



DN:o 12/1/2020

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 joulukuusta 2019 tammikuuhun 2020 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelujen aiheena oli muun muassa T-myymän sulkeminen, mikä sittemmin johti ainakin kolmen 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

Yrityksen 18.3.2020 antaman selityksen mukaan sen toimitusjohtaja X, ns. retail-divisioonan johtaja Y ja kehitysjohtaja Z päättivät 28.11.2019 käynnistää yhteistoimintaneuvottelut, joissa käsiteltäisiin L:n kaupungissa sijaitsevan T-myymän mahdollista sulkemista. Myymälän toiminta oli ollut jo pidemmän aikaa tappiollista alhaisen liikevaihdon vuoksi. Jatkamisedellytysten arviointi juuri nyt nähtiin tarpeelliseksi siitä syystä, että myymälätilan määräaikainen vuokrasopimus oli päätymässä 14.8.2020. Neuvottelujen piiriin kuuluisivat myymälän kaikki seitsemän työntekijää, eli myymäläpäällikkö A ja osa-aikaiset myyjät B–G.

T-myymän lisäksi yhteistoimintaneuvottelujen oli määrä koskea H:n kaupungissa sijaitsevaa U-tavarataloa, jonka kannattavuus oli niin ikään heikentynyt ja toimitiloista tehty vuokrasopimus umpeutumassa vuoden 2020 aikana. Yritys arvioi, että neuvottelut johtaisivat T:n ja U:n osalta yhteensä enintään 43 työsopimuksen irtisanomiseen. Kaikkiaan yrityksellä oli neuvottelujen alkaessa noin 710 työsuhteista työntekijää.

Kirjallinen neuvotteluesitys annettiin kaupan työehtosopimuksen perusteella valituille retail-divisioonan pääluottamusmies R:lle sekä varapääluottamusmies J:lle 5.12.2019. Samana päivänä siitä lähetettiin sähköpostitse tieto myös asianomaisille työ- ja elinkeinotoimistoille. Neuvotteluesityksessä ja sen liitteessä selvitettiin harkittavien sulkemispäätösten perusteita sekä annettiin muut yhteistoimintalain 45 ja 47 §:ssä edellytetyt tiedot.

Neuvottelut käytiin yhteensä kolmessa, 11.12.2019 sekä 8.1. ja 31.1.2020 järjestetyssä kokouksessa. Niistä kahteen ensimmäiseen osallistui henkilöstön edustajana pääluottamusmies R. Viimeisessä kokouksessa henkilöstöä edusti R:n seuraajana pääluottamusmiehen

tehtävässä 17.1.2020 aloittanut J. Neuvottelujen alussa yritys myös esitti luonnoksen yhteistoimintalain 49 §:ssä tarkoitetuksi toimintasuunnitelmaksi, ja tähän suunnitelmaan sisältyneitä, työllistymistä edistäviä toimenpiteitä käsiteltiin yksityiskohtaisesti 31.1.2020. Työntekijöiden edustajat pidettiin ajan tasalla sekä T-myyvälää että U-tavarataloa koskevien vuokrasopimusneuvottelujen etenemisestä. Heille selvitettiin muiltakin osin harkittavina olleiden sulkemisten perusteet ja sulkemisista aiheutuvat henkilöstövaikutukset. Neuvotteluissa pidettiin koko niiden kestoajan esillä myös sitä vaihtoehtoa, että T:n ja/tai U:n toiminta jatkuisi vielä kulumassa olleiden vuokrasopimusten umpeuduttua. Viimeisen kokouksen pöytäkirjaan otettiin kaikkien osallistujien allekirjoittama lausuma, jonka mukaan ”tässä ja edellisissä kokouksissa käsitellyt asiat on saatu laillisesti, päätösvaltaisesti ja hyvässä neuvotteluhengessä päätökseen”.

X, Y ja Z päättivät heti yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen 31.1.2020 T-myyvälän sulkemisesta. Samana päivänä julkaistun henkilöstötiedotteen mukaan sulkemisen oli määrä tapahtua 31.7.2020. Koska yksi myymälän seitsemästä työntekijästä oli jo itse irtisanoutunut, yrityksen suorittamien irtisanomistoimenpiteiden kohteeksi ilmoitettiin joutuvan enintään kuusi työntekijää. Irtisanomiset toteutettaisiin kunkin työntekijän irtisanomisaika huomioon ottaen siten, että työsuhteet päättyisivät myymälän toiminnan loppuessa. Selityksen antamiseen 18.3.2020 mennessä yritys oli irtisanonut kolme T-myyvälän työntekijää.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisissa kuulemisissa saamat tiedot

Työntekijät ovat pyytäneet yhteistoimintaneuvottelujen tutkimista siltä osin kuin niissä oli kysymys T-myyvälän sulkemisesta.

Itse neuvottelumenettely 5.12.2019 alkaen oli työntekijöiden mukaan ”hoidettu hyvin”. Heillä on kuitenkin ollut huomautettavaa sekä neuvottelujen ajoittamisesta että myymäläpäällikkö A:n neuvotteluedustuksesta.

Työntekijät ovat ensiksikin olettaneet, että yritys oli tehnyt päätöksen T-myyvälän sulkemisesta mahdollisesti jo vuonna 2017 ja joka tapauksessa ennen kuin nyt arvioitavina olevat yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin.

T-myyvälän vuokrasopimusta oli kesällä 2017 jatkettu vain kahden vuoden määräajaksi, ja pian jatkamisen jälkeen yritys oli perustanut L:n kaupunkiin uuden V-myyvälän. Työntekijöiden mielestä nämä toimenpiteet yhdessä osoittavat, että yrityksen tarkoituksena oli jo tuolloin ollut T-myyvälän korvaaminen V-myyvälällä. Sen vuoksi V-myyvälään avautuneita uusia työpaikkoja olisi ensisijaisesti tullut tarjota T-myyvälän työntekijöille. Näin ei kuitenkaan ollut tapahtunut, vaan rekrytoinnit oli tehty yrityksen muun henkilöstön piiristä ja avoimilta työmarkkinoilta.

Päätös sulkea T-myyvälä käy työntekijöiden mukaan ilmi viimeistään syksyn 2019 tilaushistoriasta. T-myyvälään tilattiin sekä 11.10. että 15.11.2019 tuotteita, jotka olivat kevään 2017 mallistoa ja joita oli sittemmin toimitettu vain lakkautettavien myymälöiden loppuunmyyntikampanjoihin. Lisäksi yritys jätti syksyllä 2019 joko kokonaan tekemättä tai ns. ”pitoon” tilaukset niistä ulkopuolisten tavarantoimittajien merkituotteista, joiden oli tarkoitus tulla T-myyvälän valikoimaan kevääksi 2020.

Kuulemisissa on kiinnitetty huomiota myös siihen, kenellä oli kelpoisuus myymäläpäällikkö A:n edustamiseen. Toisin kuin yritys selityksessään 18.3.2020, työntekijät eivät ole pitäneet selvänä, että myyjien valitsema luottamusmies voi edustaa myymäläpäälliköitä (edes) silloin, kun näiltä puuttuu oma luottamusmies tai muu yhteistoimintaedustaja. Jos myymäläpäälliköille ei ollut saatu toimivaltaista edustajaa, A olisi työntekijöiden mielestä tullut kutsua neuvotteluihin henkilökohtaisesti.

1.3 Yrityksen lisäselitykset

Yritys on 5.5. ja 17.6.2020 antamissaan lisäselityksissä vastannut edellä kohdassa 1.2 referoituihin, yhteistoimintaneuvottelujen ajoittamista koskeviin huomautuksiin.

T-myymän vuokrasopimus oli yrityksen mukaan voimassa 15.8.2017–14.8.2020. Sopimuskausi oli siten kolme eikä kaksi vuotta, niin kuin työntekijät olivat kuulemisessaan väittäneet. Tähän määräaikaehdoton ei yrityksen mielestä liittynyt mitään erityispiirteitä. Myös aiempi T-myymän vuokrasopimus oli ollut määräaikainen, ja myymälöiden vuokrasopimukset ylipäänsä solmittiin määräaikaisiksi lähes poikkeuksetta. Kolme vuotta taas oli alan vuokrasopimuksissa tyypillinen sopimuskauden pituus. Vaikka sopimus oli ehdoiltaan edullinen, se olisi jätetty uusimatta, jos yrityksessä olisi kesällä 2017 ajateltu, ettei T-myymän toimintaa saada kannattavaksi.

Kun uusi V-myymä avattiin 1.4.2018, oli T-myymän vuokrasopimuskautta jäljellä vielä yli kaksi vuotta. Tarkoituksena oli ylläpitää L:n kaupungissa kahta myymälää, joten yrityksen ei ollut perusteltua hankkia V-myymälään tarvittavia työntekijöitä henkilöstösiirtoina T-myymästä. Haku kohdennettiin yrityksessä noudatetun käytännön mukaisesti niille paikkakunnille, joilla oli aiemmin suljettu samaan ketjuun T:n ja V:n kanssa kuuluneita myymälöitä.

T-myymälään 11.10. ja 15.11.2019 tilatut tuotteet olivat yrityksen mukaan edellisten sesonkien mallistoa, ja niitä oli vuoden 2019 aikana toimitettu kaikkiin muihinkin sen myymälöihin. Kysymys ei siten ollut vain lakkautettavien myymälöiden loppuunmyyntitavarasta. Kevään 2020 mallistoa koskevat tilaukset yritys taas oli lykännyt T-myymän osalta odottamaan käynnissä olleiden yhteistoiminta- ja vuokrasopimusneuvottelujen tuloksia. Jos T-myymän toiminta olisi jatkunut, näitä uusia tuotteita olisi pystytty toimittamaan myös sinne. Viime kädessä toimitukset olisi hoidettu tavarasiirtoina yrityksen muista myymälöistä.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä seuraavat asiakirjat: yritykselle esitetyt luottamustehtävällöimötukset 31.10.2019 ja 17.1.2020 alkaneista pääluottamusmiesten toimikausista; vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020 ja kaupan alan luottamusmiessopimus; neuvotteluesitys 5.12.2019 liitteineen ja vastaanottokuittauksineen; työ- ja elinkeinotoimistoille 5.12.2019 lähetetty ilmoitus; toimintasuunnitelma työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi; allekirjoitetut pöytäkirjat 11.12.2019 sekä 8.1. ja 31.1.2020 järjestetyistä neuvottelukokouksista; henkilöstötiedote 31.1.2020; kolmen työntekijän 14.2.2020 päivätyt irtisanomisilmoitukset.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytössään sähköpostikirjeenvaihtoa, erinäisiä tilauslistoja sekä niistä otettuja valokuvia.

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-asiaissa 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. Lausunnon ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä,

onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomislle työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamenettelyistä 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 työsuhhteissa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Yritys on itse ilmoittanut, että sillä oli joulukuussa 2019 palveluksessaan noin 710 työntekijää. Näin ollen yritys kuului yhteistoimintalain soveltamispiiriin ja oli velvollinen noudattamaan lain säännöksiä myös T-myyvälän ja U-tavaratalon sulkemisesta käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Tässä yhteistoiminta-asiamiehen lausunnossa tulee selvitettäväksi, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyt velvoitteensa ennen kuin se teki päätöksen T-myyvälän sulkemisesta ja ryhtyi sulkemisen perusteella irtisanomaan myymälässä työskennelleitä työntekijöitä.

Lausunnossa tarkastellaan aluksi työntekijöiden kuulemisissa esille otettuja kysymyksiä yhteistoimintaneuvottelujen ajankohdasta (2.3) ja myymäläpäällikkö A:n edustamisesta (2.4). Tämän jälkeen otetaan kantaa muiden yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattamiseen (2.5). Lopuksi selostetaan lyhyesti säännösten rikkomiseen liittyvän hyvitysseuraamuksen sisältö (2.6).

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen ajankohta

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 työvoiman käytön vähentämiseen johtavista toimenpiteistä – esimerkiksi jonkin liiketoimintayksikön lakkauttamisesta. Tätä on edellyttänyt myös korkein oikeus vuoden 1978 yhteistoimintalaista (725/1978) antamissaan ennakkopäätöksissä KKO 2009:72, 2010:8 ja 2010:20.

Neuvottelujen ajankohtaa koskeva vaatimus käy lisäksi ilmi yhteistoimintalain 50 §:stä. Säännöksen mukaan neuvotteluissa tulee – muun ohella – käsitellä työnantajan harkitsevien toimenpiteiden vaihtoehtoja näistä toimenpiteistä aiheutuvien henkilöstövaikutusten rajoittamiseksi ja lieventämiseksi. Jotta vaihtoehtojen esittäminen ja käsitteleminen olisi mielekäästä, on edellytettävä, että niillä voidaan vielä vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon. Ratkaisevaa ei tästä näkökulmasta katsoen ole se, onko työnantaja tehnyt asiasta muodollisen päätöksen. Ennenaikaisesta päätöksenteosta on kysymys myös silloin, kun työnantaja on jo edennyt valmistelutoimissaan niin pitkälle, että hänen suunnitelmansa toteuttamisesta on tullut neuvoteltavan asian ainoa mahdollinen ratkaisu.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemat työntekijät ovat olleet siinä käsityksessä, että päätös T-myyvälän sulkemisesta oli tehty ennen kuin yritys käynnisti joulukuussa 2019 asiaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Tätä käsitystä on perusteltu vuosien 2017–18 tapahtumilla, jolloin yritys oli ensin jatkanut T-myyvälän vuokrasopimusta lyhyeksi määräajaksi ja avannut sitten saman kaupungin alueelle uuden V-myyvälän. Loka-marraskuussa 2019 T-myyvälään tilattiin lisäksi tuotteita, joita oli työntekijöiden mukaan ollut aiemmin tarjolla vain lakkautettavien myymälöiden loppuunmyynneissä. Toisaalta T-myyvälään oli samaan aikaan jätetty tilaamatta kevään 2020 malliston tuotteita.

Yritys on puolestaan todennut, ettei T-myyvälän sulkemista ollut suunniteltu sen paremmin vuokrasopimusta uusittaessa kuin V-myyvälää perustettaessa. Asiaa ryhdyttiin selvittämään vasta marraskuussa 2019, kun sovittua vuokra-aikaa oli jäljellä alle vuosi eikä myymälän toimintaa ollut saatu kannattavaksi. Myöskään työntekijöiden viittaama tilaushistoria ei yrityksen mukaan liittynyt nyt arvioitavina oleviin yhteistoimintaneuvotteluihin. Kevään 2017 mallistoon kuuluneita tuotteita toimitettiin vuoden 2019 aikana yrityksen kaikkiin myymälöihin, joten ne eivät olleet vain lakkautettavien myymälöiden loppuunmyyntitavaraa. Kevään 2020 malliston tilaukset yritys taas oli lykännyt odottamaan sekä yhteistoiminta- että vuokrasopimusneuvottelujen tuloksia. Tarvittaessa näitä uusia tuotteita olisi saatu myös T-myyvälään; esimerkiksi tavarasiirtoina muista myymälöistä. Sulkemispäätöksen yritys on kertonut tehneensä yhteistoimintaneuvottelujen viimeisen kokouksen jälkeen 31.1.2020.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, etteivät työntekijöiden esille ottamat tapahtumat olleet siinä estäneet T-myyvälän toiminnan jatkamista myös kulumassa olleen vuokrasopimuskauden jälkeen. Myymälän sulkeminen ei siten ollut ainakaan näiden tapahtumien vuoksi jäänyt neuvoteltavan asian ainoaksi mahdolliseksi ratkaisuvaihtoehdoksi.

Toinen kysymys on, voidaanko yllä kuvatuista tapahtumista päätellä, että yritys oli tosiasiallisesti tehnyt sulkemispäätöksen ennen yhteistoimintaneuvottelujen käymistä. Työntekijöillä on ollut tällainen käsitys, kun taas yrityksen mukaan tapahtumat eivät ennakoineet T-myyvälän sulkemista (tuotetilaukset) tai liittyneet ylipäänsä sen tulevaisuutta koskevaan päätöksentekoon (vuokrasopimuksen määräaikaisuus ja L-myyvälän perustaminen).

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kysymykseen ei ole mahdollista vastata hänen käytössään olleen ja edellä kohdassa 1.4 yksilöidyn aineiston perusteella. Työntekijät ja yritys ovat olleet erimielisiä muun muassa siitä, mihin myymälöihin tiettyjä tuotteita oli tilattu ja mikä vaikutus tilausten tekemisellä tai vastaavasti niiden lykkäämisellä oli ollut asianomaisen myymälän statukseen. Tällaisten tosiseikkoja ja niiden merkitystä koskevien erimielisyyksien selvittäminen edellyttää näytön arviointia, mikä ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei liioin kuulu sen selvittäminen, oliko yrityksellä ollut työ sopimuslain 2 luvun 5 §:ään tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota V-myyvälän uusia työpaikkoja T-myyvälässä työskennelleille osa-aikaisille myyjille.

2.4 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettut neuvottelut käydään pääsäännön mukaan 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 §). Työnantajan on toisaalta neuvoteltava suoraan asianomaisten työntekijöiden kanssa aina silloin, kun henkilöstöryhmällä ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettua edustajaa (YTL 8 §:n 4 momentti).

Henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana toimii työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies (YTL 8 §:n 1 momentti). Jos tällaisia työehtosopimuksia on useita, kunkin sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät valitsevat oman luottamusmiehensä, ja nämä yhdessä edustavat kyseistä henkilöstöryhmää (ks. HE 254/2006, s. 43–44).

Lähtökohtana on, että työehtosopimuksen soveltamisala määrittää luottamusmiehen toimivallan rajat myös yhteistoimintalain mukaan käsiteltävissä asioissa. Yksittäinen luottamusmies ei näin ollen voi ilman eri valtuutusta tai vastaavaa perustetta edustaa toisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä, vaikka hän ja mainitut työntekijät olisivat yhteistoimintalain näkökulmasta samaa henkilöstöryhmää.

Nyt arvioitavina oleviin neuvotteluihin osallistuivat henkilöstön puolelta ainoastaan pääluottamusmies R (16.1.2020 saakka) ja hänen seuraajansa J (17.1.2020 alkaen). Kumpikin oli valittu tehtävänsä kaupan työehtosopimuksen perusteella, joten he olivat kelpoisia edustamaan ainakin niitä kuutta myyjää B–G, joiden työsuhteissa yritys oli sidottu tähän työehtosopimukseen.

Yritys on selityksessään 18.3.2020 katsonut, että R:n ja J:n edustusvalta ulottui myyjien ohella myös myymäläpäällikkö A:han, jonka työsuhteessa tuli sovellettavaksi vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus. Yrityksen mielestä R ja J olivat ”edustaneet asemansa nojalla koko (myymälän) henkilöstöä”, sillä myymäläpäälliköt ja muut esimiehet eivät olleet käyttäneet juuri mainittuun työehtosopimukseen perustuvaa oikeuttaan valita oma luottamusmies.

Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä neuvottelujen aikaan voimassa olleen vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimuksen (1.2.2018–31.1.2020). Sen solmineet yhdistykset olivat osapuolina myös kaupan työehtosopimuksessa, ja yritys oli asianomaisen työnantaja-liiton jäsenenä sidottu molempiin sopimuksiin. Yhteisistä osapuolista huolimatta kysymys oli kahdesta eri työehtosopimuksesta. Kaupan sopimuksessa tarkoitetuilla luottamusmiehillä ei siten lähtökohtaisesti ollut sellaista ”asemaa”, jonka nojalla he olisivat voineet edustaa yhteistoimintaneuvotteluissa myös esimiesten sopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä.

Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimuksen 7 §:n 6 kohdan mukaan esimiehillä oli oikeus valita keskuudestaan luottamusmies. Saman pykälän 4 kohdan perusteella tämän sopimuksen osana tulivat toisaalta noudatettaviksi kaupan työehtosopimuksen 25 §:ssä mainitut sopimukset, joihin kuului myös erityinen luottamusmiessopimus. Luottamusmiessopimuksen 3 §:n 5 kohtaan taas sisältyi muun ohessa seuraava määräys:

”Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen luottamusmiestä, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottamusmies. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää luottamusmiesvaaleissa.”

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että R:n ja J:n kelpoisuus edustaa A:ta oli saattanut perustua juuri lainattuun luottamusmiessopimuksen määräykseen. Asian ratkaiseminen edellyttää kuitenkin paitsi työehtosopimuksen tulkintaa (syntyykö edustusvalta vain sellaiselle luottamusmiehelle, jonka valintaan esimiehet ovat saaneet osallistua), myös tosiseikkoja koskevan näytön arviointia (oliko yrityksen myymäläpäälliköillä ja muilla esimiehillä ollut tällainen osallistumisoikeus).

Työehtosopimuksen tulkinta ja näytön arviointi eivät kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan. Kysymys R:n ja J:n edustusvallan ulottuvuudesta on käsiteltävä vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimuksessa sovitussa neuvottelujärjestyksessä. Jos osapuolet jäävät neuvotteluissaan erimielisiksi, he voivat saattaa asian vahvistuskanteella työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Mikäli katsottaisiin, ettei R:llä ja J:llä ollut luottamusmiesasemansa perusteella kelpoisuutta A:n edustamiseen, oli yhteistoimintaneuvottelut tullut käydä suoraan A:n tai hänen nimenomaisesti valtuuttamansa edustajan kanssa. A ei kuitenkaan ollut osallistunut neuvotteluihin henkilökohtaisesti, eikä hänen ole edes väitetty valtuuttaneen R:ää ja J:tä edustajikseen. Näin ollen yritys olisi A:n osalta jättänyt täyttämättä yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen.

2.5 Yhteistoimintalain 8 luvun säännösten noudattaminen

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

Yhteistoiminta-asiamies on edellä kiinnittänyt huomiota neuvottelujen ja sulkemispäätöksen väliseen ajalliseen suhteeseen sekä myymäläpäällikkö A:n edustamiseen. Näitä lausunnon kohdissa 2.3 ja 2.4 esitettyjä varauksia lukuun ottamatta yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvottelut T-myymlän sulkemisesta käytiin ja dokumentoitiin yhteistoimintalain 45–54 §:n säännöksiä noudattaen.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on näitä irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tehtävä 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.

2.6 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 yhteistoimintaelvoitteen 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.

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

Hyvityksen vaatiminen on irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteen kohteeksi joutuneen työntekijän asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse. Jos asiassa ei päästä sovintoon, työntekijä voi saattaa sen yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava 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.

2.7 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