



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

3.9.2021

DN:o 48/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä marraskuussa 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

Yrityksen selitykset

Yritys on antanut selityksen 10.3.2020 sekä lisäselityksen 15.5.2020.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä työskentelevät henkilöstöryhmät muodostuvat

1. Palvelualojen ammattiliittoon kuuluvasta, kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevasta henkilöstöryhmästä
2. Rakennusalan työehtosopimuksella työskentelevien henkilöstöryhmästä sekä
3. Kiinteistöpalvelualan toimihenkilöiden työehtosopimuksella työskentelevistä työntekijöistä.

Henkilöstöryhmien edustajiksi on valittu SL (pääluottamusmies Rakennusliitosta) sekä JK (luottamusmies Palvelualojen ammattiliitto PAM:sta). Lisäksi toimihenkilöiden edustajaksi on valittu MH alkuvuodesta 2019 vapaaehtoisesti ilmoittautumalla. MH valittiin tehtävään yksimielisesti, koska muita vapaaehtoisia ei ollut. Tuolloin yrityksessä käynnistyi yhteistoiminta, perustamalla yhteistoimikunta yhteisistä asioista sopimiseksi.

Yrityksen selityksen mukaan tarve yhteistoimintaneuvotteluille syntyi aiemmin vuoden 2019 aikana käynnistyneistä neuvotteluista yrityksen ja Palvelualojen ammattiliiton välillä. Neuvotteluja oli käyty kesästä 2019 alkaen, päättyen saman vuoden syksyllä. Syntyneeseen sopimukseen lukeutui tehtävä sopimus työaikamuodosta aiempien tulkintaerojen välttämiseksi ja syntyvien korvausten edelleen pysäyttämiseksi. Em. syistä sekä yrityksen tuotannollisesta ja taloudellisesta tilanteesta johtuen yrityksessä annettiin neuvotteluesitys osapuolille 30.10.2019.

Yrityksen selityksen mukaan työaikamuodon muuttaminen on ollut esillä ja sitä on käsitelty neuvotteluesityksen antamisesta alkaen. Erilaisia vaihtoehtoja mahdollisista työaikamuodoista käytiin läpi neuvottelujen aikana.

Tilaukanta lähti neuvottelujen jälkeen kasvuun, minkä vuoksi kaikki lomautetut kutsuttiin takaisin töihin jo tammikuussa 2020. Myös irtisanotuille työntekijöille tarjottiin mahdollisuutta

palata vanhoihin tehtäviinsä. Yksi irtisanotuista palasi yrityksen työntekijäksi. Yksi lomautettu ja kaksi irtisanottua työntekijää työllistyivät toisiin yrityksiin.

Yrityksen lisäselityksen mukaan PAM:in puolella ei ole ollut varaluottamusmiestä, koska edellinen (KA) lähti toisen yrityksen palvelukseen. JK on ollut paljon sairaslomilla ja on nyt parhailaankin. YT-asian hoitaminen vain silloin, kun JK on töissä, olisi ollut mahdotonta asioiden eteenpäin viemiseksi. Yritys on katsonut, että SL on voinut edustaa kaikkia työntekijöitä JK:n avustuksella. Luottamusmiehet eivät myöskään esittäneet palaverissa, että asiaa pitäisi lykätä, koska JK puuttui. Ymmärryksemme tässä asiassa lienee ollut siis väärä.

YTL 45 §:ssä mainittu kirjallinen neuvotteluesitys on annettu yrityksen lisäselityksen mukaan riittävän aikaisin ja siinä on ollut alkamisaika ja -paikka, sekä neuvotteluissa käytävät asiat.

Syksyllä ei ole tehty sopimusta uudesta työaikamuodosta, joka koskee kaikkia PAM:in TES:illa työskenteleviä. Syksyllä on sovittu, että vuoden 2020 alusta aletaan tekemään 37,5 tuntista työviikkoa, mikä on ollut lähes kaikilla PAM:in TES:illa työskentelevillä (vain kahdella 40 tuntia/vko). Syksyllä on tehty päivystäjille uusi työaikarytmitys, joka koskee vain neljää kiinteistöpalvelun päivystäjää ja kolmea teollisuuspuolen päivystäjää, minkä myös luottamusmiehet ovat hyväksyneet.

