



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva työnantaja noudattanut yhteistoimintalakia ennen syyskuussa 2019 toimeenpantua työvoiman käytön vähentämistä.

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 10.10., lisäselityksen 6.11. ja toisen lisäselityksen 18.12.2019. Yritys on vielä toimittanut lisätietoja 27.4.2020.

Yrityksen toisen lisäselityksen mukaan uudet tilat on hallituksen päätöksellä ostettu 4.12.2018 ja tilojen remontointi käyttötarpeeseen sopiviksi on aloitettu keväällä 2019. Henkilökunnan yksimielinen näkemys oli aiemmin käydyissä 30.1.2019 päättyneissä yhteistoimintaneuvotteluissa, että uusiin tiloihin siirtyminen on välttämättömyys asianmukaisen toiminnan varmistamiseksi. Muutto uuteen toimipaikkaan on tapahtunut 12.11.2019 lukuun ottamatta nimettyä toimintaa (myöhemmin K), joka on siirretty 13.12.2019. Työnantaja on edellyttänyt uudessa toimipaikassa, että kaikilla E-hoitajilla on edellytykset huolehtia kaikista työtehtävistä. Toimipisteen esimiestyöstä vastaa toiminnanjohtaja, jonka alaisuudessa työskentelee johtava E-hoitaja, joka puolestaan vastaa E-hoitajista. Henkilöstön työsopimuksissa lukee työntekopaikkana yrityksen toimipisteet.

Selityksen mukaan hallitus päätti kokouksessaan 14.8.2019 koko henkilöstöä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämisestä, koska uuteen toimipaikkaan siirryttäessä oli odotettavissa olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä sekä töiden ja työtilojen järjestelyissä. Toisen lisäselityksen mukaan henkilökunnan kutsu toimitettiin 15.8.2019 ja ensimmäisessä neuvottelussa 22.8.2019 henkilöstöryhmien edustajille annettiin kokouksen esityslista, johon oli lueteltu ne yhteistoimintalain pykälät, joiden osalta työnantaja katsoi, että neuvotteluja on tarpeen käydä. Neuvotteluihin ei missään vaiheessa ole tuotu "valmista päätöstä pöydälle", kuten kuulemisessa on annettu ymmärtää.

Yrityksen selityksen mukaan hallitus on 14.8.2019 kokouksessaan todennut käytyään läpi työpajoissa [27.2. ja 22.5.2019] esiin nousseita aihepiirejä, että yhteistoimintaneuvotteluihin tuodaan käsittelyyn myös työntekijöiden kelpoisuusvaatimukset. Ammattitaitoisen ja korkeatasoisen hoidon varmistamiseksi katsottiin, että on perusteltua kirjata sitovaksi E-hoitajien rekrytointivaatimukseksi E- tai KE-hoitajan ammattitutkinto. Koko henkilökuntaa koskevat olennaiset muutokset työmenetelmissä ja töiden järjestelyissä sekä kelpoisuusvaatimus otettiin käsittelyyn 22.8.2019 alkaneissa yhteistoimintaneuvotteluissa ja todettiin mahdolliset vaikutukset tuotannollisista ja taloudellisista syistä tehtävinä ir-

tisanomisina tai lomautuksina. Hallitus on tehnyt päätökset työvoiman vähentämisestä kelpoisuusvaatimuksiin sekä toiminnan uudelleen järjestelyihin liittyen kokouksessaan 5.9.2019. Hallitus päätti, että palkattavilla E-työntekijöillä tulee olla E- tai KE-hoitajan ammattitutkinto ja tämä pätevyysvaatimus koskee myös nykyisiä työntekijöitä. Yritys irtisanoi tästä syystä kolme työntekijää (JL, TL ja MW), jotka eivät pystyneet esittämään todistusta suoritetusta ammattitutinnosta. Mikäli nämä henkilöt pätevytyvät E-hoitajiksi kuuden kuukauden kuluessa irtisanomisesta, työntekijöiden asemaa tarkasteltaisiin uudelleen. Lisäksi päätettiin irtisanoa yksi johtavana E-hoitajana toiminut työntekijä (AK), koska esimiehiä tarvittiin kahden sijaan vain yksi toiminnan siirtyessä vain yhteen toimipisteeseen lokakuusta 2019 alkaen. Lomautuksia tai osa-aikaistamisia ei tehty. Remontti oli valmistumassa lokakuussa 2019, jolloin yrityksen kaikki toiminta siirtyi uuteen toimipaikkaan.

Toisen lisäselityksen mukaan henkilöstöryhmien edustajille kerrottiin neuvottelujen alussa hallituksen tekemästä päätöksestä siirtää nimetty toiminta kustannussyistä uuteen väliaikaishoitopaikkaan. Asiasta kerrottiin samana päivänä myös muulle henkilökunnalle. AK ilmoitti neuvottelussa, ettei työnantaja voi lyhyellä varoitusajalla edellyttää, että ko. toimipaikassa työskentelevät E-hoitajat siirtyvät toiseen työsuorituspaikkaan. Toiminnanjohtaja ilmoitti, ettei työntekijöiltä edellytetä välitöntä siirtymistä, vaan heille riittää työtehtäviä vanhassa toimipisteessä, joka on tyhjennettävä irtisanomisaikana eli 5.9.2019 mennessä. Toiminnanjohtaja vahvisti myös, ettei K-toiminnan siirtäminen edellytä AK:n osallistumista vuosilomansa aikana eikä muutenkaan vaikuta työntekijöiden sovittuihin työvuoroihin, sillä siirrosta vastaavat toiminnanjohtaja yhdessä hallituksen jäsenten kanssa. Yrityksen päivittäinen toiminta ja hoidettavien hyvinvointi eivät ole riippuvaisia yksittäisten työntekijöiden vuosilomista tai henkilökohtaisista mielipiteistä, vaan hallitus ja toiminnanjohtaja käyttävät päätäntävaltaa mm. hoidettavien siirtoon ja sen aikatauluun liittyvissä asioissa.

Toisen lisäselityksen mukaan työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat kokoontuivat yhteistoimintaneuvotteluihin yhteensä kolme kertaa ja jokaisesta kokouksesta laadittiin pöytäkirja, jota osallistujien on ollut mahdollista kommentoida ja tehdä muutosesityksiä. Ensimmäisen neuvottelun pöytäkirja toimitettiin osallistujille sähköpostin liitteenä 22.8.2019 (kokouspäivänä) ja toisen eli 29.8.2019 neuvottelun pöytäkirja toimitettiin liitteineen 2.9.2019. Kolmannen ja viimeisen neuvottelun pöytäkirja toimitettiin osallistujille kokouksen päätteeksi, jolloin myös kaikki aiemmat pöytäkirjat allekirjoitettiin. AK ei ollut läsnä kolmannessa kokouksessa, joten allekirjoitus on hänen osaltaan jäänyt puuttumaan kaikista pöytäkirjoista. AK:lla on henkilöstöryhmänsä edustajana kuitenkin ollut mahdollisuus kommentoida niiden kokousten pöytäkirjoja, joihin hän on osallistunut, ja hänen edustamansa ryhmä on jättänyt liitteen toisen kokouksen pöytäkirjaan. Kolmannessa kokouksessa AK:n edustamaa ryhmää edusti ryhmän pyynnöstä luottamusvaltuutettu, joka on osallistunut kaikkiin kokouksiin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on toisen lisäselityksen mukana käyty työnantajan aloitteesta keskustelu E-toiminnan henkilökunnalta vaadittavasta koulutuksesta/tutkinnosta. Neuvotteluiden aikana todettiin, että suurin osa E-hoitajista katsoo, että E- tai EK-hoitajan tutkinnon edellyttäminen E-tehtäviin rekrytoitavilta on kannatettava parannus ammattitaitoisen hoidon varmistamiseksi. Neuvotteluiden aikana koko nykyinen E-tehtävissä työskentelevä henkilökunta (yhteensä 11 työntekijää) käytiin läpi henkilöittäin. Tällöin todettiin, ettei em. tutkintoa ollut neljällä työntekijällä (JL, TL, MW ja MM, jonka määräaikainen työsuhde päättyi 30.9.2019.). Työnantajan soveltamassa työehtosopimuksessa ei ole irtisanomisjärjestystä. Työnantaja totesi yhteistoimintaneuvotteluissa, että uuteen toimipaikkaan siirryttäessä tarvitaan vain yksi johtava E-hoitaja, kun on vain yksi toimipiste. Yrityksellä oli kaksi johtavaa E-hoitajaa (AK ja MS), joten oli selvää, että ainakin yksi työntekijä joudutaan irtisanomaan kyseisestä esimiestehtävästä. Neuvotteluissa M- ja P-toimipaikkojen henkilöstöryhmät ottivat kantaa nimitettävään henkilöön. Näissä kannanotoissa MS:n jatkamista johtavana E-hoitajana tuki seitsemän 11 työntekijästä. Johtavan E-hoitajan tehtävässä jatkoi MS, jonka katsottiin soveltuvan tehtävään paremmin. Hallitus päätti kokouksessaan 5.9.2019 irtisanoa AK:n johtavan E-hoitajan tehtävästä. AK ei irtisanomisensa yhteydessä 6.9.2019 ilmaissut kiinnostustaan jatkaa työnantajan palveluksessa muissa mahdollisissa työtehtävissä.

Yritys on ilmoittanut selityksessään vielä esimiesten päivittäisen tilannetta johtoryhmän kokouksissa. MS oli mukana uuden toimipisteen suunnittelutyöryhmässä. Työntekijöiden kanssa käytiin säännöllisesti keskusteluita remontin etenemisestä sekä työtehtävien ja työaikaisten muutoksista muun muassa viikoittaisissa henkilöstöpalavereissa syksystä 2018 lähtien. Henkilöstön kanssa järjestettiin 27.2. ja 22.5.2019 yhteistoiminnan hengessä työpajat, joissa käsiteltiin uusien tilojen suunnittelua sekä tuleviin

työtehtäviin ja toimintatapoihin tulevia muutoksia. Ensimmäinen työpaja järjestettiin E-hoitajille, ja paikalla oli myös luottamusvaltuutettu. Jälkimmäinen työpaja oli koko henkilöstölle. Yrityksellä ei ole sen antamien lisätietojen mukaan ollut erillistä henkilöstösuunnitelmaa ja koulutussuunnitelmia on käyty läpi viikkopalavereissa koko henkilökunnan kesken.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yhteistoimintaneuvottelut alkoivat 22.8.2019. Neuvottelussa ilmoitettiin, että K-toiminta siirretään taloudellisista syistä M-toimipaikasta R-paikkakunnalle O:lle, jossa se hoidetaan ostopalveluna. Tuolloin oli tiedossa siirto uuteen toimipaikkaan marraskuussa, joten oli kyse vain parista kuukaudesta. Toiminta työntekijöineen oli juuri alle vuosi aiemmin siirretty E-paikkakunnalta M-paikkakunnalle. AK yritti neuvotella siirrosta 22.8.2019 neuvottelussa, mutta hänelle vastattiin, että päätös oli jo tehty. M-toimipaikassa oli kolme työntekijää (JL, TL ja JW) ja heidän esimiehensä (AK). Työnantajan alkuperäisenä tarkoituksena oli siirtää myös työntekijät R-paikkakunnalle, mutta AK:n ilmoitettua sen olevan kohtuutonta niin lyhyellä varoitusajalla, työntekijöiden siirrosta luovuttiin ja he jäivät siivoamaan M-toimipaikkaa 5.9.2019 saakka.

Toiminnan siirto M:stä R-paikkakunnalle johti M-toimipaikan työntekijöiden irtisanomisiin. Ensin heidän työnsä ulkoistettiin, ja sitten heidät irtisanottiin. M-toimipaikan työntekijöistä JW:n työsuhde oli määräaikainen ja päättyi 30.9.2019. Muut M-toimipaikan työntekijät eli JL ja TL irtisanottiin taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä sekä työntekijästä johtuvasta syystä (koulutuksen puute). Lisäksi irtisanottiin johtava E-hoitaja AK, jolle ei tarjottu muita tehtäviä. Kaikki irtisanotut olisivat olleet valmiit tekemään kaikkia mahdollisia työtehtäviä uusilla työajoilla yrityksen uudessa toimipaikassa, mikä tieto on kirjattu yhteistoimintaneuvotteluissakin. Johtavaksi E-hoitajaksi päättyi yrityksen palveluksessa lyhyen aikaa työskennellyt henkilö, jolla ei ollut vastaavia koulutuksia ja tutkintoja kuin AK:lla. Yritys on ilmoittanut avoimista E-hoitajien työpaikoista TE-palveluissa jo 9.10.2019 ja useita kertoja sen jälkeen, mutta työtä ei tarjottu AK:lle.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle syksyllä 2019 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluesityksen ja pöytäkirjat ja työntekijöiden ehdotukset, työnantajan neuvottelujen jälkeen antaman tiedotteen, ilmoituksen TE-toimistolle sekä luottamusvaltuutetun vaalin pöytäkirjan. Lisäksi yritys on toimittanut pöytäkirjan otteet hallituksen kokouksista 7.6. ja 5.11.2018 sekä 10.1., 6.2., 4.3., 5.6., 30.6., 14.8. ja 5.9.2019, viikkopalavereiden 19.2. ja 7.5.2019 muistiot, työpajojen 27.2. ja 22.5.2019 muistuinpanot sekä työntekijöiden laatiman muistion uuden toimitalon suunnittelussa ja toteutuksessa huomioon otettavista seikoista. Yritys on toimittanut vielä neljä irtisanomisilmoitusta ja neljän työntekijän työsopimukset sekä listauksen 1.1.–18.12.2019 palkatuista uusista työntekijöistä. Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä on ollut myös työnantajan työpaikkailmoituksia TE-toimistojen sivuilta sekä henkilöstön ja työnantajan edustajien sähköpostikirjeenvaihtoa 27.8.–4.9.2019 K-toiminnan siirrosta O:hon ja M-toimipaikan siivoamisesta, yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvistä asioista ja työnantajan epäilemästä lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta.

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) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli lakien soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. taloudellisten tai tuotannollisten taikka henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun) arviointi.

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 päättänyt syyskuussa 2019 irtisanoa yhteensä neljä työntekijää. Lausunnossa on arvioitu myös yhteistoimintalain 4 luvun neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvien periaatteiden käsittelyn lainmukaisuutta.

Yhteistoiminta-asiamies on lisäksi arvioinut asiassa 31b/1/2019 antamassaan lausunnossa työnantajan 15.8.–30.8.2018 käymien yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuutta.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Minkä yhteistoimintalain luvun mukaisista neuvotteluista on kyse?

Työnantaja on 15.8.2019 lähettänyt sähköpostilla koko henkilöstölle kutsun yhteistoimintaneuvotteluun. Kutsussa on mainittu: *"Neuvottelut koskevat koko yrityksen henkilökuntaa ja neuvotteluissa edetään Yhteistoimintalain 4, 6 ja 8 lukujen mukaisesti mahdollisin henkilöstövaikutuksin tuotannollisista ja taloudellisista syistä."*

Yhteistoimintalain 4 luvun neuvotteluissa käsitellään mm. työhönotossa noudatettavat periaatteet (15 §) sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma (16 §). Yhteistoimintalain 6 luvun 32 §:n 2 momentissa on säädetty 6 ja 8 lukujen soveltamisen rajanvedosta:

32 § Soveltamisala
2 mom.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n mukaan työnantajan tulee käydä ko. 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.). Työnantajan tulee käydä ko. luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut myös työsuhteen ehtojen muuttamisesta eli mm. työtehtävien olennaisesta muuttamisesta tai siirrosta toisiin tehtäviin taikka työntekopaikan muutoksesta, kun muutos on toteutettavissa vain nykyisen työsuhteen irtisanomisella.

Yrityksen selityksen mukaan hallitus on 14.8.2019 kokouksessaan todennut, että yhteistoimintaneuvotteluihin tuodaan käsittelyyn myös työntekijöiden kelpoisuusvaatimukset. Henkilöstön työ sopimuksissa lukee työntekopaikkana yrityksen toimipisteet.

Yhteistoimintaneuvottelussa 22.8.2019 on käsitelty lain 4 luvun 15 §:n tarkoittamana työhönotossa noudatettaviin yleisiin periaatteisiin ja menetelmiin kuuluvana asiana sitä, että E-tehtäviin palkattaville asetetaan rekrytointivaatimukseksi E- tai KL-hoitajan ammattitutkinto. Yhteistoimintalain 6 luvun 32 §:n mukaisina asioina on käsitelty K-toiminnan siirtoa M-toimipaikasta muualle taloudellisista syistä, uuden toimitilan tilajärjestelyjä sekä muutoksia työnjärjestelyissä ja -työtehtävissä. Yhteistoimintalain 8 luvun 44 §:n tarkoittamana asiana on käsitelty työvoiman käytön vähentämistä. Yritys on irtisanonut neuvottelujen perusteella yhteensä neljä työntekijää.

Työnantajan on antanut neuvotteluesityksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla käynnistettävistä yhteistoimintalain 4, 6 ja 8 luvun mukaisista neuvotteluista. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan lausunnon kohteena olevat yhteistoimintaneuvottelut on tullut käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesti, koska työnantaja on suunnitellut sellaisia liiketoiminnan muutoksia, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen mm. irtisanomisilla ja/tai sellaisiin työsuhteen ehtojen muutoksiin, jotka ovat toteutettavissa irtisanomismenettelyä noudattaen. Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut täyttävät myös 6 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen. Työvoiman käytön vähentämistä koskevissa yhteistoimintaneuvottelussa (YTL 8 luku) tulee lisäksi käsitellä YTL 4 luvun mukaisena asiana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tarvittavat muutokset (YTL 16 §:n 7 mom.). Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ko. neuvotteluissa on voitu käsitellä myös työnantajan suunnittelema muutos työhönotossa noudatettaviin periaatteisiin (YTL 15 §).

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 ja 8 §)

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §:n 1 mom.). Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 43) on mainittu: "Yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä. --- Yrityksen henkilöstö koostuu yleensä "työntekijöistä", "toimihenkilöistä" ja "ylemmistä toimihenkilöistä". Nämä kolme ryhmää muodostavat säännönmukaisesti yrityksen yhteistoimintalaissa tarkoitetut henkilöstöryhmät." Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsuhtesopimuksella tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Yhteistoimintaedustaja voidaan valita joko kahdeksi vuodeksi tai myös yksittäistä neuvottelua varten. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajaa, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteesensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §.)

Oikeuskirjallisuudessa (Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 59) on mainittu henkilöstöryhmien edustajista seuraavaa: "Henkilöstöryhmien edustajista on säädetty YTL 8 §:ssä. Säännös on tyhjentyvä: vain siinä mainitut henkilöt voivat osallistua yhteistoimintaan henkilöstöryhmien edustajina. Säännöksen mukaisesti määräytyvillä henkilöstöryhmien edustajille on yhteistoimintalakiin perustuvat asema, joka kelpuuttaa heidät toimimaan yhteistoiminnan osapuolen suhteessa työnantajaan. Näiden henkilöiden kanssa neuvottelemalla työnantaja täyttää yhteistoimintavelvoitteesensa."

Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000, s. 50) mukaan ehdotetun lain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu valittaisiin henkilöstöryhmittäin. Näitä olisivat lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät. Siten esimerkiksi yrityksen ylemmillä toimihenkilöillä olisi oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, vaikka heidän työsuhteissaan ei olisikaan sovellettava työehtosopimusta tai siinä ei olisi määräyksiä luottamusmiehestä tai vastaavasta edustajasta. Epäselvyyksien välttämiseksi luottamusvaltuutetun valinnasta olisi syytä ilmoittaa työnantajalle, vaikka tästä ei laissa säädettäisikään nimenomaisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa yrityksen henkilöstöryhmistä, mutta saatujen tietojen mukaan henkilöstö on muodostunut työntekijöistä ja heidän esimiehistään sekä toiminnanjohtajasta. Henkilöstö on 6.11.2018 valinnut luottamusvaltuutetuksi MA:n. Työnantaja on pyytänyt neuvottelukutsussa työntekijäryhmiä nimeämään oman edustajansa neuvotteluihin. Työntekijäryhmiä ovat olleet: 1) P-toimipaikan E-hoitajat edustajanaan MS, 2) M-toimipaikan E-hoitajat edustajanaan KA ja 3) toimisto edustajanaan KP.

Yrityksen toisen lisäselityksen mukaan M-toimipaikka on pitänyt tyhjentyä irtisanomisaikana eli 5.9.2019 mennessä. AK on ollut poissa 5.9.2019 neuvottelusta ja hänen ryhmäänsä on edustanut ryhmän pyynnöstä luottamusvaltuutettu MA, joka on osallistunut kaikkiin kokouksiin.

M-toimipaikan yhteistoimintaneuvotteluedustajaksi valittu AK, joka on ollut myös M-toimipaikan johtava E-hoitaja, on ollut poissa 5.9.2019 neuvottelusta pöytäkirjan mukaan. M:n tilat luovutetaan 5.9. em. pöytäkirjan mukaan. Työnantajan edustajan ja AK:n käymän sähköpostikirjeenvaihdon mukaan M-toimipaikan tilojen tulee olla tyhjä 5.9.2019.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on käynyt yhteistoimintaneuvottelut luottamusvaltuutetun sekä ko. neuvotteluja varten valittujen kolmen yhteistoimintaedustajan kanssa YTL

8 §:n mukaisesti lukuun ottamatta 5.9.2019 neuvottelua. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, onko AK ja hänen ryhmänsä valtuuttaneet MA:n edustamaan myös P-toimipaikan E-hoitajia 5.9.2019 neuvottelussa vai onko AK on ollut hyväksyttävän esteen tai työtehtävien vuoksi poissa em. neuvottelusta. Yhteistoimintalain 56 §:n 1 momentin mukaan henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada yhteistoimintalain mukaisten tehtävien hoitamiseksi riittävästi vapautusta työstään. Yhteistoiminta-asiamies ei voi siten ottaa kantaa siihen, onko P-toimipaikan E-hoitajat olleet edustettuina 5.9.2019 neuvottelussa lain mukaisesti, vaan kyse on tuomioistuimelle kuuluvasta laintulkinta- ja näyttökysymyksestä.

Työnantajan edustajina neuvotteluihin ovat osallistuneet toiminnanjohtaja ja hallituksen jäsen, mikä vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 46 §:n 1 momentissa säädettyä.

Neuvotteluesityksen ja tietojen antaminen (YTL 21 ja 22 sekä 45 ja 47 §)

Työnantajan tulee antaa aloite yhteistoimintalain 4 luvussa tarkoitettujen periaatteiden käsittelemiseksi yhteistoimintaneuvotteluissa. Aloite tulee antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja, ja samalla tulee ilmoittaa neuvottelujen alkamisaika ja -paikka. (YTL 21 §.). Asian käsittelyn kannalta tarpeelliset ja työnantajan käytettävissä olevat tiedot tulee ensisijaisesti liittää työnantajan aloitteeseen (YTL 22 §).

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut käynnistetään työnantajan neuvotteluesityksellä, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee 47 §:n mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille

- 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 (YTL 47 §:n 2 mom.).

Toiminnanjohtaja on lähettänyt sähköpostilla henkilöstölle 15.8.2019 kutsun yhteistoimintaneuvotteluun. Kutsussa on mainittu neuvotteluissa käsiteltävän tuotannollisista ja taloudellisista syistä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia Lisäksi kutsussa on mainittu neuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

Neuvottelut ovat alkaneet 22.8.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on annettu ajallisesti ja sisällöllisesti YTL 21 ja 45 §:n mukaisesti.

Yrityksen selityksen mukaan ensimmäisessä neuvottelussa 22.8.2019 henkilöstöryhmien edustajille annettiin kokouksen esityslista, johon oli lueteltu ne yhteistoimintalain pykälät, joiden osalta työnantaja katsoi, että neuvotteluja oli tarpeen käydä.

Yhteistoiminta-asiamies on 6.11.2019 tiedustellut sähköpostilla, onko työnantaja antanut neuvotteluja varten lisätietoja suullisesti ennen neuvotteluja. Työnantajan vastausviestin mukaan suunnitelmista annetut tiedot ovat työnantajan jo aiemmin toimittamassa aineistossa.

Neuvottelukutsun mukaan uuteen toimipaikkaan siirryttäessä on odotettavissa olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä sekä töiden ja työtilojen järjestelyissä. Neuvottelut koskevat koko henkilökuntaa ja niissä käsitellään yhteistoimintalain 4, 6 ja 8 lukujen mukaisesti taloudellisista ja tuotannollisista syistä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty ensimmäisen eli 22.8.2019 neuvottelun pöytäkirjan mukaan yhteistoimintalain 4 luvun asiana työhönotossa noudatettavien periaatteiden muutosta, jonka mukaan E-hoitajien rekrytointivaatimukseksi kirjataan E- tai KE-ammattitutkinto. Yhteistoimintalain 6 luvun asiana on käsitelty M-toimipaikan lopettamista ja K-toiminnan tilapäistä siirtoa muualle, uuden toimiti-

lan tilajärjestelyjä sekä työtehtävien ja työaikojen muutoksia ja myös työntekijöiden toimenkuvan muutoksia. Pöytäkirjaan on kirjattu, että henkilöstön edustajien tulee selvittää seuraavaan kokoukseen edustamansa ryhmän kunkin työntekijän kanta esillä oleviin asioihin. Työnantaja on neuvottelujen perusteella irtisanonut yhteensä neljä työntekijää.

Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut on käynnistetty taloudellisista ja tuotannollisista syistä, mutta neuvotteluesityksessä ei ole annettu mitään tietoja yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja sen vaikutuksesta työnantajan suunnittelemiin toimenpiteisiin taikka työnantajan muutoksilla tavoittelemaa kustannussäästötarvetta. Neuvotteluesityksessä ei ole mainittu mitään työhönotossa noudatettaviin periaatteisiin suunnitellusta muutoksesta kuten ei myöskään tarkempia tietoja toimipaikkojen ja työtilojen sekä työtehtävien ja työaikojen suunnitelluista muutoksista. Neuvotteluesityksessä ei ole annettu tarkempia tietoja myöskään työvoiman vähentämisen tuotannollisista perusteista eikä arviota irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä samoin kuin muista henkilöstövaikutuksista. Neuvotteluesityksessä ei ollut mainittu työvoimanvähentämis- ja muiden toimien arvioitua toimeenpanoaikaa eikä periaatteita, joiden mukaan vähentämistoimien kohteeksi joutuvat määräytyvät. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt YTL 22 ja 47 §:n 1 momentissa säädetyn tiedonantovelvollisuutensa kokonaan.

Ensimmäisen eli 22.8.2019 yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan mukaan hallitus on päättänyt siirtää K-toiminnan M-toimipaikasta O:hon taloudellisilla perusteilla. Siirto on pantu toimeen 23.8.2019, ja se on pöytäkirjan mukaan vaikuttanut välittömästi M-toimipaikassa työskenteleviin.

Työnantaja ei ole antanut yhteistoimintaneuvotteluesityksessä lainkaan tietoja suunnittelemaansa K-toiminnan siirrosta O:hon ja sen suunnitellusta toimeenpanoaikataulusta eikä myöskään siirron taloudellisista perusteista sekä sen henkilöstövaikutuksista ja niiden määrästä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt em. siirron osalta YTL 47 §:n 1 momentissa säädetyn tiedonantovelvollisuutensa.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteiden antaminen (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 tai -suunnitelma (YTL 49 §).

Yritys on ilmoittanut 15.8.2019 TE-toimistolle alkavista yhteistoimintaneuvotteluista sähköpostiviestillä, joka on sisältänyt neuvotteluesityksen keskeiset tiedot. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan em. ilmoitus on tehty YTL 48 §:n mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt 17.9.2019 lähettämässään kirjeessä yritystä toimittamaan työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet. Lisäksi yritykseltä on tiedusteltu 24.4.2019 sähköpostilla, onko yritys antanut toimintaperiaatteet tai toimintasuunnitelman neuvottelujen alussa. Yritys ei ole toimittanut em. asiakirjaa eikä ilmoittanut, että toimintaperiaatteet olisi annettu ennen neuvotteluja. Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty työllistymistä edistäviä toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on laiminlyönyt YTL 49 §:n 3 momentissa säädetyn toimintaperiaatteiden esittämisen yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 20 ja 50 §)

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.

Työhön otossa noudatettavien periaatteiden muutoksen käsittely

Yhteistoimintalain 4 luvun mukaisissa neuvotteluissa tulee 20 §:n mukaan käsitellä työnantajan suunnitteleman muutoksen perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia. Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 52) mukaan neuvottelujen kohteena olisi siten suunnitelmien ja niiden sisällön kokonaisuus, jossa otettaisiin huomioon myös, miksi jotakin tehdään, mitä tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa työntekijöihin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty YTL 15 §:n 1)-kohdassa tarkoitettua työhönotossa noudatettaviin periaatteisiin suunniteltua muutosta pöytäkirjojen mukaan seuraavasti:

- Neuvotteluissa 22.8. ja 29.8.2019 on todettu noudatetun pääsääntöisesti linjausta, jonka mukaan E-hoitajiksi palkattavien tulee olla suorittanut E- tai KE-hoitajan ammattitutkinto. Hallitus katsoo, että ammattitaitoisen ja korkeatasoisen hoidon varmistamiseksi on perusteltua kirjata sitovaksi E-hoitajien rekrytointivaatimukseksi E- tai KE-hoitajan ammattitutkinto.
- Neuvottelussa 29.8.2019 P-toimipaikan henkilöstön edustaja on kertonut viidellä E-hoitajalla olevan vaadittu ammattitutkinto ja ilman ammattitutkintoa olevia on kaksi, joista toinen on määräaikainen. M-toimipaikan henkilöstön edustaja on kertonut, että heidän yhteinen näkemys on, että uusilta taloon tulevilta hoitajilta vaadittaisiin tutkinto. Vanhoja ei irtisanottaisi, vaan koulutettaisiin ammattitutkintoon. Toimipaikan neljästä työntekijästä kahdella ei ole tutkintoa.
- Neuvottelun tulokseksi on kirjattu 5.9.2019 tilaisuudessa: E-hoitajat ovat kahta lukuun ottamatta sitä mieltä, että ammattitutkinto voidaan kirjata rekrytointivaatimukseksi. Mikäli tutkintoa edellytetään myös nykyiseltä henkilökunnalta P-toimipaikan 2 ja M-toimipaikan kaksi työntekijää eivät täytä vaatimusta. M-toimipaikan henkilökunta ja P-toimipaikan kaksi työntekijää seitsemästä vastustavat tutkinnon edellyttämistä nykyiseltä henkilökunnalta.

Työnantaja on irtisanonut neuvottelujen perusteella syyskuussa 2019 kolme E-hoitajaa (JL, TL ja MW) taloudellisten ja tuotannollisten syiden lisäksi työntekijästä johtuvasta syystä. Irtisanomisilmoitusten mukaan ammattitutkintovaatimus on ulotettu myös nykyiseen henkilökuntaan.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan hallitus on suunnitellut asetettavaksi uusille työntekijöille sitovaksi rekrytointivaatimukseksi E- tai KE-hoitajan ammattitutkinnon. Työnantaja on antanut vasta ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa tarpeelliset tiedot työhönotossa noudatettaviin periaatteisiin suunnittelemaan muutoksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko työhönotossa noudatettavien periaatteiden suunnitellun muutoksen perusteita, vaikutuksia ja tarkoitusta voitu käsitellä YTL 20 §:n mukaisesti työnantajan laiminlyötyä YTL 22 §:ssä säädetyn tietojen antovelvollisuutensa, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä. Neuvotteluissa ei ole käsitelty työnantajan suunnitelmaa ulottaa ammattitaitovaatimus koskemaan myös nykyisiä työntekijöitä eikä tästä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 20 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteensa tältä osin sekä perusteiden ja tavoitteiden että vaikutusten käsittelyn osalta.

Työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaisissa neuvotteluissa 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 §).

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) mukaan 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.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty YTL 8 luvun mukaisten työnantajan suunnitelmien muutosten tuotannollisia ja taloudellisia perusteita ja niistä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia lyhennettynä seuraavasti:

Neuvottelu 22.8.2019

- K-toiminnan kustannukset väistötalassa eli M-toimipaikassa ovat taloudellisesti kestävämmät. Hallitus päätti, että on tehokkaampaa siirtää K-toiminta väliaikaisesti O:hon. Siirto tapahtuu välittömästi alkaen 23.8.2019. Em. siirto vaikuttaa välittömästi M-toimipaikassa työskenteleviin.
- Suunnitellaan tilojen vuokraamista uudessa toimipaikassa ulkopuolisten käyttöön eri tarkoituksiin taloudellisista syistä.
- Toiminnan siirtäminen uuteen eli yhteen toimitilaan vaikuttaa johtavien E-hoitajien määrään, s.o. uudessa tilassa tarvitaan vain yksi johtava E-hoitaja, joka toimii kaikkien E-hoitajien esimiehenä.
- Kokouksessa on ilmoitettu, että hallitus on käsitellyt henkilöstön työpajoissa käytyjen keskustelujen perusteella työvuorojen ja työtehtävien muutoksia sekä asiakaspalvelun aukioloaikoja. Lisäksi hallitus on käsitellyt uuden työtehtävän eli asiakaspalveluhenkilön toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä ja työaika sekä myymälän työntekijän roolia, vastuunjako ja työaika.
- Henkilöstön edustajien tulee selvittää seuraavaan kokoukseen edustamansa ryhmän kunkin työntekijän kanta esillä olleisiin asioihin, joina on mainittu:
 - muutokset vaatimustasossa vs. nykyinen henkilökunta: Mikä on tilanne nykyisen henkilökunnan osalta?
 - vaikutukset työnsuorituspaikkaan, työtehtäviin ja työsuhteisiin
 - työjärjestelyjen vaikutukset E-hoitajien työaikaan ja työnkuvaan, myymälän työntekijän ja asiakaspalveluhenkilön työtehtäviin ja työsuhteisiin.

Neuvottelu 29.8.2019

- P-toimipaikan henkilöstön edustaja MS on ilmoittanut toimipaikkansa henkilöstön olevan sitä mieltä, että johtavia E-hoitajia tulee olla yksi ja MS:n tulisi jatkaa uuden toimipaikan johtavana E-hoitajana.
- M-toimipaikan henkilöstön edustaja AK on ilmoittanut, että M:n henkilökunta on valmis työskentelemään O:ssa kohtuullisella siirtymäajalla. AK on ilmoittanut olevansa kiinnostunut johtavan E-hoitajan työtehtävästä. Lisäksi hän on ehdottanut, että otettaisiin täysin ulkopuolinen uusi henkilö ko. tehtävään.
- Keskusteltu uusien toimitilojen osittaisesta vuokraamisesta ulkopuolisille ja omaan käyttöön jäävien tilojen käytöstä ja mahdollisista muutoksista.
- P-toimipaikan henkilöstön edustaja MS on kertonut, että uudet aukioloajat ovat hyvät.
- Henkilöstön edustaja KP on ehdottanut muutoksia myymälän suunniteltuihin aukioloaikoihin. Hän on ilmoittanut, että uuden asiakaspalveluhenkilön roolia pidetään tarpeellisena, mutta hänen tulee olla E-hoitaja. Kuljetusten ja kuljettajan työn suunnittelu vie aikaa, koska tehtäviin kuuluu monenlaisia kuljetuksia. Lisäksi KP on ilmoittanut P-toimipaikan ehdottavan asiakaspalveluhenkilöksi nimettyä työntekijää ja KP:tä infohenkilöksi.
- Neuvottelussa on käsitelty 19 työntekijän osalta, mihin kellonaikoihin he ovat valmiita tekemään työtä ja mitä työtehtäviä sekä heidän koulutuksiaan ja opiskeluhalukkuuttaan.

Neuvottelussa 5.9.2019 on käsitelty neuvottelutuloksia, jotka ovat pöytäkirjan mukaan seuraavat:

- K-toiminta on siirretty 23.8. O:hon ja M-toimitila luovutetaan 5.9. M-toimipaikan henkilökunta on valmis työskentelemään O:ssa kohtuullisella siirtymäajalla.
- Kaikki E-hoitajat hyväksyvät uudet työaika- ja työtehtäväjärjestelyt ja uusi asiakaspalveluhenkilön työtehtävä hyväksytään yksimielisesti.
- Mikäli nykyisiltä E-hoitajilta edellytetään ammattitutkintoa, on harkittava JL:n, TL:n, MM:n ja MW:n työsuhteiden jatkoa.
- Johtavan E-hoitajan työtehtävään ovat ehdolla molemmat nykyiset ja molemmille löytyy tukea henkilöstöstä.
- Mahdollisten irtisanomisten vaikutukset neuvotteluihin asioihin:
 - 1 johtavan tai johtavien E-hoitajien irtisanomiset
 - 2 ilman E-tutkintoa olevien E-hoitajien irtisanominen.

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. (YTL 1 §:n 1 mom.) Oikeuskirjallisuuden (Lamponen, Yhteistoimintalaki Kommentaari, s. 180) mukaan perusteiden ja vaikutusten käsittelyssä käsitellään myös sitä, miksi työ on vähenemässä ja mihin työhön väheneminen kohdistuu. Lisäksi on em. teoksessa mainittu: ”Jos henkilöstön vähentämistä harkitaan taloudellisilla perusteilla, neuvotteluissa käsitellään työnantajan toimenpiteillään tavoittelema kustannussäästö. Mikäli henkilöstön vähentämistä perustellaan muilla kuin taloudellisilla perusteilla, eli tuotannollisilla tai töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä, neuvotteluissa käsitellään työnantajan esittämät laadulliset ja määrälliset perustelut.”

Työnantaja on antanut vasta ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa tarpeelliset tiedot työhönotossa noudattaviin periaatteisiin suunnittelemaan muutoksesta samoin kuin uuteen toimitilaan muutosta aiheutuvista henkilöstövaikutuksista. Työnantaja on lisäksi pyytänyt henkilöstön edustajia selvittämään seuraavaan neuvotteluun edustamiensa työntekijöiden kannan em. asioihin. Toisessa

neuvottelussa henkilöstön edustajat ovat kertoneet ryhmiensä näkemykset em. asioihin. Viimeisessä neuvottelussa on kirjattu eri asioiden osalta neuvottelutulokset. Työnantaja on irtisanonut neuvottelujen jälkeen neljä työntekijää, joista kolme on irtisanottu sillä perusteella, etteivät he täyttäneet työhönotossa noudatettavien periaatteiden muutoksen mukaista uutta ammattikoulutusvaatimusta.

Pöytäkirjojen mukaan työnantaja ja henkilöstön edustajat eivät ole tosiasiallisesti käsitelleet neuvotteluissa työnantajan suunnitteleminen muutosten ja toimenpiteiden taloudellisia ja tuotannollisia perusteita eikä niistä aiheutuvia henkilöstövaikutuksia eikä myöskään uuden ammattikoulutusvaatimuksen asettamisesta jo työsuhteessa oleville aiheutuvia vaikutuksia. Neuvotteluissa ei ole käsitelty pöytäkirjojen mukaan myöskään työnantajan suunnittelemissa toimilla ja muutoksilla saatavaa kustannussäästöä ja työn vähentymistä eli mikä työ vähenee ja kuinka paljon. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten rikkonut yhteistoimintalain 50 §:ssä säädetyn sisällöllisen neuvottelovelvoitteensa.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käsitelty työllistymistä edistäviä toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, joten työnantaja on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan rikkonut tältä osin yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Yritys on toimittanut listauksen 1.1.–18.12.2019 palkatuista uusista työntekijöistä. Listauksen mukaan yritys on palkannut kaksi E-hoitajaa (ST ja NT), joiden määräaikaiset työsuhteet ovat alkaneet loka-kuussa 2019 ja kestäneet 31.3.2020 asti. Neuvottelun 29.8.2019 pöytäkirjan mukaan JL, TL, MW ja AK ovat ilmoittaneet olevansa valmiita työskentelemään kaikissa tehtävissä. MW on suorittanut KE-hoitajan tutkinnon opintoja, ja hän on ilmoittanut olevansa halukas suorittamaan tutkinnon loppuun. AK on suorittanut E-hoitajan tutkinnon ja myös lähiesimiestutkinnon. Neuvottelun 5.9.2019 pöytäkirjan mukaan LH on irtisanoutunut. Työnantaja on neuvottelujen perusteella irtisanonut JL:n, TL:n ja MW:n.

Pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvottelujen aikana olisi selvitetty vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluvien määrää ja eläkeratkaisuja. Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty myöskään irtisanoutuneen työntekijän työtehtävää ja tulevaisuudessa avoimeksi tulevia työpaikkoja eikä johtavan E-hoitajan ja E-hoitajien siirtoa muihin tehtäviin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ssä säädettyä neuvotteluvollisuuttaan, kun neuvotteluissa ei ole käsitelty vapautunutta eikä lähiaikoina vapautuvia työpaikkoja eikä muita vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi.

Neuvotteluissa ei pöytäkirjojen mukaan ole käsitelty vaihtoehtoja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi eikä toimintaperiaatteita, joten työnantaja on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan laiminlyönyt niiden osalta YTL 50 §:ssä säädetyn velvollisuutensa.

Ensimmäisen eli 22.8.2019 yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan mukaan hallitus on päättänyt siirtää K-toiminnan M-toimipaikasta O:hon taloudellisilla perusteilla. Siirto on pantu toimeen 23.8.2019, ja se on pöytäkirjan mukaan vaikuttanut välittömästi M-toimipaikassa työskenteleviin. Neuvottelussa 22.8.2019 em. siirtoa ei käsitelty lainkaan neuvotteluasiana eikä työnantajan suunnittelema siirto ollut annettu neuvotteluesityksessä YTL 47 §:n 1 momentin mukaisia tietoja. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten rikkonut ko. siirron osalta YTL 50 §:ssä säädetyn neuvotteluvollisuutensa kokonaan.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 7 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia suunnitelman käsittelystä. Yritys on ilmoittanut 27.4.2020 yhteistoiminta-asiamiehelle, ettei yrityksessä ole laadittu henkilöstösuunnitelmaa vuodelle 2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt siten YTL 16 §:n 1 momentissa säädetyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisvelvoitteensa ja 6 momentin mukaisen päivittämisvelvollisuuden.

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

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat enintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja tulee käydä vähintään kahden viikon ajan (YTL 51 §:n 2 mom.).

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 22.8.–5.9.2019 eli kaksi viikkoa ja yksi päivä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty laissa säädetty vähimmäisaika työntekijäryhmien 1 ja 3:n osalta. Työnantaja on käynyt M-toimipaikan työntekijöiden kanssa neuvotteluja 22.8.–29.8.2019 eli kahdeksan päivän ajan, jos M-toimipaikan työntekijät ja AK eivät ole nimenomaisesti valtuuttaneet MA:ta edustamaan heitä ko. neuvottelussa. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, onko AK ollut 5.9.2019 neuvottelusta poissa työnantajan tiedossa olleen hyväksyttävän esteen tai työnantajan hänelle määräämien työtehtävien vuoksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, ovatko M-toimipaikan työntekijät mukaan lukien AK olleet edustettuina 5.9.2019 neuvotteluissa ja onko työnantaja täyttänyt heidänkin osaltaan YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisneuvotteluajan, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut tulee käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee muutoksia, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230) mukaan neuvottelujen sisällön asianmukainen toteuttaminen edellyttää, että työnantaja ei ole tehnyt käsiteltävässä asiassa ratkaisua ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessakaan.

Ensimmäisen eli 22.8.2019 yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan mukaan hallitus on päättänyt siirtää K-toiminnan M-toimipaikasta O:hon taloudellisilla perusteilla. Siirto on pantu toimeen 23.8.2019, ja se on pöytäkirjan mukaan vaikuttanut välittömästi M-toimipaikassa työskenteleviin. Työnantaja on irtisanonut neuvottelujen perusteella syyskuussa kaikki M-toimipaikan työntekijät eli johtavana E-hoitajana työskennelleen AK:n sekä E-hoitajina työskennelleet JL:n ja TL:n.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan K-toiminnan siirto M-toimipaikasta O:hon on merkinnyt siellä työskennelleiden normaalin työnteon loppumista ja johtanut sitten myöhemmin heidän irtisanomiseensa. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole yrityksen hallituksen päätöstä em. siirrosta, mutta 22.8.2019 neuvottelun pöytäkirjan mukaan hallitus oli tuolloin jo päättänyt asiasta ja siirto on pantu toimeen 23.8.2019. Yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet vasta 5.9.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut ko. siirron osalta neuvotteluelvoitteen oikea-aikaisuutta (YTL 44 §:n 1 mom.).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on täyttänyt muiden suunnittelemiensa muutosten osalta yhteistoimintaneuvotteluelvoitteen oikea-aikaisesti.

Työnantajan selvitys (YTL 53 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Ilmoituksessa tulee käydä ilmi irtisanottavien, osa-aikaistettavien ja lomautettavien määrät henkilöstöryhmittäin sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen työvoiman vähentämistä koskevan päätöksensä.

Työnantaja on 6.9.2019 antanut henkilöstölle tiedotteen päättyneistä yhteistoimintaneuvotteluista. Tiedotteessa on mainittu ammattitaitovaatimuksen kohdistamisesta myös nykyiseen henkilökuntaan, aukioloaikojen muutoksista ja uusista työjärjestelyistä. Lisäksi on ilmoitettu, että neuvottelujen perustella on päätetty neljän työntekijän irtisanomisesta taloudellisilla ja tuotannollisella perusteella.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan selvitys on annettu oikea-aikaisesti ja se sisältää YTL 53 §:ssä mainitut tiedot muilta osin, mutta työvoimanvähentämisen toimeenpanoaikaa ei ole ilmoitettu.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52 ja 54 §)

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 säädetyin mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.)

Viimeisen eli 5.9.2019 neuvottelun pöytäkirjan ovat allekirjoittaneet kaikki neuvotteluihin osallistuneet. Ensimmäisen ja toisen neuvottelun pöytäkirjasta puuttuu M-toimipaikan edustajan AK:n allekirjoitus.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjoista käyvät ilmi neuvottelujen ajankohdat ja osallistujat sekä neuvottelujen tulokset, mutta pöytäkirjoja ei ole tarkastettu kaikilta osin YTL 54 §:ssä säädetyllä tavalla.

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 säädetyin hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019, voimassa 1.7.2019 lukien). 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