



20.12.2019

Dnro 35/1/2019

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 syyskuussa 2019 käydyissä, P:n pikatukku koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut johtivat viiden 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

Yritys on 25.10.2019 antamansa selityksen mukaan käynyt syyskuun 2019 aikana yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat P:n kaupungissa sijaitsevan pikatukun lakkauttamista. Päätös neuvottelujen käynnistämisestä tehtiin yrityksen toimialajohtokunnassa 17.6.2019, ja sen taustalla olivat ensi sijassa tilaongelmat. P:n pikatukku toimi kiinteistössä, jonka yritys oli vuokrannut käyttöönsä määräajaksi 1.1.2015–31.12.2019. Vuokranantaja oli esittänyt sopimuksen jatkamista, mutta yritys katsoi, etteivät tarjotut ehdot olleet sille taloudellisesti mielekkäitä. Tilat olivat nykyisellään lähes purkukunnossa, joten toiminnan jatkaminen niissä edellyttäisi mittavien korjaus- ja saneeraustöiden suorittamista. Korvaavien tilojen hankkimista taas pidettiin yrityksen taloustilanne huomioon ottaen mahdottomana. Toisaalta yritys on todennut, että toiminnan lakkauttaminen olisi todennäköisesti tullut joka tapauksessa harkittavaksi jo yksinomaan kannattavuussyistä.

Yrityksen myyntijohtaja A lähetti 27.8.2019 P:n pikatukun kaikille viidelle vakituiselle työntekijälle sähköpostikutsun yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuihin neuvotteluihin, joiden oli määrä alkaa 3.9.2019. Samanaikaisesti tämän kutsun sai myös kaupan työehtosopimuksen perusteella yritykseen valittu pääluottamusmies X. Kutsusta ja sen liitteeksi otetusta neuvotteluesityksestä kävi ilmi, että asia koski kyseisen yksikön toiminnan mahdollista lakkauttamista sekä tästä aiheutuvia irtisanomisia ja muita henkilöstövaikutuksia. Vaikutukset ulottuisivat esityksen mukaan yksikön koko henkilöstöön lukuun ottamatta yhtä työntekijää, jonka määräaikaisen työsopimuksen tiedettiin päättyvän 15.11.2019. Työnantaja tekisi asiassa päätöksen pian neuvottelujen käymisen jälkeen, ja mahdollisten vähentämistoimenpiteiden todettiin tulevan ajankohtaisiksi vuoden 2019 loppuun mennessä. Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston tiedoksi neuvotteluesitys saatettiin yrityksen henkilöstöpäällikkö H:n 27.8.2019 lähettämällä sähköpostiviestillä.

Yhteistoimintaneuvottelut käytiin kahdessa kokouksessa 3.9. ja 20.9.2019. Niissä molemmissa olivat henkilökohtaisesti läsnä kaikki neuvottelujen piiriin kuuluneet viisi työntekijää, joista neljän tehtävämikkeenä oli pikatukkutyöntekijä ja yhden pikatukkupäällikkö. Myös pääluottamusmies X osallistui kumpaankin kokoukseen. Työnantajaa neuvotteluissa edustivat myyntijohtaja A, aluepäällikkö B sekä henkilöstöpäällikkö H.

Kokouksessa 3.9.2019 työnantajan edustajat totesivat, että neuvottelujen kohteena olivat yrityksen suunnitelma lakkauttaa P:n pikatukku ja lakkauttamisesta mahdollisesti seuraavat henkilöstövaikutukset. Tukun määräaikainen vuokrasopimus oli päättymässä 31.12.2019, eikä yrityksellä ollut

vallitsevassa taloustilanteessa resursseja tehdä merkittäviä toimitilainvestointeja. Tällaisia tarvittaisiin siitä riippumatta, pyrittiinkö toimintaa jatkamaan entisissä tiloissa vai etsimään sitä varten muualta uudet tilat. Työnantajan edustajien mukaan yritys ei enää aktiivisesti käynyt neuvotteluja nykyisen vuokranantajansa kanssa sopimuksen jatkamisesta, minkä vuoksi yhteistoimintaneuvotteluissa keskityttäisiin henkilöstövaikutuksiin.

Kaikille pikatukun työntekijöille oli pyrkimys tarjota – työsopimuksen irtisanomisen vaihtoehtona – työtä yrityksen muista toimipaikoista. Kokouksessa esitettiin myös toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työllistymistä julkisia työvoimapalveluita käyttäen. Toimintaperiaatteisiin sisällytettyjä ja kokouksessa käsiteltyjä asioita olivat muun muassa palkallinen työllistymisvapaa, työllistymissuunnitelman laatiminen yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa, oikeus työnantajan kustantamaan työllistymisvalmennukseen tai -koulutukseen sekä työterveyshuollon palveluiden käyttäminen irtisanomisaikana ja sen jälkeen. Työntekijöille varattiin vielä tilaisuus esittää 13.9.2019 mennessä neuvotteluihin ja niiden kohteeseen liittyviä kirjallisia kysymyksiä, joihin työnantajan edustajat vastaisivat seuraavassa kokouksessa.

