



10.12.2019

1 (12)

DNro 23/1/2019

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

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva työnantaja noudattanut yhteistoimintalain työvoiman käytön vähentämistä koskevaa sääntelyä ennen joulukuussa 2017 toimeenpantua työvoiman käytön vähentämistä.

### **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 2.8. ja lisäselityksen 11.11.2019.

Selitysten mukaan yrityksen hallitus on päättänyt sekä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä tehokkuuden parantamiseksi että neuvottelujen perusteella tehdyistä toimenpiteistä. Yrityksen soveltaman työehtosopimuksen mukaan ei käytetä nimitystä ylempi toimihenkilö, vaan kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia kutsutaan toimihenkilöiksi. Yrityksessä ei ole valittu ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilöä. Luottamusmies on edustanut kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä. Luottamusmiehelle ei annettu neuvotteluesityksen lisäksi kirjallisesti muita tietoja ennen neuvotteluja, vaan tiedot annettiin ensimmäisessä neuvottelussa.

Työnantaja valmisteli lisäselityksen mukaan toimintojen uudelleenorganisointia ja tehostamista asiakaskäyttäytymisen muutoksen, teknisen kehityksen sekä toiminnan tehokkuutta kuvaavan silloisen toiminta-astetason pohjalta. Yrityksen kaikissa palveluissa hyödynnetään kattavasti yrittäjäryhmän keskitettyjä palveluja ja uusia sähköisiä toimintatapoja, jotka vapauttavat enemmän aikaa asiakkaille. Toimipisteiden sulkeminen ei ollut keskustelujen alla. Yritys on organisoitunut liiketoiminta-alueittain. Vähentämistarpeita kartoitettaessa lähtökohtana ovat olleet eri liiketoiminta-alueiden tilanteet, joskin työntekijät sijaitsevat eri toimipisteissä. Työntekijöiden potentiaali selvitettiin uusien roolien mukaisesti. Irtisanomisjärjestystä määriteltäessä otettiin huomioon jäljelle jääviin tehtäviin tarvittava ammattitaito, osaaminen, laaja-alaisuus ja potentiaalisuus.

Yrityksen lisäselityksen mukaan V-palvelujen ja S-palvelujen myynti organisoitiin uudelleen. Henkilöstövähennykset kohdentuivat merkittävimmin V-, S- ja K-palvelujen parissa työskenteleviin. Neuvottelujen alkaessa henkilöstövähennysten tarve oli enimmillään 30 henkilön irtisanominen tai osa-aikaistaminen ja enimmillään 10 henkilön työsopimuksen ehtojen olennainen muutos. Neuvottelujen lopputulemana 19 henkilön toistaiseksi voimassa ollut työsuhde päättyi ja vain yhdelle henkilölle esitettiin työsopimuksen olennaista muutosta. Näistä yhdeksän irtisanottiin ja kymmenen irtisanoutui ja teki tukipakettisopimuksen. Osa-aikaistettuja tai lomautettuja ei ollut. Yhden työntekijän työsuhteen ehdot olisivat muuttuneet oleellisesti, mutta hän irtisanoutui ja teki tukipakettisopimuksen. Myös tämä osoittaa, että neuvotteluissa on kuunneltu luottamusmiehiä, ja heidän näkökantansa on otettu huomioon vähennystarpeesta päätettäessä.

Luottamusmiehet eivät yrityksen lisäselityksen mukaan tuoneet neuvottelujen aikana esille, etteivät he olisi saaneet riittävästi tietoa. He eivät myöskään pyytäneet lisäselityksiä, vaikka tähän olisi ollut mahdollisuus. Yritys on ilmoittanut kommentoidessaan väitettä, että neuvotteluissa ei olisi otettu huomioon mahdollisia eläköityviä henkilöitä ja näiden vaikutusta neuvottelujen lopputulemaan, että työnantajalle ei ole oikeutta kysyä henkilön aikomuksesta jäädä eläkkeelle, joten eläköityvistä ei ollut selkeää käsitystä.

Lisäselityksen mukaan varsinainen henkilöstövähennysten määrä tiedettiin vasta neuvottelujen päätteeksi, mikä osoittaa, että neuvottelut olivat aidot. Vasta tämän jälkeen päätettiin myös toimipisteiden K-palveluaikojen muutoksista, jotka astuivat voimaan 1.3.2018 alkaen. Yrityksen toimitusjohtaja ja varatoimitusjohtaja ovat antaneet pääluottamusmiehelle tiedoksi hallituksen päätöksen toimenpiteistä heti hallituksen kokouksen jälkeen 23.11.2017. Koko henkilöstölle järjestettiin 28.11.2017 yhteinen tiedotustilaisuus. Tämän jälkeen saman päivän aikana henkilöt saivat tietää esimiehensä kanssa käydyssä keskustelussa työsuhteensa muutoksista. Työntekijällä oli 10 päivän harkinta-aika päättää, ottaako tukipaketin ja irtisanoo itsensä vai tuleeko irtisanotuksia. Irtisanotuille tarjottiin määräaikaista työtehtäviä mm. K-palveluissa siirtymävaiheen aikana. Vain kaksi henkilöä irtisanotuista otti tehtävän vastaan. Takaisinottovelvollisuuden piirissä olivat ne henkilöt, jotka valitsivat työnantajan irtisanomisen. Henkilöille annettiin kohtuullinen harkinta-aika päättää, ottaako vastaan tarjotun tehtävän vai ei. Näistä tarjotuista tehtävistä ja niistä kieltäytymisistä on toimitettavissa sähköpostidokumentit.

#### Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan työnantajan ilmoittamat perusteet suunnitelluille toimenpiteille ovat olleet finanssialan murros ja sen seurauksena ilmoitettu tehostamisohjelma kannattavuuden ja vakavaraisuuden ylläpitämiseksi. P-yritys on sulautunut 31.3.2017 yritykseen, minkä seurauksena huhtikuun alussa 2017 yritykseen siirtyi kymmenittäin (Tarkka määrä ei ole tiedossa.) P-yrityksen toimihenkilöitä. Yritys aloitti yhteistoimintaneuvottelut puolen vuoden päästä sulautumisesta, joten sulautuminen on saattanut olla todellinen syy vähentämisen neuvotteluille, mutta sitä ei ole tuotu laisinkaan esille.

Kuulemisessa on tuotu esille, että työnantaja ei antanut riittäviä tietoja eivätkä luottamusmiehet osanneet niitä vaatia työsuhteiden laadusta. Neuvottelut eivät ole olleet aidot, eikä neuvottelijoille ole annettu oikea-aikaista ja riittävästi tietoa vähennyssuunnitelmista. Työnantaja oli niputtanut kaikkien toimipisteiden työt ja vähentämistarpeen vain kolmeen liiketoimintayksikköön. Suurin määrä henkilöitä vähennettiin H-toiminnoista. Työnantaja ei yhteistoimintaneuvotteluissa mitenkään eritellyt eri tehtäviä vähennyssuunnitelmien osalta. Tämä teki neuvottelemisen sekä vaihtoehtojen ja lievennysten esittämisen käytännössä lähes mahdottomaksi. Luottamusmiehet eivät tieneet yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, ketkä kaikki ja missä tehtävissä olivat erinäisillä työvapailla tai jäämässä lähitulevaisuudessa esim. eläkkeelle. Luottamusmiehet tiedustelivat vapailla olevien tai lähtevien henkilöiden vaikutuksesta irtisanottavien määrään, jolloin he saivat vastaukseksi: "Nämä ovat sitten vain till." Luottamusmiehet eivät todellisuudessa tieneet, miten he olisivat edes voineet esittää lievennyksiä tai vaihtoehtoja työsuhteiden päättymisille.

Kuulemisen mukaan samoihin aikoihin tai hieman ennen oli palkattu 16 työntekijää määräaikaiksi (ilman sijaisuusperustetta) juuri K-tehtäviin, vaikka niissä oli tarve huomattaviin työvoiman vähennyksiin. Työnantajalla tulisi olla suunnittelu- ja ennakoitivelvollisuus työvoiman suhteen. Luottamusmiehet eivät tieneet myöskään edes sitä, mitä työnantaja oli suunnitellut määräaikaisten työntekijöille.

Ainakin kahdeksan määräaikaisen työsopimukset jatkuivat vielä sen jälkeen, kun irtisanottujen työnteko päättyi ilman työntekovelvoitetta joulukuun 2017 alussa.

Luottamusmiehet eivät kuulemisen mukaan kyenneet neuvotteluissa aidosti tuomaan näkökantojaan esille, sillä heille ei kerrottu suunnitelmista muuta kuin aiemmin mainitulla ylätasolla. Mitkä työt käytännössä vähenisivät ja kuinka paljon, siitä ei voitu neuvotella, koska yritys ei antanut sellaista yksityiskohtaista oleellista tietoa suunnitelmistaan. Yritys ilmoitti yhteistoimintaneuvotteluissa, että H-toiminnasta suunnitellaan vähennettäväksi 20-23 henkilöä, mutta se ei kertonut, missä tehtävissä ja missä toimipisteissä ja missä suhteessa työ tulisi pysyvästi vähenemään. Suuri määrä määräaikaisia henkilöitä työskenteli H-toimintojen K-palveluissa. Yritys ei suostunut em. oleellisesta asiasta tarkemmin neuvottelemaan, saatikka edes kertomaan, miten suhdeluku 16 määräaikaista ja 20–23 toimihenkilön vähennyssuunnitelma vaikuttaisi jatkossa koko toimintaan ja jäljellä olevien työmäärään ja tehtäviin. Luottamusmiesten mukaan yrityksellä oli lisäksi tiedossa ainakin parin–kolmen henkilön tarkka eläkkeelle jääminen neuvotteluiden aikoihin. Luottamusmiehet toivat neuvotteluissa esiin, että heidän näkemyksen mukaan palveluita ei kyetä hoitamaan suunnitellun kokoisella henkilöstöllä.

Kuulemisen mukaan yhteistoimintamenettelyn seurauksena ainakin kahdenkymmenen toistaiseksi voimassa olevan henkilön työsuhde päätettiin. Ne, joihin irtisanominen kohdistui, saivat hieman miettimisaikaa tukipaketin ja irtisanomisilmoituksen valinnan välillä. Luottamusmiesten jälkikäteen keräämien tietojenkin mukaan noin 9 tai 10 henkilöä tuli irtisanotuksi ja loput irtisanoutuivat itse tukipaketin saadaksesen. Eräs perhevapaalla oleva henkilö irtisanottiin myöhemmin toukokuussa hänen ollessa palaamassa perhevapaalta. Koska työnantaja ei antanut tarkkoja lukuja eikä kertonut, ketkä olivat ottaneet tukipaketin ja ketkä tulleet irtisanotuksi, luottamusmiehet eivät kyenneet seuraamaan, noudatettiinko uudelleensijoitus- tai takaisinottovelvoitteita.

Kuulemisessa on vielä tuotu esille, että vähennettävien määrä oli liian suuri, koska useat irtisanotut saivat kutsun määräaikaisiin kuukauden-parin pituisiin tehtäviin pian irtisanomisensa jälkeen. Yritys palkkasi jälleen uusia määräaikaisia henkilöitä samoihin tehtäviin, joista työntekijöitä oli juuri irtisanottu. Yritys väitti luottamusmiehille, että irtisanotut kieltäytyivät tarjotusta työstä.

Kuulemisen loppuksi on ilmoitettu, että työnantajan soveltaman työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehet edustavat kaikkia henkilöstöryhmiä, joihin ko. työehtosopimusta noudatetaan. Näin ollen ylemmillä toimihenkilöillä ei ole ollut edustajaa neuvotteluissa, koska he ilmeisesti eivät ole valinneet yhteishenkilöä.

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

Yritys on toimittanut yhteistoimintaneuvottelujen esityksen ja pöytäkirjat liitteineen, ilmoituksen TE-toimistolle, toimintasuunnitelman ja toimihenkilöiden luottamusmiehen valintaa koskevan ilmoituksen sekä hallituksen kokousten 29.8., 26.9. ja 23.11.2017 pöytäkirjan otteet ja otteisiin liittyvät liitteet. Yritys on toimittanut lisäksi listauksen lakkautetuista tehtävistä, tukipaketin ottaneista ja irtisanotuista työntekijöistä sekä uusista työsopimuksista 1.6.2017–31.1.2018. Yritys on toimittanut myös listan johdoryhmään kuuluneista sekä selvityksen toimipisteiden aukioloajoista ennen ja 1.3.2017 alkaen ja niiden työntekijöistä sekä tukipakettisopimuksen mallin.

## **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 työ sopimuslain (55/2001) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli lain soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehdyn irtisanomisen perusteiden) arviointi sekä työehtosopimusten valvonta ja tulkinta.

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

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

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

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Työnantajan soveltamaan työehtosopimukseen sisältyvässä yhteistoimintasopimuksessa ei ole sovittu poikettavaksi yhteistoimintalaista.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin yritys on lakkauttanut 19 tehtävää ja irtisanonut joulukuussa 2017 yhdeksän työntekijää tuotannollisilla perusteilla.

### **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 jo harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla (YTL 44 §:n 1 mom.).

### **Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 ja 8 §)**

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §:n 1 mom.). Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 43) on mainittu: "Yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä. --- Yrityksen henkilöstö koostuu yleensä "työntekijöistä", "toimihenkilöistä" ja "ylemmistä toimihenkilöistä". Nämä kolme ryhmää muodostavat säännönmukaisesti yrityksen yhteistoimintalaissa tarkoitetut henkilöstöryhmät." Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työ sopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita joko kahdeksi vuodeksi tai myös yksittäistä neuvottelua varten. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajaa, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §.)

Yrityksen ylin johto ja työntekijät, joiden työtehtäviin kuuluu edustaa työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa, jäävät henkilöstöryhmien ulkopuolelle, mutta he kuuluvat muutoin yhteistoimintamenettelyjen piiriin. Oikeuskirjallisuudessa on perusteltu työnantajan edustajien jäämistä henkilöstöryhmien ulkopuolelle sillä, että asetelma muistuttaisi itsekontrahtointia eli neuvottelua itsensä kanssa, jos työnantaja edustavat työntekijät olisivat neuvottelutehtäviensä ohella henkilöstöryhmien jäseniä. Kun yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee henkilöstöryhmien ulkopuolista johtoa tai työnantajan

edustajia työntekijöinä, työnantajan on neuvoteltava ko. asiasta myös heidän kanssaan. (Äimälä-Kärkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 58).

Yrityksen soveltaman työehtosopimuksen allekirjoittajina ovat työntekijäpuolella toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden ammattijärjestöt. Työehtosopimuksen liitteenä on alan toimihenkilöiden edustajaa koskeva luottamusmiessopimus ja ylempiä toimihenkilöitä koskeva yhteyshenkilösopimus. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen Luottamusmiessopimuksen 2 §:n 2.-kohdan mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden keskuudestaan valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä. Lisäksi luottamusmiessopimuksessa on mainittu, että esimiestehtävissä toimivia toimihenkilöitä koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan yrityksen ja esimiehen tai esimiesten erikseen valitseman edustajan välillä, jolloin em. edustajaan noudatetaan neuvottelevan luottamusmiehen asemaa koskevia määräyksiä. Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen Yhteyshenkilösopimuksen 4 §:n mukaan yhteyshenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia edustamiensa YTN:ään järjestäytyneiden henkilöiden edustajana mm. yhteistoimintalain mukaisia asioita koskevissa neuvotteluissa.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä ei ole valittu ko. alan ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilöä ja luottamusmies on edustanut kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä.

Kuulemisen mukaan luottamusmiehet edustavat työnantajan soveltaman työehtosopimuksen mukaan kaikkia henkilöstöryhmiä, joihin ko. työehtosopimusta noudatetaan. Näin ollen ylempillä toimihenkilöillä ei ole ollut edustajaa neuvotteluissa, koska he ilmeisesti eivät ole valinneet yhteyshenkilöä.

Yhteistoimintaneuvottelut on neuvotteluesityksen mukaan käynnistetty tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvillä perusteilla ja niiden piirissä on koko henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluesitys on annettu tiedoksi toimihenkilöiden luottamusmies LO:lle, joka oli valittu toimihenkilöiden pääluottamusmieheksi vuosille 2015–2017 ja jonka toimialue oli yrityksen päätoimipiste sekä Ko- ja Ju- toimipisteet. Hänen varaluottamusmiehensä on ollut em. ilmoituksen mukaan KT. Neuvotteluihin on pöytäkirjojen mukaan osallistunut henkilöstön puolesta pääluottamusmies LO ja varaluottamusmies KT sekä työsuojeluvaltuutettu. Työnantajan edustajana ovat toimineet neljässä ensimmäisessä neuvottelussa varatoimitusjohtaja TM ja henkilöstöjohtaja TV/TL ja viimeisessä neuvottelussa varatoimitusjohtaja TM ja HR-asiantuntija EL.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on käynyt yhteistoimintaneuvottelut toimihenkilöiden osalta heidän luottamusmiehensä kanssa YTL 46 §:n 1 momentin mukaisesti. Ylemmät toimihenkilöt eivät ole valinneet työehtosopimuksen tarkoittamaa yhteyshenkilöä tai yhteistoimintaedustajaa eivätkä he ole osallistuneet neuvotteluihin henkilökohtaisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arvioinnissa, onko toimihenkilöiden luottamusmies voinut edustaa neuvotteluissa myös ylempiä toimihenkilöitä, on kyse yhteistoiminta-asiamiehen toimivallan ulkopuolelle jäävästä työehtosopimuksen luottamusmiessopimusten tulkinnasta. Työnantajan edustajana neuvotteluihin on osallistunut johtoryhmään kuulunut henkilöstöjohtaja TV/TL, jonka tehtävä on neuvottelujen perusteella lakkautettu. TV/TL ei ole yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan voinut neuvotteluissa kuulua samanaikaisesti ko. neuvottelujen piirissä oleviin, joten työnantaja on laiminlyönyt hänen osaltaan YTL 8 luvun 45–51 §:n mukaisen neuvotteluvollisuutensa.

### **Neuvotteluesityksen ja tietojen antaminen (YTL 45 ja 47 §)**

YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille

- 1) tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan on annettava em. tiedot neuvotteluesityksen liitteenä, ja sen jälkeen saadut tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Työnantaja on antanut 2.10.2017 neuvotteluesityksen, jonka mukaan neuvottelujen aiheena on työvoimankäytön vähentäminen tuotannollisilla ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvillä syillä. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvottelut ovat alkaneet 9.10.2017.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on annettu ajallisesti ja sisällöllisesti YTL 45 §:n mukaisesti.

Yrityksen hallitus on kokouksessaan 26.9.2017 käsitellyt yrityksen tehostamissuunnitelmaa ja päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Tehostamissuunnitelmassa on esitetty liikevoiton euromääräinen lisäystavoite ja toiminnan kasvuprosentti sekä eri kululajien, ml. henkilöstökulujen vähentämistavoite eli 30 henkilötyövuoden vähentäminen. Lisäksi suunnitelmassa on esitetty tietoja yrityksen kannattavuudesta, kuluista, toiminta-asteesta sekä työtehtävien toteutuneesta määrästä ja työmäärästä henkilötyövuosina. K-palveluiden osalta on esitetty työvoiman tarve toimipisteittäin 7,5 ja 6 tunnin työajalla. Suunnitelmassa on esitetty myös välittömiä toimenpiteitä, joina on mainittu mm. henkilöstöön kohdistuvan säästötarpeen kohdentaminen ja henkilöstösuunnittelu, toimipisteiden kustannussäästöarviointi profiloinnin perusteella, muiden kuluerien tarkastelu, myynnin johtaminen ja muutun työnkuvan käytäntöön vienti.

Neuvotteluesityksessä on lueteltu aiottujen toimenpiteiden tuotannollisina ja toiminnan uudelleenjärjestelyn perusteina yleisen taloustilanteen ja alan toimintaympäristön muuttumiseen liittyviä muutoksia, kuten mm. teknologinen kehitys ja sen mukanaan tuomat digitaaliset palvelut, automaatio ja robotiikka. Em. syiden vuoksi yrityksen on sopeutettava toimintaansa tehokkuuden ja kilpailukyvyyn varmistamiseksi. Toiminnan uudelleenjärjestelysuunnitelma pitää sisällään suunnitelmia toimintojen tehostamisesta, tehtävien ja toimenkuvien uudelleenjärjestelyistä ja olennaisista muutoksista sekä osan työtehtävien lakkauttamisesta päällekkäisyyksien vuoksi. Osana suunnitelmaa on toimipisteverkostotarkastelu ja niiden profilointi asiakastarpeita vastaaviksi. Suunnitelmat voivat johtaa enimmillään noin 30 henkilön irtisanomiseen tai osa-aikaistamiseen ja noin 10 henkilön työsopimuksen ehtojen olennaiseen muuttumiseen. Irtisanomisjärjestystä määriteltäessä otetaan huomioon jäljelle jäävissä tehtävissä tarvittava ammattitaito, osaaminen, laaja-alaisuus ja potentiaalisuus. Mahdolliset työvoiman vähentämistoimenpiteet toteutettaisiin aikaisintaan viikolla 48.

Yrityksen lisäselityksen mukaan luottamusmiehelle ei annettu neuvotteluesityksen lisäksi kirjallisesti muita tietoja ennen neuvotteluja, vaan tiedot annettiin ensimmäisessä neuvottelussa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys sisältää YTL 47 §:n 1 momentin 2–4 -kohdissa tarkoitetut tiedot. Työnantajalla on neuvotteluesityksen sanamuodon mukaan ollut uudelleenjärjestelysuunnitelma, joka on pitänyt sisällään suunnitelmia mm. toimintojen tehostamisesta, toimipisteverkon tarkastelusta ja toimipisteiden profiloinnista, joista on aiheutunut henkilöstövaikutuksia kuten tehtävien ja toimenkuvien uudelleenjärjestelyjä ja lakkauttamisia päällekkäisyyksien vuoksi. Tehostamissuunnitelman keskeiset tiedot ovat olleet työnantajan käytettävissä hallituksen kokouksessa 26.9.2017. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1-kohdassa tarkoitetun velvollisuutensa, kun työnantaja ei ole antanut ennen neuvotteluja käytettävissään olleita tietoja suunnittelemansa uudelleenorganisoinnin sisällöstä. Työnantaja on esittänyt 17.10.2017 neuvottelussa henkilöstöresurssointia koskevan toimintokohtaisen suunnitelman ja suunnitelman K-palvelujen aukioloaikojen supistamisesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, olisiko työnantajan tullut antaa nämä tiedot neuvottelujen alussa, kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan laintulkinta- 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 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintasuunnitelma (YTL 49 §).

Yritys on ilmoittanut 3.10.2017 paikalliselle TE-toimistolle alkavista yhteistoimintaneuvotteluista sähköpostilla. Neuvotteluesityksen mukaan työvoiman vähentämistarve on ollut noin 30 työntekijän irtisanominen tai osa-aikaistaminen ja enintään 10 työntekijän työsuhteen ehtojen olennainen muuttaminen. Työnantaja on esittänyt ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 9.10.2017 työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta YTL 48 §:n mukaisesti TE-toimistolle ja esittänyt sisällöllisesti YTL 49 §:n mukaisen toimintasuunnitelman neuvottelujen alussa.

### **Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50)**

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

- 1) toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
- 2) toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja
- 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §).

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) mukaan neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluvien määrä sekä eläkeratkaisut.

Yrityksen lisäselityksen mukaan työnantaja valmisteli toimintojen uudelleenorganisointia ja tehostamista. Varsinainen henkilöstövähennyksen määrä tiedettiin vasta neuvottelujen päätteeksi. Vasta tämän jälkeen päätettiin myös toimipisteiden K-palveluaikojen muutoksista. V-palvelujen ja S-palvelujen myynti organisoitiin uudelleen. Henkilöstövähennykset kohdentuivat merkittävimmin V-, S- ja K-palvelujen parissa työskenteleviin. Yritys on ilmoittanut kommentoidessaan väitettä, että neuvotteluissa ei olisi otettu huomioon mahdollisia eläköityviä henkilöitä ja näiden vaikutusta neuvottelujen lopputulemaan, että työnantajalle ei ole oikeutta kysyä henkilön aikomuksesta jäädä eläkkeelle, joten eläköityvistä ei ole ollut selkeää käsitystä.

Kuulemisen mukaan luottamusmiehet eivät kyenneet neuvotteluissa aidosti tuomaan näkökantojaan esille, sillä heille ei kerrottu suunnitelmista muuta kuin ylätasolla. Mitkä työt käytännössä vähenisivät ja kuinka paljon, siitä ei voitu neuvotella, koska yritys ei antanut sellaista yksityiskohtaista oleellista tietoa suunnitelmistaan. Yritys ilmoitti yhteistoimintaneuvotteluissa, että H-toiminnasta suunnitellaan vähennettäväksi 20-23 henkilöä, mutta se ei kertonut, missä tehtävissä ja missä toimipisteissä ja missä suhteessa työ tulisi pysyvästi vähenemään. Työnantaja oli niputtanut kaikkien toimipisteiden työt ja vähentämistarpeen vain kolmeen liiketoimintayksikköön. Suurin määrä henkilöitä vähennettiin H-toiminnoista. Luottamusmiehet eivät tieneet yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, ketkä kaikki ja missä tehtävissä olivat erinäisillä työvapailla tai jäämässä esim. lähitulevaisuudessa eläkkeelle. Luottamusmiehet tiedustelivat vapailla olevien tai lähtevien henkilöiden vaikutuksesta irtisanottavien määrään, jolloin he saivat vastaukseksi: ”Nämä ovat sitten vain till.” Työnantaja oli palkannut samoihin aikoihin tai hieman ennen 16 työntekijää määräaikaiksi juuri K-tehtäviin, vaikka niissä oli tarve huomattaviin työvoiman vähennyksiin. Yritys ei suostunut em. oleellisesta asiasta tarkemmin neuvottelemaan, saatikka edes kertomaan, miten suhdeluku 16 määräaikaista ja 20–23 toimihenkilön vähennys-suunnitelma vaikuttaisi jatkossa koko toimintaan ja jäljellä olevien työmäärään ja tehtäviin. Luottamusmiesten mukaan yrityksellä oli lisäksi tiedossa ainakin parin–kolmen henkilön tarkka eläkkeelle jääminen yhteistoimintaneuvotteluiden aikoihin. Luottamusmiehet eivät todellisuudessa tieneet, miten he olisivat edes voineet esittää lievennyksiä tai vaihtoehtoja työsuhteiden päättymisille. He toivat neuvotteluissa esiin, että heidän näkemyksen mukaan palveluita ei kyetä hoitamaan suunnitellun kokoisella henkilöstöllä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käsitelty neuvottelujen perusteita ja vaikutuksia lyhennettynä seuraavasti:

#### 9.10.2017

- Työnantajan edustaja esitteli suunniteltujen tehostamistoimenpiteiden taustat ja perusteet, joiden pohjalta käytiin aktiivista keskustelua. Sovittiin, että seuraavaan tapaamisessa käydään tarkemmin läpi toimintastetta, henkilöstön määrää toimipisteittäin ja liiketoiminta-alueittain, FTE-tunnuslukua, toimipisteprofilointia, laskelmissa käytettyä x-dataa, osaamisvaadetta, asiakasajan lisäämistä ja henkilöstövähennysten aikataulutusta.
- Henkilöstön edustajat esittivät kannanottona, että eivät hyväksy vähennystarpeen perusteiksi digitalisointia ja teknologiakehitystä, koska muutokset toteutuvat kentän toiminnan kannalta tulevaisuudessa ja vaikutusten arviointi on tässä vaiheessa lähes mahdotonta asiakaspalvelutyön näkökulmasta.
- Pöytäkirjan liitteessä on esitetty mm. tarkemmat perusteet tehostamistoimenpiteille, jossa on mainittu strategisiin tavoitteisiin pääsyn edellyttämä liikevoiton lisäys sekä henkilöstö- ja muiden kulujen vähentämismäärät. Henkilöstön vähennysmääränä on mainittu 30 henkilötyövuotta. Lisäksi liitteessä on esitetty henkilötarve K-palveluissa 7,5 ja 6 tunnin työajalla eri toimipisteissä.
- Uudelleenjärjestely kohdistuisi toteutuessaan koko pankin henkilöstöön. Suunnitelmat voivat toteutuessaan johtaa enimmillään noin 30 henkilön irtisanomiseen tai osa-aikaistamiseen ja enimmillään noin 10 henkilön työsopimuksen ehtojen olennaiseen muuttumiseen tuotannollisilla tai toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvillä perusteilla.
- Jos työnantaja päättää irtisanomisista tai osa-aikaistamisista, ne toteutettaisiin aikaisintaan viikolla 48. Mahdolliset työsuhteen ehtoihin vaikuttavat toimenkuvien ja tehtävien muutokset toteutetaan samassa aikataulussa.

#### 17.10.2017

- Käsitelty tuottavuutta sekä kulujen ja hinnoittelun toteutumaa syyskuulta 2017 verrattuna muiden alan yritysten tuottavuusmittariston arvoihin. Kulurakennetta tullaan tarkastelemaan kokonaisuutena seuraavissa neuvotteluissa.
- Toimipisteprofiloinnin valmistelu  
Työnantaja on käynnistänyt suunnitelman K-palvelujen aukioloaikojen supistamisesta edelleen esim. niin, että Ko-, Va- ja Ju-toimipisteissä K-palveluja tarjottaisiin kahtena päivänä viikossa, L- ja N-toimipisteissä kolmena päivänä viikossa ja J-toimipisteessä päivittäin, mutta supistaen aukioloaikaa. Tavoitteena on mitoitaa K-palvelujen saatavuus asiakastarpeita vastaavalle tasolle.
- Pöytäkirjan liitteissä on pohjaesitys K-palvelujen tarjoamisajoista toimipisteittäin 1.3.2018 alkaen.
- Selvitykset edellisessä kokouksessa esillä olleisiin taustamateriaaleihin  
FTE-tunnusluku mittaa työssä käyvän henkilöstön määrän kokoaikaisiksi muunnettuna kauden päättyessä. Henkilöstön määrä syyskuun lopussa on ollut x henkilöä, paikalla x henkilöä, poissa 8 henkilöä ja FTE y. Henkilöstön määrä toimipisteittäin ja liiketoimintoittain lokakuussa 2017 esitetty liitteessä.
- Käsitelty asiakasajan lisäämistä henkilötyövuosina ja FTE-tunnusluvun mukaan raportin perusteella. Raportista on rajattu myyntityössä oleva henkilöstö pois.
- Käsitelty osaamistarpeiden muutoksia ja todettu uudenlaisen ennakoivan toimintamallin valmistelun olevan vielä kesken. Pyritään avaamaan osaamisen ja työn muuttumisen tulevaisuuden näkymää seuraavassa neuvottelussa.
- Henkilöstöresurssoinnin suunnittelu
  - Hallinto- ja esimiestehtävissä päällekkäisten tehtävien ja organisoinnin tehostamisen kautta työnantajan arvioima vähennysmäärä kohdistuisi 4–6 henkilöön. Ryhmä koostuu 22 henkilöstä.
  - Työnantajan suunnitelmissa on vähentää H-toiminnasta 20–23 henkilöä ja Y-toiminnasta 1–2 henkilöä.
  - Osa-aikaistamiset kohdistuisivat ensisijaisesti K-palvelutyöhön.
  - Työtehtävien olennainen muuttaminen voi olla vaihtoehdona irtisanomiselle, ja niitä voi sisältyä edellä oleviin arvioihin henkilöstömääristä.
  - Pöytäkirjan liitteessä olevan henkilöstöresursointi suunnitelman mukaan supistettaisiin kaikkien toimipisteiden aukioloaikoja, V-palveluiden myyntiä vähennettäisiin ja S-palvelujen toimintaa uudistettaisiin.

#### 25.10.2017

- Työnantaja suunnittelee supistavansa K-palveluiden aukioloaikoja, mitkä toteutuisivat aikaisintaan 1.3.2018
- Keskusteltiin työnantajan suunnitelmasta henkilöstömäärän vähentämiseksi, henkilömäärän kohdentumisesta. Nyt voimassa olevien määräaikaisten työsuhteiden ennenaikaisesta päättämisestä voidaan osapuolten kesken sopia.
- Henkilöstön edustajien mukaan irtisanottavien määrän mitoitusta tulee miettiä tarkoin toimintojen turvaamiseksi. Määräaikaaisia työsuhteita ei voida rekrytoida samanaikaisesti kuin vakituisessa työsuhteessa olevia irtisanotaan. Luottamusmies LO toi esille, että työnantajan suunnitelmissa oleva vähennysmäärä on liian suuri huomioiden, että samaan aikaan mikään työ K-työtä lukuun ottamatta ei vähene.

### 31.10.2017

- Suunnitelma henkilöstömäärän vähentämiseksi  
Keskusteltiin työnantajan suunnitelmista, jotka liittyvät tehtävien uudelleen organisointiin, toimipisteiden profilointiin sekä päällekkäisten työtehtävien poistamiseen. Todettiin, että neuvotteluosapuolilla on suuret näkemyserot vähennysten perusteista ja irtisanottavien työsuhteiden määrästä.
- Luottamusmies LO totesi, että henkilöstölle on syntynyt mielipahaa ilmoituksesta, jossa on kerrottu nimeytyissä palveluissa työskentelevän määräaikaisen toimihenkilön osaamisen laajentamisesta uusiin tehtäviin yt-neuvottelujen aikana.

### 14.11.2017

- Selvitys muista tehostamistoimenpiteistä: Esitetty työnantajan suunnitteleminen muiden tehostamistoimenpiteiden kustannussäästöjä.
- Työtehtävien muutokset  
Työnantaja on suunnitellut tiimirakenteisiin mahdollisia muutoksia 1.1.2018 alkaen. Työtehtäviin voi tulla muutoksia, mutta työtehtävien oleellisten muutosten määrä jää vähäiseksi.
- Osapuolet eivät päässeet yksimielisyyteen henkilöstövähennysten kohteena olevan henkilöstön määrästä.

Yhteistoimintaneuvottelujen perusteita ja vaikutuksia on käsitelty neuvotteluissa edellä kuvatusti. Työnantaja on esittänyt neuvotteluissa useita laajoja liitetiedostoja, jotka ovat sisältäneet keskeisiä tietoja neuvottelujen kannalta. Työnantaja on esittänyt 17.10.2017 neuvottelussa suunnitelman henkilöstöresursoinnista, joka on sisältänyt vähennystarpeen toiminnoittain. Yrityksen selityksen mukaan sen toiminta oli organisoitu toiminnoittain, joskin työntekijät sijaitsivat eri toimipisteissä. Työnantaja suunnitteli toimipisteiden aukioloaikojen supistamista, millä oli vaikutusta ainakin K-palvelujen työn määrään eri toimipisteissä. Työnantaja suunnitteli myös hallinto- ja esimiestehtävien sekä S- ja V-palvelujen uudelleenorganisointia, mutta pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, mitkä tehtävät vähentyivät ja kuinka paljon sekä missä toiminnoissa ja/tai toimipisteissä suunnitelmien mukaan.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole käsitelty edellä kuvattua tarkemmin käsitelty työnantajan suunnitteleman tehostamisohjelman perusteita ja niistä aiheutuvia vaikutuksia eli työn vähentymistä eri toiminnoissa ja eri tehtävissä sekä eri toimipisteissä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko neuvottelujen perusteita ja vaikutuksia käsitelty YTL 50 §:ssä säädetyllä tavalla kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi pöytäkirjojen mukaan toteamalla yhden johtajan tehtävän olevan avoinna. Lisäksi työnantaja on ilmoittanut, että yritysryhmän J-paikkakunnalla avautuvista työtehtävistä tiedotetaan.

Yrityksen hallitus on käsitellyt tehokkuussuunnitelmaa kokouksessaan 29.8.2017 ja päättänyt, että seuraavaan kokoukseen tuodaan päätösesitys mahdollisten yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta syksyn aikana. Hallitus on päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta 26.9.2017. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on tiennyt työvoiman vähentämisestä käynnistettävistä yhteistoimintaneuvotteluista siten jo elokuusta 2017 alkaen.

Yritys on solminut seuraavat määräaikaiset työ sopimukset syyskuu 2017–tammikuu 2018:

Työntekijä	Työsuhde alkoi	Päättymispäivä	Työaika	Toimipiste	Peruste
AV	1.9.2017	31.5.2018	Osa-aik.	J	Määräaik. jatko
SP	18.9.2017	31.1.2018	Kokoaik.	J	Uusi
KR	1.10.2017	31.1.2018	Kokoaik.	L	Määräaik. jatko
HM	1.10.2017	30.9.2018	Kokoaik.	N	Määräaik. jatko
JL	2.10.2017	31.3.2018	Osa-aik.	J	Uusi määräaik., ed. päättyi 31.8.
NV	1.11.2017	31.5.2018	Kokoaik.	J	Määräaik. jatko
BY	8.1.2018	31.12.2018	Kokoaik.	L	Uusi

Työntekijät on palkattu hoitovapaalla, sairauslomalla tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien sijaisiksi. Määräaikaisten työsuhteita on jatkettu yhteistoimintaneuvottelujen aikana eli 7.10.–14.11.2017, ja kahta niistä on jatkettu jopa 31.5. ja 30.9.2018 asti.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että edellä mainittuja yhteistoimintaneuvottelujen aikana vapautuneita työtehtäviä olisi käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluesityksessä on mainittu irtisanomisten lisäksi vaihtoehtona myös osa-aikaistaminen. Pöytäkirjoista ei löydy mainintoja, että neuvottelujen aikana olisi selvitetty vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ssä säädetyn velvollisuutensa käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty pöytäkirjojen mukaan vaihtoehtoina vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi työterveyshuollon muutostukivalmennuksia sekä lakisääteistä uravalmennusta ja työnantajan tarjoamaa tukipakettimallia.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ko. vaihtoehtojen käsittely vastaa YTL 50 §:ssä säädettyä.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaan (YTL 16 §:n 7 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty edellä tarkoitettuja muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 16 §:n 6 momenttia, jos tarvittavia muutoksia ei ole käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa.

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

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja tulee käydä vähintään kuuden viikon ajan (YTL 51 §:n 2 mom.). Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62; pdf-versio) on mainittu neuvotteluajan laskemisesta seuraavaa: "Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaisi kalenteripäiviä ja aika laskettaisiin ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien."

Viimeisen yhteistoimintaneuvottelun, joka oli 14.11.2017, pöytäkirjaan on kirjattu:

*"Yhteistoimintaneuvottelut on käyty yt-lain mukaisesti ja ne voidaan yhteisellä sopimuksella päättää. Työnantaja tekee päätöksen neuvottelujen pohjalta kuuden viikon vähimmäisneuvotteluajan päätyttyä 20.11.2017."*

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan edellä esitetystä viimeisen neuvottelun pöytäkirjan kirjauksesta ei käy selvästi ilmi, että osapuolet olisivat sopineet YTL 51 §:n 2 momentissa säädetystä kuuden viikon vähimmäisneuvotteluajasta poikkeamisesta. Yhteistoimintaneuvotteluja on pöytäkirjojen mukaan käyty 9.10.–14.11.2017 eli 5 viikon ja 2 päivän ajan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, mistä neuvotteluosapuolet ovat sopineet 14.11.2017 neuvottelussa, kuuluu tuomioistuimelle näyttökysymyksenä. Näyttövelvollisuus yhteistoimintalain mukaisen ajallisen neuvotteluelvoituksen täyttämistä on työnantajalla.

Yrityksen hallitus on päättänyt 23.11.2017 yhteistoimintaneuvottelujen perusteella toteuttavista muutoksista ja työvoiman käytön vähentämisestä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut on käyty oikea-aikaisesti eli ennen työnantajan päätöksentekoa (YTL 44 §:n 1 mom.)

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

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoituksen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Ilmoituksessa tulee käydä ilmi irtisanottavien, osa-aikaistettavien ja lomautettavien määrät henkilöstöryhmittäin sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen työvoiman vähentämistä koskevan päätöksensä.

Yhteistoiminta-asiamies on 24.10.2019 kirjeessään pyytänyt yritystä toimittamaan YTL 53 §:ssä tarkoitetun selvityksen. Yritys on toimittanut em. selvityksenä hallituksen kokouksessa 23.11.2017 hyväksytyyn tehostamissuunnitelman.

Yrityksen selityksen mukaan työnantaja on antanut luottamusmies LO:lle tiedoksi em. hallituksen päätöksen heti kokouksen jälkeen 23.11.2017. Koko henkilöstölle on järjestetty 28.11.2017 tiedotustilaisuus.

Kuulemisen mukaan yritys on irtisanonut toukokuussa 2018 perhevapaalta palamaassa olleen työntekijän.

Neuvotteluesityksen mukaan työvoiman käytön vähentämistoimet toteutettaisiin arviolta aikaisintaan viikolla 48 [eli 27.11.2017 lukien]. Hallituksen kokouksen 23.11.2017 pöytäkirjan liitteen mukaan irtisanominen kohdistuu 19 työntekijään ja yhden työntekijän työsuhteen ehdot muuttuvat oleellisesti. Pöytäkirjasta ei käy ilmi, sisältyykö työntekijä, jonka työsuhteen ehdot muuttuvat oleellisesti, em. 19 työntekijään vai ei. Pöytäkirjasta ei käy ilmi myöskään työvoiman vähentämisen toimeenpanoaikataulu, mutta toimipisteiden aukioloaikaisten supistaminen tulee voimaan 1.3.2018 alkaen.

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritystä toimittamaan listan ko. yhteistoimintaneuvottelujen perusteella lakkautetuista tehtävistä ja tukipaketin valinneista työntekijöistä sekä irtisanottujen työntekijöiden irtisanomisilmoitukset. Työnantajan laatiman listan mukaan lakkautettuja tehtäviä mukaan lukien yhden tehtävän olennainen muutos on ollut yhteensä 19 ja heistä tukipaketin ottaneita 10. Työnantaja on irtisanonut 5.12.–11.12.2017 irtisanomisilmoitusten mukaan yhteensä yhdeksän työntekijää.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt YTL 53 §:n mukaisen selvityksen antamisen, mutta ko. laiminlyönnille ei ole säädetty seuraamuksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on 9.10.–14.11.2017 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella pannut jo joulukuussa 2017 toimeen 19 työntekijän vähentämistoimet, jotka ovat sisältäneet myös yhden työntekijän irtisanomisen työtehtävien olennaisen muutoksen perusteella. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajalla ei ole ollut oikeutta loppusyksystä 2017 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella sekä silloin tehtyjen ja ilmoitettujen päätösten jälkeen enää irtisanoa työntekijöitä myöhemmin eli mm. toukokuussa 2018, joten työnantaja on laiminlyönyt YTL 8 luvun neuvotteluelvoitteensa hänen kohdallaan kokonaan.

### **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 §.)

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, jotka on tarkastettu ja hyväksytty seuraavassa kokouksessa. Myös viimeisen kokouksen pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty. Neuvottelussa 31.10.2017 on ollut läsnä toisena työnantajan edustajana pankinjohtaja TV, mutta hän ei ole allekirjoittanut ko. neuvottelun pöytäkirjaa. Pöytäkirjan on allekirjoittanut hr-asiantuntija EL ”TV:n puolesta”, mutta EL ei ole osallistunut pöytäkirjan mukaan ko. neuvotteluun.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat on laadittu ja tarkastettu em. poikkeusta lukuun ottamatta YTL 54 §:ssä säädetyllä tavalla.

### **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 kestoaika. 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 asianosaisten asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti

pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Yritys on tehnyt 10 työntekijän kanssa sopimuksen työntekijän irtisanoutumisesta ja tukipaketista. Ko. sopimukset sisältävät yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun sopimusohjan mukaan mm. seuraavaa:

*Osapuolet toteavat, että työntekijä irtisanoutuu tämän sopimuksen allekirjoituksella yt-lain 8 luvun mukaisen yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä omasta tahdostaan työnantajan palveluksesta.*

---

*Tällä sopimuksella sovitaan irtisanoutumisen ja tukipaketin ehdoista.*

---

*Osapuolet toteavat, että heillä ei ole toisiaan kohtaan mitään työsuhteesta, sen päättymisestä, päättymisperusteesta, päättämismenettelystä tai yhteistoimintamenettelystä johtuvia vaatimuksia.*

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei kuulu ottaa kantaa em. sopimusten sisältöön.

### **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**