



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

5.7.2019
DNro 7/1/2019

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä alkuvuonna 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 21.2.2019 ja lisäselityksen 19.3.2019. Lisäksi yritys on lähettänyt lisätietoja 11.4. ja 23.4.2019.

Yrityksen selityksen mukaan neuvottelut on käyty tarkalleen kauppiasliiton lakimiehen ohjeistuksen mukaisesti.

Yrityksen selityksen mukaan neuvotteluesitys on annettu 9.1.2019. Neuvotteluiden alkamisesta on tiedotettu koko henkilökuntaa, vaikka näin ei olisi tarvinnut toimia. Tieto on toimitettu myöskin TE-toimistolle tiedoksi. Viiden kalenteripäivän kuluttua neuvotteluesityksen antamisesta aloitettiin neuvottelut eli 14.1.2019 tiedusteltiin henkilöltä, joka on pitkällä sairauslomalla, halua tulla paikanpäälle. Henkilö ei halunnut tulla paikanpäälle, vaan ilmoitti halunsa jatkaa jatkossa korvaavalla työllä. Tästä laadittiin pöytäkirja henkilön toiveiden mukaisesti. Henkilölle on myöskin suullisesti tehty selvitys suunnitelmasta, jonka mukaan P-paikkakunnan toimipisteessä ei jatkossa tule olemaan myymäläpäällikön tehtävää kauppiaan itse hoitaessa jatkossa kyseiset työtehtävät. Pöytäkirjaan on myöskin kirjattu, että korvaavaa työtä tullaan tarjoamaan, mikäli sitä on irtisanomisajan jälkeen tarjolla.

14 päivän kuluttua neuvottelusta annettiin yrityksen selityksen mukaan selvitys päätöksestä sekä irtisanomisilmoitus.

Yrityksen selityksen mukaan henkilö oli paikalla 9.1.2019, jolloin asiasta on keskusteltu ensimmäisen kerran.

Yrityksen lisäselityksen mukaan työnantaja on suunnitellut toiminnan uudelleen järjestämistä P-paikkakunnan toimipisteellä. Työnantajan suunnitelmat ovat koskeneet ainoastaan P-paikkakunnan toimipisteen myymäläpäällikön tehtävänkuvaa ja sen mahdollista lakkauttamista. Toisin sanoen neuvottelut ovat kohdistuneet yhteen työntekijään.

Yrityksen lisäselityksen mukaan työnantaja on antanut YTL 8 luvun 45 §:n mukaisen neuvotteluesityksen myymäläpäällikölle henkilökohtaisesti 9.1.2019. Neuvotteluesitys on sisältänyt myös YTL 8 luvun 47 §:n mukaiset tiedot. Tämän lisäksi työnantaja on henkilöstöpalaverissa tiedottanut muuta henkilökuntaa alkavista yt-neuvotteluista.

Neuvotteluesityksen mukaan ensimmäinen neuvottelukerta oli tarkoitus järjestää 14.1.2019. Myymäläpäällikkö, jota neuvottelut koskivat, ilmoitti yrityksen selityksen mukaan kuitenkin ensimmäisenä neuvottelupäivänä työnantajalle, ettei halua osallistua neuvotteluihin. Myymäläpäälliköllä olisi ollut mahdollisuus vaatia, että neuvottelut käydään edustajan välityksellä, mutta hän ei tätä tehnyt. Näin ollen yritys katsoo, että neuvotteluvollisuus asiassa täyttyi 14.1.2019 myymäläpäällikön kieltäytyttyä neuvottelemasta. Se, että työntekijä kieltäytyy neuvotteluista, ei voi johtaa siihen, että yritys joutuisi luopumaan suunnitelmistaan.

Yrityksen lisäselityksen mukaan myymäläpäällikkö pyysi kieltäytyessään neuvotteluista 14.1.2019 työnantajaa laatimaan ja toimittamaan pöytäkirjan, johon kirjataan, että hän haluaa jatkaa korvaavalla työllä (mikäli myymäläpäällikön toimenkuva lakkautetaan). Työnantaja toimitti pöytäkirjan 22.1.2019.

Vaikka neuvotteluvaikeus oli työnantajan näkemyksen mukaan täyttynyt jo neuvottelujen ensimmäisenä päivänä, työnantaja ei tehnyt päätöksiä heti, vaan odotti varmuuden vuoksi yli 14 päivää, jottei tulkinnanvaraisuuksia syntyisi.

