



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) 8 luvun säännöksiä lokakuussa 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut koskivat yhtä esimiehenä työskennellyttä työntekijää ja johtivat tämän työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu hallintolain (434/2003) edellyttämällä tavalla tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta (34 §:n 1 momentti). Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

1.1 Yrityksen selitys

Yhteistoiminta-asiamiehelle 31.1.2020 annetun selityksen mukaan yrityksessä käytiin 9.10.2019 työntekijä X:ää koskeneet, yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut. Työntekijöidensä kokonaismääräksi yritys on samassa yhteydessä ilmoittanut noin 2 000.

X työskenteli esimiehenä toimipaikka K:ssa, joka oli yksi yrityksen ylläpitämistä lukuisista laitoshakiloista. K:n kannattavuus oli osoittautunut heikoksi, eikä sen liikevaihtokaan ollut kehittynyt ennusteita vastaavalla tavalla. Yrityksen liiketoimintajohtaja C ja aluevastaava H järjestivät tämän vuoksi 23.9.2019 keskinäisen neuvonpidon, jossa he totesivat, että K:n talouden tervehdyttämiseksi tuli ryhtyä säästötoimenpiteisiin. Koska kahvilan kulurakenne oli muilta osin varsin hankalasti leikattavissa, vaihtoehdoksi jäi lähinnä henkilöstökulujen vähentäminen. Tässä vähentämistavoitteessa oli C:n ja H:n mielestä kiinnitettävä huomiota erityisesti esimiehen tehtävään ja siihen, tarvitsiko K:n kaltainen pieni yksikkö omaa esimiestä. Tehtävän lakkauttamisen varalta he päättivät – niin ikään 23.9.2019 – käynnistää yhteistoimintaneuvottelut, joiden piiriin kuuluisi yksinomaan X.

Kirjallinen neuvotteluesitys annettiin 2.10.2019 tiedoksi sekä X:lle itselleen että I:lle, joka oli esimiehiä koskevan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Esityksen mukaan K:n tiloissa 9.10.2019 kello 12.30 alkavissa neuvotteluissa tulisi käsiteltäväksi "kahvilan työvoiman uudelleen organisointi sekä siitä koituvat henkilöstövaikutukset, sisältäen mahdolliset irtisanomiset". Uudelleen organisoinnin taustalla kerrottiin olevan taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Lisäksi esityksestä kävi ilmi, että mahdolliset toimenpiteet koskisivat vain X:n hoitamaa esimiehen tehtävää ja että ne toteutettaisiin yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä.

Tieto neuvottelujen aloittamisesta toimitettiin myös Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle (jäljempänä TE-toimisto). Se on vahvistanut saaneensa yritykseltä 2.10.2019 sähköpostiviestin, joka vastasi sisällöltään edellä selostettua neuvotteluesitystä.

Itse neuvotteluista yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut muuta selvitystä kuin yrityksen selityksen liitteenä toimitetun, aluevastaava H:n ja luottamusmies I:n allekirjoittaman pöytäkirjan. Siitä käy ilmi, että neuvottelut koostuivat yhdestä tapaamisesta, joka järjestettiin K:n tiloissa 9.10.2019 kello 12.30–13.04 ja johon osallistuivat H:n ja I:n lisäksi työntekijä X sekä työnantajaa edustanut T.

Suunnitellut vähentämistoimenpiteet johtuivat pöytäkirjan mukaan tappiollisesta toiminnasta. Tapaamisessa esiteltiin toimipaikka K:n tulos sekä alueen laitoshaviloiden kokonaistulos syyskuulta 2019. Molempia on pöytäkirjassa luonnehdittu selkeästi negatiivisiksi, mutta varsinaisia tuloslukuja tai niiden kehittymistä siinä ei ole yksilöity.

