



5.11.2020

Dnro 46/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen tullut käydä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) 6 tai 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut ennen kuin se sulki X:n kaupungissa sijainneen myyntipisteensä. Sulkemisesta seurasi muutoksia kaikkiaan seitsemän työntekijän työskentelypaikkaan.

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-asiamies on kysynyt yritykseltä, oliko se käynyt yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja päätöksestään sulkea X:n kaupungissa sijainnut kiinteä myyntipiste. Asiaa ryhdyttiin selvittämään yhteistoiminta-asiamiehen saatua tiedon, että myyntipisteen toiminta oli päättynyt 31.1.2019 ja että sillä oli tätä edeltäneiden kuukausien aikana työskennelty säännöllisesti ainakin kuusi työsuhteista myyjää.

Yritys on 8.1.2020 antamassaan selityksessä todennut, että myyntipiste jouduttiin sulkemaan, koska sen toimitilaa koskeva vuokrasopimus päättyi irtisanomisen seurauksena 31.1.2019. Sopimuksen oli irtisanonut vuokranantaja, joten sulkeminen ei viime kädessä perustunut yrityksen omaan liiketoimintapäätökseen, vaan ulkopuolisen tahon tekemiin ratkaisuihin, joihin yritys ei ollut voinut vaikuttaa. Vuokrasopimuksen ja samalla toiminnan päättymisestä kerrottiin myyntipisteellä työskennelleille yhteensä seitsemälle myyjälle pian irtisanomisilmoituksen vastaanottamisen jälkeen.

Vaikka kaikkien seitsemän myyjän työsopimukseen oli merkitty toimipaikan sijainniksi X, heidän työskentelyalueeseensa kuului saman sopimuskohdan mukaan koko Häme. Käytännössä myyjät olivat tehneet työtä paitsi X:n, myös Y:n ja Z:n kaupunkeihin sijoitetuilla kiinteillä myyntipisteillä sekä niin sanotussa liikkuvassa myynnissä, jossa työn suorituspaikkana on messujen tai muun yleisötapahtuman yhteyteen avattava tilapäinen myyntipiste. X:n ulkopuolella tehtyjen työtuntien määrä oli vaihdellut myyjittäin, ja joidenkin kohdalla niiden osuus kokonaistyöajasta oli saattanut nousta 70–90 prosenttiin. Yksittäisen myyntipisteen sulkemisesta huolimatta työvoiman tarpeen arvioitiin alueellisesti tarkasteltuna pysyvän vähintään ennallaan, eikä yritys ollut irtisanonut sen vuoksi kenenkään myyjän työsopimusta.

Koska X:n myyntipisteellä työskennelleille myyjille voitiin yhä tarjota työsopimuksen mukaista työtä, yritys on katsonut, ettei sillä ollut velvollisuutta käydä sulkemisesta ainakaan yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja. Sulkemista ja siitä seuraavia työntekopaikkojen painopistemutoksia käsiteltiin kuitenkin vapaamuotoisissa keskusteluissa, joiden osapuolina olivat yhtäältä myyjät ja heidän lähiesimiehensä (ns. team leader) sekä toisaalta luottamusmiehet ja yrityksen henkilöstöhallinto. Yritys on huomauttanut, että nämä keskustelut täyttivät yhteistoimintalain 6

luvussa säädetyt vaatimukset, vaikka asiassa ei sen mielestä ollut syntynyt myöskään tämän luvun säännöksiin perustuvaa neuvotteluelvoitetta.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 31.1.2020 kirjallisesti kuulemien luottamusmiesten mukaan X:n myyntipisteen sulkeminen oli aiheuttanut myyjien työsopimuksiin kohdistuvia, käytännössä hyvinkin merkittäviä muutoksia, minkä vuoksi sulkemisesta ja sen vaikutuksista olisi tullut neuvotella yhteistoimintalain 8 luvussa edellytetyin tavoin.

Näkemyksensä tueksi luottamusmiehet ovat esittäneet taulukon, johon on koottu kunkin myyjän toteutuneet työtunnit ajalta 1.9.2018–31.1.2019 ryhmiteltyinä 1) X:n myyntipisteellä, 2) muilla kiinteillä myyntipisteillä ja 3) liikkuvassa myynnissä suoritettuun työhön. Taulukosta selviää, että X:n myyntipisteellä suoritetun työn osuus kokonaistyöajasta oli keskimäärin 37 prosenttia ja vaihteli myyjittäin vähimmillään 5:stä enimmillään 88 prosenttiin. Muilla kiinteillä myyntipisteillä työskenneltiin keskimäärin vain 6 prosenttia kokonaistyöajasta (myyjäkohtainen vaihtelu 0–12 prosenttia), kun taas liikkuvan myynnin osuus oli keskimäärin 57 prosenttia ja nousi neljällä myyjällä seitsemästä vähintään 60 prosenttiin (vaihtelu 12–85 prosenttia). Vaikka X:n toimipisteellä työskentelyssä oli ollut myyjien kesken huomattavia eroja, tarkoitti toimipisteen sulkeminen kaikkien kohdalla sitä, että osa työstä joko loppui tai siirtyi suoritettavaksi toisessa paikassa.

Luottamusmiesten mukaan myyjien lähiesimies oli tiedottanut X:n myyntipisteen sulkemisesta ja sen vaikutuksista vasta tammikuun 2019 lopulla. Samassa yhteydessä hän oli ehdottanut kullekin myyjälle työsopimuksen muuttamista 1.2.2019 lukien siten, että työhönottopisteeksi merkittäisiin X:n ohella Y ja/tai Z. Se, miten ehdotusta oli perusteltu, on jäänyt jossakin määrin epäselväksi, mutta ilmeisesti ainakin osalle myyjistä kerrottiin, että muuttaminen oli tarpeen, jotta heille ei aiheutuisi veroseuraamuksia jo maksetuista tai tulevaisuudessa maksettavista matkakustannusten korvauksista ja päivärahoista. Luottamusmiehet ovat kummastelleet tätä perustelua ja katsoneet lähiesimiehen tosiasiallisesti painostaneen myyjäiä laajentamaan työntekoaletta. Yrityksessä oli käytössä irtisanomisia varten sovittu kattava muutosturva (ns. tuettu irtisanominen), jota luottamusmiesten mielestä olisi tullut tarjota myyjille työsopimuksen muuttamisen vaihtoehtona.

Luottamusmiehet olivat tuoneet näkemyksensä esille 19.2.2019 yrityksen henkilöstöhallinnon kanssa järjestetyssä kokouksessa. Tätä kokousta sen paremmin kuin myyjien ja heidän lähiesimiehensä välillä käytyjä keskusteluja ei luottamusmiesten mielestä voida pitää yhteistoimintalain 6 luvun mukaisina neuvotteluina. Yritys ei esimerkiksi ollut tehnyt laissa edellytettyä neuvottelueloitetta, eikä keskusteluista ollut käytettävissä pöytäkirjoja tai muutakaan dokumentaatiota.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yhteistoiminta-asiamiehen 9.3.2020 saamassa lisäselityksessä on toistettu yrityksen jo aiemmin esittämä arvio, jonka mukaan osalla myyjistä X:n myyntipisteen ulkopuolella suoritettu työ oli muodostanut 70–90 prosenttia kokonaistyöajasta. Arvio perustuu myyjien työtunteihin ajalta 1.1.2018–31.1.2019, eli tarkastelujakso on yli kaksi kertaa pidempi kuin luottamusmiesten laskelmissa käytetty 1.9.2018–31.1.2019. Myyjien kokonaistyöaikaan yritys on ilmoittanut lukeneensa myös palkallisen matka-ajan.

Yritys on todennut esittäneensä tammikuussa 2019, että myyjien työsopimuksiin kirjataan toissijaiseksi työntekopaikaksi Y:n myyntipiste. Esityksen taustalla oli yrityksessä yleisemminkin käyty keskustelu matkakustannusten korvausten ja päivärahojen verokohtelusta. Kun eri työntekopaikkojen väliset painotukset – esimerkiksi jonkin myyntipisteen sulkemisen johdosta – muuttuvat, on varauduttava siihen, ettei työntekijän tekemiä matkoja enää pidetä samalla tavoin verottomiin kulkukorvauksiin oikeuttavina kuin aiemmin. Toissijaisen työntekopaikan lisäämisellä yritys pyrki minimoimaan tätä riskiä ja siitä myyjille mahdollisesti aiheutuvia veroseuraamuksia.

Lisäselityksestä tai muustakaan asiassa saadusta selvityksestä ei käy ilmi, kuinka moni X:n myyntipisteellä työskennelleistä myyjistä olisi hyväksynyt tai vastaavasti hylännyt lähiesimiehen heille

tekemän esityksen. Yritys on kuitenkin todennut, että toissijaista työntekopaikkaa ei lopulta lisätty kenenkään myyjän työsopimukseen, vaan kaikki kirjaukset pidettiin tältä osin ennallaan. Myyntipisteen sulkemisesta huolimatta toimipaikan sijaintina siis oli muodollisesti yhä X ja työskentelyalueena Häme. Myös matkakustannusten korvaukset ja päivärahat maksettiin kuten ennen myyntipisteen sulkemista.

Yrityksellä ei käsityksensä mukaan olisi ollut X:n myyntipisteellä työskennelleiden myyjien irtisanomiseen työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetyjä perusteita. Tarjolla oleva työ ei myyntipisteen sulkemisen myötä vähentynyt, ja kaikki myyjät jatkoivat työskentelyään entisin ehdoin. Asiassa ei näin ollen ollut syntynyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaista neuvotteluelvoitetta eikä tarvetta ottaa käyttöön irtisanomisia varten sovittua muutosturvan toimintamallia.

Yritys on lisäksi viitannut myyjien työsuhteissa noudattamaansa ICT-alan toimihenkilöiden työehtosopimukseen (voimassa 1.11.2017–31.1.2020). Sopimuksen 3 §:n mukaan ”(t)oimihenkilö voidaan toimihenkilöasemansa säilyttäen siirtää toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, työnantajalla on kuitenkin oltava irtisanomisperuste ja noudatettava irtisanomisaikaa.” Mikäli työntekopaikkojen painotuksen muuttuminen tulkittaisiin myyjien siirroksi toisiin tehtäviin, sen on yrityksen mielestä katsottava tapahtuneen juuri lainatun työehtosopimusmääräyksen perusteella. Siirto ei tällöin edellytä yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen käymistä edes siinä tapauksessa, että toimihenkilön edut huonontuisivat ja siirtoon vaadittaisiin irtisanomisperuste.

1.4 Kuultavien lisälausuma

Yhteistoiminta-asiamies on varannut asiassa aiemmin kuulemilleen luottamusmiehille tilaisuuden lausua kohdassa 1.3 selostetusta yrityksen lisäselityksestä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle 6.4.2020 antamassaan lausumassa luottamusmiehet ovat todenneet, että heidän tietojensa mukaan osaan työsopimuksista oli lisätty toissijaiseksi työntekopaikaksi ainakin Y mutta säilytetty silti työskentelyalueena Häme. Tällaista lopputulosta luottamusmiehet ovat pitäneet epä johdonmukaisena, sillä Y:n kaupunki ei sijaitse Hämeen vaan Kymenlaakson alueella. He ovat myös toistaneet näkemyksensä siitä, että asiassa olisi hyvissä ajoin ennen lisäysten tekemistä tullut käydä yhteistoimintalain 8 mukaiset neuvottelut.