Tämä kokous järjestettiin 20.9.2019, ja siinä käsiteltiin työntekijöiden kysymysten pohjalta ensisinkin P:n pikatukun taloustilannetta, sen kehittymistä vuosina 2017–19 sekä seuraavan vuoden talousarviota. Työntekijöille myös selostettiin, minkälaisin toimenpitein yritys oli koettanut parantaa tukun tuloskehitystä ja tuottavuutta. Niin ikään kokouksessa annettiin vastaukset kysymyksiin, jotka koskivat tukun asiakasmäärien kehittymistä sekä yrityksen strategiaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Työntekijät toivat esiin huolensa asiakasmenetyksistä, joita tukun lakkauttaminen yritykselle aiheuttaisi. He myös ehdottivat, että työsopimukset irtisanottaisiin vasta sitten, kun tukku olisi saatu tyhjäksi. Työnantajan edustajat ottivat kantaa näiden ohella kaikkiin muihinkin työntekijöiltä tulleisiin aloitteisiin, ja niistä käytiin kokouksessa avointa keskustelua.

Kokouksen lopuksi sen puheenjohtajana toiminut myyntijohtaja A totesi, että yrityksen johtoryhmän oli tarkoitus tehdä päätös asiassa vielä kuluvan syyskuun aikana. Mikäli tukku lakkautettaisiin, sen toiminta päättyisi A:n mukaan arviolta marraskuun puolivälissä.

Päätös P:n pikatukun lakkauttamisesta tehtiin 24.9.2019 pidetyssä johtoryhmän kokouksessa. Se annettiin samana päivänä tiedoksi pääluottamusmies X:lle sekä kaikille yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olleille työntekijöille. Lakkauttamispäätöksen ohella tiedotteesta kävi ilmi, että tukun viimeinen aukiolopäivä ajoittuisi marraskuuhun 2019 ja että tuohon mennessä selviäisivät myös lakkauttamisesta aiheutuvat lopulliset henkilöstövaikutukset.

Sittemmin kaikkien yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olleiden viiden työntekijän työsopimukset irtisanottiin 10.10.2019 annetuilla päättämislomituksilla.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 11.11.2019 kirjallisesti kuulema pääluottamusmies X on todennut, että hänen 27.8.2019 saamassaan kutsussa oli neuvoteltavaksi asiaksi ilmoitettu ”(y)ksikön toiminnan mahdollinen lakkauttaminen ja tästä mahdollisesti aiheutuvat henkilöstövaikutukset”.

Jo ennen neuvottelujen alkamista oli kuitenkin julkaistu P:n pikatukun vuokrakiinteistöä koskeva myynti-ilmoitus, jonka mukaan tukkutoiminta kiinteistön tiloissa päättyisi 31.12.2019 mennessä. Määräaikaisen vuokrasopimuksen päättymisestä kerrottiin myös työntekijöille heti ensimmäisessä kokouksessa 3.9.2019, ja samassa yhteydessä työnantajan edustajat ilmoittivat, ettei sopimuksen jatkamisesta enää neuvoteltu vuokranantajan kanssa ja ettei tukulle liioin aiottu etsiä uusia toimitiloja.

Nämä tiedot saatuaan X oli kysynyt, miten tukun lakkauttamisesta voitiin neuvotella, kun sille ei toimitilojen puuttumisen vuoksi näyttänyt olevan vaihtoehtoja. Työnantajan edustajat olivat vastanneet toteamalla, että neuvotteluja käytäisiin lakkauttamisen henkilöstövaikutuksista. Kokouspöytäkirjaan asiasta tehdyn merkinnän mukaan ”(t)yonantaja ei enää aktiivisesti neuvottele nykyisen

tilan vuokrasopimuksen jatkosta”, minkä vuoksi ”neuvotteluissa keskitytään mahdollisiin henkilöstövaikutuksiin”.

X on katsonut, ettei hänellä ja muilla työntekijöillä ollut mahdollisuutta vaikuttaa neuvotteluesityksessä tarkoitettuun asiaan, koska päätös P:n pikatukun lakkauttamisesta oli neuvottelujen alkajalla ollut jo käytännössä selvä. Kysymyksessä eivät siksi olleet aidot yhteistoimintaneuvottelut, joissa työntekijät olisivat voineet esittää omia ehdotuksiaan, pohtia vaihtoehtoja lakkauttamiselle ja irtisanomisille sekä käydä ylipäätään rakentavaa keskustelua työnantajan kanssa.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä ja henkilöstöryhmien edustajista; P:n pikatukun toimitiloja koskeva vuokrasopimus liitteineen; ote yrityksen toimialajohtokunnan kokouksen 17.6.2019 pöytäkirjasta; 27.8.2019 päivätty esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi; henkilöstöpäällikkö H:n sähköpostiviesti Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle 27.8.2019; ”toimintasuunnitelmaksi” otsikoidut toimintaperiaatteet 3.9.2019; neuvottelukokousten 3.9. ja 20.9.2019 pöytäkirjat; tiedote tukun lakkauttamispäätöksestä 24.9.2019; viiden työntekijän työsuhteiden päätöksiä ja niiden päättämisilmoitukset.

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 hakea 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, lausunnon kohde ja neuvottelujen oikea-aikaisuus

Yrityksen tulee noudattaa yhteistoimintalakia, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on tämän lain 2 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan lain 8 luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Yritys kävi syyskuussa 2019 P:n pikatukun lakkauttamista koskeneet yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena se irtisanoi viisi työntekijää. Asiassa on näin ollen ollen selvitettävä, täyttivätkö mainitut neuvottelut yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyt vaatimukset.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa käytetyllä ilmaisulla ”työnantajan harkitessa” on säännöksen esitöiden (HE 254/2006, s. 60) mukaan viitattu tarkoitukseen käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin työnantaja tekee päätöksen mahdollisista työvoiman käytön vähentämiseen johtavista toimenpiteistä. Jotta neuvotteluissa voitaisiin käsitellä asianmukaisesti vaikkapa jonkin toimintayksikön lakkauttamissuunnitelman vaihtoehtoja, on päätös suunnitelman toimeenpanemisesta lykättävä tehtäväksi vasta neuvottelujen jälkeen.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta selviää, että päätös P:n pikatukun lakkauttamisesta tehtiin johtoryhmässä 24.9.2019; eli neljän päivän kuluttua yhteistoimintaneuvottelujen päättymisestä lukien. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei käytettävissään olevien tietojen perusteella ole edellytyksiä arvioida, voidaanko yrityksen passiivisuutta vuokrasopimusneuvotteluissa tai uusien toimitilojen etsimisessä pitää osoituksena siitä, että lakkauttamispäätös oli tosiasiallisesti tehty jo tätä aiemmin. Päivämäärästä 24.9.2019 mahdollisesti poikkeavan päätöksentekoajankohdan selvittäminen on näytön arviointia koskeva kysymys, joka ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin toteaa, että pöytäkirjamerkintöjen mukaan neuvotteluissa oli käsitelty myös tukun toimintaedellytyksiä ja että työntekijöillä oli ollut tilaisuus esittää niistä oma näkemyksensä.

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 §), toimintaperiaatteista (49 §), neuvotteluvelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluvelvoitteen 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 §).

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut käydään ensi sijassa työnantajan ja lain 8 §:ssä tarkoitettujen henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. P:n pikatukua koskeviin neuvotteluihin osallistunut pääluottamusmies X edusti yhteistoiminta-asiamiehen saaman selvityksen perusteella ainakin neljää, pikatukkutyöntekijän nimikkeellä työskennellyttä työntekijää. Viidennen, pikatukkupäällikön nimikkeellä työskennelleen työntekijän osalta X:n edustuskompetenssista ei ole esitetty nimenomaista selvitystä. Yritys on kuitenkin ilmoittanut, ettei se ollut saanut tietoa mahdollisista muista P:n pikatukun henkilöstön valitsemista edustajista. Jos pikatukkupäällikkö kuului henkilöstöryhmään, jolla ei ollut ollut yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, työnantajan oli tämän pykälän 4 momentin mukaan tullut neuvotella asiassa suoraan hänen kanssaan. Näin on katsottava myös tapahtuneen, sillä pikatukkupäällikkö osallistui itse molempiin yhteistoimintaneuvottelujen kokouksiin ja sai työnantajalta niihin liittyvät tiedot samanaikaisesti X:n kanssa.

Käytettävissään olleen aineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että P:n pikatukun lakkauttamista koskeneet neuvottelut käytiin ja ne dokumentoitiin yhteistoimintalain 45–54 §:n säännöksiä noudattaen.

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

2.4 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrätävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Enimmillään tämä hyvitys voi 1.7.2019 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen (763/2019) mukaan olla 35 590 euron suuruisen. Suuruutta yksittäistapauksessa määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää määräämättä.

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

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö