



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

18.6.2020

DN:o 28/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä, kun yrityksessä on käyty yhteistoimintaneuvottelut koskien operatiivisen johdon yhden työntekijän (ravintolatoimenjohtajan) toimen lakkauttamista elokuussa 2019 sekä hänen mahdollista irtisanomistaan.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

Yrityksen selitykset

Yritys on antanut selityksen 9.10.2019 sekä lisäselityksen 17.1.2020.

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty yhtiön omistajien TiB:n ja TeB:n tekemien päätösten perusteella. Em. omistajat olivat käyneet läpi 30.6.2019 päättyneen tilikauden tuloksia, jotka osoittivat yhtiön toiminnan olevan selvästi tappiollista. Muiden suunniteltujen toimenpiteiden lisäksi omistajat arvioivat sitä, olisiko organisaation toimintaa mahdollista tehostaa vähentämällä työntekijöiden ja sitä kautta palkkakulujen määrää. He tunnistivat ravintolatoimenjohtajan tehtävän sellaiseksi, jota ilman yhtiö voisi huolellisella suunnittelulla pärjätä. Kyseisessä tehtävässä oli vain yksi ihminen. Siksi käydyt yhteistoimintaneuvottelut kohdistuivat vain yhteen henkilöön. Varsinainen toimen lakkauttamista koskeva päätös tehtiin toki vasta neuvottelujen päätyttyä.

Yhteistoimintaneuvottelut kutsuttiin koolle 3.8.2019 päivätyllä neuvotteluesityksellä. Neuvottelut alkoivat 9.8.2019. Neuvottelut päättyivät 23.8.2019, jolloin pidettiin viimeinen neuvottelu. Työnantajaa edusti yhtiön toimitusjohtaja TeB, ja ravintolatoimenjohtaja KL edusti itse itsensä. Ensimmäistä neuvottelutapaamista lukuun ottamatta neuvotteluihin osallistui myös yhtiön kaupallinen johtaja KK, joka toimi neuvottelujen sihteerinä. Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä irtisanottiin yksi työntekijä eli ravintolatoimenjohtaja KL.

Selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista tai tehtävistä päätöksistä annettiin suullisesti 26.8.2019 samassa yhteydessä, kun ravintolatoimenjohtaja KL irtisanottiin. Varsinaista erillistä kirjallisessa muodossa olevaa selvitystä ei annettu, koska irtisanomisilmoitus päätettiin antaa heti. Viimeinen neuvottelupäivä osui perjantaille (23.8.2019) ja selvitys-/irtisanomispäivä osui maanantaille (26.8.2019).

Ravintolatoimenjohtajan toimeen kuuluneet tehtävät eivät sinänsä ole kadonneet yhtiöstä. Yrityksellä on ollut merkittäviä taloudellisia vaikeuksia, minkä vuoksi ravintolatoimenjohtajan tehtävät päätettiin organisoida uudelleen. Tehtäviä ei ole siirretty sellaisenaan kenellekään muulle, vaan ne on jaettu organisaation muille työntekijöille ja omistajille itselleen. Tämä on toki lisännyt näiden muiden henkilöiden työkuormaa, mutta tällä tavoin on pystytty lakkauttamaan yksi tehtäväkokonaisuus ja säästämään noin 90.000 euroa yhtiön palkkakuluissa.

Koska ravintolatoimenjohtajan toimi poistui uudelleenorganisoinnin tuloksena, yhtiöllä on ollut peruste irtisanoa tämän työsopimus.

Kyseiset liiketoimintapäätökset tehtiin yrityksen omistajien kesken maanantaina 26.8.2019. Päätöksestä ei ole olemassa erillistä kirjallista dokumenttia.

Yrityksen lisäselityksen mukaan päätös KL:n irtisanomisesta on tehty vasta neuvottelujen päätyttyä, ja neuvottelut olivat myös sisällöltään asianmukaiset. KL:n työsopimuksesta neuvoteltaessa oli esillä vaihtoehto määräaikaisen sopimuksen solmimisesta. Lopulta kuitenkin päädyttiin solmimaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Se, että solmittu työsopimus jouduttiin sittemmin irtisanomaan, ei osoita, että päätös KL:n irtisanomisesta olisi tehty liian aikaisin.

Ennen kuin lopullinen irtisanomispäätös on tehty, on irtisanomisen toteuttamatta jättäminen ilman muuta vaihtoehto. Se, että suunniteltu irtisanominen vaikuttaa ainoalta yrityksen toimintaedellytysten kannalta perustellulta vaihtoehdolta ja siihen lopulta myös päädytään, ei osoita irtisanomispäätöksen tekemistä liian aikaisin. KL on itsekin kertonut vastaanotta-neensa tarjouksen tarjoilijan työstä irtisanomisen vaihtoehtona.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yhteistoimintamenettelyn päätöstä ei olla tehty vasta neuvottelujen päätteeksi. Ravintolatoimenjohtajan tehtävästä neuvoteltaessa kesällä 2018 ravintolatoimenjohtaja KL:lle tarjottiin vuoden määräaikaista tehtävää, mikä perusteltiin tehtäväkuvan laajuudella. KL ei tähän suostunut, minkä myötä työsopimus kirjattiin toistaiseksi voimassa-olevaksi sopimukseksi. Työsuhde kesti kuitenkin hieman päälle vuoden.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei keskusteltu minkäänlaisista vaihtoehdoista irtisanomiselle. Ravintolatoimenjohtaja kysyi vaihtoehtoja neuvotteluissa, mutta vastaus oli, että vaihtoehtoja ei ole. Neuvottelut ei tässä suhteessa ole todelliset, mikäli ei edes mietitä vaihtoehtoja. Tälöin kyseessä on irtisanominen, ei yt-menettely.

Yrityksen heikko talous ja tulos on ollut nähtävissä jo ravintolatoimenjohtajaa palkatessa. Kesä 2018 on mennyt todella huonosti aiheuttaen suuria tappioita. Tästä huolimatta ravintolatoimenjohtajan tehtävään on palkattu henkilö, yrityksen toimialaa on laajennettu, jota varten palkattiin tuottaja (kyseinen henkilö irtisanottiin yt-neuvottelujen päätteeksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä kesällä 2019). Tämän lisäksi yrityksen ravintolatarjontaa on laajennettu kahdella uudella ravintolalla, joiden aloitukset olivat helmikuussa 2019 sekä toukokuussa 2019. Yritys on ollut tilikaudeltaan tappiollinen jo kyseisinä aikoina sekä ennuste kokonaiseen tappiolliseen tilikauteen on ollut hyvin tiedossa.

Yt-neuvottelujen sisältö poikkeaa ravintolatoimenjohtajan sekä yrityksen antamien dokumenttien puolesta. Ensimmäisissä neuvotteluissa oli mukana ravintolatoimenjohtaja KL sekä omistaja TeB. Yritys on jättänyt kirjaamatta useita neuvottelussa käytyjä asioita vedoten siihen, että ne eivät kuulu yhteistoimintaneuvotteluun. Asiat on kuitenkin neuvottelussa käsitelty. Seuraavat neuvottelut KL on nauhoittanut ja tallenteista sekä kirjallisista dokumenteista käy selkeästi ilmi, että TeB mainitsee neuvottelujen tuloksen eli KL:n irtisanomisen tapahtuvan maanantaina 26.8.2019.

KL:lle esitettiin irtisanomisen vaihtoehdoksi tarjoilijan työn vastaanottamista. Samoihin aikoihin kävi ilmi, että yrityksessä on tarjolla äitiysloman sijaisuus, jonka alkamisajankohta on loppuvuodesta 2019. KL:n tätä kysyessä TeB vastasi, että asiaa ei olla käyty läpi, koska loppuvuoteen on pitkä aika ja odottava äiti voi saada vaikka keskenmenon ennen tätä. Seuraavassa lauseessa hän kuitenkin kertoo, että ravintolapäällikön tehtävä on jo luvattu kyseisessä yksikössä työskentelevälle tarjoilijalle. KL:llä on 17 vuoden kokemus ravintolapäällikön tehtävästä, hänelle ei kuitenkaan tarjottu kokemustaan vastaavaa työtä ravintolapäällikön palkalla, vaan haluttiin tarjota tarjoilijan työtä tarjoilijan palkalla. Tämä kertoo yrityksen halusta päästä KL:stä eroon ja puoltaa yt-menettelyn olevan perusteeton.

Kaikki tiedot ovat sekä kirjallisena dokumentaationa. Lisäksi neuvottelut on nauhoitetussa muodossa sekä toimitettavissa kuunneltaviksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut neuvotteluesityksen 3.8.2019, yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat 9.8., 15.8., 21.8. ja 23.8.2019, irtisanomisilmoituksen 26.8.2019 sekä organisaatiokaaviot 2018 ja 10/2019.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut muistioita neuvotteluista.

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 sitovia päätöksiä lain tulkinnoista 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 muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisten perusteiden tai takaisinottovelvollisuuden täyttämisen arviointi. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on myös työehtosopimusten noudattamisen valvonta.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. 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.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla elokuussa 2019.

Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 §) ja neuvottelujen kohdentaminen

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. (YTL 46 §)

Yrityksen selitysten mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet yhtä henkilöä eli ravintolatoimenjohtaja KL:ää. Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut koskevat operatiivisen johdon yhtä työntekijää. Neuvotteluesitys on annettu ravintolatoimenjohtaja KL:lle ja työsuojeluvalluutettu SL:lle. Yhteistoimintaneuvottelut on käyty työnantajan edustajan ja KL:n kesken.

Työnantajan selityksen mukaan suunnitellun ja toteutetun ravintolatoimenjohtajan toimen lakkauttamisen henkilöstövaikutukset ovat koskeneet myös muita työntekijöitä organisaatiossa. Neuvottelupöytäkirjassa 21.8.2019 on mainittu viiden henkilön nimet, joille KL:n työt

olisi jaettu. Näistä kaksi on yrityksen omistajia. Yrityksen selityksen mukaan neuvottelujen kohteena olleen ravintolatoimenjohtajan toimeen kuuluneet tehtävät organisoitiin uudelleen ja jaettiin organisaation muille työntekijöille ja omistajille itselleen. Yritys ei ole tarkemmin yksilöinyt, keille kaikille työtehtäviä siirrettiin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olisi pitänyt olla kaikki ne työntekijät, joiden tekemiin työtehtäviin suunnitellulla ravintolatoimenjohtajan toimen lakkauttamisella on voinut olla vaikutusta. Yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut käydä kaikkien niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, joiden työtehtäviin suunnitellulla muutoksella on voinut olla vaikutusta. Kun työnantaja on käynyt neuvottelut vain yhden työntekijän kanssa, työnantaja on rikkonut YTL 46 §:n 2 momentissa säädettyä.

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

Työnantajan tulee harkitessaan mahdollisesti työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa YTL 45 §:n mukaan kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 3.8.2019. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika, 9.8.2019 klo 10 ja -paikka. Neuvotteluesityksessä on mainittu toimenpiteiden perusteet (kuluvan tilikauden tappiollisuus), pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista (ravintolatoimenjohtajan toimen lakkauttaminen), alustava arvio irtisanomisten määrästä (1 henkilö) sekä arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksen antaminen vastaa yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä.

Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n 1 momentin mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista:

- 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 työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa.

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

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteet (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 toimintaperiaatteet (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet 9.8.2019. Yrityksen selityksen mukaan se on lähettänyt neuvotteluesityksen TE-toimistoon. Tarkempaa selvitystä asiasta ei yritys ole toimittanut. Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut asiaa TE-toimistosta, jonka mukaan yritys on 4.8.2019 ilmoittanut yt-neuvotteluista, jotka voivat johtaa yhden ihmisen irtisanomiseen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa YTL 48 §:ssä säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritystä toimittamaan yhteistoiminta-asiamiehelle joko toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet. Yritys on selityksessään vastannut seuraavasti: *"Yhteistoimintaneuvotteluissa ei laadittu kirjallista toimintasuunnitelmaa. Sen sijaan neuvotteluissa käsiteltiin YTL 49 §:ssa tarkoitetut toimintaperiaatteet suullisesti."*

Neuvotteluesityksessä tai ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa ei ole mainintaa toimintaperiaatteista eikä toimintasuunnitelmasta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 49 §:n 3 momentissa toimintaperiaatteista säädettyä, ellei se ole esittänyt toimintaperiaatteita viimeistään neuvottelujen alkaessa.

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

Yhteistoimintaneuvotteluissa on YTL 50 §:n mukaan käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

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

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on todettu: "Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. 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 haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja..."

Ensimmäisessä 9.8.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan kyse tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja suunnitteilla on lakkauttaa ravintolatoimenjohtajan vakanssi. Pöytäkirjassa on myös mainittu koko yrityksen alustava tappiollisuus euromääräisenä kesäkuun 2019 loppuun mennessä.

Toisessa 15.8.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan annettu KL:lle hänen pyytämänsä dokumentit; organisaatiokaaviosuunnitelma sekä budjetit (SK-toimipistettä lukuun ottamatta). Työnantajan edustaja on kertonut, että edelleen neuvotellaan ravintolatoimenjohtajan vakanssin lakkauttamisesta. Neuvottelussa on pöytäkirjan mukaan mainittu myös heinäkuun budjetin tappiollisuus. Neuvottelussa on pöytäkirjan mukaan todettu, että jos ravintolatoimenjohtajan toimi lakkautetaan, niin yrityksellä on tarjota KL:lle tarjoilijan työtä uusilla sopimusehdoilla. Pöytäkirjassa on maininta, että mikäli tulee irtisanominen, KL:lle on annettu paperit, jotta hän voi olla yhteydessä TE-keskukseen.

Kolmannessa 21.8.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan käsitelty KL:n työvelvoite, työsuhdeauto, irtisanomisaika, työsuhdepuhelin, lomat sekä uusi mahdollinen toimenkuva tarjoilijana. Pöytäkirjan mukaan työvelvoitetta ei ole ja jos tarjotaan työtä, on se tarjoilijan työtä.

Neljännessä 23.8.2019 neuvottelussa KL on pöytäkirjan mukaan kysynyt, milloin aloitetaan keskustelu toimen lakkauttamisesta, että mitä vaihtoehtoja on. Pöytäkirjan mukaan "[KL] toistaa kysymystä, että milloin keskustellaan vaihtoehtoista. [TeB] kysyy, että mikä [KL:n] mielestä on vaihtoehto? [KL] kysyy, että voidaanko puhua hänen ehdottamistaan säästöistä. [TeB:n] mielestä nämä ovat vain lisäsäästöjä." Neuvottelupöytäkirjan mukaan KL:n saamista budjeteista puuttuu ainakin SK-ravintolan luvut. Pöytäkirjan mukaan "[KL] toistaa haluavansa uusia vaihtoehtoja ravintolatoimenjohtajan lakkauttamiselle. [TeB] kertoi, että asiasta keskustellaan maanantaina toisen omistajan [TiB:n] kanssa, jolloin myös päätös tehdään." Pöytäkirjan mukaan KL on kysynyt useampaan kertaan vaihtoehtoista. TeB on kertonut, että asiaa on mietitty koko ajan ja että mitään ei ole vielä päätetty.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä perusteiden käsittelyn osalta.

Neuvotteluissa ei pöytäkirjojen mukaan ole käsitelty toimintaperiaatteita eikä edellä mainittua enemmälti neuvottelujen vaikutuksia, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi tai vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten näiltä osin rikkonut yhteistoimintalain 50 §:ssä neuvotteluelvoitteesta säädettyä.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Neuvottelupöytäkirjoissa ei ole merkintöjä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä.

Yhteistoimintaneuvottelujen oikea-aikaisuus (YTL 44 §:n 1 mom.)

Yhteistoimintalain 44.1 §:n mukaan yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä on käytävä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla. Hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 60) on todettu, että työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään. Muutoin tapahtuvien irtisanomisen kohdalla hallituksen esityksessä tarkennetaan tarkoitettua tilanteita, joissa työnantajalla on esimerkiksi taloudellisia vaikeuksia tai joissa yrityksen tilauskanta on huonontunut siinä määrin, että työvoiman vähentämistä joudutaan harkitsemaan ilman erillisiä muita toimenpiteitä.

Yrityksen selityksen mukaan omistajat TeB ja TiB ovat päättäneet KL:n irtisanomisesta yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä. Päätös on selityksen mukaan tehty 26.8.2019, jolloin myös irtisanomisilmoitus KL:lle on annettu.

Kuulemisen mukaan KL on saanut jo 21.8. tietoonsa, että hänen työvelvoitteensa päättyy 26.8.2019, kun hänet on irtisanottu. Tämä kertoo kuulemisen mukaan erityisen vahvasti siitä, että KL:n irtisanomisesta oli päätetty jo ennen neuvottelujen päättymistä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettu KL:n irtisanomisilmoitus on päivätty 26.8.2019.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, milloin päätös KL:n irtisanomisesta on tosiasiallisesti tehty. Yhteistoiminta-asiamies ei näin ollen voi esittää näkemystään yhteistoimintaneuvottelujen oikea-aikaisuudesta, vaan asia kuuluu näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52-54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen

täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Viimeisen neuvottelupöytäkirjan 23.8.2019 mukaan mahdollinen irtisanominen toteutetaan maanantaina 26.8.2019 klo 12.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 256) mukaan jos työnantaja tekee päätöksen neuvotteluista asioista samassa ajassa kuin selvityskin on annettava (kohdullisessa ajassa), työnantaja voi esittää selvityksen tiedottamalla päätöksestään. Olipa järjestys mikä hyvänsä, selvityksessä ei ole tarkoitus mainita yksittäisten irtisanottavien ym. työntekijöiden nimiä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen viimeisessä neuvottelussa ja irtisanomisilmoituksella antama selvitys harkittavista ja tehdyistä päätöksistä vastaa yhteistoimintalain 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

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 §.)

Käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat ja neuvotteluihin osallistuneet. Pöytäkirjoihin on kirjattu neuvotteluista asioista ja eriäviä mielipiteitä. Pöytäkirjoissa on vain työnantajan edustajan allekirjoitus. Pöytäkirjamerkintöjen ja saatujen selvitysten perusteella KL ei ole allekirjoittanut työnantajan laatimia pöytäkirjoja, koska ne eivät hänen mielestään vastaa neuvottelujen kulkua. Työnantajan edustaja puolestaan ei ole allekirjoittanut KL:n laatimia pöytäkirjoja tai muistioita. Yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen, joka ei voi kuulla neuvotteluihin osallistuneita henkilökohtaisesti. Yhteistoiminta-asiamies ei näin ollen voi ottaa kantaa siihen, vastaavatko pöytäkirjat sisällön osalta neuvottelujen kulkua, vaan asia kuuluu tulkinta- ja näyttökysymyksensä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52 ja 54 §:ien rikkomisesta.

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 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 7 luvun 43–45 ja 48 § sekä laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö