



25.10.2019

Dnro 8/1/2019

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YHTEISTOIMINTALAIN VALVONTA-ASIASSA**

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) 8 luvun säännöksiä marraskuussa 2018 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelujen kohteena oli palvelujohtajan tehtävän lakkauttaminen ja ne johtivat tätä tehtävää hoitaneen työntekijän työsopimuksen päättämiseen.

### **1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset**

Ennen asian ratkaisemista asianosaisille on hallintolain (434/2003) 34 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin annettu tilaisuus lausua siitä mielipiteensä. Selityksissä ja kuulemisissa lausutusta on seuraavassa tuotu esille asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

#### **1.1 Yrityksen selitys**

Liikunta- ja hyvinvointipalveluita tuottava yritys on selityksensä viitannut yhteistoiminta-asiamiehelle 14.6.2019 toimittamaansa, jäljempänä kappaleessa 1.4 yksilöityyn aineistoon. Siitä käy ilmi, että yritys valmisteli syksyllä 2018 organisaatiomuutosta, jossa valmennus- ja fysioterapiapalveluiden johtaminen oli tarkoitus hajauttaa yhdeltä palvelujohtajalta useamman eri henkilön tehtäväksi. Aiemmin palvelujohtaja oli vastannut keskitetysti niin valmennuksen kuin fysioterapian operatiivisesta johtamisesta, myyntitavoitteiden toteutumisesta sekä toiminnan kehittämisestä. Uuteen organisaatioon siirryttäessä palvelujohtajan tehtävä lakkaisi. Operatiivista johtamista varten perustettaisiin valmennukseen ja fysioterapiaan erilliset tuotepäällikön toimet. Myynnillinen vastuu taas siirrettäisiin yrityksen myyntijohtajalle, ja toimitusjohtaja ottaisi hoitaakseen palvelutoiminnan kehittämisen. Suunniteltua muutosta pidettiin tarpeellisena, koska palvelujen keskitetty johtaminen ei ollut osoittautunut toimivaksi eikä yrityksen näkökulmasta kannattavaksi ratkaisuksi. Toimintamallin koettiin myös johtaneen liian kuormittavaan kokonaisvastuuseen.

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi yritys antoi 5.11.2018 kirjallisen neuvotteluesityksen, johon sisältyivät yllä juuri mainitut, suunnitellun muutoksen sisältöä ja perusteita koskevat tiedot, samoin kuin ensimmäisen neuvottelukokouksen aika ja paikka. Koska asiassa oli kysymys palvelujohtajan tehtävän lakkauttamisesta, neuvotteluesitys annettiin tätä tehtävää 1.11.2017 lukien hoitaneelle X:lle. Itse neuvotteluihin osallistui X:n ohella työsuojeluvaltuutettu T. Yritystä niissä taas edustivat silloinen toimitusjohtaja K sekä henkilöstöjohtaja H. Neuvotteluaikaa varattiin enintään 4.12.2018 saakka, ja yrityksen oli joka tapauksessa määrä tehdä päätös uudesta organisaatiosta 5.–7.12.2018 mennessä.

Neuvottelujen aikana 21. ja 26.11.2018 järjestetyissä kokouksissa käytiin läpi suunnitellun organisaatiomuutoksen perusteet ja sisältö. Neuvotteluesityksessä jo mainittujen perusteiden lisäksi ensimmäisessä kokouksessa kiinnitettiin huomiota valmennuspalveluiden vuonna 2018 toteutuneeseen myyntiin, joka toistaiseksi oli ollut runsaat puolitoista miljoonaa euroa pienempi kuin tälle vuodelle budjetoitu myynti ja lähes neljännesmiljoona euroa pienempi kuin vastaavana ajanjaksona vuonna 2017 toteutunut myynti. Yrityksellä oli ollut ja oli yhä syytä odottaa suurempia myyntitulukuja, sillä vasta noin kymmenesosa sen liikunta- ja hyvinvointikeskusten kanta-asiakkaista käytti valmennuspalveluita. Kummassakin kokouksessa selvitettiin vielä yksityiskohtaisemmin sitä, kuinka lakkautettavaksi aiottuun palvelujohtajan toimenkuvaan sisältyneet tehtävät jaettaisiin toimitusjohtajan, myyntijohtajan ja kahden uuden tuotepäällikön kesken. Tarkastelu kohdistui erityisesti tuotepäälliköiden toimenkuviin ja heidän organisatoriseen asemaansa.

