



20.6.2019

Dnro 3/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä marraskuussa 2018 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa, jotka ovat koskeneet yrityksen yksikössä P työskennelleiden automaatiotekniikan toimihenkilöiden lomauttamista 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 selitykset

Yritys on antanut selityksen 31.1.2019 ja lisäselityksen 7.6.2019.

Yritykseen kuuluvassa yksikössä P käytiin automaatiotekniikan toimihenkilöitä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut 9.–23.11.2018. Neuvottelujen aloittamisesta päätti yksikönpäällikkö A, ja niiden perusteena oli yksikön liikevaihdon ja kannattavuuden merkittävä heikentyminen. Koska henkilöstöresurssi oli osoittautunut vuoden 2018 aikana tarjolla olleeseen työhön nähden liian suureksi, eikä yksikölle ollut odotettavissa merkittäviä uusia asiakasprojekteja, työnantaja joutui harkitsemaan toimihenkilöiden lomauttamista toistaiseksi.

A lähetti 1.11.2018 neuvotteluesityksen sähköpostitse X:lle, joka oli talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen perusteella yritykseen valittu pääluottamusmies ja edusti tässä asemassaan myös yksikön P toimihenkilöitä. Esityksen mukaan 9.11.2018 alkavissa neuvotteluissa oli tarkoitus käsitellä toimihenkilöiden lukumäärän sopeuttamista vastaamaan nykyistä ja arvioitua kysyntää. Sopeuttamisen ilmoitettiin voivan johtaa enintään kolmen toimihenkilön lomauttamiseen toistaiseksi. Päätökset toimenpiteistä tehtäisiin mahdollisimman pian neuvottelujen päättymisen jälkeen, ja niiden täytäntöönpanoajankohta olisi vuoden 2019 alkupuolisko. A kertoi neuvottelujen alkamisesta ja neuvotteluesityksen sisällöstä myös 5.11.2018 järjestetyssä yksikön viikkopalaverissa, jossa olivat läsnä kaikki neuvottelujen piiriin kuuluneet toimihenkilöt.

Yhteistoimintaneuvottelujen aikana järjestettiin 9. ja 23.11.2018 kokoukset, joihin osallistuivat pääluottamusmies X ja yksikönpäällikkö A. Ensimmäisessä kokouksessa käytiin läpi yksikön tilanne ja

tarkasteltiin automaatiotekniikan liikevaihdon, kannattavuuden ja työtuntikirjausten kehitystä kuukausittain vuonna 2018. Vertailuaineistona olivat vuoden 2017 vastaavat luvut. Osapuolet totesivat, että työtilanne oli heikko ja ettei siihen ollut odotettavissa nopeasti kohennusta. Ennen lomauttamisista tehtäviä päätöksiä työnantaja selvittäisi, olisiko neuvottelujen piiriin kuuluville toimihenkilöille osoitettavissa väliaikaista työtä yrityksen muista yksiköistä.

Jälkimmäisessä kokouksessa yksikön työtilanne todettiin edelleen heikoksi. Muistakaan yksiköistä ei ollut löytynyt korvaavia työtehtäviä, joten ainoaksi vaihtoehdoksi jäi henkilöstöresurssin sopeuttaminen lomautuksin. Lomautukset koskisivat enintään kolmea toimihenkilöä, ja niitä voitaisiin panna toimeen kuuden kuukauden ajan neuvottelujen päättymisestä lukien.

A on tehnyt 26.11.2018 päätöksen siitä, että neuvottelujen perusteella voidaan vuoden 2019 alkupuoliskon aikana lomauttaa toistaiseksi enintään kolme yksikkö P:n toimihenkilöä. 7.6.2019 mennessä toimihenkilöitä on lomautettu kaksi.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehelle kuulemisissa esitetyt lausumat

Yhteistoiminta-asiamiehen suorittamissa kirjallisissa kuulemisissa on ensiksikin pyydetty selvittämään, oliko pääluottamusmies X:llä kelpoisuus edustaa kaikkia yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluneita toimihenkilöitä. Ainakin osa näistä toimihenkilöistä oli järjestäytymättömiä, eivätkä he siksi olleet voineet osallistua vaaliin, jossa X oli valittu tehtäväänsä. Yritys ei ollut kehottanut järjestäytymättömiä toimihenkilöitä valitsemaan oman edustajansa eikä edes kertonut, että heillä olisi oikeus tällaisen edustajan valitsemiseen. Yritys ei ollut tiedottanut neuvotteluesityksen sisällöstä eikä neuvottelujen etenemisestä suoraan asianomaisille toimihenkilöille, eivätkä nämä olleet käsitteensä mukaan saaneet tietoja myöskään X:ltä.