Yrityksen lisäselityksen mukaan se on täyttänyt YTL 47 §:n asettamat vaatimukset sekä YTL 52 §:n ja 54 §:n neuvottelujen pöytäkirjoille asettamat vaatimukset. Henkilöstöryhmien edustajat ovat pöytäkirjan kirjoittamisen jälkeen halunneet lähteä lisäämään joitain näkemyksiä, joita ei kokouksessa oltu esitetty. Niitä pöytäkirjaan ei ole jälkikäteen lisätty, koska niitä ei oltu esitetty kokouksessa. Yrityksen mukaan pöytäkirjat on laadittu kokouksen kulun mukaisesti.

Kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa epäillään, että yhteistoimintaneuvottelujen tarkoituksena on ollut saada työntekijät luopumaan palkkasaatavavaatimuksistaan ja/tai rankaista henkilöitä, jotka eivät ole vaatimuksistaan luopuneet.

Kuulemisessa kiinnitetään huomiota siihen, että vaikka työnantaja tekeekin jaon pääluottamusmies SL:n ja luottamusmies JK:n välillä, on ero vain nimikkeellinen. SL kuuluu yleissitovan rakennusalan työehtosopimuksen piiriin ja JK yhtä lailla yleissitovan kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen piiriin. Näin ollen henkilöt voivat edustaa vain omien työehtosopimustensa piirissä olevia työntekijöitä.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan neuvotteluesitys on annettu 22.10.2019. Neuvotteluesityksessä mainitaan neuvotteluiden olevan irtisanomis- ja lomautusuhkainen: ”Työnantaja selvittää yt-neuvotteluiden aikana mahdollisia vaadittavia toimenpiteitä sekä mahdollisia irtisanomisia/lomautuksia.” Selvityksessään työnantaja ei mainitse neuvotteluiden olleen irtisanomisuhkaiset, vaan asiaa sivutaan vasta viimeisessä kappaleessa, jossa mainitaan irtisanottujen ja lomautettujen tulleen kutsutuksi takaisin.

Kuulemisen mukaan luottamusmies JK on ollut poissa 26.11.2019 pidetystä neuvottelusta laillisen esteen vuoksi. Em. pöytäkirjan mukaan lomautuksista ja irtisanomisista tiedotetaan seuraavana päivänä, joten YT-neuvottelut ainakin tältä osin ovat päättyneet. Työnantaja toteaa vastineessaan, että juuri nämä ovat olleet neuvottelut, joissa on käsitelty työajan muutosta: ”Tulevasta työaikamuodosta, johon myös päädyttiin, käytiin ensimmäisen kerran keskustelua neuvottelussa 26.11.2019”, edelleen JK:n poissa ollessa.

Kuulemisen mukaan neuvotteluesitys ei ole täyttänyt YTL 45 §:n mukaisia vaatimuksia. Neuvotteluesityksiä on annettu samana päivänä kaksi eri versiota. Vaikka esityksistä käy ilmi aika ja paikka, ja annettu aikamääre toteutuu, ei neuvotteluesitykset sisällä tietoa, edes pääkohdittain, käsiteltävistä asioista, vaan esityksissä on vain hyvin ympäröity viijailtu irtisanomisista ja lomautuksista.

Pöytäkirjat eivät ole täyttäneet 52 ja 54 §:n vaatimuksia eikä työntekijöiden edustajilla ole ollut mahdollisuutta kirjata eriävää kantaansa. Työnantaja on laiminlyönyt myös YTL 47§ mukaisen tiedonantovelvoitteen sekä rikkonut YTL:n 46 ja 50 § päättämällä YT-neuvottelut työntekijöiden edustajien vastustuksesta ja lisätietopyynnöstä huolimatta JK:n ollessa sairauslomalla.

Työnantajan tehtävänä lienee osaltaan huolehtia siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa on edustus jokaisesta neuvottelujen alaisesta henkilöstöryhmästä, joten työnantajan kanta, että luottamusmiesten olisi tullut esittää neuvottelujen lykkäämistä JK:n sairastuttua, tuntuu oudolta. Kahden TES:n ja kahden henkilöstöedustajan ongelmaa on työnantajan kanssa käyty läpi niin liittojen kuin luottamusmiesjärjestelmänkin kautta, joten vilpittömästä erehdyksestä ei liene mahdollista olla kysymys.

Sillä, ettei JK:lla ole ollut varaluottamusmiestä, lienee kuulemisen mukaan asian ratkaisemisen kannalta vähäinen merkitys - samoin kuin JK:n poissaololla.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle neuvotteluesityksen, yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat 6.11., 19.11. ja 26.11.2019, työnantajan selvityksen, hallituksen kokouksen pöytäkirjat 14.10.2019 ja 17.11.2019, ilmoitukset ammattiliittojen luottamusmiesten valinnoista, työvuoroluettelon sekä pekkasvapaasopimuksen,

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä on ollut kaksi 22.10.2019 annettua neuvotteluesitystä, neuvottelupöytäkirja 15.11.2019 pidetystä neuvottelusta sekä sähköpostiviestejä yrityksen ja henkilöstöryhmien edustajien välillä käydyistä keskusteluista.

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) sekä työehtosopimusten noudattamisen valvonta.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 10 §).

Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla marraskuussa 2019. Yhteistoiminta-asiamies on 30.9.2020 antanut lausunnon Dnro 50/1/2019 työaikojen käyttöönoton yhteistoimintalainmukaisuutta, joten tässä lausunnossa ei oteta kantaa työaikojen muuttamiseen.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.)

Työnantaja on antanut neuvotteluesityksen 30.10.2019. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika 6.11.2019 kello 08:00 ja -paikka sekä pääpiirteissään käsiteltävät asiat.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan antama neuvotteluesitys on annettu oikea-aikaisesti ja se sisältänyt YTL 45 §:ssä säädetyt tiedot.

Lisäksi työnantajan tulee antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille

- 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 ja
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan on annettava em. tiedot neuvotteluesityksen liitteenä. Neuvotteluesityksen antamisen jälkeen saadut tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussa (YTL 47 §).

Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelujen perusteena ovat yrityksen tappiollinen taloudellinen tilanne sekä yrityksen palveluiden kysynnän väheneminen. Neuvotteluesityksestä ei käy ilmi alustavaa arviota irtisanomisten, lomautusten ja osa-aikaistamisten määrästä. Esityksessä ei ole myöskään selvitystä periaatteista, joiden mukaan mahdolliset henkilöstövähennysten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät eikä arviota ajasta, jonka kuluessa mahdolliset henkilöstövähennykset pannaan toimeen.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 47 §:ssä tietojen antamisesta säädettyä, ellei se ole antanut henkilöstöryhmien edustajille em. tietoja myöskään suullisesti ennen neuvottelujen alkamista.

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 ja 8 §)

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. (YTL 46 §)

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet yrityksen koko henkilöstöä. Yhteistoimintaneuvottelut on käyty työnantajan edustajan ja henkilöstöryhmien edustajien kesken. Neuvotteluissa työntekijöitä ovat edustaneet SL (rakennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat) sekä JK (kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat). Toimihenkilöitä on edustanut MH. Kaikki edellä mainitut henkilöstöryhmien edustajat ovat olleet läsnä neuvotteluissa 6.11., 15.11. ja 19.11.2019. Viimeisessä neuvottelussa 26.11.2019 ovat olleet läsnä SL ja MH. JK on ollut poissa kyseisestä neuvottelusta laillisen esteen vuoksi.

Yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Edellä tarkoitettujen työntekijämuodostavat yleensä

henkilöstöryhmän siitä riippumatta, että työnantaja voi olla sidottu useampaan kuin yhteen työntekijöiden työsuhteen ehdoista tehtyyn työehtosopimukseen. (HE 254/2006, s. 44).

Työnantaja voi olla velvollinen soveltamaan samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin eri työehtosopimuksia. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 60) mukaan tällöin kunkin työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaa sitä henkilöstön osaa, johon työehtosopimusta sovelletaan. Jos yrityksessä on saman työehtosopimuksen perusteella valittu useita luottamusmiehiä, henkilöstöryhmän edustajana toimii se luottamusmies, jonka tehtäviä tai toimialuetta asia koskee.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä työskentelevät henkilöstöryhmät muodostuvat

1. Palvelualojen ammattiliittoon kuuluvasta, kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevasta henkilöstöryhmästä (henkilöstöryhmän edustajana JK)
2. Rakennusalan työehtosopimuksella työskentelevien henkilöstöryhmästä (henkilöstöryhmän edustajana SL) sekä
3. Kiinteistöpalvelualan toimihenkilöiden työehtosopimuksella työskentelevistä toimihenkilöistä (henkilöstöryhmän edustajana MH)

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 8 ja 46 §:issä yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista säädettyä siltä osin, kun asia koskee SL:n ja MH:n edustamia työntekijöitä.

Yrityksen selityksen mukaan PAM:in puolelta ei heillä ole ollut varaluottamusmiestä edellisen KA:n siirryttyä toisen yrityksen palvelukseen. Yritys on katsonut, että SL on voinut edustaa kaikkia yrityksen työntekijöitä JK:n poissa ollessa. SL kuuluu yleissitovan rakennusalan työehtosopimuksen piiriin ja JK yleissitovan kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen piiriin. Kuulemisen mukaan henkilöt ovat näin ollen voineet edustaa vain omien työehtosopimustensa piirissä olevia työntekijöitä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan siltä osin, kun asiassa on kyse JK:n edustamista työntekijöistä, on työnantaja rikkonut YTL 8 ja 46 §:issä säädettyä viimeisen eli 26.11.2019 pidetyn neuvottelun osalta, kun se on käynyt ko. neuvottelun JK:n läsnä olematta.

Ilmoitus TE-toimistolle sekä toimintaperiaatteet ja toimintasuunnitelma (YTL 48 ja 49 §)

Yhteistoimintalain 48 §:n mukaan, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on työnantajan toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle pyydettyä selvitystä TE-toimistolle tehdystä ilmoituksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen paikalliselta työ- ja elinkeinotoimistolta saaman tiedon mukaan yritys on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta TE-toimistolle, joten yrityksen menettely vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistävänä toimintasuunnitelmaksi, tai jos irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, esitettävä toimintaperiaatteet. (YTL 49 §)

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritystä toimittamaan työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet. Yritys ei ole toimittanut em. asiakirjaa eikä myöskään selvitystä siitä, että toimintaperiaatteet olisi annettu tai toimintasuunnitelma esitetty ennen neuvotteluja. Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että neuvotte- luissa olisi käsitelty työllistymistä edistäviä toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 49 §:ssä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista säädettyä, jos se ei ole esittänyt toimintaperiaatteita myöskään suullisesti neuvottelujen alkaessa.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö, oikea-aikaisuus ja sen täyttäminen (YTL 44, 50 ja 51 §)

YTL 44 §:n mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käytävä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen.

YTL 50 §:n mukaan 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 neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kaksi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. Kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja tulee käydä vähintään kuuden viikon ajan. (YTL 51 §.)

Yhteistoimintalain 50 §:ssä on säädetty työnantajan ns. sisällöllisestä neuvotteluelvoitteesta. Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä neuvottelujen perusteita ja vaikutuksia eli henkilöstövaikutuksia, toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita sekä vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Lisäksi työvoiman vähentämisen vaihtoehtojen asianmukainen käsitteleminen edellyttää, että työnantaja tuo esille neuvotteluja varten tarpeelliset tiedot.

Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelujen perusteena ovat yrityksen tappiollinen taloudellinen tilanne sekä yrityksen palveluiden kysynnän väheneminen. Yhteistoimintamenettely on koskenut koko henkilöstöä. Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 6.11., 15.11., 19.11. ja 26.11.2019.

Neuvottelussa on yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjojen mukaan käsitelty mm. neuvottelujen perusteita (toiminnan tappiollisuus, lisämenoerät ja kysynnän lasku) ja vaikutuksia (lomautukset ja irtisanomiset).

Vaihtoehtojen käsittely edellyttää työnantajan henkilöstöryhmien edustajille antamia riittäviä ja tarpeellisia tietoja. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoista ja asiassa saaduista selityksistä käy ilmi, ettei yritys ole toimittanut henkilöstöryhmien edustajien pyytämiä neuvotteluiden kannalta tarpeellisia tietoja, kuten esimerkiksi yhtiön tilojen vuokratietoja ja käyttöasteita. Neuvotteluissa ei ole tämän johdosta voitu käsitellä tarvittavassa laajuudessa eri ratkaisuvaihtoehtoja ja näkökohtia.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoihin on kirjattu myös henkilöstöryhmän edustajan esittämä huomio siitä, ettei työntekijöiden irtisanomisjärjestyksestä ole neuvoteltu eikä työntekijöiden työllistymisvapaasta tai irtisanottavien työllistämisen edistämisestä ole mainintoja yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoissa. Yrityksen toimittamissa selityksissä ei myöskään esitetä, että em. asioita olisi käsitelty neuvotteluissa.

Neuvotteluissa ei ole siten voitu käsitellä työvoiman vähentämisen vaihtoehtoja yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla, eikä neuvotteluissa ole lainkaan käsitelty muutoksesta työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä eikä toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on siten laiminlyönyt em. asioiden osalta YTL 50 §:ssä säädetyn sisällöllisen neuvotteluelvoitteensa.

YTL 51 §:n mukaan, jos työnantajan harkitsemat vähentämistoimenpiteet kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Neuvottelut ovat alkaneet 6.11.2019 ja päättyneet 26.11.2019. Yrityksen selityksen mukana toimitetun 17.11.2019 päivätyn yrityksen hallituksen kokouksen pöytäkirjan (4/2019) 5 §:ssä todettiin kuitenkin seuraavaa: ”*Päätettiin irtisanoa kolme työntekijää ja lomauttaa viisi työntekijää korkeintaan 89 päiväksi, mikäli merkittävää muutosta ei nouse 18.11. järjestettävässä tiedotustilaisuudessa. Toimitusjohtaja valtuutettiin tekemään tarvittavat toimenpiteet.*”

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan päätös työvoiman käytön vähentämisestä näyttää tehdyn jo ennen 26.11.2019 neuvottelua eli ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on käyty loppuun.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan hallituksen kokouksen kirjaus viittaa siihen, että yritys on päättänyt irtisanomisista ja lomautuksista sekä niiden määrästä jo ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on käyty loppuun. Vaikka neuvotteluja onkin muiden kuin JK:n edustamien työntekijöiden osalta käyty säännöksen mukaisesti vähintään 14 päivän ajan, ei yrityksen voida katsoa käyneen neuvotteluja oikea-aikaisesti ja YTL 8 luvussa tarkoitetulla tavalla, jos päätös asiasta on tehty jo ennen neuvottelujen loppumista.

JK:n edustamien työntekijöiden osalta on lisäksi huomioita, että JK on ollut laillisen esteen vuoksi poissa viimeisestä eli 26.11.2019 pidetystä neuvottelusta, joten hänen edustamien työntekijöiden osalta neuvotteluelvoite ei ole täytynyt edes ajallisesti, vaikkei työnantaja olisikaan tehnyt päätöstä asiassa hallituksen kokouksessa 17.11.2019.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle pyydettyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole myöskään kirjauksia siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mahdollisia muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on laiminlyönyt YTL 16 §:n 6 momentissa säädetyn velvollisuuden tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 53 sekä 52 ja 54 §)

Yhteistoimintalain 53 §:n mukaan työnantajan on kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen päättymisestä annettava henkilöstöryhmien edustajille selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrätä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Yrityksen toimittaman aineiston perusteella työnantajan selvitys on annettu henkilöstöryhmien edustajille 27.11.2019 pidetyssä kokouksessa. Kyseisen kokouksen pöytäkirjasta käy ilmi mm. irtisanottavien ja lomautettavien määrät sekä lomautusten kestoajat. Siinä on myös selvennetty aikataulu, jonka puitteissa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan menettely vastaa YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Yhteistoimintalain 54 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjat ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

Pöytäkirjoissa 19.11. ja 26.11.2019 on kaikkien em. henkilöiden allekirjoitukset ja niistä käy ilmi neuvotteluihin osallistuneet sekä neuvottelujen ajankohdat. Pöytäkirjasta 6.11.2019 puuttuu henkilöstöryhmän edustaja JK:n sekä työnantajan edustaja JK:n allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta pöytäkirjasta 15.11.2019 puuttuu kaikkien osallistujien allekirjoitukset.

Kuulemisissa ja neuvottelun pöytäkirjassa on huomautettu, ettei eriäviä mielipiteitä ole ainaakaan kaikilta osin kirjattu neuvottelun pöytäkirjoihin. Yritys on selityksessään kertonut tämän johtuvan siitä, että eriäviä mielipiteitä on yritetty lisätä pöytäkirjoihin vasta neuvottelukokouksen jälkeen.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, vastaavatko pöytäkirjat YTL 54 §ssä säädettyä eriävien mielipiteiden kirjaamisen osalta kuuluu näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Lukuun ottamatta 6.11. ja 15.11.2019 pöytäkirjasta puuttuvia allekirjoituksia, vastaavat pöytäkirjat yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muilta osin yhteistoimintalain 54 §:ssä säädettyä.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty rangaistusta YTL 52 ja 54 §:n rikkomisesta.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

YTL 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 neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa 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