



20.4.2020

Dnro 29/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, ovatko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys A Oy sekä sen omistamat B Oy ja C Oy noudattaneet yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä 31.10.–12.12.2018 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Selvityksen kohteena on ollut erityisesti projektipäällikkö X:n asema.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

1.1 Yrityksen selitys

Yhteistoiminta-asiamiehelle 30.9.2019 toimittamansa selityksen mukaan A Oy oli ostanut B Oy:n ja C Oy:n elokuussa 2018. Kaupan myötä syntyi sekä rakenteellisia että toiminnallisia päällekkäisyyksiä, joiden purkaminen oli tarpeen yritysten kannattavuuden ja kilpailukyvyyn varmistamiseksi. Tässä tarkoituksessa A Oy:n, B Oy:n ja C Oy:n yhteinen johtoryhmä päätti 12.10.2018 käynnistää kaikkien kolmen yrityksen koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluissa käsiteltäisiin paitsi organisaation uudistamista ja siitä mahdollisesti seuraavaa työvoiman vähentämistä, myös yrityksissä tarjottavien erilaisten henkilöstöetuuksien yhtenäistämistä.

Nämä perusteet ja tavoitteet kävivät ilmi kirjallisesta neuvotteluesityksestä, joka annettiin tiedoksi jokaiselle yritysten henkilöstöön kuuluvalla 25.10.2018 ja lähetettiin samana päivänä sähköpostitse myös Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistoon. Esityksessä arvioitiin, että neuvoteltavaksi tuotava uudelleenorganisointisuunnitelma voisi johtaa enintään 40 henkilön kohdalla irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsuhteen ehtojen olennaiseen muuttamiseen. Lisäksi seurauksena saattaisi olla vähäisempiä muutoksia työtehtävissä ja henkilöstöetuuksissa. Neuvotteluja oli määrä käydä 31.10.2018 alkaen kuuden viikon ajan, ja mahdolliset vähentämistoimenpiteet toteutettaisiin viimeistään tulevan vuodenvaihteen jälkeen. Toimenpiteitä kohdennettaessa noudatettaisiin työehtosopimusten määräyksiä ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, pyrkien kuitenkin myös turvaamaan tärkeän ammattitaidon säilyminen yrityksissä.

A Oy:n henkilöstöä neuvotteluissa edustivat teknologiateollisuuden työehtosopimusten perusteella valitut työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet. Tällainen luottamusmies osallistui neuvotteluihin myös B Oy:n ja C Oy:n työntekijöiden edustajana. B Oy:n

ja C Oy:n toimihenkilöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä ei sitä vastoin ollut ennalta valittua yhteistoimintaedustajaa, vaan mainittuihin henkilöstöryhmiin kuuluvat osallistuivat neuvotteluihin yhteistoimintalain 8 §:n 4 momentin perusteella joko henkilökohtaisesti tai valtuuttamansa edustajan välityksin. Joitakin yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta edustajaksi oli valtuutettu joko M tai S. Pian yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisen jälkeen yritykset kuitenkin ilmoittivat, että neuvottelut ja niistä mahdollisesti seuraavat työvoiman vähentämistoimenpiteet eivät koskisi C Oy:tä eivätkä liioin eräitä nimeltä mainittuja A Oy:n ja B Oy:n yksiköitä. Myös kaikkien niiden työntekijöiden, joihin sovellettiin E-alan työehtosopimusta, oli määrä jäädä vähentämistoimenpiteiden ulkopuolelle.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin neljässä kokouksessa, jotka järjestettiin 31.10., 15.11., 27.11. ja 12.12.2018. Kokouksissa henkilöstölle selvitettiin suunnitellun organisaatiouudistuksen tausta sekä ne tehostamis- ja päällekkäisten toimintojen purkamistarpeet, jotka olivat syntyneet A Oy:n ostettua B Oy:n ja C Oy:n. Tehostamis- ja purkamistarpeita käytiin läpi yksikkökohtaisesti, ja niiden perusteella voitiin neuvottelujen edetessä täsmentää, mihin yksiköihin ja tehtäviin vähentämistoimenpiteet oli lopulta kohdennettava. Jokaisessa kokouksessa myös vastattiin henkilöstön piiristä kerättyihin kysymyksiin sekä käsiteltiin yhteistoimintalain 49 §:n mukaista toimintasuunnitelmaa. A Oy, B Oy ja C Oy ovat niin ikään katsoneet, että organisaatiouudistuksen myötä oli tarpeen yhtenäistää eri yrityksissä aiemmin annetut henkilöstöetuudet. Vaikka henkilöstöetuuksista neuvottelemisen ei yritysten mielestä kuulunut yhteistoimintalaissa säädettyihin velvollisuuksiin, tämäkin asia nähtiin tarkoituksenmukaiseksi käsitellä samaan aikaan yhteistoimintaneuvottelujen kanssa. Yhtenäistäminen oli keskusteltavana kaikissa neljässä kokouksessa.