X esitti näkemyksensä, ettei palvelujohtajan toimen lakkauttaminen ollut kohtuullista, koska hän oli joutunut hoitamaan sitä vähäisemmin avustajaresurssein kuin edeltäjänsä. Jos palvelujohtajan toimi kuitenkin lakkautettaisiin, tehtävät tulisi X:n mukaan jakaa kahdelle johtajalle tai päällikölle, joista toinen vastaisi kokonaisuudesta ja kehittämisestä, toinen taas operatiivisesta toiminnasta. Toisena vaihtoehtona hän toi esiin mallin, jossa vastuu kahden johtajan tai päällikön kesken jaettaisiin eri toimintojen sijaan alueellisesti.

Jälkimmäisessä neuvottelukokouksessa 26.11.2018 osapuolet totesivat, että ”molemmipuoliset esitykset, vaihtoehdot ja vaikutukset on käyty lävitse”, ja sopivat, että ”yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvoite on täytetty”. Yritys teki organisaatiomuutoksesta 30.11.2018 päivätyn päätöksen, joka sisällöltään vastasi neuvotteluesityksessä 5.11.2018 selostettua. Päätöksellä palvelujohtajan toimi lakkautettiin välittömästi.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 26.7. ja 11.10.2019 kirjallisesti kuulema X on ensiksikin toistanut jo yhteistoimintaneuvotteluissa esittämänsä näkemyksen siitä, että hänen olisi tullut saada jatkaa palvelujohtajana ja että hänelle olisi työtaakan keventämiseksi pitänyt palkata alaiseksi yksi tai useampi palvelupäällikkö. Yritys oli X:n työsuhteen päättymisen jälkeen rekrytoinut uusia työntekijöitä, joiden lukumäärä ja tehtävänimikkeet eivät vastanneet yhteistoimintaneuvotteluissa esillä ollutta suunnitelmaa.

X on myös pitänyt käytyjä yhteistoimintaneuvotteluja keinotekoisina, koska yritys oli tosiasiaassa tehnyt organisaatiomuutosta koskevan päätöksen jo ennen niiden käynnistämistä. Tämän käsityksensä tueksi X on viitannut yhteistoiminta-asiamiehelle toimittamiinsa, lokakuun 2018 aikana lähetettyihin sähköpostiviesteihin, joissa toimitusjohtaja K oli todennut yrityksen päättäneen palvelujohtajan toimen lakkauttamisesta ja tarjonnut X:lle eräitä muita työtehtäviä ja vaihtoehtoisesti työsuhteen päättämissopimusta.

X on lisäksi viitannut K:n 30.11. ja 18.12.2018 lähettämiin sähköpostiviesteihin, joissa oli todettu yrityksen käyneen organisaatiomuutoksesta yhteistoimintalain 6 luvussa tarkoitetut neuvottelut. X:n mukaan palvelujohtajan toimen lakkauttaminen oli kuitenkin merkinnyt työvoiman käytön vähentämistä, jota koskevissa neuvotteluissa tulee noudattaa yhteistoimintalain 8 eikä 6 luvun säännöksiä. Ilmeisesti tämän soveltamisvirheen vuoksi yritys oli jättänyt esittämättä yhteistoimintalain 49 §:ssä edellytetyt toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti olisi irtisanomisajan kuluessa tuettu X:n oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työllistymistä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetulla tavalla.

## 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on 30.8.2019 antamassaan lisäselityksessä huomauttanut, että työnantajalla on oikeus päättää omasta organisaatiostaan ja tehdä siihen kulloinkin tarpeellisina pitämiään muutoksia. Näin ollen X ei voinut pätevästi esittää vaatimuksia esimerkiksi palvelupäälliköiden palkkaamisesta. Osa

X:n työsuhteen päättymisen jälkeisistä rekrytoinneista taas oli tehty toiselle liiketoiminta-alueelle, eivätkä ne siten koskeneet yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olleita valmennus- ja fysioterapia-palveluita. Työsuhteen päättymisen jälkeisillä tapahtumilla ei ylipäänsä voinut olla merkitystä arviotaessa sitä edeltäneiden yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuutta.

Yritys on myös kiistänyt tehneensä päätöstä palvelujohtajan toimen lakkauttamisesta ennen 30.11.2018. Työnantaja voi yrityksen mukaan ratkaista asian alkuperäisen suunnitelmansa mukaisesti, kunhan suunnitelmasta ja sen vaihtoehdoista on ensin yhteistoimintaneuvotteluissa keskusteltu avoimesti ja annettu työntekijän mahdollisuus esittää niistä oma kantansa.

Yrityksen mukaan neuvotteluihin ryhdyttäessä ”on tilanne ollut vielä siinä määrin avoin, ettei työvoiman vähentämisen tarve ole ollut esillä oleva asia, eli tältäkin osin tilanne on elänyt YTL 6 ja 8 lukujen välillä”. Yhteistoimintalain 6 luvun mukaista menettelyä pidettiin asiassa sinänsä mahdollisena, koska yrityksellä ei ennen neuvotteluja eikä niiden aikanakaan ollut tarkoitusta irtisanoa X:ää, vaan ainoastaan muuttaa hänen työtehtäviään. Neuvottelujen jälkeen X:lle tarjottiin yrityksestä useita eri työtehtäviä. X:n työsuhte jouduttiin lopulta ”toteamaan päättyneeksi”, kun hän ei asetettuun määräaikaan 12.12.2018 mennessä ollut suostunut vastaanottamaan mitään näistä tarjotuista muista töistä.

#### **1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytettävissä ollut aineisto**

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu: selvitys yrityksen työntekijämäärästä; X:n 17.10.2017 allekirjoitettu työsopimus; K:n ja X:n välistä sähköpostikirjeenvaihtoa loka-, marras- ja joulukuulta 2018; neuvotteluesitys 5.11.2018; K:n 21. ja 26.11.2018 esittämä kirjallinen neuvotteluaineisto; allekirjoittamattomat kokouspöytäkirjat ja keskustelumuiot 21. ja 26.11.2018; yrityksen päätös organisaatiomuutoksesta 30.11.2018; K:n sähköpostitse lähettämät henkilöstötiedotteet 30.11. ja 18.12.2018; 13.12.2018 päivätty ilmoitus työsuhteen päättymisestä.

## **2 Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto**

### **2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne**

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta.

Valvonta-asiassa annettava yhteistoiminta-asiamiehen lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt näkemykset ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Ks. hallintolain 43–45 ja 48 §, yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 § sekä HE 177/2009, s. 15–16.)

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Lausunto perustuu siksi selityksissä, kuulemisissa tai muuten yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n 1 momentin nojalla yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa muun muassa se, mihin valvontatoimi perustuu.

### **2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde**

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin säännöllisesti vähintään 20.

Yrityksessä käytiin marraskuussa 2018 yhteistoimintaneuvottelut organisaatiomuutoksesta, joka käsitti yhtäältä palvelujohtajan tehtäväkokonaisuuden lakkauttamisen ja toisaalta tähän kokonaisuuteen kuuluneiden tehtävien jakamisen toimitusjohtajalle, talousjohtajalle sekä kahdelle myöhemmin rekrytoitavalle tuotepäällikölle. Henkilöstön puolelta neuvotteluihin osallistuivat palvelujohtajana työskennellyt X sekä yritykseen valittu työsuojeluvaltuutettu T.

Lausunnossa tulee selvitettäväksi yrityksen ja X:n välillä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuus. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin huomauttaa, että organisaatiomuutos vaikutti myös niiden yrityksen palveluksessa olleiden henkilöiden asemaan, joille X:n hoitamia tehtäviä oli tarkoitus siirtää. Mikäli nämä henkilöt olivat työsuhteisia työntekijöitä, heidän olisi kuulunut osallistua muutoksesta käytyihin neuvotteluihin joko henkilökohtaisesti tai yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitetun edustajan välityksellä. Työsuojeluvaltuutetulla ei ole kelpoisuutta toimia tällaisena edustajana silloin, kun yhteistoimintaneuvotteluissa on kysymys muusta kuin työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevasta asiasta.

Yritys on yhteistoiminta-asiamiehelle 30.8.2019 antamassaan lisäselityksessä tuonut esiin, ettei sillä ollut ennen neuvotteluja eikä niiden aikana tarkoitus irtisanoa X:ää ja että X:n työsuhte jouduttiin "toteamaan päättyneeksi" vasta sitten, kun tämä oli kieltäytynyt vastaanottamasta muuta yrityksen tarjoamaa työtä. Koska asiassa ei ollut kysymys työvoiman vähentämistarpeesta, vaan pikemminkin X:n työtehtävien muuttamisesta, yritys on oletanut, että neuvottelut voitiin käydä yhteistoimintalain 8 luvun sijaan lain 6 luvun säännöksiä noudattaen.

Työnantajan on käytävä yhteistoimintalain 6 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin hän päättää työnjohtovaltansa piiriin kuuluvista, yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavista olenaisista muutoksista. Tällaisia voivat yhteistoimintalain 33 §:n mukaan olla esimerkiksi muutokset työtehtävissä tai siirrot tehtävistä toisiin. Mikäli muutos tarkoittaisi poikkeamista työntekijän työsuopimuksessa sovitusta ehdoista, sitä ei voida toteuttaa työnantajan yksipuolisien työnjohtomääräyksin, vaan ainoastaan irtisanomalla kyseinen työsuopimus. Ennen irtisanomista työnantajan tulee käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut siitä riippumatta, onko hänen tarkoituksenaan saattaa työsuopimus päätymään (eli vähentää työvoiman käyttöä) vai ainoastaan muuttaa sen sisältöä (tarjoamalla irtisanomisen jälkeen sopimuksen jatkamista uudistetuin ehdoin).

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun X:n työsuopimuksen toimenkuvaa koskevassa kohdassa on yksilöity sekä tehtävänimike (palvelujohtaja) että siihen kuuluvat pääasialliset työtehtävät. Koska suunniteltu organisaatiomuutos tarkoitti juuri tämän toimenkuvan lakkauttamista, ei muutosta ollut mahdollista toteuttaa kajoamatta X:n työsuopimuksessa nimenomaisesti sovittuihin ehtoihin. Näin ollen neuvottelut käytiin yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan toimenpiteistä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, ja niissä tulivat sovellettaviksi sanotun lain 8 luvun säännökset.

Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten soveltamiseen ei vaikuta se, oliko yrityksellä ollut tarkoitus tarjota X:lle palvelujohtajan tehtävien sijaan muuta työtä. Kieltäytyminen muun työn vastaanottamisesta ei myöskään voi johtaa siihen, että X:n katsottaisiin itse päättäneen työsuopimuksensa. Yritys oli ilmoittanut palvelujohtajan toimen lakkaavan 30.11.2018, mitä voidaan jo yksistään pitää riittävänä osoituksena työsuopimuksen päättämistarkoituksesta ja yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen tarpeellisuudesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan piiriin kuuluu vain yhteistoimintaa koskeva lainsäädäntö. Lausunnossa ei näin ollen voi tulla selvitettäväksi, oliko yrityksellä ollut X:n työsuopimuksen päättämiseen työsuopimuslain (55/2001) 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetty irtisanomisperuste. Toimivallan puuttumisen vuoksi lausunnon ulkopuolelle on niin ikään jätettävä kysymys siitä, oliko organisaatiomuutoksen tekeminen ollut liiketoiminnallisesti mielekästä ja X:n kannalta kohtuullista.

Lausunnossa selvitetään ensin, oliko yritys organisaatiomuutoksesta käydyissä neuvotteluissa täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvun yksittäisiin säännöksiin perustuvat velvoitteensa (kappale 2.3). Tämän jälkeen tarkastellaan kysymystä neuvottelujen oikeasta ajankohdasta (2.4), ja lopuksi selostetaan lyhyesti hyvitystä koskevan yhteistoimintalain 62 §:n sisältö (2.5).

### 2.3 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen

Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (työ- ja elinkeinotoimistolle, 48 §), toimintaperiaatteista (49 §), neuvotteluvelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §). Neuvottelujen yhteydessä on lisäksi tullut tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (16 §).

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa joko neuvotteluesityksen liitteenä tai muuten 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 määrättyvät, sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Jos neuvottelut on tarkoitus käydä yksittäisen työntekijän kanssa, neuvotteluesitys samoin kuin edellä mainitut tiedot osoitetaan asianomaiselle työntekijälle itselleen. Neuvotteluesityksen ohella myös tiedot on annettava kirjallisesti, jos työntekijä niin pyytää. Lisäksi työnantajan tulee toimittaa neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Yritys antoi kutsuksi otsikoidun neuvotteluesityksen X:lle 5.11.2018, ja neuvottelut hänen kanssaan aloitettiin 21.11.2018. Esityksestä kävi ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä se, että niissä oli määrä käsitellä organisaatiomuutosta, joka toteutuessaan lakkauttaisi palvelujohtajan toimenkuvan ja hajauttaisi siihen kuuluneet tehtävät. Lisäksi esityksessä todettiin, ettei keskitetty palvelujohtamisen malli ollut osoittautunut toimivaksi eikä yrityksen näkökulmasta kannattavaksi ja että se oli myös johtanut yhtä henkilöä liiaksi kuormittavaan kokonaisvastuuseen.

Neuvotteluesitykseen ei sisällynyt arviota organisaatiomuutoksen toteuttamisajankohdasta, mutta X sai viimeistään ensimmäisessä neuvottelukokouksessa 21.11.2018 tiedoksi toimitusjohtaja K:n esittelemän aikataulun (otsikoltaan "Miten YT-prosessi etenee"), jonka mukaan yritys tekisi asiaa koskevat päätökset 5.–7.12.2018 mennessä. Arvio oli hyväksyttävää antaa vasta tässä yhteydessä, ellei se ollut aiemmin yrityksen käytettävissä. Mikäli päätöksenteon ajankohta taas oli ollut arvioitavissa jo neuvotteluesitystä laadittaessa tai joka tapauksessa ennen ensimmäistä kokousta, on yrityksen katsottava laiminlyöneen mainitun tiedon oikea-aikaisen antamisen.

Muilta osin yrityksen antama neuvotteluesitys ja siitä ilmenevät tiedot täyttivät epäilyksittä yhteistoimintalain 45 ja 47 §:ssä säädetyt vaatimukset. Jälkimmäisessä lainkohdassa tarkoitettuja tietoja vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä tai määrätymisperusteista ei yhteistoiminta-asiamiehen mielestä ollut nyt tarpeen ilmoittaa erikseen, koska neuvottelujen piirissä ja mahdollisten vähentämistoimenpiteiden kohteena oli ainoastaan X.

Yritys ei ole selvityksissään tuonut esiin, että se olisi toimittanut neuvotteluesityksen tai siitä ilmenevät tiedot työ- ja elinkeinotoimistolle. Koska X:n työsopimuksessa sovittu pääasiallinen työskentelypaikka sijaitsi Vantaan kaupungissa, yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut asiaa suoraan Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolta. 10.10.2019 annetun vastauksen mukaan toimistolle ei ollut saapunut minkäänlaisia tietoja yrityksessä marraskuun 2018 aikana käytäviksi aiotuista yhteistoimintaneuvotteluista. Tämän selvityksen perusteella yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yritys on laiminlyönyt yhteistoimintalain 48 §:ssä säädetyt ilmoitusvelvollisuutensa.

Kun työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, hänen on asiasta käytävien yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetuilla palveluilla. Toimintaperiaatteissa voidaan selvittää esimerkiksi työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä (456/2005) säädettyä työllistymisvapaata, yrityksessä tarjolla olevia uudelleensijoittamis- ja koulutusvaihtoehtoja, saatavilla olevia työvoimapalveluja sekä erilaisia työnhakua helpottavia järjestelyjä.

Asiassa ei ole saatu selvitystä siitä, että yritys olisi neuvottelujen alkaessa tai myöhemminkään niiden aikana esittänyt X:lle toimintaperiaatteet. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuista pöytäkirjoista ja niiden liitteiksi otetuista keskustelumuistioista käy myös ilmi, ettei edellä mainittuja, toimintaperiaatteisiin kuuluvia kysymyksiä ollut ylipäätään käsitelty sen paremmin 21. kuin 26.11.2018 järjestetyssä kokouksessa. Tällä laiminlyönnillä yrityksen on katsottava rikkoneen yhteistoimintalain 49 §:ään perustuvan veloitteensa.

Kun harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmenen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei neuvotteluissa sovita toisin. Tässä tapauksessa neuvotteluja käytiin 21. ja 26.11.2018, eli yhteensä vain kuuden päivän ajanjaksona. Koska jälkimmäisessä kokouksessa kuitenkin oli pöytäkirjan mukaan sovittu, että neuvotteluelvoite oli tullut täytetyksi, voidaan neuvottelujen katsoa keston puolesta täyttäneen yhteistoimintalain 51 §:ssä säädetty vaatimukset.

Itse neuvotteluelvoitteen sisältönä on käsitellä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi: 1) työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 2) toimintaperiaatteita sekä vaihtoehtoja 3) työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yritys oli selostanut suunnitellun organisaatiomuutoksen perusteet ja pääpiirteittäisen sisällön jo neuvotteluesityksessä. Kokouspöytäkirjojen ja keskustelumuistioiden mukaan perusteita täydennettiin neuvottelujen aikana vielä budjetoitua ja toteutunutta palvelumyyntiä koskevilla luvuilla. Toimitusjohtaja K ja henkilöstöjohtaja H esittivät X:lle hahmotelman uusien tuotepäälliköiden työnkuviiksi ja tiedustelivat hänen näkemyksiään sekä näistä työnkuvista että tehtävänjaosta yrityksessä laajemminkin. Kokouksessa 21.11.2018 X teki kaksi työnantajan suunnitelmalle vaihtoehtoista esitystä palvelujohtajan tehtäväkokonaisuuden uudelleenjärjestämiseksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä tämä selvitys osoittaa, että neuvotteluissa on käsitelty yhteistoimintalain 50 §:ssä edellytetyin tavoin yrityksen harkitsemien toimenpiteiden perusteita sekä vaikutuksia työnkuviin ja tehtävänjakoon.

Toisaalta K ja H näyttävät varsinkin keskustelumuistioiden perusteella olleen siinä käsityksessä, että yrityksen neuvotteluelvoite koski ainoastaan suunnitellun muutoksen perusteita ja organisatorisia vaikutuksia. Kun X oli tiedustellut, mitä vaihtoehtoja neuvotteluissa hänen kohdallaan tulisi kysymykseen, H oli todennut, ettei näitä vaihtoehtoja voitu käsitellä ennen kuin yritys oli tehnyt lopullisen päätöksen palvelujohtajan toimen lakkauttamisesta.

Yrityksen edustajien käsitys neuvotteluelvoitteen alasta on ollut virheellinen. Neuvotteluissa olisi tullut käsitellä myös sitä, miten muutos vaikuttaisi X:n asemaan ja millaisia vaihtoehtoja olisi käytettävissä palvelujohtajan toimen lakkauttamisesta X:lle aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Kun neuvotteluissa ei liioin ollut käsitelty toimintaperiaatteita, yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yhteistoimintalain 50 §:ssä säädetty neuvotteluelvoite on muilta kuin toimenpiteiden perusteita ja organisatorisia vaikutuksia koskevilta osiltaan jäänyt täyttämättä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu kaksi kokouspöytäkirjaa, joista kummastakin puuttuvat neuvotteluosapuolten allekirjoitukset. Yhteistoimintalain 54 §:n mukaan lähtökohtana on, että

kaikki neuvotteluihin osallistuneet varmentavat pöytäkirjat allekirjoituksellaan. Yhteistoiminta-asiamiehen suorittamassa kuulemisessa X ei toisaalta ole kiistänyt kirjausten paikkansapitävyyttä. Muun selvityksen puuttuessa voidaan siksi olettaa, että pöytäkirjoista välittyvä oikea kuva käytyjen neuvottelujen kulusta ja sisällöstä.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, hänen tulee yhteistoimintalain 53 §:n mukaan esittää neuvotteluihin osallistuneille työntekijöille ja henkilöstöryhmien edustajille kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harvittavista päätöksistä (ks. myös HE 254/2006, s. 63). X:n on katsottava saaneen tällaisen selvityksen 30.11.2018. Toimitusjohtaja K lähetti hänelle tuona päivänä sähköpostiviestin, jonka liitteenä oli organisaatiomuutoksesta tehty päätös. Päätöksestä kävi ilmi myös sen toimeenpanoajankohta.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on näitä irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tehtävä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (ks. yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentti). Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy ilmi, että tällaisia muutoksia olisi käsitelty nyt arvioitavina olevissa neuvotteluissa.

## 2.4 Neuvottelujen oikea-aikaisuus

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa todetaan, että lain 8 luvun säännökset tulevat sovellettaviksi työnantajan *harkitessa* toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Harkinnalla on lainkohdan esitöiden (HE 254/2006, s. 60) mukaan viitattu tarkoitukseen käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin työnantaja tekee päätöksen mahdollisista työvoiman käytön vähentämiseen johtavista toimenpiteistä. Jotta neuvotteluissa voitaisiin käsitellä asianmukaisesti vaikkapa jonkin toimenkuvan lakkauttamissuunnitelman vaihtoehtoja, on päätös suunnitelman toimeenpanemisesta lykättävä tehtäväksi vasta neuvottelujen jälkeen.

Kuten edellä kappaleessa 2.3 lausutusta on käynyt ilmi, yrityksen ja X:n välisten neuvottelujen kohteena oli nimenomaan palvelujohtajan toimen lakkauttaminen. Asiassa saadun selvityksen perusteella X:ää oli myös kehoitettu tekemään lakkauttamissuunnitelmalle vaihtoehtoisia esityksiä, ja yritys tiedotti tekemästään lakkauttamispäätöksestä vasta 30.11.2018, eli neljä päivää sen jälkeen, kun osapuolet olivat todenneet neuvotteluelvoitteen tulleen täytetyksi.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toisaalta toimitettu sähköpostikirjeenvaihtoa, joka näyttäisi viittaavan siihen, että yritys oli päättänyt palvelujohtajan toimen lakkauttamisesta jo useita viikkoja ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä. Tästä kirjeenvaihdosta voidaan mainita ensiksikin 16.10.2018 lähetetty viesti, johon toimitusjohtaja K oli kirjannut joitakin päiviä aiemmin X:n kanssa käymänsä suullisen keskustelun sisältöä. Viestin perusteella keskustelussa oli ollut esillä paitsi yrityksen tyytymättömyys X:n saavutuksiin palvelujohtajana, myös tämän siirtyminen muihin tehtäviin tai vaihtoehtoisesti työsuhteen päättäminen sopimuksin. Toisessa, X:lle 30.10.2018 lähettämässään viestissä K taas oli muun ohessa todennut, että "(o)lemme päättäneet lopettaa palvelujohtajan tehtävän toistaiseksi".

Mikäli päätös palvelujohtajan toimen lakkauttamisesta oli tehty – kuten juuri selostetuista sähköpostiviesteistä saatettaisiin päätellä – jo lokakuun 2018 aikana, on neuvoteltavan asian katsottava tulleen ratkaistuksi ennen kuin yritys oli edes aloittanut yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten velvoitteidensa täyttämisen. Näin menettelemällä yritys olisi käynyt nyt tutkittavina olevat neuvottelut yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin kannalta liian myöhään. Lakkauttamispäätöksen ajankohdan selvittäminen on kuitenkin viime kädessä näytön arviointia koskeva kysymys, joka ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

## 2.5 Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrätävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle lain 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys. Enimmillään hyvitys voi 4.7.2016 voimaan tulleen valtioneuvoston asetuksen (581/2016) mukaan olla 34 519 euron suuruinen. Suuruutta yksittäistapauksessa 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 määräämättä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täytyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset lausunnon kohteena kulloinkin olevassa yksittäistapauksessa.

Hyvitystä vaativan työntekijän on nostettava kanne yleisessä tuomioistuimessa. Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

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