Palkallisen matka-ajan lukeminen työaikaan on luottamusmiesten mielestä lisännyt virheellisesti liikkuvan myynnin työtunteja ja niiden osuutta myyjien kokonaistyöajasta. Omat työaikalaskelmansa he ovat joutuneet tekemään ajalta 1.9.2018–31.1.2019, koska yrityksen työvuorojärjestelmästä ei ollut saatavissa tätä vanhempia, luotettavina pidettäviä tietoja.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitykset yrityksen palveluksessa säännöllisesti olevien työntekijöiden lukumäärästä, heihin sovellettavista työehtosopimuksista sekä näiden sopimusten perusteella valituista työntekijöiden edustajista; seitsemän työntekijän työsopimukset.

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 kuitenkaan 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 yleinen tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea muutosta valittamalla. (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.

Yritys sulki 31.1.2019 X:n myyntipisteen, joka oli ollut seitsemän myyjän työ sopimuksen mukainen työntekopaikka. Myyjien työ sopimuksia ei sulkemisen yhteydessä irtisanottu, vaan heidän työskentelynsä jatkui ainakin kahdella muulla kiinteällä myyntipisteellä sekä niin sanotussa liikkuvassa myynnissä messuilla ja muissa yleisötapahtumissa. Yhteistoiminta-asiamiehen saaman selvityksen perusteella nämä muut myyntipisteet samoin kuin yleisötapahtumat olivat olleet myyjien työntekopaikkoina jossakin määrin jo ennen X:n myyntipisteen sulkemista. Niiden osuus kokonaisytyöstä oli kuitenkin vaihdellut huomattavasti myyjittäin, eikä X:n ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä ollut erikseen mainittu kenenkään myyjän työ sopimuksessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunnossa tulee ensin selvitettäväksi, *onko X:n myyntipisteen sulkemisesta ja sitä seuranneista työntekopaikkojen muutoksista tullut neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun säännösten mukaisesti*. Yritys on ilmoittanut, että tällaisia neuvotteluja ei ollut käyty, ja katsonut, etteivät neuvottelut olleet tarpeen, koska myyntipisteen sulkeminen ei johtanut yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuun työvoiman käytön vähentämiseen. Asiassa kuultujen luottamusmiesten mielestä lain 8 luvun mukaiset neuvottelut olisi pitänyt käydä sen vuoksi, että sulkemisesta aiheutui merkittäviä, myyjien työ sopimuksiin kohdistuvia muutoksia.

Lausunnossa saatetaan joutua selvittämään myös *yhteistoimintalain 6 luvun säännösten noudattamista*. Niiden mukaan neuvoteltaviksi kuuluvat muun muassa tuotanto- tai palveluyksikön sulkemisesta aiheutuvat olennaiset muutokset töiden järjestelyissä. Yritys on ensisijaisesti katsonut, että X:n myyntipisteen sulkemiseen ei liittynyt tällaisia henkilöstövaikutuksia, mutta se on toisaalta myös todennut käyneensä asiasta keskusteluja, jotka täyttivät yhteistoimintaneuvotteluille säädetty vaatimukset. Luottamusmiesten näkemys taas on ollut, ettei vapaamuotoisissa ja dokumentoimatta jääneissä keskusteluissa voinut olla kysymys yhteistoimintalain 6 luvussa edellytetyistä neuvotteluista.

Yhteistoimintalain 6 luvun säännökset eivät lain 32 §:n 2 momentin nojalla tule sovellettaviksi silloin, kun asia on käsiteltävä niitä yksityiskohtaisemmassa, lain 8 luvun mukaisessa menettelyssä. Tämän soveltamisalarajauksen vuoksi lausunnossa on tarpeen selvittää *lain 6 luvun säännösten noudattamista vain siinä tapauksessa, että yritykselle ei katsottaisi syntyneen velvollisuutta käydä X:n myyntipisteen sulkemisesta lain 8 luvussa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja*.

Yrityksen mielestä X:n myyntipisteen sulkemista seuranneet muutokset voitiin toteuttaa työehtosopimuksessa annetun kelpuutuksen perusteella, minkä vuoksi niistä ei ollut tarpeen käydä ainkaan yhteistoimintalain 8 luvussa edellytetyjä neuvotteluja. Muutoksiin kelpuuttavana yritys on pitänyt seuraavaa, myyjien työsuhteissa noudatettuun valtakunnalliseen työehtosopimukseen sisältyntä määräystä:

”Toimihenkilö voidaan toimihenkilöasemansa säilyttäen siirtää toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, työnantajalla on kuitenkin oltava irtisanomisperuste ja noudatettava irtisanomisaikaa.”

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on yhteistoimintalain 61 §:n nojalla oikeus sopia toisin muun muassa lain 6 ja 8 luvussa säännellyistä kysymyksistä. Tällainen sopimus saa työehtosopimuslain (436/1946) mukaiset työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, ja sillä voidaan myös poistaa työvoiman käytön vähentämiseen liittyvät työnantajan velvoitteet niissä tapauksissa, joissa vähentäminen toteutetaan lomauttamalla tai osa-aikaistamalla tai joissa irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä jää alle kymmenen.

Sen selvittäminen, onko jollakin yksittäisellä työehtosopimusmääräyksellä tarkoitettu rajoittaa yhteistoimintalaista johtuvia velvoitteita, on asianomaisen työehtosopimuksen tulkintaa koskeva kysymys. Koska yhteistoiminta-asiamiehellä on toimivalta valvoa vain lain noudattamista, tässä lausunnossa ei voida ottaa kantaa edellä viitatuun työehtosopimusmääräyksen tarkoitukseen eikä siihen, miten määräys mahdollisesti vaikuttaa yrityksen velvollisuuteen käydä yhteistoimintalain 6 ja/tai 8 luvun mukaisia neuvotteluja.

Työehtosopimusmääräyksen tulkintaa koskeva erimielisyys tulee käsitellä työehtosopimuksen osapuolten sopimassa neuvottelujärjestyksessä. Viime kädessä asia voidaan saattaa kanteella työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

2.3 Myyntipisteen sulkemiseen liittyvä neuvotteluelvoite

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa edellytetään, että työnantaja käy lain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin hän irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitään taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Jos työnantaja haluaa muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa eikä pääse asiasta työntekijän kanssa yksimielisyyteen, hänen on irtisanottava voimassa oleva työsopimus ja tarjottava työntekijälle uutta sopimusta, johon tuo haluttu muutos sisältyy. Korkein oikeus on viimeksi ennakkopäätöksessään KKO 2016:80 katsonut, että työnantaja voi erikseen suoritettavien irtisanomisen ja tarjouksen tekemisen sijasta toteuttaa muutoksen myös yhdellä toimenpiteellä. Tällöin työntekijälle tulee antaa ilmoitus, jossa on ”riittävän selvät tiedot irtisanomisperusteesta, muutettavasta ehdosta ja sen voimaantuloajankohdasta samoin kuin siitä, mitä seuraa, ellei työntekijä hyväksy tarjousta” (ks. perustelujen kohta 17). Vaikka työnantajan ensisijaisena tarkoituksena olisi vain yksittäisen ehdon muuttaminen eikä koko työsopimuksen päättäminen, toimenpiteen menettelytapavaatimuksissa ei korkeimman oikeuden mukaan ”ole lähtökohtaisesti perusteltua poiketa siitä, mitä irtisanomisesta on säädetty” (kohta 16).

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä korkeimman oikeuden viittaamina menettelytapavaatimuksina on pidettävä myös työnantajan yhteistoimintavelvoitteita. Mikäli työnantaja perustelee työsopimuksen ehdon muuttamista taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, hänen tulee näin ollen käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut siitä riippumatta, aiotaanko muutos toteuttaa irtisanomisella ja uuden sopimuksen tarjoamisella vai edellä tarkoitettua ilmoitusmenettelyä käyttäen.