Viimeisen, 12.12.2018 järjestetyn kokouksen päätteeksi osapuolet totesivat pöytäkirjan mukaan yksimielisesti, että yritykset olivat täyttäneet yhteistoimintalaissa säädetyn neuvotteluelvoitteen. Seuraavana päivänä 13.12.2018 henkilöstölle ja heidän edustajilleen annetusta yleisestä selvityksestä kävi ilmi, että yritykset harkitsivat 27 työsuhteen olennaista muuttamista tai irtisanomista. Irtisanotuksi joutui lopulta yhteensä 11 A Oy:n ja B Oy:n työntekijää, toimihenkilöä ja ylempää toimihenkilöä. B Oy ja C Oy ovat sittemmin sulautuneet A Oy:hyn 1.1.2020.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kaikki yhteistoiminta-asiamiehen suorittamissa kirjallisissa kuulemisissa 22.10.2019 ja 20.1.2020 esiin tuodut seikat ovat koskeneet kysymystä siitä, oliko yhteistoimintaneuvottelujen piiriin voitu ottaa ja niiden perusteella irtisanoa B Oy:ssä projektipäällikkönä työskennellyt X.

A Oy:llä ja B Oy:llä oli ollut Etelä-Suomen aluehuoltoa varten omat organisaationsa, joista kumpaankin oli sijoitettu yksi projektipäällikkö. A Oy:n organisaatiossa tätä tehtävää oli hoitanut kesään 2018 saakka H. B Oy:n projektipäällikkö X taas oli aloittanut tehtävässään 1.1.2015 ja toiminut siinä keskeytyksittä, kunnes jäi 3.10.2018 sairauslomalle. Sairausloman aikana käytiin yhteistoimintaneuvottelut, ja niiden perusteella yritykset päätyivät vähentämään toisen edellä mainituista projektipäällikön vakansseista. B Oy irtisanoi X:n työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista sekä toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä 17.12.2018. Projektipäällikkönä jatkoi kuitenkin L, joka oli toiminut X:n sijaisena koko tämän sairausloman ajan.

Kuultavat ovat katsoneet, että yhteistoimintaneuvotteluissa ei olisi ylipäänsä pitänyt käsitellä projektipäällikköiden vähentämistä ja että tästä vähentämisestä ei ainakaan ollut voinut aiheutua tarvetta irtisanoa X.

A Oy ja B Oy olivat ilmeisesti jo kesän 2018 aikana päättäneet Etelä-Suomen aluehuoltoa koskevien toimintojensa yhdistämisestä. A Oy:n projektipäällikkönä tuolloin lopettaneen H:n tilalle ei nimittäin ollut palkattu uutta henkilöä. H:lta vapautuneen tehtävän täyttämättä jättäminen tarkoitti, että projektipäällikköiden lukumäärä oli vähentynyt kahdesta yhteen jo ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä 31.10.2018. Kun X:n suorittamaan työhön ei näin ollen ollut enää kohdistunut vähentämistarpeita, hänet olisi kuultavien mielestä tullut rajata neuvottelujen ulkopuolelle. Kuultavat ovat myös todenneet, ettei X:n irtisanomista voitu perustella työn vähentymisellä,

koska projektipäällikön tehtävää hoiti yhä alun perin sairauslomasijaiseksi otettu L. Mainittu järjestely antoi aiheen olettaa, että irtisanomisen tosiasiallisena syynä oli ollut X:n 3.10.2018 saama sairauskohtaus ja siitä seurannut, noin kahden ja puolen kuukauden pituinen poissaolo työstä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yhteistoiminta-asiamies on varannut A Oy:lle tilaisuuden lausua mielipiteensä kirjallisessa kuulemisessa 22.10.2019 esiin tuoduista seikoista.

Yritys on 15.1.2020 antamassaan lisäselityksessä todennut, että yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin myös A Oy:n ja B Oy:n Etelä-Suomen aluehuollon yksiköiden yhdistämistä. Niissä oli neuvottelujen aikaan ollut kaksi projektipäällikön nimikkeellä työskennellyttä toimihenkilöä.

Kahden aluehuoltotyyppisen yksikön päätyminen samaan omistukseen oli aiheuttanut haitallista päällekkäisyyttä erityisesti näiden yksiköiden tuottamissa projektipalveluissa. Mekaaniset projektitoimitukset olivat olleet ankaran hintakilpailun vuoksi raskaasti tappiollisia, ja niiden riskienhallinnassa oli ilmennyt merkittäviä haasteita. Jotta aluehuollon kannattavuutta saataisiin parannettua, sen toimintoja oli välttämätöntä muokata vastaamaan vallitsevaa markkinatilannetta. Tähän pyrittiin vähentämällä projektipalveluiden toimittamista ja kohdentamalla resursseja niiden sijasta yrityksen kokonaiskunnossapitokohteiden tukemiseen. Projektipalveluiden supistamisen myötä aluehuollon ei katsottu enää tarvitsevan kahta projektipäällikköä, minkä vuoksi toinen näistä tehtävistä päätettiin lakkauttaa.

Irtisanottavaa toimihenkilöä valitessaan A Oy ja B Oy olivat mielestään noudattaneet työehtosopimuksen mukaista irtisanomisjärjestystä.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys työntekijämääristä ja henkilöstöryhmien edustajista yrityksittäin; yritysten yhteisen johtoryhmän kokousmuistio 12.10.2018; M:lle ja S:lle yhteistoimintaedustusta varten annetut valtakirjat; neuvotteluesitys 25.10.2018 jakelulistoinen; ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle 25.10.2018; neuvottelukokouksissa 31.10., 15.11., 27.11. ja 12.12.2018 esitetty aineisto sekä näiden kokousten allekirjoitetut pöytäkirjat liitteineen; työnantajan yleinen selvitys 13.12.2018; 11 työsopimusta; 11 työsopimuksen päättämisilmoitusta.

2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon oikeudellinen luonne

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

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

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

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

A Oy on ilmoittanut, että sillä sekä sen omistamilla B Oy:llä ja C Oy:llä on kullakin ollut vuoden 2018 aikana säännöllisesti palveluksessaan yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetyt vähintään 20 työntekijää. Näin ollen kaikki mainitut yritykset ovat kuuluneet yhteistoimintalain soveltamispiiriin myös loka-joulukuussa 2018.

A Oy:ssä, B Oy:ssä ja C Oy:ssä aloitettiin 31.10.2018 yritysten koko henkilöstöön ulottuviksi ilmoitetut yhteistoimintaneuvottelut, joissa käsiteltiin sekä toimintojen uudelleenorganisointia että henkilöstöetuuksien yhtenäistämistä. Neuvottelujen jo käynnistyttyä niiden ulkopuolelle rajattiin C Oy kokonaisuudessaan sekä osa A Oy:n ja B Oy:n yksiköistä. Samalla todettiin, etteivät uudelleenjärjestelyistä mahdollisesti seuraavat työvoiman vähentämistoimenpiteet koskisi niitä B Oy:n työntekijöitä, joiden työsuhteissa noudatettiin E-alan työehtosopimusta. Neuvotteluissa käsiteltyjen ja niiden perusteella sittemmin yhtenäistettyjen henkilöstöetuuksien piirissä ovat kuitenkin olleet paitsi A Oy:n ja B Oy:n, myös C Oy:n kaikki työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt.

Yhteistoimintaneuvottelujen päättyttyä 12.12.2018 A Oy ja B Oy irtisanoivat yhteensä 11 työntekijän, toimihenkilön ja ylemmän toimihenkilön työsuhteet taloudellisilla ja tuotannollisilla sekä toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla perusteilla. Koska neuvottelut näin ollen johtivat kollektiiviperusteisiin irtisanomisiin, niissä on tullut noudattaa työvoiman käytön vähentämisestä annettuja yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä.

Työvoiman käytön vähentämisen ohella neuvotteluissa keskusteltiin myös henkilöstöetuuksien yhtenäistämistä, vaikka viimeksi mainittu asiakokonaisuus ei yritysten esittämän käsityksen mukaan kuulunut yhteistoimintalaissa säädetyn neuvotteluelvoituksen alaan. Tämän käsityksen johdosta yhteistoiminta-asiamies toteaa, etteivät työntekijöiden taloudellisia etuuksia koskevat muutokset ole sellaisia yhteistoimintalain 33 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, joista työnantajan tulisi neuvotella sanotun lain 6 luvun säännösten mukaisesti. Jos muutoksilla kuitenkin puututaan joko nimenomaisesti sovittuihin tai käytännön myötä vakiintuneisiin työsuhteisiin, ne eivät ole toteutettavissa vain työnantajan yksipuolisina päätöksinä, vaan kunkin työntekijän, toimihenkilön tai ylemmän toimihenkilön on myös hyväksyttävä muutokset osaksi omaa työsuhteensa. Tämä voi tapahtua voimassa olevaa sopimusta muuttamalla, jolloin asiaan ei liity yhteistoimintavelvoitteita. Toisena vaihtoehtona on, että työnantaja irtisanoo ensin sopimuksen ja tekee sitten uutta sopimusta koskevan tarjouksen, johon hänen haluamansa muutokset sisältyvät. Vaikka työnantajan tavoitteena ei tällöin olisikaan työsuhteen lakkauttaminen, vaan pikemminkin sen jatkaminen toisin ehdoin, vaaditaan irtisanomiseen työsuhtelain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:ssä tarkoitettu peruste. Ennen irtisanomista työnantajan tulee niin ikään käydä työvoiman käytön vähentämistä koskevat, yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut.

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yhtenäistettäviin henkilöstöetuuksiin kuuluivat esimerkiksi tulospalkkiot ja luontoisedut. Näistä molemmat ovat sellaisia palkkauksen osia, joista tyypillisesti sovitaan työsuhteissa tai joiden antamisessa noudatettu käytäntö saattaa vakiintua työnantajan sitovaksi. Neuvotteluissa esitetystä ja sittemmin myös yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta selviää kyllä, mitä henkilöstöetuuksia eri yrityksissä oli ollut käytössä, mutta siitä ei käy ilmi, kuinka pitkän ajan näitä etuuksia oli suoritettu ja perustuiko suorittaminen joidenkin työntekijöiden, toimihenkilöiden tai ylempien toimihenkilöiden kohdalla työsuhteen määräykseen. Selvittämättä on niin ikään jäänyt, toteutettiinkö etuuksien muutokset pelkin työnantajan yksipuolisina päätöksinä, sopimalla vai irtisanomismenettelyä käyttäen. Tämän vuoksi lausunnossa ei voida antaa täsmällistä kannanottoa A Oy:n, B Oy:n ja C Oy:n velvollisuudesta käydä henkilöstöetuuksien yhtenäistämistä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin toteaa, että mahdollinen neuvotteluelvoituksen laiminlyönti on saattanut kohdistua vain siihen henkilöstön osaan, jonka edustajat eivät osallistuneet etuuksien yhtenäistämistä kokouksissa 31.10., 15.11., 27.11. ja 12.12.2018 käytyihin keskusteluihin. Kuten jäljempänä kohdasta 2.3 selviää, näiden keskustelujen on katsottava sisältönsä puolesta täyttäneen yhteistoimintalain 8 luvussa säädetty vaatimukset.

2.3 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen organisaatiouudistuksesta käydyissä neuvotteluissa

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

Yhteistoimintaneuvottelut keskeytettiin C Oy:ssä sekä eräissä A Oy:n ja B Oy:n yksiköissä, eikä niiden henkilöstöön kohdistettu neuvottelujen perusteella vähentämistoimenpiteitä. Mainittujen työnantajatahojen osalta ei ole siksi aihetta selvittää yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattamista. Koska näiltä tahoilta ei toisaalta ole saatu selvitystä siitä, johtuiko organisaatiouudistuksesta mahdollisesti muita, yhteistoimintalain 33 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, ei asiassa ole edellytyksiä arvioida lain 6 luvun mukaisten neuvottelujen tarpeellisuutta.

Käytettävissään olleen aineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että organisaatiouudistusta koskeneet neuvottelut käytiin ja dokumentoitiin sekä A Oy:n että B Oy:n osalta yhteistoimintalain 45–54 §:n säännöksiä noudattaen.

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

2.4 Projektipäällikkö X:n asema

Edellä kohdassa 2.3 esitetyn lisäksi on vielä erikseen tarkasteltava sitä, oliko yhteistoimintaneuvottelut olleet mahdollista ulottaa myös Etelä-Suomen aluehuollon projektipäällikkönä työskennelleeseen X:ään ja oliko neuvotteluissa käsiteltyä työvoiman vähentämistarvetta voitu hänen kohdallaan käyttää työsopimuksen irtisanomisperusteena. Neuvotteluissa X:ää oli hänen itsensä antaman valtuutuksen perusteella edustanut M.

Yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisesti kuulemien henkilöiden mielestä X olisi tullut rajata sekä yhteistoimintaneuvottelujen että irtisanomistoimenpiteiden ulkopuolelle, koska jo neuvotteluja aloitettaessa oli ollut selvää, ettei organisaatiouudistus vaikuttaisi hänen asemaansa. Etelä-Suomen aluehuollon kahdesta projektipäällikön tehtävästä vain toinen – eli X:n hoitama – oli kuultavien antaman selvityksen mukaan ollut täytettynä. Päätös näiden tehtävien vähentämisestä kahdesta yhteen ei siksi ollut voinut aiheuttaa vastaavaa tarvetta henkilöstön vähentämiseen. Kuultavat ovatkin epäilleet, että organisaatiouudistuksen sijaan irtisanomisen tosiasiallisena syyinä olisi ollut X:n 3.10.2018 alkanut sairausloma.

Yhteistoimintaneuvottelut kattoivat käynnistyessään 31.10.2018 A Oy:n, B Oy:n ja C Oy:n koko henkilöstön. Vaikka neuvottelujen ulkopuolelle myöhemmin rajattiin C Oy:n ohella myös joitakin A Oy:n ja B Oy:n yksiköitä, Etelä-Suomen aluehuollon osalta ne käytiin loppuun kummassakin yrityksessä. Kokouspöytäkirjojen mukaan työnantaja selosti aluehuollon toimintojen yhdistämistä ja siitä seuraavaa henkilöstön vähentämistarvetta jo 15.11.2018, mutta vähentämistarpeen kohdistuminen juuri projektipäällikön tehtävään tuotiin ensimmäistä kertaa esiin vasta 27.11.2018. Suunnitelma yhdistetystä aluehuollosta henkilöstöresursseineen tarkentui vielä tämän jälkeen, ja viimeisessä kokouksessa 12.12.2018 esiteltiin organisaatiokaavio, johon oli sijoitettuna enää yksi projektipäällikön tehtävä.

Edellä kerrottu viittaa siihen, että yhteistoimintaneuvotteluissa oli lähtökohtana käsitellä kokonaisvaltaisesti sitä henkilöstön vähentämistarvetta, joka liittyi aluehuollon toimintojen yhdistämiseen, ja että lakkautettaviksi aiotut yksittäiset tehtävät täsmentyivät vasta myöhemmin neuvottelujen aikana. Asiassa ei ole saatu sellaista selvitystä, jonka perusteella yritysten voitaisiin katsoa jo edeltä käsin päättäneen, että lakkautettavaksi tulisi (vain) toinen projektipäällikön tehtävä tai että vähentämistoimenpiteet ylimalkaan kohdistuisivat näihin tehtäviin. Neuvottelujen piiriin on yhteistoiminta-asiamiehen mielestä ollut siksi aiheellista ottaa aluehuollon koko henkilöstö, mukaan lukien projektipäällikkö X.

Yhteistoiminta-asiamies huomauttaa lisäksi, että yhteistoimintalain 8 luvun mukaisissa neuvotteluissa voidaan käsitellä varsinaisten irtisanomis-, lomauttamis- ja osa-aikaistamistoimenpiteiden ohella myös sitä, miten nämä toimenpiteet vaikuttavat työnsä säilyttävän henkilöstön asemaan (oikeuskirjallisuudessa näin esim. *Äimälä & Kärkkäinen*, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 252). Tästä syystä neuvottelujen piiristä ei välttämättä ole rajattava sellaistaakaan yksittäistä työntekijää, toimihenkilöä tai ylempää toimihenkilöä, jonka työnantaja katsoisi joka tapauksessa jäävän tulevien vähentämistoimenpiteiden ulkopuolelle.

Vaikka neuvottelut olisi kohdennettu oikein ja käyty yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä noudattaen, työsopimuksen irtisanominen edellyttää kunkin työntekijän kohdalla työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:ssä säädetyn irtisanomisperusteen täyttymistä. Kuultavat ovat katsoneet, ettei peruste ollut täytynyt X:n irtisanomisessa, koska tämä oli jo jäänyt ainoaksi Etelä-Suomen aluehuollossa työskenteleväksi projektipäälliköksi. A Oy on puolestaan ilmoittanut, että neuvottelujen aikaan aluehuollossa oli ollut kaksi projektipäällikön nimikkeellä työskennellyttä toimihenkilöä.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan piiriin kuuluu vain yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö. Tässä lausunnossa ei näin ollen voida ottaa kantaa siihen, oliko X:n työsopimuksen irtisanomiseen ollut työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukainen peruste tai oliko irtisanomisella ollut muita – esimerkiksi X:n terveydentilaan liittyviä – vaikuttimia. Nämä kysymykset on mahdollista saattaa kanteella yleisen tuomioistuimen tutkittavaksi.

2.5 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. Enimmillään hyvitys voi valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan olla 34 519 euron suuruinen. Suuruutta yksittäistapauksessa määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää määräämättä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täyttyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset lausunnon kohteena kulloinkin olevassa yksittäistapauksessa.

Hyvitystä vaativan työntekijän on nostettava kanne yleisessä tuomioistuimessa. Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.