



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain työvoiman käytön vähentämistä koskevaa sääntelyä ennen kuin se on irtisanonut 21 työntekijää syyskuussa 2019.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta hallintolain (34 §:n 1 mom.) mukaisesti. Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

Yrityksen selitykset

Yritys on antanut selityksen 23.12.2019. Sen mukaan työnantaja joutui odottamattoman ja käytännössä koko liiketoiminnan jatkamisen mahdottomaksi tekevän tilanteen eteen päämiehen päätettyä yhteistyösopimuksen kokonaisuudessaan. Työnantaja toimi sidonnaisasiamiehenä yhdelle päämiehelle, mikä ei mahdollistanut sitä, että työnantajalla olisi edes teoriassa voinut olla muita päämiehiä tai toimeksiantajia. Siten yhteistyösopimuksen ennakoimattoman ja heti voimaan tulleen päättymisen seurauksena liiketoiminnan jatkamiselle ei ollut edellytyksiä. Tämän johdosta työnantaja irtisanoi henkilöstönsä syyskuussa 2019. Työnantaja ei käynyt yt-neuvotteluja työntekijöiden kanssa, koska tulkitsi lainsäädäntöä siten, että työnantajan palveluksessa oli alle 20 työntekijää irtisanomishetkellä. Tämän lisäksi työnantajan päätökseen jättää yt-neuvottelut käymättä vaikutti työnantajan tulkinta, että toiminnan lopettaminen kannattamattomana on itsessään riittävä peruste sille, että yt-neuvottelujen käyminen ei ole välttämätöntä. Työnantaja ei ole tietoisesti halunnut menettelyllään toimia virheellisesti tai välttää velvoitteitaan, vaan päätökset ovat pohjautuneet työnantajan käsitykseen ja tulkintaan lainsäädännöstä.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan muutamia viikkoja ennen irtisanomista käytiin keskustelua tulevaisuudesta. Yksi työntekijä kieltäytyi toisen yrityksen työtarjouksesta, kun annettiin ymmärtää töiden jatkuvan. Työnantaja ei antanut kovinkaan kattavaa kuvaa yrityksen tilasta aiemmin vuoden aikana, vaikka olisi ollut siihen velvoitettu. Yhtiön omistajat ilmoittivat syyskuussa 2019 yllättäen kesken työpäivän, että yritys lakkauttaa toimintansa Suomessa. Perusteina olivat liian vähäiset asiakasmäärät sekä liikevaihto, joissa ei oltu päästy tavoitteisiin. Heidän mukaansa omistajat olisivat halunneet jatkaa toimintaa, mutta taho, joka tarjoaa mahdollisuuden toimintaan, ei halunnut jatkaa. Näin ollen koko henkilöstö irtisanottiin, koska yritys lopettaa toimintansa kannattomana.

Koko prosessista ei käyty minkäänlaisia neuvotteluita. Lyhyen infotilaisuuden jälkeen työntekijöiden piti allekirjoittaa irtisanomisilmoitus sekä kerätä omat tavaransa pois, koska työssäolovelvoite päättyi samalla hetkellä. Yrityksessä työskenteli irtisanomishetkellä ainakin 20 henkilöä. Kaikki saivat irtisanomispaperin käteensä. Osalle työntekijöistä tarjottiin jatkotyötä M-maassa. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan tarjottu edes kaikille samaa työtä tehneille, ja muut työntekijät olisi voitu koulutettua helposti. Siirtyneet työntekijät jatkoivat eri yrityksen nimissä samalla toiminnalla M-maassa, ja sinne rekrytoitiin syksyllä 2019 myös lisää työntekijöitä. Näitä tehtäviä ei kuitenkaan tarjottu irtisanotuille.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut listauksen työntekijöistä ja 21 irtisanomisilmoitusta.

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. työntekijöiden tasapuolisen kohtelun) arviointi sekä työehtosopimusten valvonta ja tulkinta.

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

Yritys on toimittamansa työntekijälistauksen mukaan palkannut ensimmäiset työntekijänsä tammi-kuussa 2018. Yritys on palkannut vuonna 2018 yhteensä 41 työntekijää, ja 22 työntekijän työsuhde on päättynyt. Työntekijämäärä on ollut alimmillaan 14 ja enimmillään 22 vuonna 2018. Vuoden 2019 alussa yrityksessä oli 19 työntekijää. Työntekijämäärä nousi 20 työntekijään 7.1.2019. Työntekijämäärä ei ole laskenut 7.1.2019 jälkeen alle 20, vaan on ollut ylimmillään 33. Yritys on palkannut vuonna 2019 yhteensä 35 työntekijää, ja 12 työntekijän työsuhde on päättynyt.

Yritykseen sovelletaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalakia sen 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksen työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä on 7.1.2019 lukien ollut säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvelvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla 21 työntekijää syyskuussa 2019.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

YTL 8 luvun neuvottelumenettelyä koskeva sääntely pääpiirteittäin (YTL 44–53 §)

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.

Työnantajan tulee käydä yhteistoimintalain 8 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.). Neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohditainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee antaa asiomaisten työntekijöiden edustajille ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista kirjallisesti

- 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 §.)

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, neuvottelut voidaan käydä myös työnantajan ja ko. työntekijän tai työntekijöiden välillä. (YTL 46 §.) Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu taikka yhteistoimintaedustaja, jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu. Jos joku henkilöstöryhmä ei ole valinnut lainkaan edustajaan, niin työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 §.)

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 toimintasuunnitelma. Jos irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, niin tällöin riittää toimintaperiaatteiden esittäminen. (YTL 49 §.)

Yhteistoimintaneuvotteluissa 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 §).

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvottelovelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kaksi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §.)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen

(YTL 53 §). 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 §.)

Yhteistoimintalain 60 §:ssä on säädetty työnantajan mahdollisuudesta poiketa yhteistoimintamenettelystä seuraavasti:

YTL 60 § Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitetussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Yhteistoimintalain 60 § perustuu lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, pdf-versio, s. 67) mukaan ns. yhteistoimintamenettelydirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/EY, annettu 11.3.2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä) 6 artiklan 2 kohtaan. Direktiivin 6 artiklan otsikkona on Luottamukselliset tiedot, ja sen 1 artikla koskee henkilöstön edustajien velvollisuutta pitää luottamukselliset tiedot salassa. Artiklan 2 kohta kuuluu seuraavasti:

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuilla edellytyksillä ja rajoituksilla työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perusteilla arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä on YTL 60 §:n perusteluissa (em. HE, s. 67) mainittu: ”Pykälän 1 momentissa säädetyissä tilanteissa, työnantaja voisi poiketa yhteistoimintamenettelystä. Poikkeamismahdollisuus olisi, jos yrityksen tuotanto- ja palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Erityisiä syitä voi olla vain, jos yhteistoiminta voisi aiheuttaa objektiivisin perusteilla arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle. --- Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely säännöksen piiriin kuuluvista asioista ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, koska työnantajan olisi pykälän 2 momentin mukaan tilanteen sen sallissa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista yhteistoimintaneuvottelut, joissa olisi selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.”

Oikeuskirjallisuudessa (Äimälä-Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 298–300) on mainittu: ”YTL 60 säännös antaa työnantajalle tietyin edellytyksin oikeuden tehdä päätös eräissä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa käymättä lainkaan yhteistoimintamenettelyä ennen päätöksen tekemistä. Säännös perustuu yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohtaan, jonka mukaan työnantajalta ei edellytetä kuulemismenettelyn noudattamista, jos kuuleminen on luonteeltaan sellaista, että se objektiivisin perusteilla arvioiden tuottaisi merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle. Poikkeussäännöksen piiriin kuuluvat tilanteet on rajattu suppeiksi. --- Poikkeamiselle on siten asetettu kolme kriteeriä, joiden on kaikkien täytyttävä: Syiden tulee olla 1) yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle vahinkoa aiheuttavia, 2) erityisen painavia ja 3) ennakoimattomia. --- Ilmaisella ”ei ole voitu ennakolta tietää” tarkoitetaan puolestaan mm. sitä, että, jos työnantaja olisi voinut vaurautua tilanteeseen ennalta käsin, perusteita poikkeamismahdollisuuden käyttämiseen ei ole. --- Myöskään työnantajan tarve toteuttaa irtisanomiset tai lomauttamiset mahdollisimman nopeasti yrityksen taloudellisen tilanteen tai tilauskannan romahtaessa ei ole peruste poiketa yhteistoimintaneuvotteluvollisuudesta kuin korkeintaan aivan poikkeuksellisissa tilanteissa. --- Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely ei poistu kokonaan, vaikka työnantaja soveltaisi YTL 60 §:ä. Asia on käsiteltävä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle ei enää ole. Koska päätös käsiteltävässä asiassa on tässä vaiheessa yleensä jo tehty, yhteistoimintamenettely koskee lähinnä tehdyn ratkaisun perusteita ja mahdollisia vaikutuksia henkilöstön asemaan. Työnantajan on myös selvitettävä syy yhteistoimintamenettelystä poikkeamiseen.”

Työnantajan yhteistoimintavelvoitteen täyttämisen arviointia

Yritys joutui selityksensä mukaan odottamattoman ja käytännössä koko liiketoiminnan jatkamisen mahdottomaksi tekevän tilanteen eteen päämiehen päätettyä yhteistyösopimuksen kokonaisuudessaan. Työnantaja toimi sidonnaisasiamiehenä yhdelle päämiehelle, mikä ei mahdollistanut sitä, että työnantajalla olisi edes teoriassa voinut olla muita päämiehiä tai toimeksiantajia. Siten yhteistyösopimuksen ennakoimattoman ja heti voimaan tulleen päättymisen seurauksena liiketoiminnan jatkamiselle ei ollut edellytyksiä. Tämän johdosta työnantaja irtisanoi henkilöstönsä syyskuussa 2019. Työnantaja ei käynyt yt-neuvotteluja työntekijöiden kanssa, koska tulkitsi lainsäädäntöä siten, että työnantajan palveluksessa oli alle 20 työntekijää irtisanomishetkellä. Tämän lisäksi työnantajan päätökseen jättää yt-neuvottelut käymättä vaikutti työnantajan tulkinta, että toiminnan lopettaminen kannattamattomana on itsessään riittävä peruste sille, että yt-neuvottelujen käyminen ei ole välttämätöntä. Työnantaja ei ole tietoisesti halunnut menettelyllään toimia virheellisesti tai välttää velvoitteitaan, vaan päätökset ovat pohjautuneet työnantajan käsitykseen ja tulkintaan lainsäädännöstä.

Kuulemisen mukaan yhtiön omistajat ilmoittivat syyskuussa 2019 yllättäen kesken työpäivän, että yritys lakkauttaa toimintansa Suomessa. Perusteina olivat liian vähäiset asiakasmäärät sekä liikevaihto, joissa ei oltu päästy tavoitteisiin. Heidän mukaansa omistajat olisivat halunneet jatkaa toimintaa, mutta taho, joka tarjoa mahdollisuuden toimintaan, ei halunnut jatkaa. Näin ollen koko henkilöstö irtisanottiin, koska yritys lopettaa toimintansa kannattomana. Koko prosessista ei käyty minkäänlaisia neuvotteluita. Lyhyen infotilaisuuden jälkeen työntekijöiden piti allekirjoittaa irtisanomisilmoitus sekä kerätä omat tavaran pois, koska työssäolovelvoite päättyi samalla hetkellä.

Yritystietojärjestelmän mukaan ko. työnantajayhtiö on perustettu vuonna 2017 ja on yhä toiminnassa. Yritys on irtisanonut 24.9.2019 irtisanomisilmoitusten mukaan yhteensä 21 työntekijää. Työntekijälisätauksen mukaan yritys on irtisanonut vielä yhden johtajan 30.10.2019, minkä jälkeen yritykseen on jäänyt vielä yksi johtaja.

