



28.2.2020

Dnro 40/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt ensiksikin selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä loka-marraskuussa 2018 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Toiseksi yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko yritys voinut jatkaa juuri mainittujen neuvottelujen perusteella toteuttamia määräaikaista lomautuksia käymättä lomautusten jatkamisesta uusia, yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja.

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 10.12.2019 saapuneen selityksen mukaan yrityksessä käytiin 12.10.–23.11.2018 yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat kylpylähotelli X:n koko operatiivista henkilöstöä. X:n tulos oli ollut jo pitkään tappiollinen alhaisen käyttöasteen vuoksi. Vuoden 2018 kuluessa tilanne heikkeni edelleen, kun yhtäkään Kansaneläkelaitoksen tilaamaa kuntoutuskursssia ei saatu osallistujapulasta johtuen käynnistettyä ja kun eri lomajärjestöt samanaikaisesti vähensivät X:stä hankkimiensa ns. tuettujen lomien määrää. Koska tuloskehitykseen ei seuraavalle vuodelle tehtyjen ennakkovaraustenkaan perusteella voitu odottaa kohennusta, yrityksen johtoryhmä päätti 26.9.2018 aloittaa yhteistoimintaneuvottelut, joiden tavoitteena oli sopeuttaa henkilöstökustannukset alentuneeseen liikevaihtoon.

X:n johtaja S antoi 3.10.2018 neuvotteluesityksen hotelli- ja ravintolahenkilöstöä edustavalle luottamusmies J:lle ja terveystalouden työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmies W:lle. Lisäksi siitä saivat samana päivänä tiedon Keski-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto, työsuojeluvaltuutettu R sekä suoraan myös eräät X:n kuntoutuspalveluiden työntekijät. R:n kutsuminen perustui yrityksessä noudatettuun käytäntöön, ja hänen oli tarkoitus edustaa neuvotteluissa niitä henkilöstöryhmiä, joilla ei ollut luottamusmiestä.

Neuvotteluesityksen mukaan X:n kylpylähotellissa oli määrä aloittaa 12.10.2018 sen kaikkia työntekijöitä koskevat, tuotannollisista ja taloudellisista syistä käytävät yhteistoimintaneuvottelut. Esityksessä kerrottiin toiminnan pitkään jatkuneesta tappiollisuudesta, selostettiin kuntoutuskurssien ja tuettujen lomien toteutumista ja varaustilannetta sekä ilmoitettiin, että neuvottelujen tavoitteena olivat 100 000 euron kustannussäästöt. Säästöjen aikaansaamiseksi neuvotteluissa keskusteltai-

siin henkilöstön osa-aikaistamisista, lomauttamisista sekä toimenkuvien ja tehtävien uudelleenjärjestelyistä. Mahdolliset toimenpiteet ajoittuisivat jaksolle 1.1.–31.12.2019 ja niiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyisivät ”liiketoiminnan tarpeiden mukaisesti”.

Yhteistoimintaneuvottelujen aikana järjestettiin kokoukset 12.10., 25.10., 16.11. ja 23.11.2018. Niihin kaikkiin osallistuivat henkilöstön edustajina luottamusmiehet J ja W. Heidän lisäksi läsnä oli 25.10.2018 pidettyä kokousta lukuun ottamatta myös työsuojeluvaltuutettu R. Työnantajaa edustivat johtaja S ja apulaisjohtaja M.

Ensimmäisen kokouksen 12.10.2018 aluksi S perusteli neuvotteluesityksessä mainittua kustannussäästöavoitetta käymällä läpi X:n tuloslaskelman 1.1.–31.8.2018 sekä tekemällä selkoa kuntoutuskurssien ja tuettujen lomien varauskannasta. Nämä tiedot esitettiin ajan tasalle päivitettyinä myös myöhemmissä kokouksissa, ja henkilöstön edustajilla oli tilaisuus seurata taloustilanteen kehittymistä yksittäisten kurssien ja lomajaksojen tarkkuudella.

Kokouksissa keskusteltiin yhtäältä keinoista myynnin lisäämiseksi ja toisaalta sellaisista tehostamistoimenpiteistä, joilla kustannuksia saataisiin alennettua. Esillä olivat muun muassa aiempaa aktiivisempi puhelinmarkkinointi, kylpylähotellin sulkeminen kahden viikon ajaksi, hotellivastaanoton siirtäminen ravintolan yhteyteen sekä vapaaehtoiset työajan lyhentämiset. Osa keinoista oli henkilöstön edustajien ehdottamia, ja he myös ottivat aktiivisesti kantaa S:n tekemiin esityksiin.

Viimeisen kokouksen 23.11.2018 päätteeksi S totesi, että X:n johtoryhmä kokoontuisi 4.12.2018 ja tarkastelisi silloin taloustilanteen kehittymistä sekä tekisi päätökset mahdollisista työvoiman käytön vähentämistoimenpiteistä. Neuvotteluihin osallistuneille annettiin 5.12.2018 yhteistoimintalain 53 §:ssä edellytetty yleinen selvitys. Siinä todettiin johtoryhmän päättäneen, että neuvottelujen perusteella voitaisiin osa-aikaistaa määräajaksi enintään neljä työntekijää ja (osa- tai kokoaikaisesti) lomauttaa määräajaksi enintään 12 työntekijää, ”mikäli varaustilanteen mukaan kaikille ei ole tarjota työtä tai kurssit eivät toteudu suunnitelmien mukaan”. Selvityksessä viitatus ja sen liitteeksi otetun asiakirjan mukaan ”(t)oimenpiteet sijoittuvat ajalle 1.1.–31.12.2019”.

Yritys on selityksessään vielä todennut, että yhteistoimintaneuvottelujen perusteella toimeenpantiin sittemmin yhteensä 12 määräaikaista lomautusta. Ketään ei sen sijaan osa-aikaistettu.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 9.1.2020 suorittamissa kirjallisissa kuulemisissa on tuotu esiin, että X:llä oli palveluksessaan sellaistaakin henkilöstöä, jonka työ mahdollisesti ei kuulunut sen paremmin matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan kuin terveystalouteen työsopimuksen piiriin. Esimerkkeinä tällaisesta henkilöstöstä on mainittu työsuhteinen lääkäri sekä kiinteistöhoitaja.

Kuultavat ovat myös todenneet, että loka-marraskuun 2018 yhteistoimintaneuvotteluihin perustuneita määräaikaista lomautuksia oli joidenkin työntekijöiden kohdalla pidennetty alun perin ilmoitetuista päivämääristä. Näin oli menetelty, vaikka asiasta ei ollut käyty henkilöstön kanssa uusia neuvotteluja ja vaikka kylpylähotellin käyttöaste oli kesästä 2019 lähtien jälleen noussut. Esimerkiksi osa-aikaisesti lomautetulla lääkärillä teetettiin edelleen vain yksipäiväistä työviikkoa siitä huolimatta, ettei hänen työaikansa enää riittänyt kaikkien kuntoutuskurssilaisten vastaanottamiseen.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä sekä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun valinnasta; X:n johtoryhmän kokousmuistio 11.10.2018; neuvotteluesitys 3.10.2018; ilmoitus Keski-Suomen työ- ja elinkeinotoimistolle 3.10.2018; erinäisiä selvityksiä X:n käyttöasteesta ja taloustilanteesta; allekirjoitetut yhteistoimintaneuvottelujen kokous-

pöytäkirjat 12.10., 25.10., 16.11. ja 23.11.2018; työnantajan yleinen selvitys 5.12.2018; kymmenen kappaletta lomautusilmoituksia.

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 ja lausunnon kohde

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 säännökset tulevat sovellettaviksi, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Yritys kävi loka-marraskuussa 2018 kylpylähotelli X:n koko operatiivista henkilöstöä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena se lomautti työntekijöitään määräajaksi. Asiassa on näin ollen selvítettävä, täyttivätkö mainitut neuvottelut yhteistoimintalain 8 luvun säännöksissä asetetut vaatimukset.