Tuloksen kohentamiseksi K:n toiminta oli tarpeen organisoida uudelleen, mikä saattoi johtaa enintään yhden työntekijän irtisanomiseen. Irtisanominen pyrittiin välttämään ”tarjoamalla mahdollisuuksien mukaan töitä muista (yrityksen) toimipaikoista”. Tässä tapauksessa asianomaisen työntekijän tehtäväkuva ja työsuhteen ehdot saattaisivat kuitenkin muuttua olennaisesti. Muun työn tarjoamista on tarkennettu pöytäkirjan kohdassa ”Toimintaperiaatteet” seuraavin merkinnöin: ”Sijoittelua tehdään yhteistyössä rekrytoinnin kanssa. Selvitetään uudelleensijoittumismahdollisuudet (yrityksessä). Uudelleensijoittumista tukee (yrityksen) osaamiskartoitusprosessi.” Samassa kohdassa on todettu, että ”(t)yöntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen, työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään”. Lopuksi siinä on vielä huomautettu, että ”(yritys) tarjoaa mahdollisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään koulutukseen/valmennukseen henkilöstö- ja koulutus suunnitelman ja työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaisesti”.

Neuvottelujen tulokseksi pöytäkirjassa on ilmoitettu, että ”(a)rvioita 1 työntekijä irtisanoaan / osa-aikaistetaan / työsuhteenehtoja muutetaan” ja että nämä ”mahdolliset toimenpiteet toteutetaan yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä”. Pöytäkirjan mukaan tapaamisessa 9.10.2019 myös ”(t)odettiin yksimielisesti, että suunniteltujen toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on käsitelty riittävästi eikä jatkoneuvotteluille ole tarvetta”. Osapuolten mielestä ”(t)yonantaja on – täyttänyt yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen”, eikä heillä ”ole huomauttamista neuvottelujen käymiseen ajallisesti eikä asiallisesti”.

Kun neuvotteluelvoite oli täytetty, työntekijä X:lle tarjottiin yrityksen piiristä useita hänelle soveltuvia tehtäviä. Liiketoimintajohtaja C ja aluevastaava H tekivät päätöksen toimipaikka K:n esimiehen tehtävän lakkauttamisesta 23.10.2019. Koska X oli kieltäytynyt ottamasta vastaan tarjottuja muita tehtäviä, C ja H päättivät samalla myös hänen työsopimuksensa irtisanomisesta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Yrityksen mukaan irtisanomisilmoitus annettiin X:lle 23.10.2019.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen järjestämässä kirjallisissa kuulemisissa on kiinnitetty huomiota sekä neuvottelujen kohdentamiseen että niiden tarpeellisuuteen.

Kuultavien mukaan toimipaikka K:ssa työskenteli X:n lisäksi muitakin työntekijöitä, jotka olisi tullut ottaa yhteistoimintaneuvottelujen piiriin. Vaikka X oli nimikkeeltään esimies, hän suoritti enimmäkseen tavanomaisia kahvilatarjoilijan tehtäviä. Henkilöstön vähentämistarvetta kohdennettaessa häntä ei siten olisi saatu asettaa muita toimipaikan työntekijöitä heikompaan asemaan.

Kuultavat ovat toisaalta todenneet, että toimipaikan henkilöstöä ei tosiasiaassa vähennetty eikä yhteistoimintaneuvotteluille näin ollen ollut yrityksen ilmoittamia perusteita. X jäi työtaturman vuoksi sairauslomalle, minkä jälkeen yritys ryhtyi etsimään hänen tilalleen toista henkilöä. Kuultavien tietojen mukaan K:hon palkattiin tammikuussa 2020 uusi vakituinen työntekijä, joka kahvilatarjoilun ohella hoitaa aiemmin X:lle kuuluneita esimiehen tehtäviä.

