



15.10.2020

1 (12)

DNro 51/1/2019

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, kun yrityksessä on käyty työvoiman käytön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut loppuvuodesta 2019.

Asianosaisien 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 24.1.2020 ja lisäselityksen 19.5.2020.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen taloudellinen tilanne on ollut syksyllä 2019 erittäin vaikea ja yhtiö on elokuussa 2019 käynyt henkilöstön kanssa yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteella yhtiön koko henkilöstö lomautettiin osa-aikaisesti vuoden loppuun asti. Hallitus on 8.10.2019 päättänyt suunnitelmasta, jonka perusteella yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty. Lopullisen päätöksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta on tehnyt yhtiön toimitusjohtaja marraskuussa 2019. Hallituksen kokouksessa 8.10.2019 todettiin, että yhtiö ei ole saanut haettua rahoitusta ja nykyisellä rahoituksella käyttöpääoma tulee loppumaan joulukuun 2019 aikana. Yhtiön todettiin tarvitsevan välittömästi lisärahoitusta käyttöpääoman turvaamiseksi. Vaihtoehtona todettiin olevan konkurssimenettelyn aloittaminen marraskuun aikana. Yhtiön johto esitti hallitukselle lisäksi strategian muutosta omien pelien julkaisemiseen perustuvasta strategiasta pelien tuottamiseen perustuvaan strategiaan. Hallitus päätti alkaa valmistelemaan mahdollista siltarahoitusta käyttöpääoman turvaamiseksi huhtikuuhun 2020 asti sekä hyväksyä johdon esittämän strategian muutoksen. Yhtiön tavoitteena oli vähentää pysyvästi henkilöstökuluja 17 prosenttia. Siltarahoituksen varmistuttua marraskuussa 2019 yhtiön toimitusjohtaja aloitti uutta strategiaa tukevan organisaatiomuutoksen alustavan suunnittelun ja antoi YTL 45 §:n mukaisen neuvotteluesityksen 21.11.2019.

Selityksen mukaan yrityksen työsuhteessa säännöllisesti olevien työntekijöiden määrä oli 25 marraskuussa 2019. Yrityksen henkilöstö muodostuu ylemmistä toimihenkilöistä. Yhtiö ei ole työnantajaliiton jäsen, eikä yhtiön toimialalla ole yleissitovaa työehtosopimusta. Yrityksen henkilöstö on valinnut työsuojeluvaltuutetun (jäljempänä JS). Muita edustajia henkilöstö ei ole keskuudestaan valinnut. Yrityksen harkitsemat toimenpiteet kohdistuivat data- ja markkinointitiimeihin, joissa työskenteli viisi työntekijää, ja neuvottelut käytiin kyseisten työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijöiden toiveesta yhteistoimintaneuvotteluihin osallistui myös JS työntekijöiden edustajana. Yritys on laatinut yhteistoimintaneuvotteluista yhteistoimintalain edellyttämät pöytäkirjat. Työntekijät ovat kuitenkin kieltäytyneet allekirjoittamasta työnantajan laatimia pöytäkirjoja vaatien, että pöytäkirjoihin kirjattaisiin neuvotteluissa käytyjen keskusteluiden sisältö yksityiskohtaisesti. Työntekijöiden vaatimus ei yrityksen käsityksen mukaan ole yhteistoimintalain mukainen, eivätkä osapuolet ole neuvotteluissa myöskään tehneet tällaista sopimusta pöytäkirjojen laatimisesta.

Yhteistoimintaneuvottelut päätettiin 11.12.2019 ja yhtiö antoi 12.12.2019 työnantajan selvityksen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Yhteistoimintaneuvottelujen päättämisen jälkeen yhtiön toimitusjohtaja teki päätöksen työvoiman käytön vähentämisestä 16.12.2019 ja irti-

sanottaville työntekijöille annettiin irtisanomisilmoitukset. Yhteistoimintaneuvottelujen perusteella yritys irtisanoi kaksi työntekijää (jäljempänä JK ja BI). Yhtiö esitteli henkilöstölle uuden organisaation 18.12.2019.