Lausunnon tarkastellaan aluksi yhteistoimintalain 46 §:n mukaan määräytyviä oikeita neuvotteλουςapuolia (kohta 2.3) ja tämän jälkeen muiden lain 8 luvun säännösten noudattamista (2.4).

Koska yhteistoiminta-asiamiehen suorittamissa kuulemisissa on pidetty epäkohtana neuvotteluihin perustuneiden määräaikaisten lomautusten jatkamista, lausunnon tarkasteltavaksi, oliko tällainen jatkaminen voitu toteuttaa käymättä asiasta uusia yhteistoimintalain 8 luvun mukaisia neuvotteluja (2.5). Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei kuitenkaan kuulu arvioida, oliko lomauttamiseen tai sen jatkamiseen ollut kunkin työntekijän kohdalla työsopimuslaissa (55/2001) edellytetyt perusteet.

Lopuksi lausunnon selostetaan lyhyesti hyvitysseuraamusta koskevan yhteistoimintalain 62 §:n sisältö (2.6).

2.3 Yhteistoimintaneuvotteluissa edustettuina olleet henkilöstöryhmät

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista on yhteistoimintalain 46 §:n nojalla käsiteltävä ensi sijassa työnantajan ja asianomaisen henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Yhteistoimintalaissa ei määritellä henkilöstöryhmiä, mutta lain esitöistä käy ilmi,

että yrityksen työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt muodostavat pääsääntöisesti kukin oman henkilöstöryhmänsä (ks. HE 254/2006, s. 43–44). Kysymykseen tulevat henkilöstöryhmien edustajat sitä vastoin luetellaan tyhjentävästi yhteistoimintalain 8 §:ssä. Säännöksen mukaan lähtökohtana on, että jos henkilöstöryhmällä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, tämä toimii ryhmän edustajana myös yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen kokouspöytäkirjojen mukaan X:ssä käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuivat henkilöstön puolelta vain luottamusmiehet J ja W sekä työsuojeluvaltuutettu R.

Luottamusmiehistä J edusti matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen ja W vastaavasti terveystalouden työehtosopimuksen soveltamispiirissä olleita työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Sen selvittäminen, missä työsuhteissa jokin yksittäinen työehtosopimus tulee sovellettavaksi, on viime kädessä tuon sopimuksen tulkintaa koskeva kysymys eikä näin ollen kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan. Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä molempien edellä mainittujen työehtosopimusten sopijapuolista sekä soveltamispiiriä rajaavista määräyksistä voidaan kuitenkin päätellä, että sopimukset ja niiden perusteella valittujen luottamusmiesten toimialat eivät kattaneet X:n koko henkilöstöä. Sopimuksissa ei ollut osallisina yhdistyksiä, jotka olisivat edustaneet esimerkiksi lääkäreitä tai ylipäänsä ylempiä toimihenkilöitä, eikä niihin ollut otettu määräyksiä ylempien toimihenkilötehtävien palkka- tai muista työehdoista.

Työsuojeluvaltuutettu saattaa puolestaan toimia yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettuna henkilöstöryhmän edustajana vain silloin, kun neuvoteltavana on työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskeva asia, jota ei ole käsitelty tai käsitellä erikseen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisessa järjestyksessä. Tällaisissa asioissa henkilöstöryhmää edustaa yhteistoimintalain 8 §:n 1 momentin nojalla ”myös työsuojeluvaltuutettu”.

Säännöksen juuri lainatusta sanamuodosta seuraa, ettei työsuojeluvaltuutetulla ole kelpoisuutta toimia minkään henkilöstöryhmän yksinomaisten yhteistoimintaedustajana, vaan että hän osallistuu työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn luottamusmiehen tai muun yhteistoimintalain 8 §:ssä mainitun edustajan ohella (ks. oikeuskirjallisuudesta *Lamponen: Yhteistoimintalaki – kommentaari*, 2016, s. 67–68). Työsuojeluvaltuutettu R:n osallistumisella ei näin ollen voitu saada aikaan yhteistoimintaedustusta niille X:n henkilöstöryhmille, jotka jäivät luottamusmiesten J ja W toimialojen ulkopuolelle. Yhteistoiminta-asiamies myös huomauttaa, ettei hänelle esitetystä selvityksestä käy ilmi seikkoja, joiden perusteella neuvotteluissa olisi käsitelty työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia, työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia asioita.

R:llä – samoin kuin J:llä ja W:llä – on sinänsä ollut mahdollisuus osallistua neuvotteluihin myös työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettuna luottamusvaltuutettuna tai yhteistoimintalain 8 §:n 3–4 momentin mukaisena erityisenä yhteistoimintaedustajana; ja edustaa tässä asemassa yhtä tai useampaa sellaista henkilöstöryhmää, jolla ei ollut työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan asema ei kuitenkaan voi perustua pelkästään yrityksessä noudatettuun käytäntöön, vaan kumpikin edustaja tulee valita tehtävänsä asianomaisen henkilöstöryhmän järjestämässä vaalissa tai muussa valintamenettelyssä. Nyt lausuttavana olevassa asiassa ei ole saatu selvitystä tällaisista R:ään, J:hin tai W:hen kohdistuneista valinnoista.

Mikäli jollakin henkilöstöryhmällä ei ole sen paremmin luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua kuin erityistä yhteistoimintaedustajaa, työnantaja täyttää yhteistoimintavelvoitteensa neuvottelemalla kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Tällaisissa yhteistoimintalain 8 §:n 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan. Asiassa ei kuitenkaan ole saatu selvitystä yksittäisten työntekijöiden R:lle, J:lle tai W:lle antamista valtuutuksista.

Edellä lausutun perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että X:ssä käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuivat vain ne henkilöstöryhmät, joita J ja W olivat luottamusmiehinä edustaneet.

Muilla kuin J:n ja W:n edustamilla henkilöstöryhmillä ei ollut neuvotteluissa yhteistoimintalain 8 §:ssä edellytettyä edustajaa. Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on siten näiden henkilöstöryhmien osalta jättänyt kokonaan täyttämättä yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteensa.

2.4 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 §), neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §). Toimintasuunnitelman tai -periaatteiden laatimiseen (49 §) yrityksellä ei sitä vastoin ole ollut velvollisuutta, koska irtisanomiset oli rajattu neuvotteluissa käsiteltyjen henkilöstövaikutusten ulkopuolelle.

Kohdassa 2.3 on jo todettu, että neuvotteluihin osallistuivat yhteistoimintalain 46 §:ssä edellytetyin tavoin vain ne henkilöstöryhmät, joita J ja W olivat luottamusmiehinä edustaneet.

Käytettävissään olleen aineiston perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvottelut ja niiden dokumentointi täyttivät työnantajan annettavia tietoja (47 §) lukuun ottamatta kaikki edellä luetelluissa säännöksissä asetetut vaatimukset.

Kun työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, hänen on liitettävä asianomaisten työntekijöiden edustajalle antamaansa neuvotteluesitykseen: 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. Kaikki mainitut tiedot tulee antaa kirjallisesti. Siltä osin kuin työnantaja on saanut tiedot vasta neuvotteluesityksen jälkeen, ne voidaan antaa myöhemmin; kuitenkin viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelutapaamisessa.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yrityksen 3.10.2018 antamaan kirjalliseen neuvotteluesitykseen sisältyivät riittävät tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista (kohta 1) sekä mahdollisten lomauttamisten ja osa-aikaistamisten ajankohdasta (4).