Tällaista tulkintaa tukee yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan myös Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisukäytäntö. Tuomioistuin on esimerkiksi ratkaisuihinsa C-422/14 *Pujante Rivera* ja C-149/16 *Socha ym.* ulottanut niin sanotun joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) mukaiset yhteistoimintavelvoitteet tapauksiin, joissa työnantaja oli irtisanomisperusteeseen vetoamalla ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttanut työsopimuksen olennaisia ehtoja.

Velvollisuus käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut syntyy toisaalta vain silloin, kun työnantaja harkitsee yhteen tai useampaan työsopimukseen kohdistuvia yksipuolisia toimenpiteitä (lain 44 §:n 1 momentissa luetellut irtisanominen, lomauttaminen ja osa-aikaistaminen). Neuvotteluelvoite ei näin ollen koske tapauksia, joissa työsopimusten ehtoja muutetaan sopimalla siitä työnantajan ja kunkin työntekijän kesken.

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu seitsemän X:n myyntipisteellä työskennelleen myyjän kirjalliset työsopimukset. Työskentelypaikan yksilöinnissä sopimukset ovat samasanaiset siten, että niihin kaikkiin on merkitty alueeksi Häme, sijaintikunnaksi X

ja toimipaikan osoitteeksi eräs X:n alueella sijaitseva katuosoite. Yhteistoiminta-asiamies pitää tätä yksilöintiä paitsi kunkin työsopimuksen olennaisena ehtona, myös sisällöltään tyhjentävänä. Yritys ei toisin sanoen ole voinut määrätä myyjiä työskentelemään sen ulkopuolelle jäävissä paikoissa.

Asiassa ei ole saatu täsmällistä selvitystä siitä, minne myyjät olivat siirtyneet työskentelemään X:n myyntipisteen sulkemisen jälkeen. Sekä yritys että yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat luottamusmiehet ovat kuitenkin todenneet, ettei työskentelypaikan vaihtumista ollut kirjattu ainakaan kaikkien myyjien työsopimuksiin. Kummaltakin taholta on toisaalta esitetty laskelmia, joiden perusteella eräät myyjät olivat jo aiemmin suorittaneet huomattavan tai jopa suurimman osan työstään X:n myyntipisteen ulkopuolella.

Vaikka X:n myyntipisteellä suoritettujen työn osuus oli käytännössä vaihdellut, tuo myyntipiste oli kuitenkin kaikkien seitsemän myyjän työsopimukseen kirjattu työntekopaikka, jossa he eivät enää 31.1.2019 jälkeen ole voineet työskennellä. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että X:n myyntipisteen sulkemista on jo yksin tästä syystä pidettävä sellaisena työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisena, jonka yritys oli voinut toteuttaa vain irtisanomisperusteella ja josta sen olisi tullut käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei kuulu arvioida, oliko myyntipisteen sulkeminen muodostanut työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetyn irtisanomisperusteen.

Koska neuvotteluelvoite on liittynyt työsopimuksessa yksilöidyn työntekopaikan sulkemiseen, ei asiassa ole tarpeen selvittää, oliko myyjillä ollut esimerkiksi työehtosopimuksen perusteella velvollisuus työskennellä myös tätä laajemmalla alueella.

Kun X:n myyntipisteen sulkemisesta oli tullut neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesti, ei lausunnossa ole tarpeen selvittää myöskään sitä, olivatko ennen sulkemista käydyt keskustelut täyttäneet lain 6 luvussa säädetyt vaatimukset.

2.4 Hyvitys

Työnantaja, joka on toteuttanut yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa tarkoitetun irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteen käymättä ensin lain 8 luvun mukaisia neuvotteluja, voidaan määrätä maksamaan hyvitys toimenpiteen kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Hyvityksen suuruudesta ja sen määräämisen edellytyksistä on säädetty yhteistoimintalain 62 §:ssä.

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