Lisäselityksen mukaan yrityksen vuoden 2019 vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti yhtiö teki tappiota 1,9 miljoonaa euroa. Yhtiön vuonna 2019 pidettyjen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella toteutetut sopeuttamistoimenpiteet eivät ole olleet riittäviä, vaan yhtiön vaikeudet ovat jatkuneet ja yhtiö on pitänyt kolmannet yhteistoimintaneuvottelut keväällä 2020. Yritys on tiedottanut neuvotteluesityksen antamispäivänä 21.11.2019 koko henkilöstöä yhtiön tilanteesta ja suunnitelmista. Yritys on lisäksi tämentänyt neuvotteluesityksessä kerrottuja aiottujen toimenpiteiden perusteita neuvottelujen alkaessa sekä edelleen työntekijöiden esittämien kysymysten perusteella neuvottelujen aikana. Yhtiö on myös jakanut neuvotteluissa käytetyt Power Point-esitykset, jotka sisältävät tietoja harkittujen toimenpiteiden perusteista. Yritys on allekirjoittanut siltarahoitusta koskevan sopimuksen 11.12.2019. Alustavan tiedon rahoituksen varmistumisesta yritys on saanut marraskuussa 2019. Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty heti, kun yhteistoimintaneuvotteluiden aloittaminen on ylipäätänsä ollut mahdollista yhtiön epävarma ja muuttuva tilanne huomioiden. Toiminnan uudelleenorganisointi oli tarkoitus toteuttaa siten, että se tukee yhtiön suunniteltua strategian muutosta. Tämän mukaisesti suunnitellut toimenpiteet kohdistuivat yhtiön data- ja markkinointitiimeihin, joiden toiminnot olivat osittain päällekkäisiä pelijulkaisijoiden toimintojen kanssa. Työntekijät ovat yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen 16.12.2019 toimittaneet yritykselle kommentoidut pöytäkirjat, joihin työntekijät ovat kirjanneet oman näkemyksensä yhteistoimintaneuvotteluiden kulusta. Yritys on käynyt läpi työntekijöiden kommentit, mutta yhtiön näkemys on edelleen, että se on laatinut pöytäkirjat YTL:n mukaisesti, eikä perustetta pöytäkirjojen muuttamiselle työntekijöiden vaatimalla tavalla ole. Erimielisyyden johdosta yhtiö on lisännyt pöytäkirjoihin työntekijöiden varauman koskien pöytäkirjojen sisältöä, mutta työntekijät eivät ole varaumasta huolimatta allekirjoittaneet pöytäkirjoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yrityksen toimitusjohtaja ja henkilöstöasioista vastaava COO ilmoittivat yllättäen 10.10.2019 JK:lle hänen epäonnistuneen työssään. JK:lle ei esitetty hänen pyynnöstään huolimatta perusteluja ja todisteita väitteen tueksi. Tilanteen sovinnollisen selvittämisen sijaan JK:lle ehdotettiin 13.11.2019 palaverissa merkittävää vastuunalennusta. JK:n kieltäytyttyä ehdotuksesta hänelle annettiin valmiiksi allekirjoitettu ja samalle päivämäärälle päivätty työsuhteen päättämissopimus. JK kieltäytyi päättämissopimuksesta 18.11.2019 ja hänet kutsuttiin yhteistoimintaneuvotteluihin vain kolme päivää myöhemmin 21.11.2019. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat ainoastaan markkinointiosastoa ja dataosastoa. Yrityksen henkilöstölle jakama organisaatiokaavio ei sisältänyt minkäänlaista dataosastoa. JK:n vastuu, työtehtävät ja johtamat toiminnot olivat laajemmat kuin pelkän markkinointitiimin johtaminen. Hän johti yhtiön strategista muutosta sekä tärkeimpiä liiketoimintoja vastuualueenaan muun ohella markkinoinnin, monetisaation, tuotannon ja operaatioiden johtaminen sekä HR-toimintojen tukeminen. Yritys oli ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista päättynyt, kenet halutaan irtisanoa. Irtisanomisen kohteeksi valikoituivat henkilöt, jotka olivat tuoneet johdon tietoon työpaikalla tapahtuvaa syrjintää, epäammattimaista käytöstä ja epätasapuolista kohtelua. JK oli tehnyt 3.12.2019 toimitusjohtajalle ja henkilöstöasioista vastaavalle COO:lle ilmoituksen koetusta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työnantajan taholta. Yrityksen perusteluna YT-menettelyn aloittamiselle oli rahoituksen saaminen, jonka vaatimuksena oli, että yritys työskentelee parhaimmalla mahdollisella kapasiteetilla. Yrityksen toimitusjohtaja välitti 13.11.2019 työntekijöilleen yrityksen hallituksen puheenjohtajalta saamansa viestin, jonka mukaan uusi rahoitus oli lähes varma ja yhtiö pystyy palaamaan tammikuussa 2020 normaaliin palkanmaksuun. Yritys ei kyennyt YT-neuvotteluissa selvittämään, miten kahden työntekijän vähennys tuo parhaimman mahdollisimman kapasiteetin, vaan käytti tilaisuutta hyväkseen päästäkseen eroon haluamistaan henkilöistä.

Yrityksellä oli käytettävissään tietoa muutosstrategiasta ja uudesta organisaatiosta 8.10.2019 alkaen, mutta tietoa ei jaettu yhtiön johtoon kuuluneelle JK:lle. Tietoa ei ollut myöskään 21.11.2019 lähetetyn yhteistoimintaneuvotteluesityksen perusteissa. Strategian muutoksesta kerrottiin ensimmäistä kertaa 27.11.2019. Yritys ei kertonut myöskään YT-neuvottelujen aikana mihin 17 prosentin pysyvä henkilöstökulujen säästö perustuu, ja miten kahden työntekijän lähtö muodostaisi 17 prosentin säästön palkkakustannuksista. Kustannussäästö henkilökuluista oli laskettu heinäkuun kuluista, jolloin yrityksessä työskenteli enemmän henkilöstöä. Mitään oikea-aikaista raporttia yrityksen käyttämästä kirjan-

pito-/taloudenhallintajärjestelmästä ei saatu. Kuulemisen mukaan yhdessä neuvottelussa työnantaja-puoli paljasti, että talouden raportissa joulukuun palkkakustannuksiin kirjattu suurempi summa käsitti myös varauksen mahdollisiin erokorvauksiin. Työntekijäpuolelta huomioitiin myös kasvaneet palkkakustannukset joulukuulle, vaikka aiemmin tehdyt lomautukset olivat vielä voimassa ainakin vuoden loppuun. Lykättyjen kulujen kohta osoitti ylimääräisen 70 000 euron suuruisen summan olevan kirjaimatta minnekään. Työntekijät pystyivät näin osoittamaan, että kustannussäästöt olisi saatu aikaan ilman henkilöstövähennyksiä, muun ohella jatkamalla osittaisia lomautuksia tai matkakuluista säästämällä. Kyseisten ehdotusten jälkeen yritys toi esille, että organisaatiomuutos oli YT-menettelyn aloittamisen pääasiallinen peruste, ei tuotannollis-taloudelliset syyt, kuten neuvottelukutsussa oli mainittu. Yrityksen viestit irtisanomisten jälkeen ovat olleet päinvastaisia YT-neuvotteluissa annetuille perusteille. Työntekijöille ilmoitettiin tammikuussa 2020, että yhtiö onnistui taloudellisesti vuoden 2019 loppupuolella tehden merkittävän lähes yhden miljoonan liikevaihdon ja positiivisen tuloksen. Työntekijöille kerrottiin myös, että vuoden 2020 strategiaan kuuluu omien pelien julkaiseminen sekä uusien markkinointi- ja muiden henkilöiden palkkaaminen. Sopivia rooleja olisi pitänyt YT-neuvotteluissa tarjota vaihtoehtoina irtisanomisille.

Kuulemisen mukaan yritys ei laatinut yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjoja YTL:n edellyttämällä ja neuvotteluissa sovitulla tavalla. Laadituista pöytäkirjoista puuttui neuvotteluissa päätettyjä asioita, merkityksellisiä keskusteluja, eriäviä kannanottoja sekä työnantajan ja työntekijöiden esittämiä ja käytettävissä olevia tietoja. Pöytäkirjoista huomautettiin useita kertoja. Työntekijät lähettivät kommentteja ja muutosehdotuksia pöytäkirjoihin, mutta niitä ei koskaan käsitelty tai korjattu pöytäkirjoihin. Työntekijät myös ilmoittivat allekirjoittavansa pöytäkirjat, jos pöytäkirjat muutetaan vastaamaan tapahtumien kulkua ja niihin sisällytetään kokousten todellinen sisältö. Työnantajan laiminlyödessä pöytäkirjoihin liittyvän YT-velvoitteensa, työntekijöillä oli hyvä syy olla hyväksymättä ja allekirjoittamatta pöytäkirjoja. Neuvotteluissa ei ollut minkäänlaista vuorovaikutteista yhdessä toimimisen henkeä, vaan oli selvää, että asiat oli päätetty jo aiemmin.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 8.10.2019 pidetyn hallituksen kokouksen pöytäkirjan ja sitä koskevan aineiston, yhteistoimintaneuvottelujen kutsun, yhteistoimintaneuvotteluja koskevat pöytäkirjat ja neuvotteluissa esitetyt power point -esitykset, pöytäkirjoja koskevia sähköposteja, työntekijöiden laatimat kommenttipöytäkirjat, ilmoituksen TE-toimistolle, työnantajan 12.12.2019 antaman selvityksen ja irtisanomisilmoitukset. Lisäksi yritys on toimittanut tilikauden 2019 tilinpäätöksen, power point -esitykset 21.11.2019 ja 16.12.2019, organisaatiokaaviot, edustuksesta annetut valtakirjat, 11.12.2019 allekirjoitetun lainasopimuksen, häirintävaiettua koskevan selvityksen sekä aiempaan ja myöhempään yhteistoimintaneuvotteluun liittyvää aineistoa.

Kuulemisen yhteydessä yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu lisäksi käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvää aineistoa, yrityksen tammikuussa 2020 pidettyyn kick-off tapahtumaan liittyvää aineistoa, häirintää koskeva ilmoitus, rahoitusta koskevia viestejä marraskuulta 2019 sekä 13.11.2019 päivätty työsuhteen päättämissopimus ja siihen liittyviä sähköposteja.

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) noudattamisen valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisten perusteiden tai takaisinottovelvollisuuden täyttymisen arviointi.

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

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan 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 kaksi työntekijää joulukuussa 2019.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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.

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n mukaan työnantajan tulee käydä ko. 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.).

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 7, 8 ja 46 §) ja neuvottelujen kohdentuminen

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Yhteistoimintaneuvotteluissa on osallisena työntekijä, jota yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltävä asia koskee (YTL 7 §)

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 §)

Yrityksen selityksen mukaan toimenpiteet ovat kohdistuneet data- ja markkinointitiimeihin, joissa on työskennellyt viisi työntekijää, ja neuvottelut on käyty kyseisten työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijöiden toiveesta yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut myös JS työntekijöiden edustajana. JS on valittu yrityksen työsuojeluvaltuutetuksi. Muita henkilöstön edustajia yrityksessä ei ollut valittu. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjojen mukaan työnantajan edustajien ja JS:n lisäksi kahdessa ensimmäisessä neuvottelussa kaikki viisi työntekijää ovat olleet henkilökohtaisesti läsnä. Kahdessa viimeisessä neuvottelussa JS on työntekijöiden antaman valtuutuksen nojalla edustanut kolmea työntekijää ja kaksi työntekijää on ollut henkilökohtaisesti läsnä. Työnantajan neuvoteltua sekä työntekijöiden kanssa henkilökohtaisesti, että heidän valtuuttamansa edustajan kanssa, työnantajan voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan katsoa menetelleen yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneiden työntekijöiden osalta YTL 46 ja 8 §:n 4 momentissa säädettyllä tavalla.

Yrityksen selityksen mukaan suunnitellut toimenpiteet ovat kohdistuneet yhtiön data- ja markkinointitiimeihin, joiden toiminnot ovat olleet osittain päällekkäisiä pelijulkaisijoiden toimintojen kanssa. Kuu-

lemisessä saatujen tietojen mukaan irtisanotun JK:n työtehtävät ja johtamat toiminnot ovat olleet laajemmat kuin pelkän markkinointitiimin johtaminen. Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa jaetun dia -esityksen mukaan markkinointi- ja datatiimit tullaan integroimaan muihin tiimeihin. Integrointi tarkoittaa muun ohella, että "UA ja monetisaatio" tulee osaksi operaatiotiimiä. Toimitetun uuden organisaatiokaavion mukaan "UA ja monetisaatio" on siirretty operaatiotiimin alle. Myös yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneen entisen markkinointitiimin työntekijän tehtävä on siirretty organisaatiomuutoksen myötä tekniikan ja luovien palveluiden alle. Kyseisessä tiimissä työskentelee yhteensä viisi työntekijää, joista kolme ei ole ollut käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen piirissä. Työntekijöiden laatimien kommenttipöytäkirjojen mukaan 27.11.2019 neuvottelussa keskusteltiin muun ohella siitä, mihin markkinointitehtävät tullaan siirtämään. Pöytäkirjasta ilmenevän työnantajan näkemyksen mukaan tarve markkinoinnille tulee pienenemään yrityksen siirtyessä kohti pelien tuottamiseen perustuvaa strategiaa. Markkinointivastuuta siirretään lisäksi tuotetiimeille, jotka saavat tukea yhteisiltä asiantuntijoilta. Tarkkoja rooleja ja markkinointitehtävien yksityiskohtaisia vastuita ei vielä neuvotteluvaiheessa voida nimetä, mutta suunnitelmien mukaan markkinointitiimi tulee olemaan osa tuote- ja operaatiotiimiä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen olisi tullut käydä YTL 8 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut suunnittelemastaan strategiamuutoksesta kaikkien ko. muutoksen piirissä olevien työntekijöiden kanssa, koska työnantajan suunnittelemilla muutoksilla on voinut olla vaikutusta myös muiden tiimien työntekijöihin. Markkinointitiimin pienenemisen myötä muiden tiimien työmäärä on kasvanut ja työntekijöiden siirryttyä uusiin tiimeihin työtehtävät ovat muuttuneet vanhojenkin tiimiläisten osalta. Myös yrityksen tarve tehostaa toimintaa ja pienentää henkilöstökustannuksia on koskenut koko yritystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen piirissä olisi tullut olla markkinointi- ja datatiimien lisäksi ainakin tuote- ja operaatiotiimit. Kun työnantaja on rajannut neuvottelut koskemaan vain viittä työntekijää, on työnantaja yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan kohdentanut mahdollisen vähentämisen rajattuihin työntekijöihin jo ennen neuvottelua.

Yhteistoimintaneuvottelujen oikea-aikaisuus (YTL 44 §:n 1 mom.)

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut tulee käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee muutoksia, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Myös YTL 50 §:n mukaan neuvotteluissa käsitellään työnantajan harkitsemissa ratkaisuja. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230) mukaan neuvottelujen sisällön asianmukainen toteuttaminen edellyttää, että työnantaja ei ole tehnyt käsiteltävässä asiassa ratkaisua ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessakaan.

Yrityksen selityksen mukaan hallitus on 8.10.2019 päättänyt suunnitelmasta, jonka perusteella yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty. Hallituksen pöytäkirjan mukaan yrityksen johto on ehdottanut hallitukselle strategian muutosta 8.10. Samalla johto on ehdottanut henkilöstövähennyksien toteutusta ja 17 prosentin pysyvää leikkausta henkilöstökuluista. Pöytäkirjan mukaan hallitus on hyväksynyt johdon ehdotuksen. Pöytäkirjan liitteenä toimitetusta dia -esityksestä käy edelleen ilmi, että johdon ehdottama kustannussäästö ja strategian muutos tarkoittaisi, että UA-, monetisaatio- ja datatoimintoja ei enää tarvita entisessä määrin. Toimeenpanoaikatauluna on ollut välittömien yhteistoimintaneuvotteluiden valmistelu. Neuvotteluiden tarkoituksena on ollut henkilöstökulujen pysyvä vähentäminen, joka esityksen mukaan on tarkoittanut kolmen tiiminjäsenen ja yhden johdon jäsenen irtisanomista.

Kuulemisessa saadun tiedon mukaan JK:lle ilmoitettiin yrityksen toimitusjohtajan ja operatiivisen johtajan taholta 10.10.2019 hänen epäonnistuneen työssään. 13.11.2019 pidetyssä palaverissa JK:lle ehdotettiin merkittävää vastuunalennusta. Hänen kieltäytyttyä ehdotuksesta hänelle annettiin valmiiksi allekirjoitettu ja samalle päivämäärälle päivätty työsuhteen päättämissopimus. JK kieltäytyi päättämissopimuksesta 18.11.2019 ja hänet kutsuttiin yhteistoimintaneuvotteluihin 21.11.2019. Toimitetun irtisanomisilmoituksen mukaan JK on irtisanottu 16.12.2019. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettu JK:n työsuhteen päättämissopimus on päivätty edellä mainitun mukaisesti 13.11.2019.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan olisi tullut käynnistää yhteistoimintaneuvottelut jo harkitessaan strategian muutosta ja siitä aiheutuvaa toimintojensa uudelleen organisointia, jotta työntekijöillä olisi ollut tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa ja tulla kuulluksi työnantajan uudesta strategiasta aiheutuvista muutoksista. Työnantaja on näin rikkonut neuvottelujen oikea-aikaisuudesta

yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädettyä, kun uudesta strategiasta ja sen mukaisesta toimintojen uudelleen organisoinnista on päätetty jo lokakuussa 2019 pidetyssä hallituksen kokouksessa eli ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä. JK:lle ennen yhteistoimintaneuvotteluja annettu työsuhteen päättämissopimus ja hallituksen kokouksessa 8.10.2019 kaavailtu yhden johdon henkilön irtisanominen viittaa siihen, että myös JK:n irtisanomisesta olisi päätetty jo ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä. Sen arvioiminen milloin päätös JK:n irtisanomisesta on tosiasiallisesti tehty, kuuluu näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Neuvotteluesityksen ja tietojen antaminen (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 §.) Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n mukaan 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
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan on annettava em. tiedot neuvotteluesityksen liitteenä ja myöhemmin saadut tiedot viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa. Työnantaja voi antaa em. tiedot asianosaisille työntekijöille tai heidän edustajillaan, jos irtisanomiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. Pyynnöstä tiedot on annettava kirjallisesti.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 21.11.2019. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelu-aika 27.11.2019 klo 14 ja -paikka. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että neuvotteluissa on tarkoitus käsitellä yrityksen toimintojen uudelleenorganisointia, jonka johdosta enintään kahden markkinointi- ja datatiimin työntekijän työsuhteet voidaan joutua irtisanomaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on antanut neuvotteluesityksen sekä sisällöllisesti että ajallisesti yhteistoimintalain 45 §:n mukaisesti.

Neuvotteluesityksestä ilmenee irtisanottavien määrän lisäksi, että neuvottelut pyritään saamaan päätökseen kahden viikon kuluessa neuvottelujen aloittamisesta ja mahdolliset irtisanomiset pannaan toimeen mahdollisimman pian neuvottelujen päätyttyä. Neuvotteluesityksen mukaan, jos irtisanomisiin päädytään, työnantaja tulee mahdollisuuksien mukaan noudattamaan periaatetta, jonka mukaan avaintyöntekijät ja yrityksen kriittisissä toiminnoissa työskentelevät tullaan irtisanomaan viimeiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on sisältänyt YTL 47 §:n 1 momentin 2-4 kohdissa tarkoitetut tiedot.