X:lle ei yhteistoimintaneuvottelujen aikana eikä niiden päätyttyä tarjottu hänen koulutustaan ja pitkäaikaista työkokemustaan vastaavaa esimiestyötä. X oli kyllä haastattelun perusteella

jo hyväksytty erääseen ravintolapäällikön toimeen, mutta ennen työn alkamista yrityksen edustaja ilmoitti hänelle, ettei siirto tullutkaan kysymykseen. X:n mukaan hän oli ollut valmis ottamaan vastaan myös aiemmasta poikkeavia työtehtäviä, jos niistä olisi maksettu alan esimiesten työehtosopimukseen perustuvaa palkkaa. Ne tehtävät, joita yritys oli tarjonnut, eivät kuitenkaan kuuluneet tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

X on lisäksi kertonut, että hän ei ole vastaanottanut irtisanomisilmoitusta, jonka yritys on edellä kohdassa 1.1 selostetun selityksen mukaan antanut 23.10.2019.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle seuraavat asiakirjat: luottamustehtävälämoitus 6.11.2018; neuvotteluesitys 2.10.2019; ilmoitus Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle 2.10.2019; 9.10.2019 järjestetyn neuvottelun 21.10.2019 tarkistettu ja hyväksytty pöytäkirja; 23.10.2019 päivätty irtisanomisilmoitus, jossa ei ole merkintöjä sen tiedoksiannosta työntekijä X:lle; työntekijä X:n 15.2.2011 allekirjoitettu työsopimus.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 177/2009) perusteluissa on todettu, että yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa (s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolelle jää muun muassa työsopimuslain (55/2001) noudattaminen. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomisille, lomauttamisille tai osa-aikaistamisille työsopimuslaissa säädetyt perusteet. Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkinnaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja siinä käsiteltävistä asioista.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja muuhun hänen käytössään olleeseen kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu.

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on ilmoittanut, että sillä on palveluksessaan noin 2 000 työntekijää. Näin ollen yritys kuuluu yhteistoimintalain soveltamispiiriin, ja se on ollut velvollinen noudattamaan lain säännöksiä myös lokakuussa 2019.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyt velvoitteensa ennen kuin se irtisanoi 23.10.2019 työntekijä X:n työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

Tieto X:n työsopimuksen irtisanomisesta perustuu yrityksen antamaan selitykseen. X on puolestaan todennut, ettei hän ole vastaanottanut irtisanomisilmoitusta, jonka yritys on päivännyt 23.10.2019 ja josta se on toimittanut jäljennöksen yhteistoiminta-asiamiehelle. Tässä asiakirjassa ei myöskään yhteistoiminta-asiamiehen havaintojen mukaan ole merkintöjä, joista kävisi ilmi, että irtisanominen on annettu X:lle tiedoksi.

Lausunnossa tarkastellaan yrityksen yhteistoimintavelvoitteita siitä oletuksesta käsin, että X:n työsopimus on tullut irtisanotuksi. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa ottaa kantaa työsopimuksen päättämismenettelyyn eikä siinä mahdollisesti tapahtuneiden virheiden tai laiminlyöntien seuraamuksiin. Viime kädessä nämä työsopimuslain tulkintaa koskevat kysymykset ratkaisee yleinen tuomioistuin.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §) sekä neuvottelujen kohdentaminen

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

Henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana toimii työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies (YTL 8 §). Yhteistoimintalaista ei johdu estettä sille, että edustajan kanssa käytäviin neuvotteluihin osallistuvat lisäksi asianomaiset työntekijät tai osa heistä.

Asiassa saadun selvityksen mukaan neuvotteluihin kutsuttiin ja niihin myös osallistui luottamusmies I, joka oli valittu tehtävänsä yritystä sitovan esimiesten työehtosopimuksen perusteella. Tapaamisessa 9.10.2019 oli läsnä myös X, joka oli ainoa neuvottelujen piiriin kuulunut työntekijä ja jonka työsuhteessa noudatettiin mainittua esimiesten työehtosopimusta.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvottelut käytiin YTL 8 ja 46 §:ssä edellytettyjen osapuolten kesken.

Yritys on selityksessään 31.1.2020 todennut, että yhteistoimintaneuvottelut päätettiin kohdentaa työntekijä X:ään, koska harkittavana oli juuri hänen hoitamansa esimiestehtävän lakkauttaminen. Harkinnan taustalla oli yrityksen mukaan tarve vähentää tappiota tuottaneen toimipaikka K:n henkilöstökuluja.

K:ssa työskenteli toisaalta myös muita työntekijöitä, joiden välitön esimies X oli. Esimiesasemaan kuuluvia toimia lukuun ottamatta X ja nämä muut työntekijät suorittivat tosiasiallisesti samoja kahvilatarjoilijan työtehtäviä. Yritys ei ole neuvotteluesityksessä 2.10.2019 eikä neuvottelutapaamisessa 9.10.2019 – sen paremmin kuin yhteistoiminta-asiamiehelle annetussa selityksessäkään – kertonut, miksi esimiestehtävän lakkauttaminen oli ainoa harkittavaksi otettu säästötoimenpide. Kun yrityksen tavoitteena oli ollut K:n toiminnan jatkaminen, asiassa olisi tullut kiinnittää huomiota kaikkeen X:n tekemään työhön; ja erityisesti siihen, olivatko myös hänen suorittamansa kahvilatyöntekijän tehtävät vähenemässä.

Asiassa ei ole merkitystä sillä muodollisella seikalla, että X:n ja toimipaikan muiden työntekijöiden työsuhteissa noudatettiin eri työehtosopimuksia. Kyseisellä alalla sekä esimiehet että työntekijät ovat järjestäytyneet ammattiliitto P ry:hyn, joka on sopijapuolena molemmissa yrityksen noudattamissa työehtosopimuksissa.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys ei ole esittänyt hyväksyttäviä perusteluja sille, että yhteistoimintaneuvottelut, joiden taustalla oli tarve vähentää toimipaikka K:n henkilöstökuluja, rajattiin koskemaan vain työntekijä X:ää. Neuvottelut olisi tullut ulottaa toimipaikan

koko henkilöstöön, ja niissä olisi kuulunut selvittää, mihin tehtäviin vähentämistarve tosiasias-
assa vaikutti.

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

Harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, työnanta-
jan on YTL 45 §:n mukaan annettava kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää
ennen neuvottelujen aloittamista. Esityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja
-paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi työnantajan on YTL 47 §:n mukaan annettava ennen neuvottelujen aloittamista:

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 työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteet
koskevat alle kymmentä työntekijää, edellä mainitut tiedot annetaan asianomaisille työnte-
kijöille tai heidän edustajilleen. Lähtökohtana on, että tiedot liitetään neuvotteluesitykseen.
Pyyntöä ne on kuitenkin joka tapauksessa annettava kirjallisesti.

Yritys antoi kirjallisen neuvotteluesityksen luottamusmies I:lle ja työntekijä X:lle 2.10.2019.
Siinä mainittiin neuvotteluaika 9.10.2019 kello 12.30 sekä neuvottelupaikka K. Esityksestä
kävi myös ilmi, että neuvottelujen aiheena oli taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva
K:n työvoiman uudelleen organisointi. Mahdolliset henkilöstövaikutukset koskivat esityksen
mukaan vain X:ää, ja niiden toimeenpanon ilmoitettiin tapahtuvan neuvottelujen päätyttyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on antamalla juuri kuvatus neuvotteluesityksen ja
siitä ilmenevät tiedot täyttänyt YTL 45 ja 47 §:ään perustuvat velvoitteensa. Koska neuvot-
telujen piirissä oli vain yksi työntekijä, yrityksen ei ollut tarpeen selvittää erikseen niitä peri-
aatteita, joiden mukaan vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyi-
sivät. Neuvottelujen rajaamista ja sen vaikutusta neuvotteluelvoitteen täyttämiseen tarkas-
tellaan tämän lausunnon kohdissa 2.3.1 ja 2.3.4.

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

Jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa yhdenkin työntekijän irtisanomiseen,
lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluista on viimeistään niiden
alkaessa toimitettava kirjallinen ilmoitus TE-toimistolle (YTL 48 §).

Lisäksi työnantajan on esitettävä neuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3
momentti), kun harkittavat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää. Niillä tarkoite-
taan periaatteita, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden oma-
aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julki-
silla työvoimapalveluilla.

Yritys lähetti TE-toimistolle 2.10.2019 sähköpostiviestin, johon sisältyivät samat tiedot kuin
edellä kohdassa 2.3.2 selostettuun neuvotteluesitykseen. Yhteistoiminta-asiamiehen nä-
kemyksen mukaan yritys on viestin lähettämällä täyttänyt YTL 48 §:ään perustuvan velvoit-
teensa.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu asiakirjoja, joista kävisi ilmi yrityksen esittämien
toimintaperiaatteiden yksityiskohtainen sisältö. Käytössä olleesta pöytäkirjasta kuitenkin
selviää, että yhteistoimintaneuvottelujen ensimmäisessä ja ainoaksi jääneessä tapaami-
sessa 9.10.2019 käsiteltiin myös toimintaperiaatteita. Asianomaiset pöytäkirjan merkinnät
on lainattu tämän lausunnon kohtaan 1.1. Esitys on luettelomainen, mutta kaikki siinä mai-

nitut toimenpiteet ja työntekijän oikeudet ovat yhteistoiminta-asiamiehen mielestä toimintaperiaatteiden alaan kuuluvia kysymyksiä.

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, ettei toimintaperiaatteiden esittämiseksi riitä niiden luettelu sillä tavoin kuin neuvottelupöytäkirjassa on tehty. Jos näiden toimenpiteiden ja työntekijän oikeuksien sisältö kuitenkin selvitettiin tapaamisessa 9.10.2019 joko kirjallisesti tai suullisesti, on yrityksen katsottava täyttäneen myös YTL 49 §:n mukaiset velvoitteensa.

2.3.4 Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 ja 51 §)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on YTL 50 §:n mukaan käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi:

1. toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
2. toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa
3. vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi ja
4. vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on todettu:

”Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee.”

”Neuvottelujen sisältöön kuuluisi(vat) toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. 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 haluavien 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.”

Yritys oli 2.10.2019 antamassaan neuvotteluesityksessä tuonut esille, että toimipaikka K:n työvoiman uudelleen organisointi oli tarpeen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Pöytäkirjan mukaan näitä syitä täsmennettiin neuvottelutapaamisessa 9.10.2019 viittaamalla K:n tappiolliseen toimintaan. Osoituksena tappiollisuudesta yrityksen edustajat esittelivät sekä K:n toimipaikkakohtaisen tuloksen että alueen laitoshaviloiden kokonaistuloksen syyskuulta 2019.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että edellä mainitusta selvityksestä kävivät ilmi ne perusteet, joiden vuoksi yritys oli harkitsemassa toimipaikka K:n henkilöstöä koskevia vähentämistoimenpiteitä. Neuvotteluissa ei kuitenkaan millään tavoin perusteltu, miksi nämä toimenpiteet oli päätetty kohdentaa nimenomaan esimiehen tehtävään ja sen myötä vain X:ään. Kuten lausunnon kohdassa 2.3.1 on jo huomautettu, X ja toimipaikan muut työntekijät suorittivat osaksi samoja työtehtäviä. Yrityksen olisi siksi ollut tarpeen täsmentää ainakin sitä, koskiko X:n työn vähentyminen ainoastaan esimiestehtäviä vai oliko suunnitteilla supistaa työvoimaa myös K:n kahvilatarjoilusta.

Toimenpiteiden vaikutuksista neuvotteluissa olivat esillä X:ään kohdistuva irtisanominen, osa-aikaistaminen ja/tai työsuhteen ehtojen muuttaminen. Selvittämättä oli toisaalta jäänyt, miten toimipaikka K:n esimiestehtävät hoidettaisiin vastaisuudessa. Neuvottelujen sisällöllisi-

senä puutteena on yhteistoiminta-asiamiehen mielestä pidettävä myös sitä, ettei käsiteltäväksi otettu muita X:n suorittamia tehtäviä ja niiden mahdollisen vähentämisen vaikutusta K:n toimintaan.

Toimintaperiaatteiden käsittelyn osalta yhteistoiminta-asiamies viittaa lausunnon kohdassa 2.3.3 esitettyyn. Mikäli tapaamisessa 9.10.2019 selvitettiin niitä asioita, jotka on lueteltu pöytäkirjan kohdassa ”Toimintaperiaatteet”, yrityksen on katsottava täyttäneen toimintaperiaatteita koskevan neuvotteluelvoitteensa.

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen keskeisintä sisältöä on niiden vaihtoehtojen käsittely, joilla työvoiman käytön vähentämistoimenpiteet voitaisiin välttää kokonaan tai ainakin osaksi. Se, miten yksityiskohtaisesti näitä vaihtoehtoja tulee selvittää, riippuu neuvottelujen piirissä olevien työntekijöiden määrästä. Laajaa työntekijäjoukkoa koskevissa neuvotteluissa ei ole tarpeen – eikä yleensä edes tarkoituksenmukaista – tarkastella erikseen kunkin työntekijän kohdalla kysymykseen tulevia uudelleensijoittamis- tai koulutusvaihtoehtoja. Toisaalta silloin, kun vähentämisneuvottelut kohdennetaan vain yhteen työntekijään, työnantajan on selvitettävä, millä toimenpiteillä juuri asianomaisen työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen olisi vältettävissä.

Pöytäkirjan merkintöjen mukaan X:n uudelleensijoittamismahdollisuudet yrityksessä oli määrä selvittää vasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Vaikka X:lle ilmeisesti tarjottiinkin ennen 23.10.2019 suorittua työsopimuksen irtisanomista useampaa eri työtehtävää, yhteistoiminta-asiamies katsoo, että uudelleensijoittamisvaihtoehdot olisi tullut kartoittaa ja niistä keskustella jo neuvottelujen aikana. Asiassa saadun selvityksen perusteella tällaisia vaihtoehtoja ei kuitenkaan käsitelty neuvotteluissa lainkaan. Käsittely olisi ollut tarpeen jo sen vuoksi, että vaihtoehtoihin ja niiden riittävyteen olisi saatu myös luottamusmiehen mielipide.

Jos harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Tämä edellytys tulee YTL 51 §:n mukaan noudatettavaksi, ”jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin”.

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yhteistoimintaneuvottelujen ainoa tapaaminen järjestettiin 9.10.2019; eli neuvotteluja käytiin yhteensä vain yhden päivän pituisena ajanjaksona. Tapaamisesta laadittuun pöytäkirjaan on kuitenkin otettu edellä kohdassa 1.1 tarkemmin selostetut merkinnät, joiden perusteella läsnä olleet olivat yksimielisesti todenneet, että yritys oli täyttänyt neuvotteluelvoitteensa ja ettei jatkoneuvotteluille ollut enää tarvetta.