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi, ja työnantajalla on näyttötaakka yhteistoimintavelvoitteiden täyttämistä. Työnantajalla on myös näyttövelvollisuus siitä, että YTL 60 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset ovat täyttyneet, jolloin työnantaja on voinut tehdä liiketoimintaansa koskevan päätöksen käymättä sitä ennen yhteistoimintaneuvotteluja. Työnantajan on tällöinkin käytävä YTL 60 §:n 2 momentin mukaan yhteistoimintaneuvottelut viivytyksettä sen jälkeen, kun yhteistoimintaneuvottelujen esteenä olevat erityisen painavat syyt ovat poistuneet.

Työnantajayritys on ilmoittanut yhteistoiminta-asiamiehelle selityksessään, että se ei ole käynyt yhteistoimintaneuvotteluja ennen työntekijöiden irtisanomista. Yrityksen toiminta on perustunut sen yhden päämiehen kanssa tehtyyn yhteistyösopimukseen, mikä on aiheuttanut sille ns. riippuvuusrisikin. Yrityksen, joka oli em. sopimuksen toisena osapuolena, tiedossa on ollut myös päämiehen oikeus irtisanoa sopimus tai purkaa sopimus päättymään heti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ko. yhteistyösopimuksen päättymisen ja siitä aiheutuva liiketoiminnan osittainen lopettaminen ei ole siten ollut yhteistoimintalain 60 §:n 1 momentissa tarkoitettu sellainen erityisen painava syy, jota yritys ei ole voinut tietää ennalta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on päättänyt liiketoiminnan osittaisesta lopettamisesta käymättä sitä ennen yhteistoimintalain 8 luvun neuvotteluja eli työnantaja on laiminlyönyt YTL 8 luvun 44–53 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteensa kokonaan.

Yritys on selityksensä mukaan irtisanonut henkilöstönsä syyskuussa 2019 yhteistyösopimuksen päättymisen seurauksena, kun liiketoiminnan jatkamiselle ei ollut edellytyksiä. Yhteistoimintalain 60 §:n mukaan yrityksen tulee käydä yhteistoimintaneuvottelut viivytyksettä 1 momentissa tarkoitetun esteen lakattua. Yritys on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan päättänyt liiketoimintansa osittaisesta lopettamisesta ennen em. irtisanomisia. Jos ko. tilanteessa YTL 60 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset olisivat täyttyneet, yrityksen olisi tullut em. liiketoimintapäätöksen tekemisen jälkeen ko. esteen poistuttua käynnistää viivytyksettä yhteistoimintaneuvottelut säännöksen 2 momentin mukaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on tällöinkin laiminlyönyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluelvoitteensa, joka olisi tullut täyttää ainakin ennen irtisanomispäätöksiä.

Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut TE-toimistolta, onko yritys tehnyt heille tehnyt ilmoituksen suunnittelemaansa työvoiman käytön vähentämisestä (YTL 48 §). TE-toimistot ovat selvittäneet asiaa, eikä kirjausta yhteistoimintalain 48 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen saapumisesta ole tehty. Työnantaja ei ole myöskään laatinut YTL 49 §:ssä tarkoitettua toimintasuunnitelmaa, johon tulee sisällyttää yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa selvitetty työllistymistä tukevat toimenpiteet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on laiminlyönyt ilmoituksen tekemisen TE-toimistolle (YTL 48 §) ja toimintasuunnitelman laatimisen (YTL 49 §:n 1 ja 2 mom.), minkä vuoksi irtisanotut työntekijät eivät ole saaneet tietoja työllistymistään tukevista julkisista työvoimapalveluista.

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 työnantajan laiminlyönnin aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on ko. työntekijöiden asia. Työnantajan ja irtisanottujen työntekijöiden tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, kukin irtisanottu työntekijä voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnon 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