Lisäselityksen mukaan yritys on toiminut tässä täysin yhteistoimintalain mukaisesti eli se on toimittanut neuvotteluesityksen sekä muut vaadittavat tiedot kirjallisesti neuvotteluosapuolelle, noudattanut määräaikoja, pyrkinyt neuvottelemaan yhteistoiminnan hengessä ja tehnyt päätökset vasta määräaikojen päätyttyä. Se, että myymäläpäällikkö omalla toiminnallaan estää varsinaisen neuvottelemisen, ei voi muodostua työnantajan vahingoksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan neuvottelujen kohteena oleva henkilö on saanut kutsun palaveriin keskiviikkona 9.1.2019 klo 14.00. Palaverissa on ilmoitettu yhteistoimintaneuvottelun alkamisesta. Palaverissa käytiin läpi pitkään sairauslomalla olevan henkilön tilannetta, joka on hoi- tanut myymäläpäällikön tointa. Kauppias ilmoitti, että koska myymäläpäällikön sairausloma tulee jatkumaan vielä pitkään, kaikki työvuo- rossa olevat huolehtivat tästä lähtien myös kaup- pan hyllyjen täyttämisestä, kauppiaan lisäksi.

Koska sairauslomalla olevan kunto on vaikea kulkuista/liikkuminen hankalaa, hän halusi postitse lähetettävän pöytäkirjan hänelle. Kuulemisen mukaan neuvottelujen kohteena ollut henkilö- lle on sähköpostilla tullut ilmoitus 29.1.2019, että harkitaan yhden esimiehen irtisanomista ja tämän liitteenä oli irtisanomisilmoitus, jonka mukaan työsuhde päättyi 31.7.2019. Yrityk- sessä työskentelee kuulemisen mukaan myös kolme muuta esimiestä.

Kuulemisen mukaan irtisanotun esimiehen työtehtävinä on ollut mm.

- kassojen lasku ja tilitys päivittäin
- veikkausten ja rahapeli- en täsmäytys, lasku ja tilitys
- tilausehdotusten hyväksyminen
- myymälän kuormien pur- kua ja hyllytystä päivittäin
- tuotteiden tilaus ja hinnoittelu päivittäin
- tuotteiden saldohallintaa päivittäin
- päiväysten tarkistelu- a ja laputusta vanhenevista tuotteista päivittäin
- tarjousten esille lai- tto sekä ohjelmointi kassakoneille
- siivous
- työvuo- rolistojen tuntien ajan tasalla pitäminen
- kauppiaan tuuraus hänen poissa ollessaan

Työ on ollut päivätyötä maanantaista perjantaihin 7,5h/pv.

Näiden neuvotteluiden alettua neuvottelujen kohteena ollut henkilö on saanut mm. viestejä kauppiaal- ta: "Olit sitten kyseenalaistanut irtisanomisen", "Tämä on sitten varmaan tulkitta- vissa niin, ettet ole tulossa takaisin", "Se mitä työtä ja millä sopimuksella on tarjolla nähdään sitten irtisanomisajan lopussa".

Asianosainen on kuulemisen mukaan ottanut asioista selvää omia oikeuksia ajaen. Toipumisvaihe/sairausloma kestää 22.05.2019 saakka. Asianosaisen mielestä pitkä sairausloma ja ikä on ajanut työtehtävän loppumiseen. Koska yritys vielä siellä on ja yllä mainitut tehtävät on jonkun siellä tehtävä.

Lisäkuulemisen mukaan työnantaja on 18.1.2019 lähettänyt neuvottelujen kohteena olleelle henkilölle viestin: *"Moi mitä ajatuksia jatkosta? Haluatko tulla paikanpäälle neuvotteluun vai miten edetään?"* Työntekijä ei ole missään vaiheessa kieltäytynyt tulemasta paikanpäälle. Ko. henkilö on vastannut viestiin haluavansa jatkaa korvaavalla työllä. Koska henkilökohtaisista, kuulemisessa mainituista syistä henkilön liikkuminen on ollut erittäin vaikeaa, on hän pyytänyt postittamaan pöytäkirjan.

Lisäkuulemisen mukaan kukaan ei ole missään vaiheessa ilmoittanut, että neuvottelujen kohteena ollut henkilö olisi voinut käyttää edustajaa, eikä yrityksessä ole pääluottamusmiestä, jolta olisi voinut saada neuvoja.

Tämän jälkeen neuvottelujen kohteena ollut henkilö on saanut vain viestejä sekä sähköpostin. Missään vaiheessa työnantaja ei ole ollut henkilökohtaisesti neuvottelujen kohteena olevaan henkilöön muuten kuin viestimällä.

Lisäkuulemisen mukaan neuvottelujen kohteena ollut henkilö on 29.1.2019 saanut WhatsApp viestin työntajalta, jossa kerrottiin, että työnantaja on lähettänyt sähköpostia ko. henkilölle. Sähköposti sisälsi irtisanomisilmoituksen sekä viestin, jossa ilmoitettiin harkittavan yhden esimiehen irtisanomista. Tämän jälkeen kukaan ei ole pyytänyt paikanpäälle keskustelemaan asioista.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 9.1.2019 päivätyn neuvotteluesityksen, yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjan 14.1.2019 neuvottelusta, 29.1.2019 päivätyn irtisanomisilmoituksen sekä 6.1., 14.1. ja 22.1.2019 käytyä tekstiviestikeskustelua. Lisäksi työnantaja on toimittanut työntekijälistauksen toimipisteittäin.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut asiaan liittyviä sähköpostiviestejä.

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 sitovia päätöksiä lain tulkinnoista 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 muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu irtisanomisperusteiden arviointi.

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 työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen aikaan ollut säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tammikuussa 2019 lakkauttamalla myymäläpäällikön toimen.

Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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

Työnantajan tulee harkitessaan mahdollisesti työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa YTL 45 §:n mukaan kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n 1 momentin mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista:

- 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.

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Neuvotteluesityksen antamisen jälkeen saadut tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa. YTL 47 §:n 3 momentin mukaan, jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, työnantaja voi antaa tiedot asianosaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen koskien P-toimipisteen myymäläpäällikön tehtävän mahdollisesta lakkauttamisesta 9.1.2019, ja neuvottelut alkavat neuvotteluesityksen mukaan 14.1.2019 ko. toimipisteessä. Neuvotteluesityksessä on mainittu aiottujen toimenpiteiden perusteista seuraavaa: *”Neuvotteluissa käsitellään suunnitelmissa olevaa organisaatiomuutosta ja sen mahdollisia henkilöstövaikutuksia. Työnantajan suunnitelmissa on lakkauttaa myymäläpäällikön tehtävä [P-paikkakunnan] toimipisteessä. Lisäksi käsitellään vaihtoehtoja suunnitellulle organisaatiomuutokselle sekä ratkaisuja henkilöstövaikutusten minimoimiseksi.”* Neuvotteluesityksessä on myös mainittu, että mahdollisesti yksi esimies irtisanoetaan. Irtisanomisen kohteeksi valikoituva työntekijä määräytyisi ammattitaidon ja soveltuvuuden perusteella. Edelleen neuvotteluesityksessä mainitaan, että toimenpiteet on suunniteltu pantavaksi toimeen välittömästi yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on annettu riittävän ajoissa ennen neuvottelujen aloittamista, ja neuvotteluesityksen sisältö vastaa yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä.

Ilmoitus TE-toimistolle (YTL 48 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §).

Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintasuunnitelma. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, on työnantajan yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen ja heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. (YTL 49 §.)

TE-toimistosta saadun tiedon mukaan yritys on 10.1.2019 ilmoittanut TE-toimistolle yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta sekä toimittanut neuvotteluesityksen. Neuvottelut ovat alkaneet 14.1.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa YTL 48 §:ssä säädettyä.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen sekä toimintaperiaatteet (YTL 49, 50 ja 51 §)

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 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 toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin 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 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...”

Yhteistoimintaneuvottelut tulee YTL 44 § §:n 1 momentin ja 50 §:n mukaan käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 60) on mainittu tästä seuraavasti: ”Näin ollen työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään.”

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen: Yhteistoimintalaki, s. 236) mukaan ”aiottujen toimenpiteiden perusteilla tarkoitetaan niitä syitä, jotka ovat antaneet työnantajalle aiheen harkita neuvotteluissa käsiteltäviä toimenpiteitä. Kysymys on seikoista, joiden vuoksi työnantaja suunnittelee työvoiman vähentämiseen johtavia toimenpiteitä. Työnantajan on toisin sanoen selvítettävä, minkä vuoksi hän pitää jotakin liiketoiminnallista ratkaisua tarpeellisena tai mistä syistä työ on muuten vähentymässä siinä määrin, että työvoiman vähentämiseen aiotaan ryhtyä. Selvityksessä tuodaan esille työn vähentymisen syitä sekä neuvotteluihin johtaneita ja niiden taustalla olevia seikkoja.”