YTL 51 §:ää koskevien hallituksen esityksen (HE 254/2006) perustelujen mukaan ”(n)euvoittelua ajasta ja neuvotteluelvoitteen täyt(t)ymisestä voitaisiin sopia myös toisin neuvotteluun osallistuneiden kesken” (s. 62). Tätä lausumaa on oikeuskirjallisuudessa tulkittu laiveimmillaan siten, että osapuolilla olisi jo ennen neuvottelujen alkamista mahdollisuus poiketa paitsi YTL 51 §:ssä säädetystä neuvotteluajasta, myös YTL 50 §:ssä määritellystä neuvotteluelvoitteen sisällöstä (ks. *Äimälä – Kärkkäinen*, Yhteistoimintalaki, 3. p. 2015, s. 253–254). Enemmän kannatusta on kuitenkin saanut tulkinta, jonka mukaan neuvotteluelvoitteen täyttymisestä voidaan sopia vasta sitten, kun neuvotteluissa on käsitelty vähentämistoimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. YTL 50 §:n vaatimukset eivät siis olisi sivuutettavissa ainakaan etukäteen tehtävällä sopimuksella, eikä neuvottelujen jatkamisen tarpeettomuutta voitaisi todeta ennen kuin myös työntekijäosapuoli on saanut tietoonsa kaikki asiaan vaikuttavat tosiseikat (ks. esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen*, Työsuhteen päättäminen, 4. p. 2019, s. 972–973 ja *Lamponen*, Yhteistoimintalaki – kommentaari, 2016, s. 188–189).

Yhteistoiminta-asiamies on edellä todennut, että neuvotteluissa jäivät käsittelemättä vähentämistoimenpiteiden kohdentamisen perusteet, osa esimiestehtävän lakkauttamisen vaikutuksista sekä ne tosiasialliset vaihtoehdot, jotka olivat olleet käytettävissä X:n irtisanomisen

välttämiseksi. Kaikki nämä kysymykset olisivat kuitenkin kuuluneet YTL 50 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoituksen piiriin.

Neuvotteluissa oli olennaisia sisällöllisiä puutteita, jotka johtuivat siitä, ettei työntekijäosa-puoli ollut saanut tietoonsa kaikkia vähentämistoimenpiteiden perusteisiin, vaikutuksiin ja vaihtoehtoihin liittyviä tosiseikkoja. Vaikka osapuolet ovat saattaneet pätevästi sopia neuvotteluajanjakson lyhentämisestä 14 päivästä yhteen päivään, tällaisella sopimuksella ei ole voitu vaikuttaa neuvotteluelvoituksen sisältöön eikä kompensoida siinä ilmenneitä puutteita.

Edellä esitetyn perusteella yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yritys ei ole kaikilta osin täyttänyt YTL 50 §:n mukaista neuvotteluelvoitettaan.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 momentti). Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy ilmi, että tällaisia muutoksia olisi käsitelty nyt arvioitavina olevissa neuvotteluissa.

2.3.5 Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52–54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoituksen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Selvityksestä tulee käydä ilmi – neuvotteluista asioista riippuen – ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Työnantajan on pyynnöstä laadittava yhteistoimintaneuvotteluista myös pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti (YTL 52 ja 54 §).

Yritys on laatinut 9.10.2019 järjestetystä neuvottelutapaamisesta pöytäkirjan, jonka ovat tarkastaneet tapaamiseen osallistuneet ja siinä pöytäkirjantarkastajiksi valitut aluevastaava H ja luottamusmies I. Yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan pöytäkirja täyttää sisällöltään YTL 54 §:ssä säädetyt vähimmäisvaatimukset.

Edellä mainitussa pöytäkirjassa on neuvottelutuloksia koskeva kohta, jossa todetaan, että arviolta yksi työntekijä (X) joko irtisanotaan tai lomautetaan taikka hänen työsuhteensa ehtoja muutetaan. Samasta kohdasta käy myös ilmi, että nämä toimenpiteet toteutetaan neuvottelujen päätyttyä. Koska vähentämistoimenpiteiden kohdentaminen ja toteuttamisaika ovat pöytäkirjan perusteella tulleet sekä luottamusmies I:n että työntekijä X:n tietoon jo neuvottelutapaamisessa 9.10.2019, yhteistoiminta-asiamies katsoo, että niistä ei ole ollut tarpeen antaa heille enää erillistä YTL 53 §:ssä tarkoitettua selvitystä.

2.4 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 enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35 590 euroa (valtioneuvoston asetus 763/2019). Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää määräämättä.

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. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päättyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolain 43–45 ja 48 § sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §.)

**Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö**