä ei ole myöskään valittu yhteistoimintaedustajia tois-taiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstöä edustaneet MJ ja KKP ovat siten olleet YTL 8 §:n 4 momentissa tarkoitettuja neuvottelukohtaisia yhteistoimin-taedustajia, joiden kanssa työnantaja on voinut käydä YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 63) mukaan valintamenet-telystä päättämisen ja menettelyyn liittyvien järjestelyjen toteuttamisen on katsottava olevan asianomaisen henkilöstöryhmän työntekijöiden tehtävänä. Samalla tavoin kuin yhteistoimin-taedustajan valinnan yhteydessä, kaikille ryhmän työntekijöille on annettava tilaisuus osal-listua valintaan.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole esitetty tarkempaa selvitystä yhteistoimintaedustajien va-lintamenettelystä, ja asiassa saadut selvitykset ovat tältä osin ristiriitaiset. Yhteistoiminta-asiamies ei voi siten esittää näkemystään siitä, onko kaikille ryhmän työntekijöille annettu tilaisuus osallistua neuvotteluedustajien valintaan, vaan asia kuuluu tältä osin tulkinta- ja näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

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

Keski-Suomen TE-toimisto on saanut 18.1.2019 yritykseltä sähköpostiviestin yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta. Toimintasuunnitelma on esitetty ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 18.1.2019.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on täyttänyt YTL 48 ja 49 §:ssä säädettyt velvollisuutensa lainmukaisesti.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 ja 51 §)

Yrityksen selityksen mukaan päätöksen A-keskuksen sulkemisesta sekä yksikön henkilöstön irtisanomisesta on tehnyt toiminnanjohtaja. Taustalla on vastaanottokeskuksen palvelun tilaajan sekä rahoittajan Maahanmuuttoviraston sopimukseen liittyvän toimeksiannon irtisanominen A-keskuksen osalta. Yhteistoimintamenettely on koskenut koko A-keskuksen henkilöstöä.

Yhteistoimintaneuvottelut on neuvotteluesityksen mukaan käynnistetty, kun työnantaja on suunnitellut A-keskuksen lakkauttamista johtuen Maahanmuuttoviraston tekemistä sopimusten irtisanomisista. Neuvotteluissa käsitellään neuvotteluesityksen mukaan mm. työnantajan suunnitelmaa A-vastaanottokeskuksen lakkauttamisesta, lakkauttamisen vaikutuksista toimintaan ja henkilöstöön sekä jatkotoimenpiteitä. Työnantajan suunnittelemat toimenpiteet saattavat johtaa 27 työntekijän työsuhteen päättymiseen ja kohdistuvat koko A-keskuksen henkilökuntaan.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 18. ja 23.1.2019.

Ensimmäisessä neuvottelussa 18.1.2019 mm. neuvottelujen lähtötilannetta ja sitä, että Maahanmuuttovirasto on irtisanonut A-keskusta koskevan sopimuksen päättymään 30.4.2019. Pöytäkirjan mukaan neuvotteluissa aiheina ovat mm. toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, vaihtoehdot ja seurausten lieventäminen sekä muutosturva. Pöytäkirjan mukaan neuvotteluissa on sovittu työskentelytavasta, työntarjoamis- ja takaisinottovelvoitteesta, muutosturvasta ja työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista sekä vastattu työntekijöiden esittämiin kysymyksiin. Lisäksi on sovittu kokousaikataulusta.

Toisessa eli 23.1.2019 pidetyssä neuvottelussa on käyty läpi henkilökunnan edellisen kokouksen jälkeen esittämät kysymykset. Lisäksi työnantaja on esittänyt selvityksen neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä ja siitä on keskusteltu. Pöytäkirjan mukaan neuvotteluissa on todettu käsitellyn *"toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, vaihtoehtoja ja seurausten lievittämistä, muutosturvaa sekä esitelty työnantajan selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä koskien työvoiman vähentämistä tuotannollisin ja taloudellisin perustein ja tästä on keskusteltu."*

Pöytäkirjan mukaan neuvottelijat ovat katsoneet, että neuvotteluihin liittyvät asiat ja kysymykset on käyty läpi, ja sopineet neuvottelujen päättämisestä ko. neuvottelukertaan.

Yhteistoimintalain 50 §:ssä on säädetty työnantajan ns. sisällöllisestä neuvotteluelvoitteesta. Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä neuvottelujen perusteita ja vaikutuksia eli henkilöstövaikutuksia, toimintasuunnitelmaa sekä vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on käsitelty edellä kuvulla tavalla neuvottelujen perusteena A-keskuksen toiminnan lopettamista Maahanmuuttoviraston irtisanottua A-keskusta koskevan sopimuksen päättymään 30.4.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa perusteiden käsittelyn osalta YTL 50 §:ssä säädettyä.

Pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Yrityksen selityksen mukaan toimintasuunnitelma on esitetty ja käsitelty yhteistoimintaneuvottelussa 18.1.2019 kohdassa 5. Ko. kohdassa on

käsitelty työskentelytapaa ja siinä on annettu tietoja mm. työnantajan työntarjoamis- ja takaisinottovelvoitteesta, muutosturvasta, työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista sekä tiedottamisesta avautuvista tehtävistä.

Yrityksellä on saatujen tietojen mukaan ollut lakkautettavan vastaanottokeskuksen lisäksi muitakin vastaanottokeskuksia ja myös muuta toimintaa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ssä säädettyä, kun neuvotteluissa ei ole käsitelty muissa toimipisteissä neuvottelujen aikana mahdollisesti avoinna olleita työtehtäviä ja muita keinoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiskeinoja. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa on käsitelty toimintasuunnitelmaa YTL 50 §:n mukaisesti.

YTL 51 §:n mukaan jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan työnantajan suunnittelemat toimenpiteet saattavat johtaa 27 henkilön työsuhteen päättymiseen. Yhteistoimintaneuvotteluja on pöytäkirjojen mukaan käyty 18.-23.1.2019. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjan 23.1.2019 mukaan osapuolet ovat sopineet neuvottelujen päättämisestä ko. neuvottelukertaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan menettely vastaa YTL 51 §:ssä neuvotteluajasta säädettyä.

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

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

Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan toimenpiteiden mahdollisesti aiheuttamat henkilöstövaikutukset tulitisiin toteuttamaan toimeksiannon mukaisessa aikataulussa.

Yrityksen selityksen mukaan toiminnanjohtaja on antanut selvityksen yt-neuvottelujen perustella harkittavista päätöksistä neuvottelujen viimeisessä kokouksessa 23.1.2019. Viimeisen eli 23.1.2019 pidetyn yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan mukaan ”*Työnantaja esitteli selvityksen neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä koskien työvoiman vähentämistä tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Selvityksestä keskusteltiin.*”

Yritys on toimittanut sähköpostilla 28.1.2019 neuvotteluihin osallistuneille neuvottelupöytäkirjan 23.1.2019 pidetystä neuvottelusta sekä työnantajan tekemät päätökset. Asiakirjassa on mainittu, että koko ko. toimipisteen henkilöstö irtisanotaan. Irtisanomiset pyritään toteuttamaan maaliskuun 2019 aikana ja toteutetaan jokaisen työntekijän kanssa henkilökohtaisesti. Yrityksen selityksen mukaan erillistä ilmoitusta irtisanomisista ei ole annettu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan menettely vastaa YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Yhteistoimintalain 52 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista säädetään 54 §:ssä. YTL 54 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät mielipiteet. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin. Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52 ja 54 §:ien rikkomisesta.

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joissa on puheenjohtajan ja sihteerin allekirjoitukset. Sen sijaan valittujen pöytäkirjantarkastajien tai muiden neuvotteluihin osallis-

tuneiden allekirjoituksia neuvottelupöytäkirjoissa ei ole. Pöytäkirjoissa ei ole myöskään mainintaa, että pöytäkirjojen tarkastamisesta ja varmentamisesta olisi yhteistoimintaneuvotteluissa sovittu toisin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut pöytäkirjojen tarkastamisesta ja varmentamisesta 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 kestoaikea. 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 toimisto Työ- ja elinkeinoministeriö