Neuvotteluesityksestä käy myös pääpiireissään ilmi toimenpiteiden perusteita. Neuvotteluesityksessä kerrotaan lyhyesti yrityksen heikosta taloudellisesta tilanteesta, silta-rahoituksen saamisesta ja sen ehtona olevasta toimimisesta parhaalla mahdollisella kapasiteetilla sekä sen seurauksena suunnitellusta toimintojen uudelleenorganisoinnista. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä ensimmäisessä neuvottelussa yritys on antanut lisätietoja työntekijöille toimenpiteiden perusteista. Neuvottelussa esitetystä dia-esityksestä käy ilmi, että vaikeudet rahoituksen saamisessa ovat saaneet yrityksen suunnittelemaan strategian muutosta oman tuotannon julkaisemisesta kolmannen tahon julkaisuihin. Muutoksesta johtuen yrityksen johto on saanut valtuutuksen aloittaa henkilöstöön kohdistuvat toimet. Tarkoituksena on pysyvästi leikata 17 prosenttia henkilöstökuluista. Strategian muutos tulee johtamaan muun ohella organisaatiomuutokseen. Markkinointi- ja datatiimit tullaan integroimaan muihin yrityksen tiimeihin. Hallituksen pöytäkirjasta käy ilmi, että kyseinen suunnitelma strategian muutoksesta hyväksyttiin 8.10.2019 pidetyssä hallituksen kokouksessa. Samassa kokouksessa päätettiin henkilöstökuulujen vähentämisestä 17 prosentilla.

Neuvotteluesityksessä on ollut ainoastaan maininta uudelleenorganisoinnista. Esityksestä ei ole käynyt ilmi yrityksen suunnittelema strategian muutos, sen vaikutukset tiimien uudelleenjärjestelyyn eikä

tavoiteltu kustannussäästö. Kun otetaan huomioon yhteistoimintalain tarkoitus ja se, että työntekijöillä on käytettävissään kaikki työnantajalla jo olemassa olevat tiedot neuvottelujen perusteista ja heillä on siten mahdollisuus valmistautua neuvotteluihin, ei yrityksen tiedossa olevien tietojen antamista vasta ensimmäisessä neuvottelussa voida pitää yhteistoimintalain mukaisena. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on näin rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1-kohdassa tarkoitettua velvollisuuttaan.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteiden antaminen (YTL 48 ja 49 §)

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 toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 mom.).

Yritys on 27.11.2019 lähettänyt neuvotteluesityksen sähköpostiviestin liitteenä TE-toimistolle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa YTL 48 §:ssä säädettyä.

Yritys on antamassaan selvityksessä todennut, että 1. neuvottelukerran pöytäkirja sisältää työnantajan laatimat työllistymisen toimintaperiaatteet. Yhteistoimintaneuvottelun 27.11.2019 pöytäkirjan kohdan 9 mukaan neuvotteluissa on käsitelty työllisyyttä ja kouluttautumista tukevat toimintaperiaatteet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 49 §:n 3 momentissa toimintaperiaatteista säädettyä.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 §)

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 §).

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) mukaan neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantaja harkitsee. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluvien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen taloudellinen tilanne on ollut syksyllä 2019 erittäin vaikea. Yrityksen vaihtoehtona on ollut joko konkurssimenettelyn aloittaminen tai strategian muutos. Yritys on tiedottanut koko henkilöstöä yhtiön tilanteesta ja suunnitelmista. Yritys on lisäksi täsmentänyt neuvotteluesityksessä kerrottuja perusteita neuvottelujen alkaessa sekä edelleen työntekijöiden esittämien kysymysten perusteella neuvottelujen aikana. Yhtiö on myös jakanut neuvotteluissa käytetyt dia -esitykset, jotka sisältävät tietoja harkittujen toimenpiteiden perusteista. Toiminnan uudelleenorganisointi oli tarkoitus toteuttaa siten, että se tukee yhtiön suunniteltua strategian muutosta. Tämän mukaisesti suunnitellut toimenpiteet kohdistuivat yhtiön data- ja markkinointitiimeihin.

Kuulemisessa saadun tiedon mukaan yritys ei kertonut YT-neuvottelujen aikana mihin 17 prosentin pysyvä henkilöstökulujen säästö perustuu, ja miten kahden työntekijän lähtö muodostaisi kyseisen suuruuden säästön palkkakustannuksista. Oikea-aikaista raporttia yrityksen käyttämästä kirjanpito-/taloudenhallintajärjestelmästä ei saatu. Työntekijät pystyivät neuvotteluissa osoittamaan, että kustannussäästöt olisi saatu aikaan ilman henkilöstövähennyksiä. Ehdotusten jälkeen yritys toi esille, että organisaatiomuutos oli YT-menettelyn aloittamisen pääasiallinen peruste, ei tuotannollis-taloudelliset

syyt, kuten neuvottelukutsussa oli mainittu. Yrityksen viestit irtisanomisten jälkeen ovat olleet päinvas-
taisia YT-neuvotteluissa annetuille perusteille. Työntekijöille ilmoitettiin tammikuussa 2020, että yhtiö
onnistui taloudellisesti vuoden 2019 loppupuolella tehden merkittävän tuloksen. Työntekijöille kerrot-
tiin myös, että vuoden 2020 strategiaan kuuluu omien pelien julkaiseminen sekä uusien henkilöiden
palkkaaminen. Sopivia rooleja olisi pitänyt YT-neuvotteluissa tarjota vaihtoehtoina irtisanomisille.

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 27.11.2019 on käsitelty kohtien 6 ja 7 mukaan neuvot-
telujen perusteita ja vaikutuksia. Neuvotteluissa on tuotu esiin yrityksen heikko taloudellinen tilanne
ja siitä syntynyt tarve neuvotella sijoittajien kanssa rahoituksen saamisesta. Neuvotteluissa on to-
dettu, että nykyisillä sijoittajilla on rajallinen mahdollisuus sijoittaa pääomaa yritykseen ja nykyinen
rahoitus tulee todennäköisesti olemaan heidän viimeisensä. Neuvottelussa toimitusjohtaja on myös
ilmoittanut 8.10.2019 hallituksen kokouksessa päätetystä strategian muutoksesta. Yritys tulee siirty-
mään oman tuotannon julkaisemisesta kolmannen tahon julkaisuihin. Muutoksen ja rajallisen rahoit-
uksen vuoksi yrityksen tulee rationalisoida operaationsa toimiakseen parhaalla mahdollisella kapasi-
teetilla ja turvatukseen yritystoiminnan jatkumisen, mikä tarkoittaa työvoiman vähentämistä ja uudelle-
norganisoimista. Arvion mukaan uudelleenorganisoimista tulee johtamaan kahden markkinointi- ja da-
taosastolla työskentelevän työntekijän irtisanomiseen. Neuvottelussa esitetystä dia -esityksestä käy
tarkentavasti ilmi tavoitellun kustannussäästön suuruus prosentteina ja, se että vaikutukset ylettyvät
koko henkilöstöön. Suurimmalle osalle henkilöstöä vaikutukset ovat minimaalisia eivätkä vaikuta työ-
sopimusten ehtoihin. Data- ja markkinointitiimit tullaan yhdistämään muihin tiimeihin. Neuvotteluissa
läpikäydystä esityksestä ilmenee suunnitelman vaikutukset tiimeittäin.

3.12.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan käyty läpi työntekijöiden
esittämiä kysymyksiä. Dia-esityksestä käy ilmi, että kysymykset ovat liittyneet muun ohella yhteistoi-
mintaneuvotteluiden perusteisiin taloudellisesta näkökulmasta sekä siihen, miten markkinointityöt
jatkossa jaetaan.

Työntekijöiden kysymysten läpikäyntiä jatkettiin 5.12.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa,
jossa pöytäkirjan mukaan käytiin läpi useita asioita liittyen yrityksen strategiaan ja taloudellisiin suunni-
telmiin. Neuvotteluissa esitetyistä asioista on muun ohella esitetty hallituksen kokouksessa läpikäy-
tyjä talouslukuja vuoden 2018 tilinpäätöksestä sekä loppuvuoden 2019 ja vuoden 2020 kassavirta-
laskelma, joka perustuu joulukuussa tehtävään sijoitukseen ja 17 prosenttiin kustannussäästöön.

Viimeisessä 11.12.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa pöytäkirjan kohdan 5 mukaan käytiin
läpi perusteet suunnitelluille toimille. Pöytäkirjan mukaan työntekijöiden kysymyksiin koskien yrityk-
sen taloustilannetta on vastattu. Työnantajan alkuperäinen suunnitelma on sama kuin ensimmäi-
sessä neuvottelussa esitetty. Neuvottelujen dia -esitysten mukaan viimeisessä neuvottelussa on
keskusteltu siitä miksi kustannuslaskelmat on tehty yrityksen heinäkuun lukujen mukaan, jolloin yri-
tyksen henkilöstökulut ovat olleet korkeimmillaan, tulojen parantumisesta viimeisten kuukausien ai-
kana ja tehtävien päällekkäisyyksistä. Työntekijät ovat lisäksi esittäneet kysymyksen kuukausittais-
ten henkilöstökulujen suuruudesta nykyisellä työntekijämäärällä ja vähennysten jälkeisellä määrällä.
Työnantaja ei ole osannut vastata kysymykseen, koska lopullisia päätöksiä ei ole vielä tehty.

Työntekijöiden pöytäkirjoihin tekemien kommenttien perusteella ensimmäisessä neuvottelussa on
keskusteltu muun ohella vaikutusten osalta markkinointitehtävien hoitamisesta ja jakamisesta vähen-
nysten jälkeen sekä markkinointitiimin yhdistymisestä muihin tiimeihin. 3.12. neuvottelussa on käyty
tiivistä keskustelua yhteistoimintaneuvotteluiden perusteista ja perusteiden muuttumisesta prosessin
aikana. Työntekijöiden kysymysten läpikäymisen jälkeen toimitusjohtaja on luvannut toimittaa yrityk-
sen taloudellisia tietoja. 5.12. pidetyssä neuvottelussa on talouslukuista keskusteltaessa tuotu esiin
henkilöstökulujen tavoiteltu suuruus 17 prosenttiin kustannussäästöillä sekä keskusteltu talouslu-
vuissa olleista eroavaisuuksista. Toimitusjohtaja on lisäksi todennut, että työnantaja ei ole vastannut
kaikkiin työntekijöiden esittämiin kysymyksiin, koska kysymykset eivät joko ole relevantteja tai työn-
antaja ei pysty niihin vielä vastaamaan, koska päätöksiä ei ole vielä tehty. Työnantajan näkemyksen
mukaan kaikkiin perusteista koskeviin kysymyksiin on vastattu. Viimeiseen 11.12. pidettyyn yhteistoi-
mintaneuvotteluun liitetystä liitteestä käy ilmi lista työntekijöiden esittämistä kysymyksistä ja työn-
antajan näkemys siihen onko kysymykseen jo vastattu vai eikö siihen voida tai katsoa tarpeelliseksi
vastata. Listalta löytyy kysymyksiä kuten mikä on yrityksen tarkka operatiivinen tappio kuukautta
kohti vuonna 2019, mikä on yrityksen suunnitelma operaatioiden uudelleenorganisoimiseksi, milloin
strategian muutos tapahtuu ja milloin se vaikuttaa työntekijöihin sekä useita kysymyksiä koskien ke-
nen vastuulle mikäkin tehtävä jatkossa tulee kuulumaan.

Yhteistoimintaneuvottelujen onnistumisen edellytyksenä on, että neuvotteluihin osallistuvilla työntekijöillä tai heidän edustajillaan on riittävät tiedot suunnitelluista toimenpiteistä. Asianmukaisten tietojen antaminen on siten edellytyksenä neuvottelujen sisällöllisen veloitteen täyttymiselle. Oikeuskirjallisuudessa esitetyn näkemyksen mukaan (Lamponen, Yhteistoimintalain kommentaari, s. 171-172) jos kyseeseen tulevat taloudelliset perusteet, on tieto vähentämisellä tavoitellusta henkilöstömenosäästöstä annettava. Liiketaloudellisen kannattavuuden voi osoittaa riittävän pitkäaikaisilla taloutta kuvaavilla raporteilla. Tuotannolliset perusteet osoitetaan puolestaan joko määrällisillä tai laadullisilla kriteereillä. Kun työnantaja perustelee harkitsemiaan vähennyksiä töiden uudelleenjärjestelyistä johdettavalla syyllä ja tästä aiheutuville kustannussäästöillä henkilöstömenoissa, on työnantajan osoitettava tavoiteltava säästö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty pääpiirteissään työnantajan suunnitteleminen toimien perusteita ja vaikutuksia. Työntekijöille on annettu neuvotteluissa tieto kustannussäästöjen ja strategian muutoksen perusteista ja kustannussäästöjen suuruudesta. Myös vaikutusten kohdentumisesta ja markkinointitehtävien hoitamisesta jatkossa on kerrottu yleisellä tasolla. Kysymyksiin kuka mitään tehtävää jatkossa tulee hoitamaan tai kenen vastuulle minkäkin tiimin vetäminen kuuluu, ei työnantaja ole neuvotteluissa vastannut, eikä sen ole voitu edellyttääkään niihin vastaavan neuvottelujen ollessa vielä kesken. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä vaikutusten käsittelyn osalta. Neuvotteluissa on ollut esillä yrityksen tilinpäätöslukuja vuodelta 2018 ja kassavirtalaskelma vuoden 2019 ja 2020 osalta. Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneiden osapuolien ollessa erimielisiä annettujen perusteiden riittävästä ja ajankohtaisuudesta sekä ottaen huomioon yhteisesti hyväksytyjen pöytäkirjojen puuttumisen, sen arvioiminen voidaanko neuvotteluissa annettujen tietojen katsoa olevan riittäviä perusteiden osalta ja siten yhteistoimintalain 50 §:ssä säädetyn mukaisia, kuuluu näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoimintaneuvottelun 27.11.2019 pöytäkirjan 9 mukaan työnantaja esitti toimintaperiaatteet, joiden mukaan paikallinen TE-toimisto tarjoaa työllisyyttä edistäviä palveluita. Työntekijällä on oikeus irtisanomisaikana työllistymisvapaaseen ja näin mahdollisuus osallistua harjoitteluun, työssäoppimiseen, hakea töitä oma- tai viranomaisaloitteisesti, osallistua työhaastatteluihin sekä koulutukseen. Toimintaperiaatteista käy myös ilmi työllistämismäärärahat ja velvollisuus ilmoittaa sen käyttämisestä työnantajalle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa toimintaperiaatteiden osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

27.11.2019 pidetyn yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan 8 kohdan mukaan puheenjohtaja kävi läpi vaihtoehdot suunnitelluille toimille. Pöytäkirjan mukaan työnantaja on valmis harkitsemaan eri toimia lieventääkseen henkilöstölle koituvia seurauksia. Neuvottelussa kehoitettiin lisäksi työntekijöitä ilmoittamaan mahdollisista ehdotuksista vaihtoehdoiksi. Kyseisessä neuvottelussa esitetyssä diaesityksessä harkittujen vaihtoehtojen kohdan alle on kirjattu, että siltarahoitusta ei olisi tarvittu, jos lisärahoitusta olisi saatu vaihtoehtoisista lähteistä. 3.12.2019 pidetyn yhteistoimintaneuvottelussa esitetyn diaesityksen mukaan yrityksen arvion mukaan selviävät vaihtoehtoja vähennyksen kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi ei ole. Työntekijät voivat neuvotteluprosessin aikana tehdä ehdotuksia, jotka työnantaja toivottaa tervetulleeksi. Kolmannessa 5.12.2019 pidetyssä neuvottelussa on pöytäkirjan kohdan 5 mukaan todettu, että työntekijöiden vaihtoehtoiset ehdotukset esitetään viimeisessä neuvottelussa ja ne otetaan huomioon päätöstä tehdessä. Viimeisessä 11.12.2019 pidetyssä neuvottelussa on todettu kohdassa 5, että kokouksen aikana ei esitetty mitään vaihtoehtoja. Samassa kohdassa todetaan edelleen, että työnantaja tekee parhaansa tukeakseen työllistymistä antamalla positiivisia arvioita ja tukemalla rekrytointikontakteissa.

Työntekijöiden pöytäkirjoihin tekemien kommenttien perusteella työntekijät ovat ehdottaneet ensimmäisessä neuvottelussa osa-aikaisten lomautusten jatkamista, JK on ehdottanut 3.12. pidetyssä neuvottelussa voivansa alkaa johtaa uutta operaatio-tiimiä, 5.12. neuvottelussa JK on puolestaan ehdottanut, että eikö heidän tulisi yhdessä miettiä miten riittävä kustannussäästö saadaan aikaan ilman, että työntekijöitä tarvitsee vähentää esimerkiksi karsimalla palveluja tai vaihtamalla toimitiloja. Samassa neuvottelussa myös BI pyysi tarkastamaan talouslukuissa olevan 50 000 euron eron, joka mahdollisesti riittäisi kattamaan tarvittavan kustannussäästön. JS ja JK ehdottivat uudestaan osa-aikatyön mahdollisuutta. Viimeisessä neuvottelussa BI ehdotti, että talouslukuista löytyneellä 69 000 euron positiivisella erolla katettaisiin vähennettävien palkkakuluista saatava säästö. Toimitusjohtajan mukaan

yt-neuvottelujen perusteet eivät ole puhtaasti taloudelliset, vaan strategian muutos vaikuttaa päätöksiin. Ehdotukset eivät ratkaisisi ongelmaa pitkällä tähtäimellä eikä ole mitään, mikä mahdollistaisi työnantajan muuttavan päätöstään.

Yhteistoimintalain noudattaminen on työnantajalle asetettu velvollisuus eikä vaihtoehtojen käsittelyä voida siirtää yksinomaan työntekijöiden vastuulle. Neuvottelujen oikea-aikainen järjestäminen on edellytyksenä sille, että neuvottelut voivat sisällöllisesti vastata yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty, eikä jo tehdyn liiketoimintapäätöksen johdosta ole voitukaan käsitellä työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja YTL 50 §:n mukaisesti. Neuvotteluissa ei ole käsitelty yhteistoimintalain mukaisesti muun ohella lain esitöistä ilmeneviä koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuuksia, työntekijöiden ehdottomia työaikajärjestelyjä kuten vapaaehtoista osa-aikatyötä eikä mahdollisia opintovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin haluvia. Se, että työntekijät ovat esittäneet neuvotteluissa omia ehdotuksiaan, ei voida pitää riittävänä, kun otetaan huomioon ettei niitä ole enemmälti käsitelty.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen sijaan vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisestä on käsitelty YTL 50 §:n mukaisesti viimeisessä neuvottelussa, kun työnantaja on ilmoittanut tukevansa vähentämisen kohteeksi joutuvien työllistymistä eri keinoin.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 7 mom.). Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on laiminlyönyt em. velvollisuutensa, jos henkilöstösuunnitelmaan tarvittavia muutoksia ei ole muulloin käsitelty.

Yhteistoimintaneuvottelujen kesto ja työnantajan selvitys (YTL 51 ja 53 §)

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, neuvotteluja tulee käydä vähintään kahden viikon ajan, ellei neuvotteluissa toisin sovita (YTL 51 §:n 2 mom.). Toimitettujen pöytäkirjojen mukaan yrityksessä on pidetty neljä yhteistoimintaneuvottelua ajalla 27.11.–11.12.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelu-aika täyttää laissa säädetyn vähimmäisajan.

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluvaiheen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Ilmoituksessa tulee käydä ilmi irtisanottavien, osa-aikaistettavien ja lomautettavien määrät henkilöstöryhmittäin sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen työvoiman vähentämisestä koskevan päätöksensä.

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä yritys on antanut 12.12.2019 YTL 53 §:n mukaisen selvityksen. Toimitetusta selvityksestä käy ilmi irtisanottavien työntekijöiden määrä ja aikataulu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antama selvitys vastaa YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52 ja 54 §)

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, ellei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin (YTL 52 ja 54 §).

Työnantajalle ei ole asetettu laissa velvollisuutta pitää pöytäkirjaa, ellei sitä pyydetä. Laissa säädetty sisällölliset minimivaatimukset pöytäkirjalle ovat varsin suppeat, jolloin myös pöytäkirja voi olla hyvin lyhyt. Mikään ei kuitenkaan estä pitämistä yksityiskohtaisempaa pöytäkirjaa, josta käy ilmi tarkemmin käydyt keskustelut ja käsitellyt asiat. Oikeuskirjallisuudessa (Lamponen, Yhteistoimintalain kommentaari, s. 189) esitetyn näkemyksen mukaan neuvottelujen pöytäkirjaaminen on sekä työnantaja- että

työntekijäpuolen etu. Pöytäkirjoista neuvottelujen kulku pystytään tarkistamaan ja osoittamaan. Pöytäkirjan allekirjoittaminen merkitsee sen sisällön hyväksymistä. Tässä on samalla käytännössä kysymys myös siitä, että työnantajan katsotaan täyttäneen yhteistoimintalain mukaisen velvollisuutensa käsitellä asia lain mukaisesti yhteistoiminnassa. Toisaalta oikeuskirjallisuudessa (Aimälä- Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 276-277) on myös esitetty näkemys jonka mukaan pöytäkirjan allekirjoittaminen tarkoittaa sitä, että allekirjoittajan mielestä pöytäkirjassa on kuvattu neuvottelujen sisältö oikein. Se ei tarkoita sitä, että pöytäkirjan allekirjoittaja olisi hyväksynyt, että neuvotteluvollisuus on täytetty. Jos pöytäkirjassa halutaan ilmaista yhteisymmärryksen syntyminen, se on kerrottava pöytäkirjassa selvästi. Jos yhteistä näkemystä pöytäkirjan oikeasta sisällöstä ei saavuteta, pöytäkirjan allekirjoittavat vain työnantajan edustajat. Työnantajan ei näissä tilanteissa voida katsoa syyllistyneen YTL 54 §:n rikkomiseen, koska henkilöstöryhmien edustajien allekirjoitusten puuttuminen johtuu heidän kieltäytymisestään. Henkilöstöryhmien edustajien kieltäytyminen on kuitenkin omiaan vaikuttamaan pöytäkirjan todistusarvoon mahdollisessa erimielisyystilanteessa.

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, jotka työnantajan edustajat ovat allekirjoittaneet. Neuvotteluihin osallistuneet työntekijät ja osaa työntekijöistä edustanut JS ei ole pöytäkirjoja allekirjoittanut. Pöytäkirjoissa on mainittu neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset. Osapuolille on sen sijaan syntynyt erimielisyyttä neuvottelujen kulun kirjaamisesta ja siitä onko kaikki olennaiset seikat kirjattu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan kun otetaan huomioon yhteistoimintalaissa pöytäkirjoille asetetut varsin suppeat vaatimukset, voidaan pöytäkirjojen katsoa vastaavan puuttuvia allekirjoituksia lukuun ottamatta yhteistoimintalain 52 ja 54 §:issä säädettyä.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52 ja 54 §:ien rikkomisesta.

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 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