



24.9.2019

Dnro 1/1/2019

## 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 marraskuussa 2018 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa, jotka koskivat yhden myymäläyksikön lakkauttamista ja siitä johtuvaa työvoiman käytön vähentämistä.

### 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

11.2.2019 päivätyn selityksen mukaan vaatteiden vähittäiskauppaa harjoittavassa yrityksessä käytiin marraskuussa 2018 yhteistoimintaneuvottelut, joiden aiheena oli K:n kunnassa sijaitsevan myymälän lakkauttaminen. Myymälän liiketoiminta oli ollut tappiollista vuodesta 2013 lähtien, ja tammikuussa 2018 sen tuloskehitys otettiin erityisseurantaan. Kun kehityksessä ei syyskuuhun mennessä tapahtunut toivottua käännettä eikä myynti tämän jälkeenkään näyttänyt merkittävästi kasvavan, yrityksen johto päätti laatia suunnitelman myymälän sulkemiseksi sekä käynnistää suunnitelmaa ja sen henkilöstövaikutuksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Myymälän toiminta jatkuisi joka tapauksessa tammikuuhun 2020, sillä yritys oli tehnyt liiketilasta määräaikaisen, 18.1.2020 saakka voimassa olevan vuokrasopimuksen. Sopimusta päätettäessä tuli kuitenkin noudattaa 12 kuukauden pituista irtisanomisaikaa, minkä vuoksi yhteistoimintaneuvottelut jouduttiin ajoittamaan jo loppuvuoteen 2018.

Neuvotteluesitys annettiin 12.11.2018 kaikille K:n myymälän vakituisille työntekijöille A, B ja C, joista ensiksi mainittu toimi myymäläpäällikkönä. Yhteistoimintamenettelyn ulkopuolelle jätettiin kaksi myymälässä tarvittaessa työhön kutsuttavina työskennellyttä työntekijää, joiden määräaikaiset työsopimukset olivat päättymässä vuoden 2019 loppuun mennessä. Neuvotteluesityksestä kävi ilmi aloituskokouksen aika ja paikka, minkä lisäksi siinä kerrottiin, että neuvottelut koskisivat myymälän liiketoiminnan mahdollista lopettamista tammikuussa 2020 ja saattaisivat näin johtaa ”koko henkilökunnan työsopimusten irtisanomiseen tuotannollisista ja taloudellisista syistä”.

Neuvotteluesitys lähetettiin sähköpostitse Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle 12.11.2018, ja samana päivänä sen sai tiedoksi myös kaupan työehtosopimuksen perusteella valitun pääluot-

tamusmiehen tehtäviä hoitanut H. Itse neuvottelut yritys kuitenkin kävi suoraan A:n, B:n ja C:n kanssa, koska nämä olivat kysyttäessä ilmoittaneet, etteivät he pitäneet H:n osallistumista neuvotteluihin tarpeellisena.

20.11.2018 järjestetyssä kokouksessa yrityksen alue- ja henkilöstöpäälliköt tekivät A:lle, B:lle ja C:lle selkoa K:n myymälän tuloskehityksestä vuosina 2014–17. Tulos oli ollut koko tämän ajan tappiollinen, ja myös liikevaihto samoin kuin asiakasmäärä olivat jatkuvasti laskeneet. Vuodelta 2018 kertyneiden lukujen valossa myymälän tilanteeseen ei ollut odotettavissa kohennusta sen paremmin tuloksen, liikevaihdon kuin asiakasmääränkään suhteen. Suullisen selvityksen ohella työntekijöillä oli mahdollisuus perehtyä myymälän tuloslukuihin ja niiden vertailuaineistoon myös kirjallisesti.

Kokouksessa todettiin, että K:n myymälän heikko tilanne johtui pitkälti vähäisestä asiakasmäärästä, johon puolestaan saattoi olla syynä saman yrityksen lähistöllä sijaitseva toinen myymälä. Työnantajan edustajat myös kertoivat, mitä toimenpiteitä yritys oli kuluneiden vuosien aikana toteuttanut myymälän kannattavuuden parantamiseksi, ja tiedustelivat, oliko työntekijöillä ehdottaa myymälän sulkemiselle vaihtoehtoisia ratkaisuja. Kun tällaisia ei tullut esiin, osapuolet sopivat, ettei tarvetta toiseen kokoukseen enää ollut, ja totesivat, että neuvottelut oli tämän kokouksen myötä viety yhteistoimintalain mukaisesti päätökseen.

Selityksessä on viitattu kokouksesta laadittuun ja osapuolten allekirjoituksillaan varmentamaan pöytäkirjaan, josta käy ilmi, että työntekijöiltä tiedusteltiin, mistä muista yrityksen myymälöistä (kuinka laajalta alueelta) he olisivat vastaisuudessa valmiita vastaanottamaan työtä. Pöytäkirjan perusteella neuvotteluissa myös selvitettiin yksityiskohtaisesti työllistymisvapaata ja työllistymistä edistävää koulutusta samoin kuin irtisanotun työntekijän oikeutta työterveyshuollon palveluihin.

Yrityksen maajohtaja teki 4.12.2018 päätöksen K:n myymälän sulkemisesta 18.1.2020. Aluepäällikkö kertoi päätöksestä suullisesti A:lle, B:lle ja C:lle sekä sähköpostitse H:lle 4.12.2018. Myymälän liiketilan vuokrasopimuksen yritys irtisanoi 13.12.2018.

## **1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot**

Yhteistoiminta-asiamiehen suorittamissa kirjallisissa kuulemisissa on tuotu esiin, että A:n, B:n ja C:n 12.11.2018 vastaanottama neuvotteluesitys annettiin samana päivänä tiedoksi myös H:lle, joka oli valittu varapääluottamusmieheksi mutta hoiti pääluottamusmiehen perhevapaan aikana tämän tehtäviä. H:n ilmoitti välittömästi työnantajan edustajalle halukkuudestaan osallistua neuvotteluihin, mutta 15.11.2018 hän sai tiedon, jonka mukaan yritys kävisi neuvottelut suoraan työntekijöiden kanssa. Kun sen paremmin A, B kuin C:kään ei ollut pitänyt H:n läsnäoloa neuvotteluissa tarpeellisena, hänet jätettiin niiden ulkopuolelle. H sai joitakin neuvoteltavaan asiaan liittyviä tietoja myymäläpäällikkö A:lta, mutta työnantaja otti häneen yhteyttä vasta 4.12.2018 kerroakseen K:n myymälän sulkemispäätöksestä.

Kuultavat ovat katsoneet, että yrityksen johto oli halunnut estää H:n osallistumisen neuvotteluihin ja jättänyt tietoisesti antamatta hänelle neuvottelujen etenemistä ja lopputulosta koskevia tietoja.

Kuultavilla ei sitä vastoin ole ollut huomautettavaa A:n, B:n ja C:n kanssa käytyjen neuvottelujen sisällön tai niissä noudatetun menettelyn lainmukaisuudesta.

## **1.3 Yrityksen lisäselitys**

Yritys on 22.8.2019 päivätyssä lisäselityksessään todennut, että K:n myymälän lakkauttamissuunnitelma koski vain kolmea työntekijää, minkä vuoksi neuvottelut asiasta oli yhteistoimintalain 46 §:n 2 momentin nojalla voitu käydä työnantajan ja asianomaisten työntekijöiden välillä. Työntekijöille oli kerrottu sekä ennen 20.11.2018 järjestettyä neuvottelukokousta että sen aikana

mahdollisuudesta ottaa pääluottamusmies H mukaan neuvotteluihin. Kukaan heistä ei kuitenkaan ollut kokenut tätä tarpeelliseksi. H:n osallistumiselle itse neuvotteluihin tai vaatimuksille saada tietoa niiden osapuolista ja etenemisestä ei siten ollut oikeudellisia perusteita.

#### **1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto**

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä; ilmoitukset luottamusmiesvalinnoista; neuvotteluesitys 12.11.2018; yrityksen ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle 12.11.2018; kokouspöytäkirja 20.11.2018 ja kokouksessa jaettu aineisto; K:n myymälän vuokrasopimuksen irtisanomisilmoitus 13.12.2018; yrityksen ja pääluottamusmies H:n välistä sähköpostikirjeenvaihtoa.

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

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

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

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

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

Yrityksessä käytiin marraskuussa 2018 yhteistoimintaneuvottelut, jotka työnantajan mukaan saattoivat johtaa yhden myymälän lakkauttamiseen ja sen myötä enintään kolmen työntekijän irtisanomiseen. Neuvotteluissa on jo yksin tällä perusteella tullut noudattaa työvoiman käytön vähentämistä koskevia yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä. Yrityksen on myös tullut täyttää näin määräytyvä neuvotteluelvoitteensa ennen mahdollisen lakkauttamispäätöksen tekemistä.

Lausunnon tarkastellaan ensin neuvottelujen ajankohtaa (kappale 2.3), sitten yhteistoimintalain 46 §:n mukaan määräytyviä oikeita neuvotteluosapuolia (2.4) ja tämän jälkeen muiden lain 8 luvun säännösten noudattamista (2.5). Lopuksi selostetaan lyhyesti hyvitystä koskevan yhteistoimintalain 62 §:n sisältö (2.6).

### **2.3 Neuvottelujen ja niihin perustuvien toimenpiteiden ajoitus**

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa todetaan, että lain 8 luvun säännökset tulevat sovellettaviksi työnantajan *harkitessa* toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Harkinnalla on lainkohdan esitöiden (HE 254/2006, s. 60) mukaan viitattu tarkoitukseen käydä

yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin työnantaja tekee päätöksen mahdollisista työvoiman käytön vähentämiseen johtavista toimenpiteistä. Jotta neuvotteluissa voitaisiin käsitellä asianmukaisesti vaikkapa jonkin tuotantoyksikön lakkauttamissuunnitelman vaihtoehtoja, on päätös suunnitelman toimeenpanemisesta lykättävä tehtäväksi vasta neuvottelujen jälkeen.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä liiketilan vuokrasopimuksen irtisanominen tarkoitti käytännössä sitä, että K:n myymälän toiminta loppuisi viimeistään irtisanomisajan päättyessä. Yhteistoimintaneuvottelut tuli näin ollen käydä ennen irtisanomista koskevan päätöksen tekemistä. Koska neuvottelut oli päätetty 20.11., lakkauttamispäätös tehty 4.12. ja vuokrasopimus irtisanottu 13.12.2018, yrityksen on katsottava neuvotelleen myymälän lakkauttamisesta ja sen henkilöstövaikutuksista yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin näkökulmasta oikeaan aikaan.

Koska liiketilan vuokrasopimukseen liittyi pitkäkö irtisanomisaika ja yritys aikoi jatkaa myymälän toimintaa koko tämän ajan, tuli työntekijöiden irtisanominen harkittavaksi tapauksesta riippuen ehkä vasta noin vuoden kuluttua yhteistoimintaneuvottelujen päättymisestä. Yhteistoimintalaissa tai sen esitöissä ei ole määritelty aikaa, jonka kuluessa työnantajan on viimeistään pantava toimeen neuvotteluissa esillä olleet irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset.

Korkein oikeus on pitänyt mahdollisena työntekijän irtisanomista vielä neljä vuotta yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen (KKO 2009:72, äänestys 3–2). Tässä tapauksessa oli kysymys hoitovapaalla olleesta työntekijästä, jonka työsopimusta työnantaja ei olisi voinut päättää aiemmin rikkomatta perhevapaisiin liittyvää erityistä irtisanomiskieltoa. Nyt tutkittavana olevassa asiassa lienee vastaavasti ajateltavissa, ettei yritys voinut vedota työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:ssä edellytettyyn irtisanomisperusteeseen niin kauan kuin K:n myymälässä vielä oli – kunkin työntekijän irtisanomisaika huomioon ottaen – työtä tarjolla.

Vaikka yhteistoimintaneuvottelujen päättymisestä olisi kulunut jo kohtalainen aika, on oikeuskirjallisuudessa katsottu, että irtisanomiset ja muut työvoiman käytön vähentämistoimenpiteet kuuluvat aiemmin täytetyn neuvotteluelvoitteen piiriin, jos kysymys on yhä samasta asiasta. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon kaikki ne seikat, joista neuvotteluelvoitteen sisältö yhteistoimintalain 50 §:n nojalla koostuu, kuten harkittavien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Mikäli niissä on ennättänyt tapahtua ”riittävän merkittäviä” muutoksia, tulisi neuvottelut käydä uudelleen (ks. *Äimälä – Kärkkäinen*, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 248–249).

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että marraskuussa 2018 käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin perustuvat irtisanomiset ja muut vähentämistoimenpiteet ovat sinänsä toteutettavissa vielä loppuvuonna 2019. Yrityksen tulee kuitenkin selvittää, onko lähinnä toimenpiteiden vaikutuksissa ja/tai vaihtoehdoissa tapahtunut kuluneen vuoden aikana sellaisia muutoksia, joiden vuoksi olisi tarpeen käydä täydentävät neuvottelut ennen toimenpiteiden toteuttamiseen ryhtymistä.

## 2.4 Neuvottelujen osapuolet ja pääluottamusmiehen osallistuminen

Lähtökohtana on, että yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut käydään työnantajan ja lain 8 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan – kuten (pää)luottamusmiehen – kesken. Tätä yhteistoimintalain 46 §:n 1 momentista ilmenevää pääsääntöä toisaalta täydentää saman pykälän 2 momentti, jonka perusteella yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista *voidaan* käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Ratkaisun siitä, käydäänkö neuvottelut tällaisessa tilanteessa henkilöstön edustajan vai suoraan yksittäisten työntekijöiden kanssa, tekee työnantaja. Jos työnantaja päätyy jälkimmäiseen vaihtoehtoon, kullakin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Yhteistoimintalaissa tai sen esitöissä ei täsmennetä, kuinka suurta työntekijöiden joukkoa voidaan pitää edellä tarkoitettuin tavoin yksittäisinä työntekijöinä (ks. HE 254/2006, s. 60). Oikeuskirjallisuudessa ilmaisun on katsottu tarkoittavan ”enintään muutamaa” ja joka tapauksessa alle

kymmentä työntekijää (ks. *Lamponen*, Yhteistoimintalaki – kommentaari, 2016, s. 167–168 ja *Äimälä – Kärkkäinen*, emt. s. 228–229).

Nyt tutkittavana olevassa asiassa yhteistoimintaneuvottelujen vaikutus rajoittui yrityksen yhteen myymälään ja siellä työskennelleisiin kolmeen työntekijään. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut koskivat vain yksittäisiä työntekijöitä, minkä vuoksi ne voitiin käydä työnantajan ja asianomaisten työntekijöiden kesken. Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut selvitystä siitä, että kukaan kolmesta työntekijästä olisi vaatinut asiaansa käsiteltäväksi myös pääluottamusmies H:n kanssa. A:n, B:n ja C:n allekirjoituksillaan varmentamasta kokouspöytäkirjasta käy päinvastoin ilmi, etteivät he olleet pitäneet tämän läsnäoloa neuvotteluissa tarpeellisenä. H:n osallistumiselle neuvotteluihin ei näin ollen ole osoitettavissa yhteistoimintalaista johtuvaa perustetta.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei kuulu sen selvittäminen, oliko H:n osallistumisoikeus ollut perustettavissa jonkin yritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiin.

## 2.5 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen

Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), 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 §).

Kuulemisissa saatujen tietojen mukaan asiassa ei ole erimielisyyttä näiden säännösten noudattamisesta. Yhteistoiminta-asiamies on kuitenkin tutkinut asian käytettävissään olleen aineiston perusteella ja toteaa, että neuvottelumenettely täytti yhteistoimintalain 8 luvun säännöksissä asetetut vaatimukset.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei sitä vastoin käy ilmi, että neuvotteluissa olisi käsitelty yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentissa tarkoitettuja muutoksia. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on näitä irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tehtävä *tarvittavat* muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

## 2.6 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 kestoaika. 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, täytyvätkö 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 kulues-

sa 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**