



2.12.2019

Dnro 25/1/2019

## 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 kesä-elokuussa 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelujen perusteella lakkautettiin yrityksen ylläpitämä rikosuhripäivystyksen toimipiste ja irtisanottiin tässä toimipisteessä työskennellyt työntekijä X.

### 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 selitykset

12.9.2019 *antamansa selityksen* mukaan yritys tuottaa rikosuhripäivystyksen palveluita useissa eri toimipisteissä, joista yksi on ollut sijoitettuna R:n kaupunkiin. Yrityksen hallitus päätti sähköpostikokouksessa 17.–20.5.2019 valtuuttaa toiminnanjohtaja K:n käymään yhteistoimintaneuvottelut R:n toimipisteen sekä siellä suoritettavan työn uudelleenorganisoinniksi.

Päätöksen taustalla olivat työntekijä X:n lisääntyneet sairauspoissaolot, toistuva tuen tarve ja suoranainen ”työpahoinvointi”, joiden hallitus tulkitsi johtuvan yksintyöskentelystä. R:n toimipisteen ainoana työntekijänä X oli erittäin vastuullisessa ja henkisesti kuormittavassa asemassa. Hänen tehtäviinsä kuuluivat paitsi asiakkaiden vastaanottaminen, myös sidosryhmäsuhteiden ylläpito sekä yli kymmenen vapaaehtoispäivystäjän työn koordinointi. Samanlaisia, oletettavasti yksintyöskentelyn aiheuttamia ongelmia oli aiemmin ilmennyt muuallakin yrityksen organisaatiossa. Ongelmat oli ratkaistu joko lisäämällä asianomaisen toimipisteen työntekijämäärää tai vaihtoehtoisesti lakkauttamalla toimipiste ja siirtämällä siellä työskennellyt työntekijä johonkin toiseen yrityksen toimintayksikköön. Hallitus katsoi, että myös R:n toimipisteen osalta oli nyt käynyt välttämättömäksi etsiä keinoja, joilla tähän saakka yksin työskennellyt X pääsisi osaksi suurempaa, säännöllisen vuorovaikutuksen ja tuen tarjoavaa työyhteisöä.

Toiminnanjohtaja K lähetti X:lle 21.5.2019 sähköpostikutsun yhteistoimintaneuvotteluihin, joiden oli määrä käynnistyä R:n toimipisteen tiloissa 3.6.2019 pidettävällä kokouksella. Neuvottelujen ilmoitettiin koskevan R:n toimipistettä ja sen työntekijä X:ää. Niissä käsiteltäisiin toimipisteen mahdollista lakkauttamista ja siitä seuraavaa X:n työtehtävän (työntekopaikan) siirtymistä O:n

kaupungissa sijaitsevaan yrityksen aluetoimistoon. Muutoksen tarvetta kutsussa perusteltiin yhtäältä työhyvinvoinnin varmistamisella sekä toisaalta työn organisoinnilla ja sisäisellä yhteistyöllä. Mikäli neuvottelut johtaisivat työnantajan ehdotuksen toteuttamiseen, toimipiste lakkautettaisiin ja työtehtävä siirrettäisiin joko kesän tai syksyn 2019 aikana.

Aikatauluongelmien vuoksi neuvottelujen ensimmäinen kokous pidettiin kutsussa ilmoitetusta poiketen 6.6.2019. X ei itse ollut läsnä, mutta hän oli valtuuttanut edustajakseen sopimusasian-tuntija A:n, joka osallistui kokoukseen puhelimen välityksellä. Työnantajaa puolestaan edustivat toiminnanjohtaja K sekä rikosuhripäivystyksikön esimies S.

Kokouksessa K totesi, että yhteistoimintaneuvottelujen tarkoituksena oli selvittää ja arvioida erilaisia vaihtoehtoja yksityöskentelystä aiheutuneiden ongelmien ratkaisemiseksi. Vaativan rikosuhriyön tekeminen ilman työparin tai -yhteisön lähitukea oli osoittautunut haastavaksi ja vaikuttanut negatiivisesti X:n työhyvinvointiin. Vaihtoehtoina K piti joko R:n toimipisteen henkilöstömäärän kasvattamista tai tämän toimipisteen lakkauttamista, jolloin X:n työtehtävä siirtyisi johonkin laajempaan yksikköön – käytännössä O:n aluetoimistoon. Jos tehtävä siirtyisi aluetoimistoon, X voisi hoitaa sitä oman esityksensä perusteella ”jaksotuspäivin ja mahdollisina etäpäivinä sekä mahdollisuuksien mukaan osa-aikaisesti matka-aika työaikaan huomioiden”. Säännöllisen kokoaikatyön tekemistä aluetoimistossa X ei pitänyt mahdollisena perhesyistä. K:n mukaan vaihtoehtoja punnittaessa otettaisiin huomioon myös perheen ja työn yhteensovittaminen. Riippumatta siitä, missä X vastaisuudessa työskentelisi, hänen työaikansa kuitenkin muuttuisi jonkin verran lokakuusta 2019 alkaen. Muutos liittyi rikosuhripäivystyksen puhelinuudistukseen, ja sen myötä X joutuisi tekemään myös yksittäisiä, kello 20.15:een ulottuvia iltavuoroja. K arvioi, että lokajoulukuun aikana tällaisia iltavuoroja kertyisi kolmesta neljään kappaletta.

Neuvottelujen jälkimmäinen kokous jouduttiin eri syistä lykkäämään pidettäväksi vasta 7.8.2019. A edusti X:ää myös tässä kokouksessa, ja työnantajan puolelta siihen osallistuivat K ja S sekä yrityksen hyvinvointijohtaja M. Viimeksi mainitut olivat keskustelleet eri vaihtoehtojen toteuttamiskelpoisuudesta jo 12.6.2019 ja esittelivät kokoukselle muistion keskustelunsa tuloksista. Yhdenkään uuden työntekijän palkkaamista R:n toimipisteeseen ei voitu työnantajan edustajien mielestä pitää perusteltuna, kun otettiin huomioon rikosuhripäivystyksen asiakastilatot, verkostotyön määrä sekä toimintaan alueellisesti budjetoidut varat. Ratkaisua tuli näin ollen hakea siitä lähtökohdasta, että toimipiste lakkautetaan. X:n ehdotukseen säännöllisen etätyön tekemisestä työnantaja ei katsonut voivansa suostua, sillä tämä järjestely ei ratkaisisi yksityöskentelyn ongelmia. Muistiosta selostettiin myös R:n ja O:n väliset julkisen liikenteen yhteydet sekä arvioitiin, kuinka pitkän työpäivän X voisi näitä liikenneyhteyksiä hyödyntäen tehdä. Enimmillään yhteydet näyttäivät mahdollistavan noin 80 prosentin osa-aikatyön; muussa tapauksessa työmatkat ilmeisesti olisivat taitettavissa vain työntekijän omalla autolla. Muistiosta käydyn keskustelun jälkeen A totesi, että työnantaja oli kartoittanut eri vaihtoehtoja asianmukaisesti.

Kokouksesta laaditun pöytäkirjan mukaan yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksena oli, että toiminnanjohtaja K esittää yrityksen hallitukselle R:n toimipisteen lakkauttamista ja X:n kokoaikaisen työtehtävän siirtämistä sellaisenaan O:n aluetoimiston yhteyteen. K teki sittemmin tällaisen esityksen, jonka hallitus päätti hyväksyä sähköpostikokouksessaan 12.–13.8.2019.

Koska X:n työsopimuksessa oli työpaikaksi yksilöity R:n toimipiste, siirto edellytti työsopimuksen ehtojen muuttamista, eikä työnantaja näin ollen voinut määrätä siitä yksipuolisesti työnjohtovaltansa perusteella. X:lle lähetettiin 14.8.2019 irtisanomisilmoitus, jonka mukaan hänen työsuhteensa päättyisi irtisanomisajan kuluttua 22.9.2019. Irtisanomisen perusteena ilmoituksessa viitattiin R:n toimipisteen lakkauttamisesta tehtyyn päätökseen ja tätä päätöstä edeltäneisiin yhteistoimintaneuvotteluihin. Irtisanomisilmoituksen mukana X:lle lähetettiin myös asiakirja, jonka otsikkona oli ”Ilmoitus tarjottavasta työsuhteesta”. Siinä X:ää kehoitettiin ilmoittamaan yritykselle 6.9.2019 mennessä, mikäli hän halusi ottaa vastaan O:n aluetoimistosta tarjottavan, tehtävänkultaan ja muilta ehdoiltaan aiempaa vastaavan työn. Kun X ei määräajassa vastannut tähän tarjoukseen, on hänen työsuhteensa yritykseen katsottava päättyneeksi 22.9.2019.

17.10.2019 antamassaan lisäselityksessä yritys on vielä huomauttanut, että R:n toimipistettä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut tuli nähdä osana sen hallituksen jo pitkään ja johdonmukaisesti noudattamaa käytäntöä puuttua yksintyöskentelystä aiheutuneisiin työsuojelullisiin ongelmiin. Vaikka ongelmat henkilöityivät nyt nimenomaan X:ään, niitä oli viime vuosina ilmennyt myös kahden muun psykososiaalisesti kuormittavaa työtä yksin suorittaneen työntekijän kohdalla. Näissäkin tapauksissa työntekijän työyhteisöä päädyttiin lopulta laajentamaan; joko lisäämällä asianomaisen toimipisteen henkilöstömäärää tai lakkauttamalla toimipiste ja siirtämällä työntekijän työpaikka johonkin toiseen yrityksen toimintayksikköön.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 19. ja 25.9. sekä 24.10.2019 kirjallisesti kuulemien henkilöiden mukaan yhteistoimintaneuvotteluille ja niitä seuranneelle X:n irtisanomiselle ei ollut taloudellisia eikä tuotannollisia perusteita. Menettelyyn oli sitä vastoin ryhdytty, jotta yritys voisi ”hankkiutua eroon” toiminnanjohtaja K:n hankalana työntekijänä pitämästä X:stä.

Tämän käsityksen tueksi kuultavat ovat toimittaneet yhteistoiminta-asiamiehelle aineistoa, joka heidän mielestään osoittaa, ettei R:n toimipistettä ollut X:n irtisanomisen jälkeen tarkoitus lakkauttaa. Aineiston joukossa on 10.9.2019 päivätty tiedote, jossa rikosuhripäivystyksen todetaan edelleen jatkuvan R:n kaupungissa. Näin K oli kuultavien mukaan kertonut myös suullisesti vapaaehtoispäivystäjille 14.8.2019 järjestämässään tiedotustilaisuudessa. Kun K:lta oli kysytty R:n toimipisteen tulevaisuudesta, hän oli vastannut päivystyksen jatkuvan entisellään, mutta vastaisuudessa sen ohjaus hoidettaisiin O:n aluetoimistosta käsin.

Kuultavat ovat lisäksi pitäneet epäuskottavina yrityksen väitteitä työsuojelunäkökohtien johdonmukaisesta huomioon ottamisesta. Yksintyöskentelyn kuormitustekijöitä ei ollut ainakaan X:n tapauksessa selvitetty, eikä riskien vähentämiseksi ollut harkittu muita keinoja kuin yksintyöskentelystä luopuminen. K oli yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä esittäessään viitannut muun muassa X:n sairauspoissaoloihin ja tuen tarpeeseen, mutta hän ei – hallituksen kokouspöytäkirjoista päätellen – ollut yksilöinyt, mikä yhteys näillä seikoilla oli yksintyöskentelyyn, saati kuullut asiasta X:ää itseään. Tällaiset perustelematta jätetyt viittaukset olivat antaneet hallitukselle leimaavan kuvan työntekijästä, joka ei jaksakaan eikä selviydy työssään. Niiden esittämisen tosiasiallisena tavoitteena lieneekin ollut saada X:n ja yrityksen välinen työsuhde päättymään. X oli aiemmin huomauttanut K:lle eräistä sekä palkanmaksua että tietoturvasuhteesta koskevista epäkohdista, ja kuultavat ovat olettaneet, että nämä yhteydenotot olivat olleet syy yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseen ja niitä seuranneeseen X:n irtisanomiseen. K oli kuultavien mukaan myös tiennyt, ettei X voinut perhesyistä ottaa vastaan O:n kaupungista ainakaan kokoaikatyötä.

## 1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä; X:n 8.1.2019 allekirjoitettu työsopimus; otteet yrityksen hallituksen kokouspöytäkirjoista 17.–20.5. ja 12.–13.8.2019; kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin 21.5.2019; yhteistoimintaneuvottelujen kokouspöytäkirjat 6.6. ja 7.8.2019 hyväksymisilmoituksineen; keskustelumuistio 12.6.2019; 14.8.2019 päivätty irtisanomisilmoitus ja ilmoitus tarjottavasta työsuhteesta; X:n ja K:n välistä sähköpostikirjeenvaihtoa; tiedote 10.9.2019; otteita rikosuhripäivystyksen ajanvarauskalenterista ja toimintaohjeista vapaaehtoispäivystäjille.

## 2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto

### 2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon 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.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan työnantajan tulee käydä lain 8 luvussa tarkoitetut yhteistoimintaneuvottelut, kun hän harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Nyt arvioitavina olevissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin yrityksen R:n toimipisteen lakkauttamista. Toimipiste oli työntekijä X:n työsopimuksen mukainen työskentelypaikka, joten sen lakkauttaminen saattoi johtaa hänen työsopimuksensa irtisanomiseen. Asiassa kirjallisesti kuullut henkilöt ovat kuitenkin esittäneet käsityksensä, ettei neuvotteluille ollut taloudellisia eikä tuotannollisia perusteita, vaan että niihin ryhdyttiin X:n henkilöön liittyvistä syistä.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että toimipisteen lakkauttamista on pidettävä sellaisena liiketoimintapäätöksenä, josta yhteistoimintalain mukaan tulee neuvotella henkilöstön kanssa. Kun päätös saattoi johtaa X:n työsopimuksen irtisanomiseen, neuvotteluissa oli noudatettava yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan piiriin kuuluu vain yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö. Lausunnon ei näin ollen voi tulla selvitettäväksi, oliko yrityksellä ollut X:n työsopimuksen irtisanomiseen työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetty peruste.

Lausunto koskee yrityksen ja X:n (sekä hänen edustajansa A:n) välillä käytyjä yhteistoimintaneuvotteluja. Siinä ei oteta kantaa yrityksen neuvotteluvollisuuteen suhteessa O:n aluetoimiston henkilöstöön.

## 2.3 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 §), neuvotteluvelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleis-

sestä selvityksestä (53 §). Neuvottelujen yhteydessä on lisäksi tullut tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (16 §).

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa joko 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 tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Jos neuvottelut on tarkoitus käydä yksittäisen työntekijän kanssa (ks. yhteistoimintalain 46 §), neuvotteluesitys samoin kuin edellä mainitut tiedot osoitetaan asianomaiselle työntekijälle itselleen. Neuvotteluesityksen ohella myös tiedot on annettava kirjallisesti, jos työntekijä 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.

Toiminnanjohtaja K lähetti kutsuksi otsikoidun neuvotteluesityksen X:lle sähköpostitse 21.5.2019. Esityksestä kävi ilmi neuvottelujen aiottu alkamisaika ja -paikka sekä se, että niissä käsiteltäisiin R:n toimipisteen mahdollista lakkauttamista ja tästä seuraavaa X:n työtehtävän siirtymistä O:n aluetoimistoon. Harkittavia toimenpiteitä, joihin ryhdyttäisiin kesän tai syksyn 2019 aikana, esityksessä perusteltiin työhyvinvoinnin varmistamisella, työn organisoinnilla ja sisäisellä yhteistyöllä. Neuvottelut alkoivat ilmoitetun 3.6.2019 sijasta tosiasiallisesti vasta 6.6.2019.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on antamalla X:lle juuri kuvatun neuvotteluesityksen ja siitä ilmenevät tiedot täyttänyt yhteistoimintalain 45 ja 47 §:ään perustuvat velvoitteensa. Jälkimmäisessä lainkohdassa tarkoitettuja tietoja vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä tai määrätymisperusteista ei ollut nyt tarpeen ilmoittaa erikseen, koska neuvottelujen piirissä ja mahdollisten vähentämistoimenpiteiden kohteena oli ainoastaan X.

Yritys ei ole selityksissään tuonut esiin, että se olisi toimittanut neuvotteluesityksen tai siitä ilmenevät tiedot työ- ja elinkeinotoimistolle. Koska X:n työsopimuksessa sovittu työskentelypaikka sijaitsi Pohjois-Pohjanmaan työ- ja elinkeinotoimiston toimipiirissä, yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut asiaa suoraan kyseiseltä toimistolta. 29.11.2019 annetun vastauksen mukaan toimistolle ei ollut saapunut minkäänlaisia tietoja yrityksessä touko-elokuun 2019 aikana käytäviksi aiotuista yhteistoimintaneuvotteluista. Tämän selvityksen perusteella yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yritys on laiminlyönyt yhteistoimintalain 48 §:ssä säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

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. Toimintaperiaatteissa 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.

Asiassa ei ole saatu selvitystä siitä, että yritys olisi neuvottelujen alkaessa tai myöhemminkään niiden aikana esittänyt toimintaperiaatteet X:lle tai hänen valtuuttamalleen A:lle. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuista kokospöytäkirjoista käy myös ilmi, ettei edellä mainittuja, toimintaperiaatteisiin kuuluvia kysymyksiä ollut ylipäättäen käsitelty sen paremmin 6.6. kuin 7.8.2019 järjestetyssä kokouksessa. Laiminlyömällä toimintaperiaatteiden esittämisen yritys on rikkonut yhteistoimintalain 49 §:ään perustuvan velvoitteensa.

Kun harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta. Koska 6.6.2019 alkanut neuvottelujakso jatkui 7.8.2019 saakka, yrityksen käymät neuvottelut ovat kestopuolesta täyttäneet yhteistoimintalain 51 §:ssä säädetyt vaatimukset.

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

Yritys oli selvittänyt harkitsemiaan toimenpiteitä ja niiden perusteita pääpiirteittäin jo neuvotteluesityksessä. Kokouksessa 6.6.2019 neuvottelujen kohde täsmentyi kysymykseksi siitä, miten R:n toimipisteen osalta voitaisiin luopua työnantajan mielestä ongelmalliseksi osoittautuneesta yksintyöskentelystä. Ratkaisuvaihtoehtoina tarkasteltiin henkilöstömäärän lisäämistä ja toimipisteen lakkauttamista, joista jälkimmäisen todettiin toteutuessaan johtavan siihen, että X:n hoitama työtehtävä siirtyisi O:n aluetoimiston yhteyteen. X:ää edustanut A toi esiin ne haasteet, joita työskentelypaikan vaihtuminen hänen päämiehelleen aiheuttaisi, ja teki ehdotuksia järjestelyiksi, joilla työn suorittaminen O:ssa voisi käydä päinsä. 7.8.2019 pidetyn kokouksen pöytäkirjasta samoin kuin tässä kokouksessa esittelystä keskustelumuistiosta selviää, että yritys otti huomioon myös mainitut A:n ehdotukset, vaikka neuvottelujen lopputuloksena päädyttiinkin R:n toimipisteen lakkauttamiseen ja O:sta käsin suoritettavan kokoaikatyön tarjoamiseen.

Juuri edellä lausutun perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvotteluissa käsiteltiin yhteistoimintalain 50 §:ssä edellytetyin tavoin yrityksen harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia.

Asiassa oli toisaalta ollut selvää, että työskentelypaikan vaihtuminen R:stä O:hon olisi mahdollista vain irtisanomalla X:n työsopimus. Tästä irtisanomisesta X:lle aiheutuvia seurauksia ja vaihtoehtoja niiden lieventämiseksi neuvotteluissa käsiteltiin ainoastaan siltä osin kuin tarkasteltavina olivat A:n tekemät, O:ssa suoritettavan työn järjestelyjä koskeneet ehdotukset. Yhteistoimintalain 50 §:n perusteella vaihtoehtojen käsittelyn olisi kuitenkin tullut ulottua irtisanomisen seurauksiin laajemminkin. Sen varalta, että X ei voisi ottaa vastaan O:hon siirtyvää työtehtävää, neuvotteluissa olisi ollut tarpeen selvittää myös muita, yhteistoimintalain 49 §:ssä tarkoitettuihin toimintaperiaatteisiin kuuluvia työllistymisen mahdollisuuksia, kuten uudelleensijoittamis- ja koulutusvaihtoehtoja. Kun toimintaperiaatteet jätettiin kokonaan käsittelemättä, ei yrityksen voida katsoa kaikilta osin täyttäneen yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä neuvotteluelvoitettaan.

Sekä 6.6. että 7.8.2019 pidetystä kokouksesta laadittiin pöytäkirjat, jotka lähetettiin X:ää edustaneelle A:lle ja jotka tämä hyväksyi sähköpostitse. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että pöytäkirjat hyväksymisilmoituksineen täyttävät yhteistoimintalain 52 ja 54 §:ssä säädetyt vaatimukset.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, hänen tulee yhteistoimintalain 53 §:n mukaan esittää neuvotteluihin osallistuneille työntekijöille ja henkilöstöryhmien edustajille kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä (ks. myös HE 254/2006, s. 63). Koska X:n valtuuttama A sai tiedon hallitukselle tehtävästä päätösesityksestä 7.8.2019 ja X puolestaan hallituksen päätöksestä 14.8.2019, yhteistoiminta-asiamies katsoo yrityksen täyttäneen yhteistoimintalain 53 §:ään perustuvan selvitysvastuunsa.

Jos työnantaja irtisanoa 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.

## 2.4 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrätävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Neuvotteluesitystä annettaessa 21.5.2019 hyvityksen enimmäismäärä oli valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan 34 519 euroa. Hyvityksen suuruutta yksittäistapauksessa määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoai-ka. 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 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**