Lomauttamisten ja osa-aikaistamisten lukumäärää (2) neuvotteluesityksessä ei sitä vastoin arvioitu lainkaan, ja näiden toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden todettiin määräytyvän (3) vain ”liiketoiminnan tarpeiden mukaan”. Viimeksi mainittua ilmaisua on pidettävä liian ylimalkaisena, vaikka yrityksellä ei neuvotteluesitystä annettaessa eikä välttämättä neuvottelujen aikana ollut vielä käsitystä siitä, mitä X:n toimintoja ja niissä suoritettavia työtehtäviä jouduttaisiin supistamaan. Jos yrityksen noudattamaan (yhteen tai useampaan) työehtosopimukseen sisältyi työvoiman vähentämisjärjestystä koskevia määräyksiä, neuvotteluesityksessä olisi tullut ainakin viitata näihin määräyksiin. Myös siinä tapauksessa, että noudatettavana ei olisi ollut työehtosopimusperusteista vähentämisjärjestystä, yrityksen olisi tullut selostaa, mille seikoille se antaisi painoarvoa valitessaan, ketkä määrättyjä työtehtäviä suorittavista työntekijöistä joutuvat lomauteuiksi ja/tai osa-aikaistetuiksi (ks. esim. *Äimälä – Kärkkäinen*: Yhteistoimintalaki, 2015, s. 236–238).

Koska edellisessä kappaleessa tarkoitettuja tietoja ei ollut annettu vielä ensimmäisessä neuvottelukokouksessaan 12.10.2018, yhteistoiminta-asiamies katsoo yrityksen laiminlyöneen yhteistoimintalain 47 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohtaan perustuvat velvoitteensa.

2.5 Määräaikaisten lomautusten jatkaminen ja uusien yhteistoimintaneuvottelujen tarve

Yritys oli jo 3.10.2018 antamassaan neuvotteluesityksessä todennut, että mahdolliset osa-aikaistamiset, lomauttamiset sekä toimenkuvien ja tehtävien uudelleenjärjestelyt toteutettaisiin 1.1.–31.12.2019. Itse yhteistoimintaneuvotteluissa näiden toimenpiteiden ajankohta ei ollut ainaakaan kokouspöytäkirjojen perusteella nimenomaisesti keskusteltavana. Neuvotteluissa kuitenkin seurattiin tarkoin vuoden 2019 varaustilanteen kehittymistä, eikä osallistujille ollut voinut jäädä epäselväksi, että myös tarvittavat vähentämistoimenpiteet kohdistuisivat tähän samaan ajanjaksoon. Henkilöstön edustajille 5.12.2018 esitetyn työnantajan yleisen selvityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen perusteella olisi mahdollista osa-aikaistaa määräajaksi enintään neljä työntekijää ja (osa- tai kokoaikaisesti) lomauttaa määräajaksi enintään 12 työntekijää. Näihin toimenpiteisiin oli määrä ryhtyä, ”mikäli varaustilanteen mukaan kaikille ei ole tarjota työtä tai kurssit eivät toteudu suunnitelmien mukaan”. Selvityksessä viitatus ja sen liitteeksi otetun asiakirjan mukaan ”(t)oimenpiteet sijoittuvat ajalle 1.1.–31.12.2019”.

Edellä selostetusta aineistosta käy yhteistoiminta-asiamiehen mielestä selkeästi ilmi, että neuvottelujen kohteena olivat vuoden 2019 aikana toteutettavat määräaikaistamiset ja osa-aikaistamiset. Näiden vähentämistoimenpiteiden täsmällisempää toteuttamista aineisto ei sen sijaan valota.

Jos osapuolten tarkoituksena olisi ollut, ettei esimerkiksi lomauttamiseen voida saman työntekijän kohdalla turvautua kuin kerran, saattaisi määräaikaisten lomautusten jatkaminen vaatia uusien yhteistoimintaneuvottelujen käymistä. Tällaisen tarkoituksen selvittäminen edellyttää kuitenkin henkilötodistelun vastaanottamista, joka puolestaan ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

2.6 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.

Tässä lausunnossa tarkoitettujen neuvottelujen aikana voimassa olleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan hyvitys voi olla enintään 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