



25.9.2019

DNro 2/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva työnantajayritys (osakeyhtiö) noudattanut yhteistoimintalain työvoiman käytön vähentämistä koskevaa sääntelyä ennen vuoden 2018 loppupuolella toimeenpantua yhden työntekijän (myöhemmin SS) lomautusta ja irtisanomista.

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 4.2. ja lisäselityksen 26.2.2019.

Selityksen mukaan yrityksen hallituksessa on keskusteltu syys-, marras- ja joulukuun kokouksissa K-yksikköä koskevista muutoksista. Yrityksen taloustilanne on edellyttänyt toimia taloudellisten säästöjen saamiseksi. Toiminnan muutosehdotus on tullut henkilökunnalta. Hallitus on edellyttänyt toimintaympäristön merkittävästä muutoksesta johtuen toimitusjohtajaa etsimään vaihtoehtot, joilla toimintamahdollisuudet K-yksikössä voidaan turvata. Toiminnan tasolla tämä tarkoitti siirtymistä P-palveluista A-palveluihin, mikä mahdollisti työn vähennyttyä myös kevyemmän henkilökuntarakenteen. Yhteistoimintaneuvotteluja ei ole käyty ennen yhden työntekijän (SS) 17.9.2018 alkanutta lomautusta. Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 26.11. ja 11.12.2018. SS on irtisanottu 18.12.2018. Muiden työntekijöiden kohdalla ei ole tapahtunut muutoksia työsuhteen ehdoissa.

Yrityksen lisäselityksen mukaan peruste irtisanomiselle oli myös tuotannollinen. K-yksikkö oli vain puollillaan, joten samanlaista henkilöstöresurssia ei ollut mahdollista taloudellisista syistä säilyttää. P-palvelut lakkautettiin aluepäällikön ehdotuksesta ja siirryttiin vain arkipäivinä tuotettuihin A-palveluihin, mikä tarkoittaa viikonloppuvuorojen ja yöpäivystysten loppumista. Tämän lisäksi A-palveluissa oli kasvua esimerkiksi nimettyjen valmennusten määrän osalta. Yksikön säilyttämisen (sekä asiakkaiden palvelujen saamisen että osan työntekijöiden työn säilyttämisen) kannalta oli välttämätöntä muuttaa palvelukonseptia ajanmukaisemmaksi. Työnantaja arvioi henkilöstötarpeeksi kolme työntekijää. Toimitusjohtaja, joka ei kuulunut hallitukseen, päätti hallituksen valtuuttamana tarvittavista toimista. Vain yksi työntekijä jouduttiin irtisanomaan, koska toinen työntekijä otti vuoden palkatonta työlomaa ja lähti toiselle työnantajalle töihin. Lomautuksia ja irtisanomisia pyrittiin viimeiseen asti välttämään. Keväällä 2018 sijaisten työsopimuksia ei jatkettu, ja kesälomat hoidettiin ilman sijaisia. Työpanosta oli vähennettävä, koska asiakasmäärät olivat tippuneet. Kaikki entiset asiakkaat saivat jatkaa uudessa palvelussa. SS:n lomautus tehtiin toistaiseksi, ja hänelle kerrottiin useita kertoja, että sen arvioitu kesto on

4 kk. Vastaavaa työtä olisi yrityksestä tarjottu, jos sitä olisi ollut tarjolla. Yrityksessä oli tieto, ettei kirjallista ilmoitusta tarvitse tehdä, kun yksikkö on pieni ja lomautettuna on vain yksi ihminen. Hallintopäällikkö on ollut puhelimitse yhteydessä TE-toimistoon ja kertonut tilanteesta. Tammikuussa 2019 hallintopäällikkö on varmistanut vielä TE-toimistolta, että asia on kunnossa.

Lisäselityksen mukaan OH on toiminut tarvittaessa töihin kutsuttavana sijaisena K-yksikössä. Hän toimi 30.5.2016–24.6.2018 määräaikaisena (työaika vaihteli 50–100 %:n välillä) sijaisena työntekijöiden pitkien poissaolojen aikana ja 6.8.–12.8.2018 vuosiloman sijaisena. Hänen kanssaan 15.8.2018 solmittu työsopimus oli tarvittaessa töihin kutsuttavan sijaisen -sopimus. OH aloitti kahden asiakkaan nimettyjen palvelujen hoidon (13.6. ja 1.7.2018 alkaen) ja sai jatkaa näiden asiakkaiden sopimukset loppuun (31.12.2018 ja 31.1.2019). Lisäksi OH on sijaistanut syksyn aikana lyhyitä sairauslomia, koska lomautettu SS kieltäytyi kirjallisesti ottamasta alle seitsemän päivän varoituksella töitä vastaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan SS on työskennellyt koko alkuvuoden 2018 sekä kesä- ja heinäkuussa koko-aikaisesti ohjaajana. SS:lle ja muille K-yksikön toistaiseksi palkatuille ohjaajille ei tarjottu kesällä 2018 mahdollisuutta työskennellä perustehtävässään eli valmentajina tai kouluttajina. SS ja kaikki kolme muutakin vakituista ohjaajaa olivat em. tehtäviin päteviä, mutta heidät sivuutettiin. Työnantaja antoi uudet valmennustehtävät OH:lle, joka työskenteli ns. keikkatyöntekijänä. Esimies alkoi kysellä SS:ltä halukkuudesta irtisanoutua hänen palattua lomalta 27.8.2018. SS:lle ilmoitettiin 3.9.2018 hänen lomauttamisestaan 17.9. alkaen. Lomauttamispäätös tuli koko henkilökunnalle täytenä yllätyksenä, eikä sitä perusteltu taloustilanteen dokumenteilla. SS:n lomautuksen aikana OH työskenteli K-yksikössä, eikä esimies pyytänyt SS:ä töihin. SS valikoitui viidestä ohjaajasta, joilla oli täysin samanlainen toimenkuva ja pätevyys, ainoaksi lomautuspäätöksen kohteena olevaksi henkilöksi. Lomautus kesti 93 päivää ja päättyi irtisanomiseen.

Kuulemisessa on tuotu esille toiminnanjohtajan todenneen yhteistoimintaneuvottelun 17.12. pöytäkirjan mukaan, ettei P-palveluja enää jatkossa tarjota. Aluepäällikön mukaan P-palveluiden alasojo oli ollut työnantajan keskusteluissa jo ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkua 26.11.2018. Työnantajalla ei ollut rakentavia ehdotuksia toiminnan uudelleen organisointiin, vaan se halusi ajaa alas K-yksikön kannattavinta palvelua. Työnantaja esitti ristiriitaisia näkemyksiä A-palveluista. Toiminnanjohtajan mukaan A-palveluilla oli kysyntää, kun taas aluepäällikkö totesi 12.11.2018 selvityksessään, ettei A-palveluiden kysynnällä ole ollut toivottua kasvua. Työnantajan perustelut A-palveluiden lisääntymisellä kuvautuvat ontuviksi, sillä A-palveluiden kasvua ei ollut todettavissa/todennettu. Työnantajan päämäärä toteutettiin palveluja supistamalla ja henkilöstömäärän vähentämisellä. Yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksena oli, että K-yksikön palveluita vähennetään työnantajan ehdotuksen mukaan P-palvelujen osalta, mikä oli päätetty jo ennen neuvotteluja.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoimintaneuvottelujen esityksen ja pöytäkirjat, henkilöstötiedotteen neuvottelujen tuloksesta ja työsuojeluvaltuutetun valintaa koskevan pöytäkirjan sekä yhteenvedon hallituksen kokousten päätöksistä. Yritys on toimittanut myös tuloslaskelman vuodelta 2017 ja tuloslaskelman erittelyn 31.8.2018. Lisäksi yritys on toimittanut kuuden työntekijän työsopimukset, yhden työntekijän (SS) lomautus- ja irtisanomisilmoituksen sekä listauksen yhden työntekijän (OH) tekemistä työtunneista. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä on ollut työnantajan ja SS:n välinen sopimus lomautuksen aikaisesta työn vastaanottamisesta

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 työsopimuslain (55/2001) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli lain soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. työntekijöiden tasapuolisen kohtelun, taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehdyn irtisanomisen ja lomautuksen perusteiden ja lomautuksen toimeenpanon) 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.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin yritys on lomauttanut SS:n 17.9.2018 alkaen. Lisäksi lausunnossa arvioidaan yrityksessä marras–joulukuussa 2018 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuutta.

YTL 8 luvun neuvottelumenettelyä koskeva sääntely pääpiirteittäin (YTL 44–53 §)

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.

Työnantajan tulee käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla (YTL 44 §:n 1 mom.). Neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohditainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee antaa asianomaisten työntekijöiden edustajille 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 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. Jos työnantajan harkitsemat vähentämistoimet koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantaja voi antaa em. tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen suullisesti, ellei niitä ole pyydetty kirjallisesti (YTL 47 §).

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, neuvottelut voidaan käydä myös työnantajan ja ko. työntekijän tai työntekijöiden välillä. (YTL 46 §.) Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsuhtesopimuksissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajiaan, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä (YTL 8 §).

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. Jos irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, niin tällöin riittää toimintaperiaatteiden esittäminen (YTL 49 §).

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 §).

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisaajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kaksi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään (YTL 51 §).

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). 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 §).

Yhteistoimintavelvoitteen täyttämisen arviointia ennen SS:n lomauttamista

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluja ei ole käyty ennen yhden työntekijän 17.9.2019 alkanutta lomautusta.

Yritys on antanut 3.9.2018 yhtä työntekijää eli SS:ä koskevan lomautusilmoituksen. SS:n lomautus on pantu toimeen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, ja se alkanut 17.9.2018.

Yrityksessä on työskennellyt kesällä 2018 vuosilomien sijaisena OH 12.8.2018 asti. OH:n kanssa on tehty 15.8.2018 määräaikainen työsuhtesopimus ajalle 1.9.–31.12.2018. Työajan osalta on sovittu: ”*Tarvittaessa töihin kutsuttava sijainen*”. Sekä SS:n että OH:n ovat työskennelleet ohjaajina työsuhtesopimustensa mukaan.

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Työnantaja on myöntänyt laiminlyöneensä yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluelvollisuutensa kokonaan ennen SS:n lomautuspäätöstä. Yhteistyhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten rikkonut YTL 44–53 §:ssä säädettyä.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Työnantaja on käynyt 26.11.–11.12.2018 yhteistoimintaneuvottelut yrityksen K-yksikössä ja irtisano-
nut 18.12.2018 neuvottelujen perusteella aiemmin lomautetun työntekijä SS:n.

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

Yrityksen selityksen mukaan sen hallituksessa on keskusteltu syys-, marras- ja joulukuun kokouksissa K-yksikköä koskevista muutoksista. Yrityksen taloustilanne on edellyttänyt toimia taloudellisten säästöjen saamiseksi. Lisäselityksen mukaan peruste irtisanomiselle oli myös tuotannollinen. K-yksikkö oli vain puolillaan, joten samanlaista henkilöstöresurssia ollut mahdollista taloudellisista syistä säilyttää. P-palvelut lakkautettiin aluepäällikön ehdotuksesta, ja siirryttiin vain arkipäivinä tuotettuihin A-palveluihin.

Yrityksen 19.11.2018 antaman neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty K-yksikön toiminnan uudelleen organisoimiseksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko K-yksikön henkilökuntaa. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika ja -paikka. Neuvottelut ovat alkaneet 26.11.2018.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksessä on annettu YTL 45 §:ssä säädetty tiedot ja se on annettu vähintään viisi päivää ennen neuvotteluja.

Neuvotteluesityksessä ei ole annettu tarkempia tietoja aiottujen suunnitellusta K-yksikön uudelleen organisoinnista ja sen taloudellisista ja tuotannollisista perusteista (mm. asiakasmäärien kehitys). Yrityksen hallitus on 29.6.2018 kokouksessaan käsitellyt taloudellista tilannetta tuloslaskelman 30.4.2018 perusteella ja päättänyt, että K-yksikön toimintaa tulee tarkastella elokuun aikana uudelleen. Hallitus on valtuuttanut 31.8.2018 kokouksessaan toimitusjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin yrityksen talouden tasapainottamiseksi ja tarkistamaan taloustilanteen 31.8.2018 pohjalta. Hallituksen pöytäkirjan mukaan taloudellisen tilanteen vaikeutuminen johtuu Soten valmistelusta. Hallitus on valtuuttanut 16.11.2018 kokouksessaan toimitusjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin K-yksikön toiminnan ja talouden uudelleenjärjestelemiseksi siten, että selvitetään sekä P- että A-palvelut. Toiminnanjohtaja on maininnut yhteistoimintaneuvottelussa 26.11.2018 pöytäkirjan mukaan, että asiakastilanteesta on puhuttu aiemmin henkilöstötapaamisissa.

Hallituksen pöytäkirjojen mukaan yrityksellä on ollut käytettävissään tiedot taloudellista tilanteesta ainakin 31.8.2018 asti ja tiedot asiakastilanteen kehittymisestäkin ovat olleet työnantajan käytettävissä ennen neuvotteluesityksen antamista, mutta niistä ei ole annettu tietoja neuvotteluesityksessä. Neuvotteluesityksessä ei ole annettu alustavaa arviota irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisen määrästä ja niiden toimeenpanoajasta. Neuvotteluesityksessä ei ole mainittu myöskään periaatteita, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Työnantaja voi antaa YTL 47 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot myös suullisesti, ellei tietoja ole pyydetty kirjallisesti. Yritys ei ole ilmoittanut selityksissään, että se olisi antanut tietoja myös suullisesti ennen neuvotteluja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1–4 kohdissa säädettyä, jos säännöksessä tarkoitettuja tietoja ei ole annettu ennen neuvotteluja suullisesti kaikille neuvottelujen piirissä olleille työntekijöille eli myös lomautettuna olleelle SS:lle.

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 ja 8 §) ja neuvottelujen kohdentaminen

Yrityksen taloustilanne on selityksen mukaan edellyttänyt toimia taloudellisten säästöjen saamiseksi. K-yksikön toimintamahdollisuuksien turvaamiseksi oli vaihtoehtona siirtyminen P-palveluista A-palveluihin, mikä mahdollisti työn vähennyttä myös kevyemmän henkilökuntarakenteen. K-yksikkö oli vain puolillaan, joten samanlaista henkilöstöresurssia ei ollut mahdollista taloudellisista syistä säilyttää.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet neuvotteluesityksen mukaan koko yrityksen K-yksikön henkilökuntaa ja neuvotteluesitys on annettu heille. Neuvottelut on käyty työnantajan ja työntekijöiden kanssa yhdessä, mikä vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan säädettyä (YTL 46 § ja 8 §:n 4 mom.).

Hallitus on valtuuttanut 31.8.2018 kokouksessaan päätöksistä laaditun yhteenvedon mukaan toimitusjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin koko yrityksen talouden tasapainottamiseksi ja taloudellisen tilanteen vaikeutumisen on johtunut pääosin Soten valmistelusta. Yrityksen vuoden 2017 tuloslaskelman mukaan K- ja vastaavan T-paikkakunnalla T-yksikön käyttökate ovat olleet positiivisia (yli 9 %). Yrityksen tuloslaskelman 31.8.2018 mukaan K-yksikkö ja useat yrityksen osastot ovat olleet tappiollisia ja voitollisia ovat olleet Koulutus ja Kurssit-osastot sekä T-yksikkö.

Yritys on käynnistänyt yhteistoimintaneuvottelut K-yksikön toiminnan uudelleen organisoimiseksi sekä taloudellisilla että tuotannollisilla perusteilla, kun K-yksikön asiakasmäärä oli laskenut ja työnantaja on suunnitellut siirryttävän P-palveluista A-palveluihin. Yhteistoimintaneuvottelujen perusteena on ollut koko yrityksen taloudellinen tilanne, vaikka työnantaja suunnitteli samanaikaisesti myös K-yksikön toiminnan uudelleenorganisointia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, olisiko neuvottelujen piirissä pitänyt olla koko yrityksen henkilöstö eikä vain K-yksikön henkilöstö, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteiden antaminen (YTL 48 ja 49 §)

Yrityksellä oli sen selityksen mukaan tieto, ettei kirjallista ilmoitusta tarvitse tehdä, kun yksikkö on pieni ja lomautettuna on vain yksi ihminen. Hallintopäällikkö on ollut puhelimitse yhteydessä TE-toimistoon ja kertonut tilanteesta. Tammikuussa 2019 hallintopäällikkö on varmistanut vielä nimetyltä henkilöltä TE-toimistolta, että asia on kunnossa.

Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut TE-toimistolta, onko yritys toimittanut yhteistoimintaneuvotteluesityksen tai vastaavat tiedot YTL 48 §:ssä säädetyn mukaisesti. TE-toimisto on vastannut, että se ei ole saanut yritykseltä yhteistoimintaneuvotteluesitystä. Yhteistoiminta-asiamies on vielä varmistanut TE-toimistosta, milloin hallintopäällikkö on ollut yhteydessä TE-toimistoon. Työnantajan nimeämältä TE-toimiston työntekijältä saadun vastauksen mukaan hallintopäällikkö on ottanut yhteyttä TE-toimistoon vasta vuoden 2019 puolella ja kysely on koskenut sitä, tuleeko yhden työntekijän lomauttamisesta tai irtisanomisesta ilmoittaa TE-toimistolle.

YTL 48 §:n mukaan työnantajan tulee toimittaa kirjallinen neuvotteluesitys tai vastaavat tiedot TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 48 §:ssä säädettyä, kun neuvotteluesitystä tai vastaavia tietoja ei ole toimitettu lainkaan TE-toimistolle.

Ensimmäisen yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjassa ei ole kirjausta siitä, että työnantaja olisi esittänyt YTL 49 §:n 3 momentissa tarkoitetut toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt YTL 49 §:n 3 momentissa säädetyn velvollisuutensa.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö (YTL 50 §)

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty 26.11.2018 annetun neuvotteluesityksen mukaan K-yksikön toiminnan uudelleen organisoimiseksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Neuvottelut ovat koskeneet K-yksikön koko henkilöstöä, ja ne on käyty työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käsitelty perusteita seuraavasti:

26.11.2018

- Toiminnanjohtaja on todennut henkilöstötapaamisissa puhutun aiemmin asiakastilanteesta ja yksi lomautus on jo tehty.
- Toiminnanjohtaja on esittänyt K-yksikön taloudellisen tilanteen (tappiollinen) väli tilinpäätöksen perusteella.
- Toiminnanjohtaja on ilmoittanut prosessia viedyn eteenpäin syksyn aikana ja kertonut, että yhtenä syynä tilanteeseen on se, että erityisesti K-kaupunki pyrkii tuottamaan itse palvelut asiakkailleen.
- Työntekijät ovat tuoneet esiin tilanteen korjaamisessa jo käytettyjä keinoja, mm. lomautus, työvuorojen uudelleenjärjestely, varallaolon poisjätto 19.11.2018 alkaen sekä uusien asiakkaiden saantia markkinoinnilla.
- Työntekijät ovat pyytäneet kirjallisia tietoja taloustilanteen kehittymisestä ja asiakasmäärästä vuodelta 2018.

11.12.2018

- Työntekijät ovat pyytäneet työnantajalta näkemyksiä toiminnan uudelleen järjestelyistä ja taloudellisten säästöjen saavuttamisesta.
- Toiminnanjohtaja on kertonut, että jatkossa ei pystyttäne tarjoamaan P-palveluja ja jatkossa tulee kartoittaa A-palvelujen tilanne.
- Työntekijät ovat tuoneet työnantajalle tiedoksi kirjallisesti omat pohdinnat ja ideat.
- Käydyn keskustelun jälkeen päädyttiin malliin, jossa tarjotaan A-palveluita jatkossa maanantaista perjantaihin eli ei viikonloppuisin. Aluepäällikkö on esittänyt muutoksesta saatavien säästöjen määrän.
- Aluepäällikkö käynnistää nykyisten asiakkaiden kanssa neuvottelut viikolla 51. Muutos A-palveluista luopumisesta nykyisellä mallilla astuu voimaan mahdollisimman pian, mutta viimeistään 20.1.2019 päättyvän työvuorolistan jälkeen.

Yhteistoimintaneuvottelun 11.12.2018 pöytäkirjassa ei ole kirjauksia siitä, että työntekijöiden ehdotuksia olisi käsitelty. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt siten YTL 50 §:ssä säädettyä, kun henkilöstön esittämiä ehdotuksia työnantajan uudelleen organisoitusuunnitelmaan ei ole käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muiltakin osin työnantajan suunnitteleman uudelleen organisoiminnan taloudellisten (muilla kuin henkilöstövähennyksillä saatavissa olevat säästöt) ja tuotannollisten (asiakasmäärän vähentyminen) perusteiden käsittely on jäänyt vähäiseksi, joten se ei vastaa YTL 50 §:ssä säädettyä.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty työnantajan suunnitteleman uudelleenorganisoinnista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia eli sitä, mikä työ vähenee ja kuinka paljon. Yritys on lomauttanut 17.9.2018 alkaen yhden työntekijän eli SS:n. Yritys on tehnyt OH:n, joka työskenteli kesällä lomasijaisena, kanssa määräaikaisen työsopimuksen 15.8.2018 ajalle 1.9.–31.12.2018 ja 20.12.2018 uuden ajalle 1.1.–31.1.2019. OH:n Työajan osalta on sovittu: ”*Tarvittaessa töihin kutsuttava sijainen*”. Työnantaja on irtisanonut SS:n 18.12.2018. Sekä SS että OH:n ovat työskennelleet ohjaajina työsopimustensa mukaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut vaikutusten käsittelyn osalta YTL 50 §:ssä säädettyä kokonaan ja erityisesti siltä osin, ettei neuvotteluissa ole käsitelty määräaikaisen työntekijän työsuhteen päättymistä ja häneltä vakituisille työntekijöille jäävää työn määrää.

Neuvottelupöytäkirjoissa ei ole myöskään kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty toimintaperiaatteita sekä vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seuraamusten lieventämiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt YTL 50 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteen kokonaan em. asioiden osalta.

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

Yhteistoimintaneuvottelujen kesto (YTL 51 §) ja oikea-aikaisuus (YTL 44 §:n 1 mom. ja 50 §)

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty kahdessa tilaisuudessa 26.11.–11.12.2018 eli 16 päivän ajan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on täyttänyt YTL 51 §:ssä säädetyn ajallisen neuvotteluelvollisuutensa.

Toimitusjohtajan 18.12.2018 antaman tiedotteen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen perustella toteutetaan palvelutoiminnan muutos 1.2.2019 lukien. Hän on irtisanonut 18.12.2018 yhden työntekijän eli jo aiemmin lomautetun SS:n irtisanomisilmoituksen mukaan hallituksen valtuuttamana. Hallitus on päätöksistä laaditun yhteenvedon mukaan kokouksessaan 16.11.2018 päättänyt valtuuttaa toimitusjohtajan ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin K-yksikön toiminnan ja talouden uudelleenjärjestämiseksi siten, että selvitetään sekä P- että A-palvelut. Hallitus 19.12.2018 kokouksessaan todennut YT-neuvottelut päättyneeksi ja valtuuttanut toimitusjohtajan tarvittaviin toimenpiteisiin YT-neuvottelujen pohjalta laaditun suunnitelman toteuttamiseksi.

Yhteistoimintaneuvotteluun 11.12.2018 on osallistunut työnantajan edustajana toimitusjohtaja, joka on ollut samalla myös yhdistyksen toiminnanjohtaja, sekä hallintopäällikkö ja K-alueen päällikkö. Pöytäkirjaan on kirjattu seuraavaa:

*”Käydyn keskustelun jälkeen päädyttiin malliin, jossa tarjotaan A-palveluita ---. Palveluja tarjotaan jatkossa maanantaista perjantaihin eli ei viikonloppuisin.
Aluepäällikkö käynnistää nykyisten asiakkaiden kanssa neuvottelut viikolla 51.
Muutos A-palveluista luopumisesta nykyisellä mallilla astuu voimaan mahdollisimman pian, mutta viimeistään 20.1.2019 päättyvän työvuorolistan jälkeen.”*

Työnantajan tulee käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin työnantaja tekee sellaisen liiketoimintapäätöksen, jonka arvioidaan johtavan työntekijöiden irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut neuvottelovelvoitteen oikea-aikaisuudesta YTL 44 §:n 1 momentissa säädettyä, kun viimeisessä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan jo päätetty palvelutoiminnan muutoksista.

Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 53 sekä 52 ja 54 §)

Toimitusjohtaja on antanut 18.12.2018 yhteistoimintaneuvottelujen lopputulemasta tiedotteen henkilöstölle. Tiedotteen mukaan K-yksikön palvelut muuttuvat P-palveluista A-palveluiksi ja yksi työntekijä irtisanotaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on täyttänyt YTL 53 §:ssä säädetyn velvollisuutensa.

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, jotka kaikki osallistujat ovat allekirjoittaneet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat on laadittu ja tarkastettu YTL 54 §:n mukaisesti.

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 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

Lausunnon 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