Yhteistoiminta-asiamiestä on myös pyydetty tutkimaan, käsiteltiinkö neuvotteluissa riittävästi toimihenkilöiden uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksia vaihtoehtoina lomauttamisille.

Kuulemisissa on lisäksi esitetty näkemys, jonka mukaan lomautettavat toimihenkilöt valittiin vastoin työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevaa työehtosopimuksen määräystä. Lomautetuiksi joutuivat yksikön kaksi pitkäaikaisinta ja kokeneinta toimihenkilöä. Koska he olivat vanhempia kuin yksikön toimihenkilöt keskimäärin, saattoivat valinnat rikkoa myös lakiin perustuvaa ikäsyryjinnän kieltoa.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä, sovellettavista työehtosopimuksista ja henkilöstön edustajista; neuvotteluesitys 1.11.2018; allekirjoitetut kokouspöytäkirjat 9. ja 23.11.2018; päiväämätön sähköpostiviesti, jossa kerrotaan neuvottelujen tuloksesta ja mahdollisten lomautusten toimeenpanosta.

2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon 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, eivätkä siinä esitetyt näkemykset ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan

voi antaa vain tuomioistuinin. Lausuntoon ei 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 ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin säännöllisesti vähintään 20.

Yrityksen yksikössä P käytiin marraskuussa 2018 yhteistoimintaneuvottelut, jotka työnantajan antaman neuvotteluesityksen mukaan saattoivat johtaa kolmen toimihenkilön lomauttamiseen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Neuvotteluissa on jo yksin tällä perusteella tullut noudattaa työvoiman käytön vähentämistä koskevia yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä.

Yhteistoimintalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, miten neuvottelujen perusteella lomauttamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Yhteistoiminta-asiamies valvoo vain yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön noudattamista, joten lausunnossa ei voi tulla selvitetäväksi, rikkoiko yritys lomautettavista toimihenkilöistä neuvottelujen jälkeen päättäessään esimerkiksi työehtosopimukseen perustuvaa työvoiman vähentämistä tai työehtosopimuksissa (55/2001) säädettyä syrjinnän kieltoa.

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 §), neuvotteluelvoituksen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoituksen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §). Velvollisuutta työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteiden esittämiseen (49 §) yrityksellä ei sitä vastoin ole ollut, koska neuvottelut käytiin irtisanomis(t)en sijaan vain lomauttamisista.

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

Neuvotteluesitys samoin kuin edellä mainitut tiedot annetaan sille henkilöstötholle, joka osallistuu yhteistoimintaneuvotteluihin. Lähtökohtaisesti työnantajan neuvottelukumppanina on yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettu henkilöstöryhmän edustaja, mutta silloin, kun työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, hän voi käsitellä asiaa henkilöstöryhmän edustajan asemesta myös suoraan asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden kanssa. Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaa paitsi hänen valintaansa osallistuneita, myös muita samaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, elleivät viimeksi mainitut ole valinneet keskuudestaan omaa yhteistoimintaedustajaa.

Yritys lähetti neuvotteluesityksen 1.11.2018 sähköpostitse pääluottamusmiehelle X:lle, jonka edustusalueeseen kuului muun ohella myös yksikkö P. Asiassa saadun selvityksen perusteella yksikön järjestäytymättömät toimihenkilöt eivät olleet valinneet itselleen muuta edustajaa, joten X:n on katsottava edustaneen neuvotteluissa koko henkilöstöryhmää. Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta tehdä aloite edustajan valitsemiseksi, vaan asia oli ollut henkilöstöryhmään kuuluvien toimihenkilöiden omissa käsissä.

X:lle annetusta esityksestä kävi ilmi neuvottelujen ensimmäisen kokouksen aika 9.11.2018 ja paikka, samoin kuin se, mitä asioita neuvotteluissa käsiteltäisiin. Lisäksi esityksessä todettiin, että neuvottelujen perusteena oli työn vähentyminen ja että neuvottelut saattoivat johtaa enintään kolmen toimihenkilön lomauttamiseen vuoden 2019 alkupuoliskolla. Toisaalta esityksessä ei kerrottu periaatteista, joiden mukaan mahdollisesti lomautettavat toimihenkilöt määräytyisivät, eikä tämä kysymys ollut kokouspöytäkirjoista päätellen esillä myöhemminkään neuvottelujen aikana.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä neuvotteluesitys ja siitä ilmenevät tiedot ovat viimeksi mainittua puutteellisuutta lukuun ottamatta täyttäneet yhteistoimintalain 45 ja 47 §:ssä säädetty vaatimukset. Neuvotteluesitys ja tiedot myös annettiin yhteistoimintalain 8 ja 46 §:n mukaan toimivaltaiselle henkilöstöryhmän edustajalle.

Työnantajan tulee toimittaa neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä. Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut selvitystä siitä, että yritys olisi täyttänyt tämän yhteistoimintalain 48 §:ään perustuvan velvollisuutensa.

Kun harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta. Koska 9.11.2018 alkanut neuvottelujakso jatkui 23.11.2018 saakka, yrityksen käymät neuvottelut ovat yhteistoiminta-asiamiehen mielestä vastanneet kestopuolesta yhteistoimintalain 51 §:ssä säädettyjä vaatimuksia.

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

Yritys oli jo neuvotteluesityksessä todennut, että sen harkitsemien lomauttamisten perusteena oli työn vähentyminen. Pöytäkirjan mukaan neuvottelujen ensimmäisessä kokouksessa 9.11.2018 käytiin läpi yksikön P liikevaihdon ja kannattavuuden kehitys sekä tuntikirjaukset ja tarjouskanta. Tarkastelun pohjalta päädyttiin toteamaan, että yksikön kannattavuus oli heikko ja että kaikille sen automaatiotekniikan toimihenkilöille ei ollut lähitulevaisuudessa tarjolla tuottavaa työtä.

Neuvottelut käytiin tarpeesta lomauttaa toistaiseksi enintään kolme toimihenkilöä. Lomauttamisten välttämiseksi selvitettiin, voitaisiinko neuvottelujen piirissä olleita toimihenkilöitä sijoittaa työskentelemään väliaikaisesti yrityksen muihin yksiköihin. Jälkimmäisestä kokouksesta 23.11.2018 laaditussa pöytäkirjassa on kuitenkin todettu, ettei tällaista korvaavaa työtä ollut löydetty, minkä vuoksi lomauttamiset jäivät ainoaksi keinoksi sopeuttaa henkilöstöresurssi yksikön muuttuneeseen työtilanteeseen.

Käytettävissään olleen aineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies pitää selvänä, että ainakin työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset ovat tulleet neuvotteluissa riittävästi käsitellyiksi. Pöytäkirjoissa ei sitä vastoin ole selostettu, minkälaista keskustelua osapuolet kävivät lomauttamisten vaihtoehtoista tai mahdollisuuksista rajoittaa niiden kohteeksi joutuvien toimihenkilöiden piiriä. Pöytäkirjoista ei myöskään selviä, että neuvotteluissa olisi käsitelty väliaikaisten uudelleensijoitusten lisäksi muita vaihtoehtoja, kuten koulutusta. Kun toisaalta otetaan huomioon, että neuvotteluissa ei ollut kysymys työvoiman käytön pysyvistä vähentämisestä, vaan

ainoastaan lomautuksin toteutettavasta henkilöstömäärän väliaikaisesta sopeuttamisesta, voidaan nyt dokumentoitua vaihtoehtojen käsittelyä yhteistoiminta-asiamiehen mielestä pitää riittävänä täyttämään yhteistoimintalain 50 §:ssä säädetyt, neuvotteluelvoitteen sisältöä koskevat vähimmäisvaatimukset.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, hänen tulee kohtuullisen ajan kuluessa esittää henkilöstöryhmien edustajille – ja näiden pyynnöstä myös yksittäisille työntekijöille – yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu sähköpostiviestin muotoon kirjoitettu teksti, jossa kyllä kerrotaan yksityiskohtaisesti lomauttamisten toimeenpanosta mutta josta ei kuitenkaan ilmene lähettäjä- eikä vastaanottajatietoja. Mikäli yritys lähetti tämän tekstin X:lle kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen päättymisestä, sen on katsottava täyttäneen yhteistoimintalain 53 §:ään perustuvan selvitysvelvollisuutensa. Mainittu säännös on joka tapauksessa tehosteeton, eli sen rikkomisesta ei voida vaatia kappaleessa 2.4 selostettavaa hyvitysseuraamusta.

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 hyvitys voi 4.7.2016 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan olla 34 519 euron suuruinen. Suuruutta yksittäistapauksessa määrittäessä 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, 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**