



16.9.2019

Dnro 18/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä helmikuussa 2019 käydyissä, K:n laskentakeskusta koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut johtivat kahden työntekijän irtisanomiseen ja seitsemän työntekijän osa-aikaistamiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

1.1 Yrityksen selitys

Yritys toimii 20.6.2019 antamansa selityksen mukaan rahahuoltoalalla ja tuottaa palveluita sekä pankki- että kaupan sektorille koko Suomessa. Palveluihin kuuluvat arvokuljetusten järjestäminen ja rahankäsittely erityisissä laskentakeskuksissa. Merkittävän osan liiketoiminnasta muodostaa käteistä rahaa jakavien ja tallettavien automaattien ylläpito.

Yrityksen toimitusjohtaja päätti tammikuussa 2019 käynnistää K:n kaupungissa sijaitsevaa laskentakeskusta koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Päätös tehtiin alue- ja henkilöstöjohtajien esityksestä, ja sen taustalla oli tarve sopeuttaa henkilöstörakenne vastaamaan laskentakeskuksen käsiteltäväksi tulevan rahavolyymin jo toteutunutta ja odotettavissa olevaa supistumista. Volyymin supistuminen johtui osaksi siitä, että käteinen raha oli menettänyt nopeasti merkitystään maksuvälineenä. Tätä yleistä markkinamuutosta vielä voimisti yrityksen ylläpidettävänä olevien, käteistä rahaa jakavien automaattien vähentyminen. Huomattava joukko X-automaatteja, joiden ylläpitopalveluista yritys vastasi, oli päätetty korvata vuosien 2018 ja 2019 aikana porrastetusti käyttöön otettavilla Y-automaateilla, jotka taas kuuluivat pääosin muiden palveluntuottajien kuin yrityksen huollettaviin. Kun rahaa käsiteltiin aiempaa vähemmän, ei yrityksellä ollut enää tarjota kaikille K:n laskentakeskuksen työntekijöille työtä siinä määrin kuin heidän työsopimuksissaan oli edellytetty.

Neuvotteluesitys toimitettiin yrityksen työntekijöitä edustavalle pääluottamusmies L:lle 6.2.2019, ja samana päivänä se annettiin tiedoksi myös K:n laskentakeskuksen henkilöstölle. Esityksen mukaan 12.2.2019 alkavissa neuvotteluissa käsiteltäisiin rahavolyymin supistumisen aiheutta-

maa työajan vähennystarvetta, jonka suuruudeksi oli laskettu 403 tuntia kutakin kolmen viikon työtuntisuunnittelujaksoa kohden. Vähennystarpeen ilmoitettiin ajoittuvan syksyyn 2019, ja sen toteuttamista silmällä pitäen neuvoteltavaksi tulisi myös "(h)enkilöstön työsopimusten määrä ja rakenne suhteessa palvelutuotantoon". Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto sai neuvotte- luesityksen tietoonsa yrityksen henkilöstöjohtajan 7.2.2019 lähettämästä sähköpostiviestistä.

Neuvottelujen ensimmäiseen kokoukseen 12.2.2019 osallistuivat henkilöstöjohtaja, laskentakes- kuspäällikkö, pääluottamusmies L sekä enemmistö laskentakeskuksen kaikkiaan 21 työntekijäs- tä. Kokouksessa käytiin aluksi läpi neuvotteluprosessin aikataulu, yrityksen muutosturvan toimin- taperiaatteet sekä takaisinottovelvollisuus, minkä jälkeen työnantajan edustajat selvittivät suunni- teltujen työtuntivähennysten perusteita. L:lle oli ennen neuvottelujen aloittamista esitetty myös laskentakeskuksen volyymitaulukot sekä yksilöity ne keskuksen palveluita koskevat merkittävät sopimukset, jotka asiakas oli irtisanonut. Työnantaja ei tuonut vielä tähän kokoukseen suunnitel- maa siitä, millaisin ja kuinka moneen työntekijään kohdistuvin toimenpitein vähennystarve tulisi kattaa, vaan ratkaisuvaihtoehtoja tiedusteltiin ensin henkilöstöltä. Ainoa keskusteluun saatettu henkilöstön näkemys liittyi työtuntien leikkaamiseen jo entuudestaan osa-aikaisesti työskentele- viltä työntekijöiltä. Heidän kohdallaan työajan lyhentäminen oli L:n mukaan vaarassa johtaa sii- hen, ettei yrityksestä saatava palkka enää riittäisi turvaamaan taloudellista toimeentuloa. Tilai- suuden lopuksi henkilöstöjohtaja kehotti työntekijöitä keskustelemaan toimenpidevaihtoehdoista keskenään ja tekemään niitä koskevia ehdotuksia ennen seuraavaa yhteistoimintaneuvottelujen kokousta.

Tässä 27.2.2019 pidetyssä kokouksessa, johon L:n ohella osallistui jälleen joukko laskentakes- kuksen työntekijöitä, tuli käsiteltäväksi työnantajan laatima toimenpide-esitys. Vähennystarve oli täsmentynyt kolmen viikon suunnittelujakson puitteissa 410,25 tunniksi, ja se oli esityksen mu- kaan tarkoitus kattaa seuraavasti:

- 1) Kaksi kokoaikaista työntekijää irtisanotaan siten, että heidän työsopimuksensa päättyvät 31.8. ja 14.10.2019.
- 2) Kahden kokoaikaisen työntekijän työsopimukset muutetaan osa-aikaisiksi.
- 3) Kolmen tai neljän osa-aikaisen työntekijän työtunteja vähennetään 10:llä ja yhden osa- aikaisen työntekijän työtunteja 8:lla.
- 4) Kaikki tuntivähennykset pannaan toimeen 1.9.2019 lukien, eikä niitä kohdenneta pienimmän tuntimäärän (60) osa-aikaisiin työsopimuksiin.

Saapuvilla olleille työntekijöille järjestettiin tilaisuus neuvotella ilman työnantajan edustajien läs- näoloa, jonka jälkeen L totesi, että henkilöstö pitäytyi edellä selostetussa työnantajan esityksessä eikä vaatinut siihen muutoksia. Osa-aikaisten tuntivähennyksiä sinänsä pidettiin kuitenkin yhä ongelmallisina.

Koska työntekijöiltä ei ollut tullut vastaehdotuksia eikä yksilöityjä muutosvaatimuksia, henkilöstö- johtaja ilmoitti, että työnantajan esitys työtuntien vähennystarpeen kattamisesta toteutettaisiin sellaisenaan. Osa-aikaisten tuntivähennyksiä tosin oli hänen mukaansa mahdollista yrittää vielä lieventää neuvottelemalla kesälomakauden pidentämisestä. Niille työntekijöille, joihin irtisanomi- set ja osa-aikaistamiset kohdistuisivat, ilmoitettaisiin asiasta neuvottelujen päättymistä seuraava- na päivänä 28.2.2019. Irtisanottavien työntekijöiden kanssa käytäisiin erikseen läpi myös muu- tosturvan yksityiskohtainen sisältö. Kokouksen lopuksi osapuolet totesivat yhteistoimintamenette- lyn "tulleen suoritetuksi laissa määritellyin perustein".

Yrityksen antaman selityksen mukaan laskentakeskuspäällikkö tiedotti yhteistoimintaneuvottelu- jen perusteella tehdyistä päätöksistä myös sellaisille työntekijöille, jotka eivät olleet läsnä ko- kouksessa 27.2.2019 ja joiden työsopimuksiin ei näiden päätösten myötä tulisi muutoksia.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen suorittamissa kirjallisissa kuulemisissa on selvinnyt, että yrityksessä käytiin loppuvuoden 2018 ja kevään 2019 aikana myös muita työntekijöiden irtisanomisiin ja/tai osa-aikaistamisiin johtaneita yhteistoimintaneuvotteluja, joiden perusteeksi kuultavat ovat oletta- neet yrityksen käsittelemän rahavolyymien supistumisen. Tällaisia olivat ainakin marras- joulukuussa 2018 ja huhtikuussa 2019 järjestetyt, K:n ja J:n yksiköiden arvokuljetustoimintoja koskeneet neuvottelut. Kun neuvotteluilla oli ollut sama peruste, ne olisi kuultavien mielestä pitä- nyt käydä kaikkien yksiköiden osalta yhdellä kertaa. Näin menetellen työnantajan suunnittele- mien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot olisi saatu käsitellyiksi kokonaisvaltai- semmin. Myös neuvotteluille varattua vähimmäisaikaa olisi todennäköisesti jouduttu pidentämään 14 päivästä kuuteen viikkoon.

Kuultavat ovat lisäksi olleet tyytymättömiä mahdollisuuksiinsa osallistua ja vaikuttaa K:n lasken- takeskusta koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen kulkuun. Vaikka neuvottelukokouksiin oli pääluottamusmie- heksi L:n ohella kutsuttu myös yksittäiset työntekijät, ei heille kuitenkaan annettu vastaavia pohjatietoja eikä aikaa omien kannanottojen valmisteluun. L:n menettelyä kuultavat ovat pitäneet ylipäänsä liian passiivisena ja katsoneet, ettei hän missään neuvottelujen vaihees- sa edes pyrkinyt etsimään työnantajan esityksille vaihtoehtoisia, henkilöstön edut paremmin huomioon ottavia ratkaisuja.

Työnantajan toimintaa koskevana epäkohtina kuultavat ovat vielä tuoneet esiin muun muassa sen, että irtisanottaviksi valikoitiin kaksi ikääntynyttä työntekijää, joilla molemmilla oli työhön liitty- viä terveysrajoitteita. Yhteistoiminta-asiamiehelle on myös toimitettu lista yrityksen eri yksiköissä yhteistoimintaneuvottelujen aikana ja niiden jälkeen haettavaksi tulleista avoimista tehtävistä. Kuultavien mielestä tehtävien avautumista olisi kuulunut käsitellä jo yhteistoimintaneuvotteluissa keinona välttää irtisanomiset, ja viimeistään näitä tehtäviä olisi tullut tarjota neuvottelujen perus- teella irtisanotuiksi joutuneille työntekijöille.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on esittänyt 23.8.2019 näkemyksensä K:n rahanlaskentakeskusta koskeneiden neuvottelu- jen suhteesta muihin kuultavien edellä kohdassa 1.2 yksilöimiin yhteistoimintamenettelyihin.

K:ssa 23.11.–12.12.2018 ja J:ssä 9.–29.4.2019 käytyjen neuvottelujen piirissä olivat näiden paik- kakuntien arvokuljetustoiminnot. K:ssa 12.–27.2.2019 käydyt, sittemmin myös yhteistoiminta- asiamiehen tutkittaviksi tulleet neuvottelut taas kohdistuivat tällä paikkakunnalla sijaitsevassa laskentakeskuksessa suoritettavaan rahankäsittelyyn. Vaikka sekä arvokuljettaminen että rahan- käsittely kuuluvat yrityksen palvelutuotantoon, asiakkaiden sopimusrakenne on niissä erilainen. Kuljetuksia tilaavat pääasiassa kaupan alan toimijat, ja rahankäsittelyssä asiakkaat tulevat enimmäkseen pankkisektorilta. Merkittävin yksittäinen syy niin K:n kuin J:nkin arvokuljetustoimin- noissa käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin oli alueellisten osuuskauppojen kuljetussopimusten päättyminen. Koska sopimukseen ei kuulunut rahankäsittelypalveluita, niiden päätymisellä ei ollut minkäänlaista vaikutusta K:n laskentakeskuksessa teetetävän työn määrään. Sekin oli kyllä vä- hentynyt, mutta eri syistä – kuten X-automaattiverkoston harventumisesta – johtuen.

Yrityksen mielestä sillä ei ollut ollut perusteita koota yhtäältä K:n laskentakeskusta ja toisaalta K:n ja/tai J:n arvokuljetustoimintoja koskevia neuvotteluja saman yhteistoimintamenettelyn piiriin.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: yrityksen organisaatiokaavio 1.1.2019; selvitys yrityk- sen työntekijämäärästä ja henkilöstöryhmien edustajista; 6.2.2019 päivätty esitys yhteistoiminta- neuvottelujen käynnistämiseksi; yrityksen sähköpostikirjeenvaihto työ- ja elinkeinotoimiston

kanssa 7.2.2019; neuvottelukokousten 12. ja 27.2.2019 asialistat ja pöytäkirjat; laskentakeskuksen henkilöstön sopimustilannearvio ennen ja jälkeen 15.10.2019; yrityksen muutosturva-aineisto 27.2.2019; kahden työntekijän työ sopimukset ja niiden päättämisilmoitukset.

2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon oikeudellinen luonne

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava yhteistoiminta-asiamiehen lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto. Siinä esitetyt neuvot tai ohjeet eivät saa oikeusvoimaa, eikä siihen saa haakea valittamalla muutosta. (Ks. hallintolain 43–45 ja 48 §, yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 § sekä HE 177/2009, s. 15–16.)

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

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

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

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

Yritykseen kuuluvassa K:n rahanlaskentakeskuksessa käytiin helmikuussa 2019 yhteistoiminta-neuvottelut, joiden seurauksena irtisanottiin kaksi ja osa-aikaistettiin seitsemän työntekijää taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Lausunnossa on näin ollen selvitettävä, noudatettiinko neuvotteluissa yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä työvoiman käytön vähentämisestä.

Neuvotteluissa laskentakeskuksen henkilöstöä edusti yhteistoimintalain 8 ja 46 §:n perusteella pääluottamusmies L. Yhteistoimintalaissa ei ole säännöksiä henkilöstöryhmän edustajan velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin, eikä yhteistoiminta-asiamiehellä siksi ole toimivaltaa tutkia tällaisten velvollisuuksien väitettyjä laiminlyöntejä.

Samasta syystä yhteistoiminta-asiamies ei myöskään voi ottaa selvittäväkseen, oliko neuvottelujen jälkeen suoritettuihin irtisanomisiin ollut työ sopimuslain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetty peruste, oliko yritys täyttänyt velvollisuutensa tarjota muuta työtä irtisanomisen välttämiseksi tai oliko irtisanottavat työntekijät valittu lain syrjäntäkieltojen ja mahdollisten työehtosopimusmääräysten näkökulmasta asianmukaisella tavalla.

2.3 Neuvottelujen ulottuvuus

K:n laskentakeskusta koskeneiden neuvottelujen lisäksi yritys kävi yhteensä noin puoli vuotta kestäneen ajanjakson kuluessa myös kahdet muut yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut, joiden kohteina olivat K:sta ja J:stä operoitavat arvokuljetukset. Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat henkilöt ovat olleet siinä ymmärryksessä, että kaikkien mainittujen neuvottelujen perusteena oli ollut yritykseen saapuvan käteisen rahan vähentyminen. Siksi asiasta olisi heidän mielestään kuulunut järjestää kolmen erillisen yhteistoimintamenettelyn sijaan vain yhden neuvottelut, joissa rahavolyymien supistuminen ja sen henkilöstövaikutukset olisivat tulleet käsiteltyiksi niin K:n laskentakeskuksen kuin K:n ja J:n arvokuljetustoimintojenkin osalta.

Samaa asiaa koskevia neuvotteluja ei voida osittaa useiksi toisistaan riippumattomiksi yhteistoimintamenettelyiksi. Osittamiskiellon taustalla ovat eräät yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyt työnantajan velvoitteet, joiden sisältö määräytyy sen perusteella, kuinka moneen työntekijään neuvoteltavien toimenpiteiden arvioidaan kohdistuvan. Samaa asiaa koskevista neuvotteluista saattaa olla kysymys esimerkiksi silloin, kun yrityksen eri yksiköihin suunniteltavilla toimenpiteillä on yhteinen ja kaikkien näiden yksiköiden osalta samanaikaisesti tiedossa oleva peruste.

Yritys on lisäselityksessään todennut, että sen arvokuljetus- ja rahanlaskentapalveluilla oli ainakin osittain eri asiakkaat. K:n ja J:n arvokuljetustoiminnoissa käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut sen jälkeen, kun oli saatu tieto merkittävien alueellisten kuljetussopimusten irtisanomisesta. Mainitut sopimukset ja niiden lakkaaminen eivät yrityksen mukaan vaikuttaneet K:n laskentakeskuksessa käsiteltävän rahan volyyymiin, joka oli supistunut lähinnä ylläpidettävien automaattien ja käteisen rahan käytön vähenemisen vuoksi. Tämän selvityksen perusteella yhteistoimintasiames katsoo, ettei laskentakeskuksessa ja arvokuljetustoiminnoissa neuvoteltu samasta asiasta ja että nyt tutkittavina olevat yhteistoimintaneuvottelut oli siksi voitu rajoittaa koskemaan vain laskentakeskuksen henkilöstöä.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen

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

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa neuvotteluesityksen liitteenä tai muuten ennen neuvottelujen aloittamista: 1) tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä, 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät, sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Kun neuvottelut käydään lain 8 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan kanssa, neuvotteluesitys samoin kuin edellä mainitut tiedot tulee antaa tälle edustajalle. Neuvotteluesityksen ohella myös tiedot on annettava kirjallisesti, jos edustaja niin pyytää. Lisäksi työnantajan tulee toimittaa neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Yritys antoi kirjallisen neuvotteluesityksen pääluottamusmies L:lle 6.2.2019, ja neuvottelut alkoivat 12.2.2019. Esityksestä kävi ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä se, että niissä käsiteltäisiin rahavolyymien supistumisesta johtuvaa työtuntikehyksen vähennystarvetta ja tämän vähennystarpeen henkilöstövaikutuksia. Esityksessä myös todettiin, että vähennystarve kohdentui syksyyn 2019. Neuvotteluesitys annettiin sellaisenaan tiedoksi työ- ja elinkeinotoimistolle 7.2.2019 lähetetyllä sähköpostiviestillä.

Yhteistoimintasiames katsoo, että yritys oli juuri selostetuilla tavoin menetellessään täyttänyt yhteistoimintalain 45 §:ään perustuvat velvoitteensa ja toimittanut myös neuvotteluesityksen lain 48 §:ssä säädetyin tavoin puitteissa työ- ja elinkeinotoimistolle.

Yhteistoimintalain 47 §:ssä edellytetyistä tiedoista neuvotteluesityksessä tuotiin asianmukaisesti esiin aiottujen toimenpiteiden perusteet ja toteuttamisajankohta. Esityksessä ei sitä vastoin ker-

rottu edes alustavaa arviota irtisanomisten ja osa-aikaistamisten määrästä, eikä siinä liioin selvitetty periaatteita, joiden mukaan näiden toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyisivät. Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut selvitystä siitä, että viimeksi mainittuja tietoja olisi annettu pääluottamusmies L:lle muussakaan yhteydessä ennen neuvottelujen alkamista.

Irtisanomisten ja osa-aikaistamisten (kuten lomauttamistenkin) määrällä tarkoitetaan lähtökohtaisesti työntekijöiden pääluvun ilmoittamista. Pelkkä vähennettävien työtuntien kokonaisuus ei vielä osoita, kuinka laajaan työntekijäjoukkoon toimenpiteet kohdistuisivat, eikä sen esittäminen ole ainakaan yhteistoimintalain 47 §:n sanamuodon valossa riittävää tietojenantovelvoitteen täyttämiseksi. Säännöksen tarkoituksen näkökulmasta riittävyyden arviointi taas on laintulkintakysymys, jota tässä valvontamenettelyssä ei ole mahdollista ryhtyä selvittämään. Tulkinnanvaraisuutta ei yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kuitenkaan liity puutteeseen, joka koskee toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden määräytymistä. Koska neuvotteluesityksessä ei ollut määräytymisperiaatteista minkäänlaista mainintaa, on yrityksen katsottava tältä osin laiminlyöneen yhteistoimintalain 47 §:ään perustuvat velvoitteensa.

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

Pöytäkirjojen mukaan henkilöstöjohtaja ”kävi lyhyesti läpi” yrityksen muutosturvamallin sekä 12.2.2019 pidetyssä kokouksessa. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu myös kirjallinen aineisto, jonka otsikkona on ”Yhteistoimintamenettely ja muutosturva 27.2.2019”. Aineistossa kerrotaan melko yksityiskohtaisesti irtisanotuille työntekijöille tarjottavasta työnhakuvalmennuksesta, jonka yritys hankkii ostopalveluna A Oy:ltä. Lisäksi siihen sisältyy selvitys työllistymisvapaasta ja työsuhteen päättymisen jälkeisestä työterveyshuollon palveluiden käyttämisestä sekä eräitä Kaakkois-Suomen työ- ja elinkeinotoimiston yhteystietoja. Mikäli tämä aineisto oli neuvottelijoiden käytettävissä jo 12.2.2019, toimintaperiaatteiden on katsottava tulleen esitetyksi yhteistoimintalain 49 §:ssä edellytetyin tavoin.

Kun harkittavina ovat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantaja on täyttänyt neuvottelovelvoitteensa, kun neuvottelua on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta. Koska 12.2.2019 alkanut neuvottelujakso jatkui 27.2.2019 saakka, yrityksen käymät neuvottelut ovat yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kestopuolesta täyttäneet yhteistoimintalain 51 §:ssä säädetty vaatimukset.

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

Yritys esitteli neuvoteltavana olevan työtuntien vähennystarpeen ja sen perusteet ensimmäisessä kokouksessa 12.2.2019. Samassa yhteydessä pääluottamusmies L:ltä ja muulta henkilöstöltä pyydettiin ehdotuksia vähennystarpeen toteuttamistavoista. L ilmaisi tällöin henkilöstön huolen työtuntivähennysten vaikutuksesta erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden toimeentuloon, mutta muita henkilöstön ehdotuksia tai vaihtoehtoja hän ei tuonut myöskään jälkimmäiseen kokoukseen 27.2.2019. Tässä kokouksessa yritys puolestaan esitti oman toimenpide-ehdotuksensa, jossa L ja paikalla olleet työntekijät – asiasta keskenään neuvoteltuaan – ilmoittivat pitäytyvänsä. Ehdotuksessa oli otettu huomioon myös osa-aikaisten työntekijöiden tarpeet. Jälkimmäisestä kokouksesta laaditun pöytäkirjan mukaan osapuolet totesivat lopuksi yhteistoimintamenettelyn ”tulleen suoritetuksi laissa määritellyin perustein”. Yllä todetun perusteella yhteistoiminta-asiamies kat-

soo, että neuvotteluissa käsiteltiin niin toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia kuin vaihtoehtojakin siinä laajuudessa kuin yhteistoimintalain 50 §:ssä edellytetään.

Neuvottelujen molemmista kokouksista oli laadittu pöytäkirjat yhteistoimintalain 52 ja 54 §:n mukaisesti.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, hänen tulee yhteistoimintalain 53 §:n mukaan esittää neuvotteluihin osallistuneille henkilöstöryhmien edustajille kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Koska työntekijöitä edustanut pääluottamusmies L on saanut tiedon tällaisista päätöksistä jo neuvottelujen viimeisessä kokouksessa 27.2.2019, yhteistoiminta-asiamies katsoo, ettei erillisen selvityksen antaminen myöhemmin ole ollut enää tarpeen.

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

2.5 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Enimmillään hyvitys voi 4.7.2016 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan olla 34 519 euron suuruinen. Suuruutta yksittäistapauksessa määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää määräämättä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täyttyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset lausunnon kohteena kulloinkin olevassa yksittäistapauksessa. Hyvitystä vaativan työntekijän on nostettava kanne yleisessä tuomioistuimessa. Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö