



26.5.2020

Dnro 30/1/2019

## **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 marras-joulukuussa 2018 käydyissä, kotoutumiskouluttajia koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut johtivat ainakin 20 työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

### **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 26.9.2019 annetun ja eräiden päivämäärätietojen osalta 30.12.2019 korjatun selityksen mukaan yrityksessä käytiin 20.11.–27.12.2018 yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteena oli maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusten väheneminen pääkaupunkiseudulla ja Kouvolan ympäristössä. Välitön tarve neuvotteluille syntyi, kun Uudenmaan ELY-keskus oli marraskuun 2018 alussa tehnyt vuosia 2019 ja 2020 koskevat hankintapäätökset. Niiden myötä yrityksen pääkaupunkiseudulla järjestämien kotoutumiskoulutusten määrä laskisi noin viidennekseseen vuoden 2018 tasosta. Lisäksi yritys oli saanut ennakkoluonteisesti tietoonsa, että myös Kaakkois-Suomen ELY-keskus olisi hankkimassa näitä koulutuksia aiempaan verrattuna selvästi vähemmän.

Supistuvan kysynnän vuoksi yrityksen johtoryhmä päätti 12.11.2018 aloittaa Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kouvolan toimipisteiden kotoutumiskouluttajia koskevat, yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut. Toimitusjohtaja L lähetti vielä saman päivän aikana sähköpostitse neuvotteluesityksen kouluttajia edustavalle luottamusvaltuutettu H:lle. Esityksessä todettiin, että Helsingin, Espoon ja Vantaan alueella järjestettävät kotoutumiskoulutukset olivat vähenemässä nykyisestä tasosta 50–100 prosenttia, mikä saattaisi johtaa 40–45:n asianomaisissa toimipisteissä työskentelevän kouluttajan irtisanomiseen, lomauttamiseen ja/tai osa-aikaistamiseen. Kouvolan toimipisteen osalta neuvottelujen ilmoitettiin koskevan enintään kahta henkilöä ja perustuvan niin tilausten rakenteen kuin työntekijätarpeen muuttumiseen vuonna 2019. Kaikki mahdolliset vähentämistoimenpiteet oli määrä toteuttaa kesäkuun 2019 loppuun mennessä sitä mukaa, kun käynnissä olevat koulutukset päättyvät. Toimenpiteitä kohdentaessaan yritys käyttäisi kutakin koulu-

tusta ja muuta palvelua varten laatimiaan pätevyys- ja kokemuskriteereitä. Vähennettäväksi joutuisivat ensi sijassa ne kouluttajat, joiden katsottaisiin täyttävän vuoden 2019 palvelutarjonnan pätevyys- ja kokemuskriteerit kaikkein heikoimmin. Yritys ei myöskään jatkaisi määräaikaista työsuhteita eikä enää palkkaisi poissaolojen ajaksi ulkopuolista sijaistyövoimaa. Luottamusvaltuutettu H:n ohella neuvotteluesityksestä sai 12.11.2018 tiedon yrityksen kotipaikan työ- ja elinkeinotoimisto. Se puolestaan osoitti neuvotteluihin Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston alueelta yhdyshenkilön, jonka kanssa osapuolet kävivät myöhemmin keskusteluja muun muassa työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta.

Yhteistoimintaneuvotteluihin kuului yhteensä neljä kokousta, joissa kaikissa työnantajaa edusti aluejohtaja R ja työntekijöitä luottamusvaltuutettu H. Kokouksista ensimmäinen järjestettiin neuvotteluesityksessä ilmoitettuna ajankohtana 20.11. ja seuraavat täsmennetyin toimintasuunnitelman mukaisesti 4.12., 17.12. sekä 27.12.2018. Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä kolme niistä laadittua, neuvotteluosapuolten allekirjoittamaa pöytäkirjaa. Viimeisestä kokouksesta 27.12.2018 yrityksellä ei ole ollut esittää muuta dokumentaatiota kuin R:n ja H:n tahoillaan syyskuussa 2019 kirjoittamat lausumat.

Ensimmäisessä kokouksessa 20.11.2018 selvitettiin aluksi neuvotteluesityksessä kerrottua yksityiskohtaisemmin, kuinka Uudenmaan ELY-keskuksen tekemät hankintapäätökset vaikuttaisivat yrityksen liikevaihtoon, kulurakenteeseen sekä henkilöstöön. Paitsi koulutusten määrä, myös niiden ryhmäkohti olisi vastaisuudessa pienempi, minkä odotettiin alentavan liikevaihtoa noin 15 prosenttia ja supistavan myyntikatteen tarjousta varten lasketusta 30 prosentista 25 prosenttiin. Yritys arvioi pystyvänsä työllistämään enää 10–15 kotoutumiskouluttajaa. Suunnitteilla oli kuitenkin uusia, Helsingin ”Job Centeriin” sijoitettavia palveluita, joista voitaisiin mahdollisesti tarjota tehtäviä aiemmin kotoutumiskouluttajina työskennelleille yrityksen työntekijöille.

Toinen 20.11.2018 läpikäyty asiakokonaisuus oli työnantajan laatima esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Suunnitelmaan sisältyivät seuraavien kolmen kokouksen aikataulu sekä periaatteet, joiden mukaisesti neuvotteluista ja niiden tuloksista tiedotettaisiin. Niin ikään siinä lueteltiin ne työnohjaus- ja muut tukipalvelut, joita yritys tarjoaisi irtisanottaville. Koulutusta yritys ei järjestäisi itse, mutta työntekijät voisivat irtisanomisaikana osallistua yrityksen ulkopuolelta hankkimiinsa koulutuksiin. Työhallinnon palveluista oli puolestaan tarkoitus järjestää tiedotustilaisuus mahdollisimman pian. Suunnitelmassa selostettiin lisäksi työntekijöiden oikeudet työllistymissuunnitelmaan ja -vapaaseen, samoin kuin työterveyshuollon palveluiden ja työsuhteiden käyttäminen irtisanomisaikana, sekä työnantajan takaisinottovelvollisuus.

Kahdessa seuraavassa, 4.12. ja 17.12.2018 järjestetyssä kokouksessa käsiteltiin Helsingin ”Job Centerin” yhteyteen suunniteltua palvelutarjontaa, siihen liittyviä työtehtäviä sekä näissä tehtävissä noudatettavia työehtoja. Vähenevien kotoutumiskoulutusten sijaan yritys aikoi vastaisuudessa tuottaa laajan kirjon muita koulutus-, testaus- ja valmennuspalveluita sekä julkis- että yksityissektorin asiakkaille. Osa uusien palveluiden myötä avautuvista työnkuvista oli jo tiedossa, ja erityisesti 17.12.2018 pidetyssä kokouksessa voitiin keskustella niiden soveltuvuudesta nykyisen työnsä mahdollisesti menettäville kotoutumiskouluttajille.

Kaikissa mainituissa rekrytoinneissa oli tarkoitus käyttää uudistettua työsopimus pohjaa, johon ei enää sisältynyt takuupalkkaa koskevaa määräystä. Muilta osin sopimus pohjaan ei tulisi merkittäviä muutoksia; eli yrityksen solmimat työ sopimukset voisivat yhä olla ns. ”nollatuntisopimuksia”, ja niihin otettaisiin aina liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kieltävä, uhkasakolla tehostettu lauseke. Yrityksellä myös säilyisi oikeus käyttää hyväksi työntekijän ansioluetteloa, kun se osallistui erilaisiin palvelunhankkijoiden järjestämiin tarjouskilpailuihin. Kokouksessa 17.12.2018 pidetyn pöytäkirjan mukaan luottamusvaltuutettu H ei ollut hyväksynyt esitettyä työsopimus pohjaa, vaan hän oli vaatinut takuupalkan pysyttämistä, ”nollatunneista” luopumista sekä selkeää määräaikaista liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielille.

Aluejohtaja R ja luottamusvaltuutettu H ovat yrityksen pyynnöstä syyskuussa 2019 vahvistaneet, että yhteistoimintaneuvotteluissa järjestettiin 27.12.2018 vielä neljäs kokous. R:n mukaan tästäkin kokouksesta oli laadittu pöytäkirja, jonka sekä hän itse että H olivat allekirjoittaneet. Pöytäkirja

ei kuitenkaan ollut enää saatavilla, sillä sen allekirjoitetut kappaleet olivat kadonneet postin kuljetuksessa. Pöytäkirjan tekstitiedoston R taas oli poistanut tietokoneestaan keväällä 2019, kun hän lopetti työskentelyn yrityksen palveluksessa. Viimeisessä kokouksessa käsiteltäviin asioihin R ei ole ottanut kantaa muuten kuin toteamalla, että neuvotteluelvoite täyttyi 27.12.2018. H puolestaan ei ole lausunut mitään kokouksen tapahtumista eikä lopputuloksesta. Pöytäkirjan hän on kuitenkin R:n tavoin ilmoittanut allekirjoittaneensa.

Yrityksen johtoryhmä päätti 28.12.2018 toimenpiteistä, joihin yhteistoimintaneuvottelujen perusteella oli tarkoitus ryhtyä. Päätökset esiteltiin luottamusvaltuutettu H:lle 2.1.2019, ja samana päivänä toimitusjohtaja L julkaisi niistä myös henkilöstötiedotteen yrityksen sisäisessä tietoverkossa. Kotoutumiskoulutusten väheneminen ei johtoryhmän mukaan antanut aihetta lomauttamisiin eikä osa-aikaistamisiin. Sen sijaan nähtiin välttämättömäksi harkita 31 työsuhteen päättämistä Uudenmaan alueelta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Lisäksi 17:lle Uudenmaan toimipisteiden ja kahdelle Kouvolan toimipisteen kotoutumiskouluttajalle tarjottaisiin työtä uusilla sopimusehdoilla ja mahdollisesti myös uusiutuvalla toimenkuvalla. Yhteensä toimenpiteiden kohteena siis olisi Uudellamaalla 48 ja Kouvolaassa kaksi työntekijää. Jokaiselle heistä ilmoitettaisiin 15.1.2019 mennessä henkilökohtaisesti työsuhteen päättymisestä ja sen ajankohdasta tai vastaavasti työsuhteen jatkumisesta uudistettavin ehdoin. Jälkimmäisessä tapauksessa työntekijälle myös kerrottaisiin, miten hänen tulisi toimia hyväksyäkseen työnantajan esittämät työsuhteen muutokset.

Yritys supisti tammikuusta 2019 lähtien toimintaansa sitä mukaa, kun vuonna 2018 alkaneet kotoutumiskoulutukset saatiin päätökseen, ja sulki lopulta näitä koulutuksia tuottaneet Espoon ja Vantaan toimipisteet. Syyskuuhun 2019 mennessä yritys on irtisanonut yhteistoimintaneuvottelujen perusteella 20 työntekijää. Lisäksi selityksessä on todettu 11 työntekijän irtisanoutuneen itse sen jälkeen, kun asianomainen oli saanut tietää, ettei hänelle ollut enää vastaisuudessa työtä tarjolla. Selityksestä ei sitä vastoin käy ilmi, kuinka monen työntekijän kohdalla ja minkälaista menettelyä noudattaen työehtoja tai -tehtäviä oli käytännössä muutettu.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisesti kuulemat henkilöt ovat katsoneet, että Uudenmaan ELY-keskuksen hankintapäätökset kotoutumiskoulutuksista muodostivat riittävän perusteen yhteistoimintaneuvotteluille yrityksen Helsingin, Espoon sekä Vantaan toimipisteissä. Kouvolan toimipisteen osalta neuvottelut sen sijaan olivat kuultavien mielestä olleet joko ennenaikaiset tai kokonaan aiheettomat. Ne olisi tullut käynnistää – Uudenmaan neuvottelujen tavoin – vasta sitten, kun oikeudellisesti sitova hankintapäätös oli tehty ja saatu näin varmuus päätöksestä seuraavasta kotoutumiskouluttajien vähentämistarpeesta. Koska pöytäkirjoihin ei juuri sisällynyt merkintöjä Kouvolan tilanteesta, kuultavat ovat olettaneet, ettei tosiasiallinen vähentämistarve ollut vielä neuvotteluja käytäessäkin yrityksen tiedossa. Heidän mukaansa on myös mahdollista, että yritys ulotti neuvottelut Kouvolan yksikköön vain saadakseen muutettua siellä työskentelevien kotoutumiskouluttajien työsuhteet ns. nollatuntisopimuksiksi. Työntekijöiden aitoa vähentämistarvetta vastaan puhui joka tapauksessa se, että yritys oli vielä neuvottelujen aikana ja niiden jälkeenkin käyttänyt Kouvolan kotoutumiskoulutuksissa oman henkilöstönsä ohella myös alihankintapalveluita.

Kuultavat ovat lisäksi kysyneet, kuinka yhteistoimintaneuvotteluissa oli ylipäänsä ollut mahdollista sopia yksittäistä työntekijää sitovasti esimerkiksi vähimmäistyöajan ja takuupalkan poistamisesta tai henkilökohtaisen ansioluettelon hyödyntämisestä. Ainakaan työehtosopimukseen tällaista kelpoisuutta ei voitu perustaa, sillä yritys oli järjestäytymätön eikä sen teettämiä töitä liioin koskenut mikään yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus. Työehtojen heikennyksistä sopiminen olisi kuultavien mielestä edellyttänyt myös yksittäisten työntekijöiden ottamista neuvotteluosapuoliksi. Näin kukin heistä olisi voinut jo neuvottelujen kuluessa turvautua harkintansa mukaan joko ammattiliiton lakimiehen tai muun asiantuntijan apuun. Nyt koko neuvotteluprosessiin kuitenkin osallistui työntekijäpuolelta vain luottamusvaltuutettu H, joka oli aloittanut tehtävässään vasta tammi-

helmikuussa 2018. Vielä kuultavat ovat otaksuneet, ettei nollatuntisopimusten solmiminen olisi enää sallittua työsopimuslakiin vuonna 2018 tehdyn muutoksen vuoksi.

### 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on 30.12.2019 antamassaan lisäselityksessä oikaissut joitakin aiemmin ilmoittamiaan päivämäärätietoja sekä lausunut oman näkemyksensä edellä kohdassa 1.2 selostetuista seikoista.

Muun muassa Kouvolan aluejohtajana toiminut R oli marraskuun 2018 alussa välittänyt johtoryhmälle Kaakkois-Suomen ELY-keskuksesta saamansa ennakkotiedon, jonka mukaan kotoutumiskoulutusten hankinnat jäisivät vuonna 2019 selvästi aiempaa pienemmiksi. Vaikka kysymys oli ollut vasta ennakkotiedosta, yritys oli pitänyt sitä luotettavana ja katsonut olevansa sen perusteella velvollinen käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut odotettavissa olevista työvoiman vähentämistoimenpiteistä. ELY-keskuksen sittemmin tekemät hankintapäätökset vastasivat ennakkoon saatua tietoa, ja päätöksiä vaikutuksineen käsiteltiin neuvotteluissa suullisesti. Henkilöstömäärän sopeuttaminen pyrittiin toteuttamaan irtisanomisten sijaan muilla keinoilla. Tämän vuoksi niille Kouvolan toimipisteen kotoutumiskouluttajille, joilla oli kiinteän työajan työsopimus, tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona joustavaa työsopimusta, jossa työaika vaihtelisi riippuen kulloinkin tarjolla olevan työn määrästä. Lisäselityksessä on todettu, että neuvottelujen piirissä olleet työntekijät päätyivät solmimaan työnantajan ehdottaman uuden sopimuksen eikä Kouvolasta siksi jouduttu irtisanomaan ketään. Yrityksen tiedossa ei ole ollut lainsäädäntöä, joka estäisi sopimisen tällaisesta työtarpeen mukaan määräytyvästä työajasta.

Tiedot kotoutumiskoulutusten vähenemisestä niin Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla kuin Kouvolassakin saatiin likipitään samanaikaisesti, joten yhteistoimintaneuvottelut nähtiin perustelluksi käydä kaikkien näiden toimipisteiden osalta yhdellä kertaa. Osallistujina eivät olleet yksittäiset työntekijät, koska henkilöstö oli valinnut yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitetuksi edustajakseen luottamusvaltuutettu H:n, joka kutsuttiin ja joka myös osallistui jokaiseen neuvottelujen aikana järjestetyistä neljästä kokouksesta. Vaikka neuvotteluissa keskusteltiin työnantajan esityksestä uudeksi työsopimus pohjaksi, tarkoituksena ei ole ollut, että H sitoutuisi siihen sisältyviin ehtoihin edustamiensa työntekijöiden puolesta. Uudistettuja työehtoja tarjottiin niille työntekijöille, jotka yritys oli yhteistoimintaneuvottelujen perusteella katsonut voivansa yhä pitää palveluksessaan. Jos työntekijä hyväksyi tarjouksen, hänen työsuhteensa ehdot muuttuivat sen mukaisiksi. Mikäli työntekijä taas kieltäytyi tarjouksesta, ei hänen työsuhdettaan lähtökohtaisesti jatkettu. Perusteenä tälle oli se, että yritys piti työehtojen uudistamista välttämättömänä toimintaympäristössään tapahtuneiden muutosten vuoksi.

### 1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä ja luottamusvaltuutetun vaalista; päiväämätön esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi; toimitusjohtaja L:n sähköpostiviestejä 12.11.2018; neuvottelukokousten allekirjoitetut pöytäkirjat 20.11., 4.12. ja 17.12.2018; henkilöstötiedote 2.1.2019; aluejohtaja R:n sähköpostiviesti 25.9.2019; luottamusvaltuutettu H:n sähköpostiviesti 26.9.2019; viiden työntekijän työsopimukset ja niiden päätämisilmoitukset.

## 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

Yhteistoimintalain soveltamispiiriin kuuluvat lain 2 §:n 1 momentin nojalla yritykset, joiden työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on ilmoittanut työllistävänsä vuonna 2019 toteutettujen irtisanomisten jälkeenkin noin 90 työntekijää, joten sen on katsottava olleen velvollinen noudattamaan yhteistoimintalakia myös marras-joulukuun 2018 aikana.

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.

Yrityksessä käytiin marras-joulukuussa 2018 yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena Helsingin, Espoon ja Vantaan toimipisteistä irtisanottiin ainakin 20 työntekijää. Siltä osin kuin neuvottelut koskivat mainittujen kolmen toimipisteen henkilöstöä, niissä on jo yksin tällä perusteella tulut noudattaa yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä.

Yritys on ilmoittanut, että irtisanomisten lisäksi se päätti yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena tarjota työsopimuksen uudistamista 17:lle Helsingin, Espoon ja Vantaan toimipisteiden työntekijälle sekä kahdelle Kouvolan toimipisteen työntekijälle. Yrityksen antamasta selvityksestä ei kuitenkaan käy yksiselitteisesti ilmi, oliko myös näiden työntekijöiden työsopimukset irtisanottu ennen uusia ehtoja koskevien tarjousten tekemistä. Kouvolan osalta yritys on tosin todennut, että molemmat työntekijät päätyivät solmimaan heille tarjotun sopimuksen.

Yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja edellytetään lain 44 §:n 1 momentin mukaan silloin, kun työnantaja harkitsee työsopimukseen kohdistuvia yksipuolisia toimenpiteitä, kuten irtisanomisia. Neuvotteluelvoite ei sitä vastoin koske tapauksia, joissa työsopimusten ehtoja muutetaan sopimalla asiasta työnantajan ja kunkin työntekijän kesken.

Yrityksen velvollisuus käydä yhteistoimintaneuvottelut Kouvolan toimipisteessä on jälkepäin arvioituna ollut riippuvainen siitä, kuinka työsopimuksia uudistettaessa meneteltiin. Mikäli yritys sopi työsopimusten uudistamisesta ilman, että se oli ensin irtisanonut voimassa olleet sopimukset, ei neuvotteluelvoitetta ole syntynyt. Jos yritys taas oli irtisanonut yhdenkin sellaisen työntekijän työsopimuksen, jonka kanssa se myöhemmin sopi työn jatkumisesta uusien ehtojen, on asiasta ollut tarpeen neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun säännösten mukaisesti ennen irtisanomista. Sen selvittäminen, miten yritys oli kunkin työntekijän kohdalla tosiasiallisesti menetellyt, jää näytön arviointia edellyttävänä kysymyksenä yleisen tuomioistuimen tehtäväksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan piiriin kuuluu vain yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö. Tässä lausunnossa ei näin ollen voida ottaa kantaa esimerkiksi siihen, oliko yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpannuille irtisanomisille ollut työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:n mukaiset perusteet tai olivatko uudistettujen työsopimusten ehdot täyttäneet mainitun lain 1 luvun 11 §:ssä (377/2018) säädetyt vaatimukset.

### 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 §), 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 §).

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa 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 ja osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Kun neuvottelut käydään lain 8 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan kanssa, neuvotteluesitys samoin kuin edellä mainitut tiedot tulee antaa tälle edustajalle. Neuvotteluesityksen ohella myös tiedot on annettava kirjallisesti, jos edustaja 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.

Yrityksen toimitusjohtaja L lähetti neuvotteluesityksen sähköpostitse 12.11.2018 luottamusvaltuutettu H:lle, jota oli asemansa perusteella pidettävä yhteistoimintalain 8 ja 46 §:ssä tarkoitettuna henkilöstön toimivaltaisena edustajana. Esityksestä kävi ilmi, että 20.11.2018 alkavissa neuvotteluissa käsiteltäisiin yrityksen tuottamien kotoutumiskoulutusten vähenemisestä mahdollisesti seuraavia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia. Esityksessä kerrottiin lisäksi, että nämä kesäkuun 2019 loppuun mennessä toteutettaviksi aiottu toimenpiteet saattaisivat kohdistua 40–45:een Uudenmaan alueella työskentelevään ja enintään kahteen Kouvolassa työskentelevään kotoutumiskouluttajaan. Vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat kouluttajat ilmoitettiin valikoitavan yrityksen kutakin palvelua varten ennalta vahvistamien pätevyys- ja kokemukskriteerien perusteella. Neuvotteluesitys annettiin sellaisenaan tiedoksi 12.11.2018 myös yrityksen kotipaikan työ- ja elinkeinotoimistolle.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys on juuri selostetuin tavoin menetellessään täyttänyt yhteistoimintalain 45 ja 47 §:ään perustuvat velvoitteensa sekä toimittanut myös neuvotteluesityksen lain 48 §:ssä säädetyin ajan puitteissa työ- ja elinkeinotoimistolle.

Kun työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, hänen on asiasta käytävien yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille myös esitys työllistymistä edistävänä toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut sekä otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi: 1) yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja 3) suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut käyttöönsä asiakirjaa, jolla toimintasuunnitelmaa koskeva yrityksen esitys oli annettu tiedoksi luottamusvaltuutettu H:lle. Esityksen sisältö on kuitenkin dokumentoitu yksityiskohtaisesti yhteistoimintaneuvottelujen ensimmäisestä kokouksesta laadittuun, myös H:n allekirjoituksellaan varmentamaan pöytäkirjaan. Pöytäkirjan perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että esitys on niin sisältönsä kuin antamisajankohtansa puolesta täytännyt yllä mainitut vaatimukset ja että yritys näin ollen on toiminut yhteistoimintalain 49 §:ssä edellytetyin tavoin.

Kun harkittavina olevat irtisanomiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään yrityksessä, jonka työntekijämäärä on säännöllisesti vähintään 30, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoiteensa, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta. Nyt arvioitavina olevissa, 20.11.2018 käynnistetyissä neuvotteluissa tämä kuuden viikon ajanjakso ei ole toteutunut täysimääräisesti, sillä neuvottelut päätettiin jo 27.12.2018, vaikka niitä olisi tullut jatkaa 31.12.2018 saakka.

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolilla on toisaalta mahdollisuus sopia, että neuvotteluelvoite täyttyy kuutta viikkoa lyhyemmässä ajassa. Yrityksen aluejohtaja R on syyskuussa 2019 antamassaan lausumassa todennut neuvotteluelvoiteen tulleen täytetyksi 27.12.2018. Tuolloin järjestetystä kokouksesta ei kuitenkaan ole käytettävissä pöytäkirjaa, josta kävisi ilmi, tehtiinkö asiasta sopimus tai kuinka henkilöstöä edustanut luottamusvaltuutettu H oli ylipäänsä suhtautunut kuutta viikkoa lyhyemmäksi jäävään neuvotteluaikaan. Sopimista koskevan selvityksen puuttessa on katsottava, etteivät yrityksen käymät neuvottelut ole kestopensa puolesta täyttäneet yhteistoimintalain 51 §:ssä säädettyä vaatimusta.

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

Helsingin, Espoon ja Vantaan toimipisteiden osalta 20.11.2018 järjestetyssä kokouksessa selvitettiin paitsi kotoutumiskoulutusten hankinnasta tehtyjä ELY-keskuksen päätöksiä sinänsä, myös näiden päätösten vaikutuksia yrityksen liiketoimintaan ja vastaiseen työvoiman tarpeeseen. Seuraavissa kokouksissa 4.12. ja 17.12.2018 olivat puolestaan esillä yrityksen suunnittelema uusi palvelutuotanto sekä siinä tarjoutuvat mahdollisuudet työllistää aiemmin kotoutumiskouluttajina toimineita henkilöitä. Neuvoteltavina olivat myös työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma sekä työsopimuksiin ehdotetut – muun muassa työaikaan koskevat – uudistukset, joilla yrityksen mukaan pyrittiin vähentämään tarvetta työsuhteiden päättämiseen. Asiassa saadun selvityksen perusteella luottamusvaltuutettu H:lle varattiin tilaisuus esittää mielipiteensä kaikista neuvottelujen kohteena olleista kysymyksistä, ja pöytäkirjojen mukaan hän oli käyttänyt tätä mahdollisuutta ainakin työsopimuspuolesta uudistamista koskevassa asiakokonaisuudessa.

Vaikka 27.12.2018 järjestetyn kokouksen tapahtumista ei ole käytettävissä dokumentaatiota, yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yrityksen Helsingin, Espoon ja Vantaan toimipisteitä koskeissa neuvotteluissa käsiteltiin niin toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia kuin vaihtoehtojakin siinä laajuudessa kuin yhteistoimintalain 50 §:ssä edellytetään.

Neuvottelut ulotettiin koskemaan myös Kouvolan toimipistettä, jonka järjestämät kotoutumiskoulutukset olivat ELY-keskuksesta saadun ennakkotiedon perusteella niin ikään vähenemässä vuonna 2019. Yritys on 30.12.2019 antamassaan lisäselityksessä todennut, että sittemmin varmistunutta ennakkotietoa ja sen vaikutuksia käsiteltiin neuvotteluissa suullisesti, mutta tällaisista keskusteluista ei yhteistoiminta-asiamiehen havaintojen mukaan ole merkintöjä yhdessäkään hänelle toimitetuista kolmesta kokouspöytäkirjasta. Pöytäkirjoista ei liioin voida päätellä, että kokouksissa olisi tarkasteltu millään tavoin Kouvolan toimipisteen palvelutuotannon muutoksia tai selvitetty mahdollisuuksia osoittaa sen piiristä muita tehtäviä työnsä ehkä menettäville kotoutumiskouluttajille.

Kuten edellä lausunnon kohdassa 2.2 on todettu, asiassa ei ole saatu selvitystä siitä, oliko Kouvolan toimipisteessä työskennelleiden kotoutumiskouluttajien työsopimuksia irtisanottu ja oliko yritys näin ollen ollut velvollinen käymään myös tätä toimipistettä koskevat, yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut. Kokouspöytäkirjojen valossa on kuitenkin selvää, että toteutuneet neuvottelut eivät Kouvolan toimipisteen osalta ole täyttäneet yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyjä vaatimuksia.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu neuvottelujen kolmesta ensimmäisestä kokouksesta 20.11., 4.12. ja 17.12.2018 laaditut, yhteistoimintalain 52 ja 54 §:n mukaiset pöytäkirjat. Neuvotteluosapuolet ovat lisäksi todenneet, että tällainen pöytäkirja laadittiin myös neuvottelujen viimeisestä kokouksesta 27.12.2018.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, hänen tulee esittää neuvotteluihin osallistuneille henkilöstöryhmien edustajille kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Luottamusvaltuutettu H – samoin kuin koko neuvottelujen piirissä ollut henkilöstö – on saanut tällaisen selvityksen 2.1.2019, joten yhteistoiminta-asiamies katsoo yrityksen täyttäneen yhteistoimintalain 53 §:ssä säädetyn velvoitteen.

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 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Enimmillään tämä hyvitys voi neuvottelujen aikaan voimassa olleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan olla 34 519 euron suuruisen. 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**