Neuvotteluesityksen mukaan aiottujen toimenpiteiden perusteina on ”taloudelliset, tuotannolliset sekä työnantajan toiminnan uudelleen järjestelystä johtuvat syyt (TSL 7:3 §)”. Neuvottelussa 14.1.2019 käsiteltiin yhteistoimintaneuvottelujen perusteita ja vaikutuksia seuraavasti: ”Työnantaja ehdotti myymäläpäällikön toimenkuvan lakkauttamista tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten. Suunnitelman seurauksena [myymäläpäällikön] työsuhte tultaisiin purkamaan. [Myymäläpäällikölle] tarjotaan irtisanomisajan jälkeen korvaavaa työtä, mikäli sitä sillä hetkellä on tarjolla”.

Neuvotteluesityksessä ja pöytäkirjassa ei ole muita mainintoja toimenpiteiden perusteista ja vaikutuksista.

Pöytäkirjan mukaan seuraava neuvottelu on 28.1.2019, mutta tällaista pöytäkirjaa ei yhteistoiminta-asiamiehelle ole toimitettu eikä esitetty muutakaan selvitystä, että ko. neuvottelua olisi pidetty tai mitä siellä olisi käsitelty. Työnantaja on sen sijaan ilmoittanut yhteistoiminta-asiamiehelle, ettei muita asiakirjoja ole. Henkilön irtisanomisilmoitus on päivätty 29.1.2019.

Neuvotteluissa on käsitelty perusteita yllä mainituin osin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi vastaako perusteiden käsittely yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä, kuuluu tulkintakysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Pöytäkirjan mukaan neuvotteluissa on vaikutuksista käsitelty vain se, että myymäläpäällikkö irtisanotaan. Vaihtoehtoista on käsitelty vain se, että irtisanotulle henkilölle tarjotaan korvaavaa työtä, jos sellaista on irtisanomisajan jälkeen tarjolla. Mahdollisuuksia vähentää työvoiman vähentämisestä aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja ei ole käsitelty lainkaan eikä sitä, miten jäljelle jäävät työt jaetaan ja toiminta uudelleen järjestetään. Työnantajan voidaan siten tältä osin katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 50 §:ssä yhteistoimintaneuvottelujen sisällöllisistä vaatimuksista säädettyä.

Yhteistoimintalain 49 §:n mukaan, jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Neuvottelupöytäkirjoissa, yrityksen selityksissä tai kuulemisessa saaduissa tiedoissa ei ole mainintaa, että yritys olisi esittänyt toimintaperiaatteita yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 49 §:ssä säädettyä, mikäli se ei ole neuvottelujen alkaessa tai tätä ennen toimintaperiaatteita esittänyt.

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

Yhteistoimintaneuvottelut on pöytäkirjojen mukaan aloitettu 14.1.2019. Neuvottelupöytäkirjassa 14.1.2019 on maininta, että seuraava neuvottelu on 28.1.2019, mutta yritys ei ole toimitannut pöytäkirjaa tällaisesta neuvottelusta yhteistoiminta-asiamiehelle eikä esittänyt muutakaan selvitystä, että neuvotteluja olisi pidetty muita kuin se, josta pöytäkirja on toimitettu.

Ensimmäisen ja viimeisen yhteistoimintaneuvottelun välillä ei ole 14 päivää eikä pöytäkirjoissa ole merkintöjä, että neuvotteluajasta olisi sovittu laista poikkeavasti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten rikkonut YTL 51 §:ssä neuvotteluelvoitteesta ajallisesti säädettyä, jos neuvottelut on päätetty 14.1.2019.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaan mahdollisesti tarvittavia muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 16 §:n 6 momenttia, jos tarvittavia muutoksia ei ole käsitelty.

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet ja neuvottelujen kohdentaminen (YTL 46 §)

YTL 46 §:n mukaan työntekijöiden irtisanomista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä 9 §:n 1 momentissa tarkoitettussa yhteisessä kokouksessa. Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken. YTL 7 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä.

Työnantajan selitysten, neuvotteluesityksen ja neuvottelupöytäkirjan mukaan neuvottelut ovat koskeneet vain P-toimipisteen myymäläpäällikköä. Yrityksen selityksen mukaan kauppias itse hoitaa jatkossa kaikki myymäläpäällikön työt. Kuulemisessa esitettyjen tietojen mukaan työnantaja on kuitenkin palaverissa 9.1.2019 ilmoittanut, että koska myymäläpäällikön sairausloma tulee jatkumaan vielä pitkään, kaikki työvuorossa olevat huolehtivat tästä lähtien myös kaupan hyllyjen täyttämisestä, kauppiaan lisäksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa tulee olla osallisina kaikki ne työntekijät, joiden työtehtäviin työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat vaikuttaa.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu organisaatiokaavioita eikä selvitystä siitä, miten myymäläpäällikön tehtävät on jaettu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toimitettujen aineistojen ja selitysten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että organisaatiomuutoksella on ollut vaikutuksia myös muiden työntekijöiden työtehtäviin ja toimenkuviin, kun irtisanotun työntekijän työtehtäviä on siirretty toisille työntekijöille ja organisaatiomuutos on koskenut yrityksen organisaatiota laajemmin kuin ainoastaan yhden työntekijän työtehtäviä, joten yhteistoimintaneuvottelut olisi siten tullut käydä kaikkien niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, joiden työtehtäviin suunnitellulla organisaatiomuutoksella ja tehtävien uudelleen järjestelyllä on voinut olla vaikutuksia.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen kohdentaminen pelkästään myymäläpäällikköön on tosiasiallisesti merkinnyt sitä, että yhden henkilön mahdollinen vähentämistarve on kohdistettu jo neuvotteluesitystä annettaessa myymäläpäällikköön.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja ei ole täyttänyt YTL 46 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan neuvottelujen osapuolista, kun neuvottelut, joiden vaikutukset ovat ulottuneet laajemmalle kuin yhteen työtehtävään, on kohdennettu vain yhteen työntekijään, myymäläpäällikköön. Sen arviointi, mitä työtehtäviä organisaatiomuutoksen aiheuttamat henkilöstövaikutukset ovat koskeneet, kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Saatujen selvitysten mukaan neuvottelujen kohteena ollut myymäläpäällikkö RP ei ole ollut läsnä neuvottelussa. Yrityksen selityksen mukaan RP on kieltäytynyt osallistumasta neuvotteluihin. Sen sijaan kuulemisessa esitettyjen tietojen mukaan RP ei ole missään vaiheessa kieltäytynyt osallistumasta neuvotteluihin. Yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen, eikä voi kuulla henkilökohtaisesti asianosaisia tai muita henkilöitä. Yhteistoiminta-asiamiehen mukaan sen arviointi, onko RP kieltäytynyt neuvotteluista vai ei ja olisiko hänellä ollut mahdollisuus olla edustettuna neuvotteluissa, kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan näyttö- ja tulkintakysymyksenä.

Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52-54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluvelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriaävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.)

Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle työnantajan selvitystä eikä tietoa siitä, milloin, minkä sisältöisenä ja kenelle se olisi työnantajan selvityksen antanut. Yhteistoimintalain 53 §:n mukainen selvitys on annettava neuvottelujen päätyttyä. Ennen neuvotteluja annettuja arviota henkilöstövaikutuksista ei voida pitää yhteistoimintalain mukaisena työnantajan selvityksenä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten tältä osin rikkonut yhteistoimintalaissa säädettyä. Yhteistoimintalain 53 §:n rikkomisesta ei ole säädetty seuraamuksia.

Yrityksen selityksen ja saadun aineiston mukaan neuvotteluja on pidetty vain yksi, 14.1.2019. Ko. yhteistoimintaneuvottelusta on laadittu pöytäkirja, josta käy ilmi neuvottelun ajankohta,

neuvotteluihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset. Neuvottelupöytäkirjan mukaan läsnä ovat olleet työnantajan edustaja SV ja neuvottelujen kohteena oleva myymäläpäällikkö RP. Neuvottelujen kirjaamisesta pöytäkirjassa on mainittu "[Työnantajan edustaja SV] laatii pöytäkirjan, molemmat osallistujat allekirjoittavat". Neuvottelupöytäkirjassa on vain työnantajan edustajan SV:n allekirjoitus. Sekä yrityksen selityksen että kuulemisessa saatujen tietojen mukaan myymäläpäällikkö RP ei ole ollut läsnä neuvottelussa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan joko pöytäkirjan laatiminen tai sen tarkastaminen ei vastaa yhteistoimintalain 54 §:ssä säädettyä.

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 kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 34.519 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 581/2016). 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**