



DN:o 26/1/2020

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 neuvottelumenettelysääntelyä 7.1.2020 annetulla neuvotteluesityksellä käynnistetyissä neuvotteluissa.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

1.1 Yrityksen selitys

Yritys on antanut selityksen 8.6.2020. Yrityksen selityksen mukaan päätös suunnitelmasta yhteistoimintaneuvotteluja koskien tehtiin yrityksen kansainvälisessä C-johtoryhmässä joulukuussa 2019 MZ:n toimiessa puheenjohtajana. Uudelleenorganisoimispäätös on koskenut kaikkia konsernin maita (6 maata). Vähennyssuunnitelmaan päädyttiin kahdessa maassa. Päätöstä ei ole dokumentoitu kirjallisesti.

Vähennyksistä on päättänyt C-yksikön johtaja MZ. Yritys ei irtisanonut, osa-aikaistanut tai lomauttanut ko. yhteistoimintaneuvottelujen perusteella yhtään henkilöä. Kolmen työntekijän työsuhteen ehtoja muutettiin.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuultavien mukaan on erikoista, että työnantaja määrittelee nykyään myös sen, että ne, jotka eivät kuulu kumpaankaan henkilöstöryhmään ja joihin ei sovelleta työehtosopimuksia (IPE-läiset), voivat työnantajan mukaan valtuuttaa henkilön edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluihin. Tämä ihan ok, eikä tässä ole epäselvää, koska heillä ei ole valittua edustajaa, mutta työnantajan ohjeistuksessa on mainittu *kuka* heitä voi edustaa: "We recommend these employees to authorize a person to represent them in the negotiations (e.g. the shop steward for senior salaried personnel)". Moni IPEläinen on valtuuttanut myös toimihenkilöiden luottamusmiehen edustamaan itseään, mutta työnantaja esittää/ ohjaa henkilöitä, että heidän

edustaja olisi ylempien luottamusmies. Tässä työnantaja tuo selvästi esille että suosii toista henkilöstöryhmää edustajaksi neuvotteluihin. Lisäksi, jos joku IPEläinen on neuvotteluissa mukana edustamassa itseään, ei työnantaja kerro läsnäolijoita, pöytäkirjoissakaan.

Kuulemisessa esitetään myös epäily, että päätös neuvotteluiden aloittamisesta on tehty jo paljon aiemmin kuin joulukuussa 2019. Ihmetyttää myös, miksi päätöksestä ei löytyisi dokumentoitua materiaalia. Yleensä nämä päätökset käsitellään myös yhtiön hallituksessa. Asiasta olisi tullut informoida ja konsultoida myös Suomen ja mahdollisesti muiden maiden EWC edustajia (koska vaikutukset kohdistuivat laajemmalle) ennen yt-neuvotteluiden aloittamista, mutta näin ei tapahdu koskaan.

Neuvotteluesityksen mukaan lakkaavia tehtäviä olisi maksimissaan 25. Näihin ei kuulemisen mukaan löydetty mitään ratkaisua/ helpotusta tai lieventävää seikkaa neuvotteluiden aikana tai seurauksena. Eikä työnantajalla kyllä ollutkaan halua löytää mitään ratkaisua näihin. Kaikki mitä luottamusmiehet esittivät siltä osin kuin se oli mahdollista (tietojen puutteellisuuden takia), torpattiin. Jos henkilö on sijoittunut talon sisälle uusiin tehtäviin (kuten kolmen henkilön osalta oli), ei poistumaa siltä osin ole.

Kuultavien mukaan luottamusmiehet eivät pysty esittämään työnantajalle vaihtoehtoista ratkaisua tai esitystä, jos he eivät tiedä, keitä suunnitelmat koskee. Osalla henkilöitä on sosio-ekonomisia syitä, joita ei voida käsitellä, kun emme voi neuvottelussa puhua keneen tehtävän lakkaaminen kohdistuu. Vähennysjärjestystä ei pysty valvomaan, koska emme tiedä keneen vähennykset kohdistuvat.

AK:lle ja JM:lle on tarjottu työnantajan selvityksen mukaan sähköpostitse uutta tehtävää, jotka molemmat ottivat tehtävän vastaan. Luottamusmiesten muistin mukaan, neuvotteluissa ei kerrottu, keille tehtäviä tarjotaan, silloin oltaisiin puhuttu taas nimillä. Tällöinkin työnantaja on tiennyt asioista, joita on pimittänyt luottamusmiehiltä neuvotteluiden kuluessa. YT-asiamiehen ohjeistus siitä, että nimiä ei tarvitse kertoa (lakkaavien tehtävien osalta) vaikeuttaa toimintaa huomattavasti. Nimillä puhumista ei ole laissa kielletty, jonka voisi myös kertoa mainita ohjeistuksessa. Selvää on edelleen se, että neuvotteluissa puhutaan suunnitelmasta, ei vielä päätöksestä.

Kuultavat tuovat esiin myös yhteistoiminta-asiamiehen antaman ohjeistuksen siitä, että yhteistoiminnassa kielen ja materiaalien pitäisi olla Suomessa suomi tai ruotsi. Tästä on viety viestiä työnantajalle vasta kesällä 2020 ohjeistuksen saamisen jälkeen. Työnantaja vetoaa heidän työmääräänsä, koska muissa maissa pitäisi viestiä asiat myös englannin kielellä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 26.11.2020 saapuneen lisäselityksen mukaan yrityksessä sovelletaan ICT-alan työehtosopimusta työntekijöille ja ICT-alan työehtosopimusta ylemmille toimihenkilöille. Kummassakaan työehtosopimuksessa ei ole poikettu YTL 8 luvun säännöksistä. Neuvottelujen piirissä olevista työntekijöistä 21 on ollut työehtosopimusten "ulkopuolisia". Näiden 21 työntekijän joukkoon kuului myös johtoon kuuluvia henkilöitä.

Neuvotteluesityksestä on tiedotettu, ja se on käyty läpi neuvottelujen piiriin kuuluvien työntekijöiden ja johtajien kanssa 7.1.2020 pidetyssä neuvotteluesityksen antamistilaisuudessa, johon em. työntekijät ja johtajat oli kutsuttu sähköpostitse tehdyllä kalenterivarauksella. Lisäksi neuvotteluesitys toimitettiin kaikille neuvottelujen piiriin kuuluville henkilöille sähköpostitse samana päivänä, heti neuvotteluesityksen antamistilaisuuden jälkeen.

Neuvottelujen aikana kukaan ko. työntekijöistä ei ollut pidemmällä vapaalla. Ainoastaan yksi työntekijä piti yhden viikon lomarahavapaata, yksi yhden lomarahavapaapäivän ja kolme päivää vuosilomaa ja yhdellä työntekijällä oli yksi vuosilomapäivä.

Yrityksen lisäselityksen mukaan se on toimittanut seuraavat tiedot ennen neuvotteluja:

- Kuvaus ehdotetuista muutoksista ja ehdotetun muutoksen kohteena olevista yksiköistä sekä ehdotus käynnistyvän neuvottelun aikatauluksi;
- Toimintasuunnitelmaehdotus työntekijöiden uudelleensijoittumisen tukemiseksi;
- Henkilölistaukset esitetyn muutoksen kohteena olevien yksiköiden työntekijöistä TES-ryhmän mukaisesti ryhmää neuvotteluissa edustaville luottamusmiehillä; ja
- Henkilölistaukset esitetyn muutoksen kohteena olevien yksiköiden TES:n ulkopuolisista työntekijöistä ko. työntekijöiltä valtuutuksen saaneille luottamusmiehillä.

Kuusi henkilöä on ottanut ns. lähtöpaketin.

Neuvotteluiden aikana neuvottelujen piirissä olleille on toimitettu viikoittain tieto kaikista avoimista tehtävistä yhtiön vakiintuneesti noudattaman prosessin mukaisesti (ns. redy-prosessi koskien neuvotteluiden piirissä olevia, uudelleensijoitettavia ja takaisinotettavia työntekijöitä).

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan luottamusmiehillä ei tainnut olla neuvottelupöydässä lainkaan tietoa siitä, keitä työehtosopimuksen piiriin kuulumattomat työntekijät ovat, ellei henkilö itse ole ollut paikalla edustamassa itseään. Näitä henkilöitä ei kirjattu pöytäkirjoihin paikalla olleiksi, vaikka joskus jotkut olivatkin. Jälleen, luottamusmiehet eivät pystyneet luomaan kokonaiskuvaa neuvotteluista, ja/ tai sen vaikutuksista tältäkään osin.

Luottamusmiehillä ei ole tietoa myöskään siitä, että neuvotteluesitys olisi toimitettu henkilöstölle. Luottamusmiehet ovat vastaanottaneet neuvotteluesityksen ja olleet paikalla edustamassa henkilöstöä. Henkilöstö ei ole ollut paikalla kuulemassa neuvotteluesityksestä 7.1.2020. Neuvotteluesitystä ei ole koskaan aiemmin toimitettu henkilöstölle. Intrassa on luottamusmiesten muistikuvien mukaan lyhyesti tiedotettu neuvotteluiden alkamisesta, kuten yleensä muitakin yt-neuvotteluita koskien.

Työnantaja on kuultavien mukaan toimittanut lisäselityksessä listaamansa tiedot ensimmäiseen neuvotteluun muutaman päivä ennen neuvotteluiden alkua, 9. tammikuuta. Tietoja ei ole annettu neuvotteluesityksen yhteydessä.

Kuulemisessa kysytään, ovatko kaikki TES:n "ulkopuoliset" valtuuttaneet luottamusmiehen? Jos ei ole, kuka heitä edustaa neuvotteluissa? Ilmeisesti itseään edustavaa TES:n ulkopuolista henkilöä ei kutsuta mukaan neuvotteluun, mikäli asia ei koske häntä, tai hänen yksikköään kyseisessä kokouksessa. Mutta, miten henkilö pystyy tällöin mitenkään hahmottamaan asiasta yhtään mitään, jos ei tiedä perusteita tai vaikutuksia tai esitystä tulevasta muutoksesta? Ovathan luottamusmiehetkin neuvotteluissa joka kokouksessa paikalla. Neuvotteluiden kokonaisuutta ei ole neuvottelevilla luottamusmiehilläkään täysin tiedossa, vaikka yt-laki näin velvoittaa. Lisäksi työnantaja ohjaa TES:n ulkopuolisia valtuuttamaan itselleen ainoastaan toisesta henkilöstöryhmästä edustajan itselleen, vaikka henkilö voi itse asian päättää.

Kuulemisen mukaan tehtäviä lakkasi 22. Luottamusmiehet eivät tiedä tänä päivänäkään, moniko on työllistynyt uudelleen talon sisällä tai irtisanottu työnantajan toimesta. Työnantaja taisi tosin edellisessä vastineessa kertoa, että ketään ei ole irtisanottu. Luottamusmiehillä työnantaja ei ole kertonut asiasta. Aikaisemmin oli tapana järjestää ns. seurantapalaveri, jossa käytiin läpi avoimesti yt-neuvotteluiden vaikutukset. Tällaista ei ole enää järjestetty GDPR:n vedoten. Tämä hankaloittaa yhteistoimintaa.

C-liiketoimintayksikössä tehty uudelleenorganisointi on kuultavien mukaan ollut jatkumoa toimintojen yleiselle kehittämiselle. Siitä tai uudelleenorganisoinnista ei ole tehty erillistä kirjallista päätöstä. Toimenpiteistä on päätetty vasta neuvottelujen jälkeen. Ei ole uskottavaa, ettei asiasta olisi tehty kirjallista päätöstä.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut listauksen yrityksen luottamushenkilöistä vastuorganisaatioineen, neuvotteluesityksen, neuvottelupöytäkirjat aineistoineen, työvoimaviranomaisille tehdyt ilmoituksen, työnantajan selvityksen, muut työnantajan antamat tiedot, toimintasuunnitelman, tiedot tehdyistä työsopimusten muutoksista, listauksen ns. irtisanomispaketin ottaneista henkilöistä sekä organisaatiokaaviot.

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-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Edellä mainittua lakia koskevan hallituksen esityksen mukaan 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. (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. tasapuolisen kohtelun tai mahdollisen syrjinnän arviointi. Yhteistoiminta-asiamies ei liioin voi ottaa kantaa työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkintaan, ei edes siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja sen piiriin kuuluvista asioista.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §).

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa tammi-helmikuussa 2020 käydyissä neuvotteluissa.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 §) ja neuvottelujen kohdentaminen

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

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen työntekijät jakautuvat

- toimihenkilöihin (ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille),

- ylempiin toimihenkilöihin (ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille) sekä
- työntekijöihin, joihin ei sovelleta työehtosopimusta.

Neuvottelut ovat koskeneet yrityksen C-yksikköä. Saadun selvityksen mukaan yksikössä työskentelee työntekijöitä kaikista em. henkilöstöryhmistä. Suomen yrityksen osalta C-yksikkö muodostaa maaliiketoiminnasta täysin erillisen liiketoiminnan, jota johtaa MZ:lle raportoitava kansainvälinen johtoryhmä.

Neuvottelut on pöytäkirjojen mukaan käyty henkilöstöryhmien edustajien JK:n, EP:n, TJ:n, OS:n ja PR:n kanssa. Neuvottelupöytäkirjan mukaan kolme ensin mainittua (JK, EP ja TJ) ovat edustaneet toimihenkilöitä, OS ja PR ylempiä toimihenkilöitä.

Ensimmäisen pöytäkirjan liitteessä on mainittu neuvottelujen osapuolista henkilöstöryhmien edustajien osalta seuraavaa:

"Participants in the negotiations:

- *Representative for salaried employees: [JK, EP, TJ]*
- *Representative for senior salaried employees (and xx employees outside of collective bargaining agreements): [OS, PR]*
- *Employees outside of collective bargaining agreements."*

Hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 44) mukaan yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 60) mukaan luottamusmies edustaa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

Saadun selvityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä on ollut myös työntekijöitä (21 työntekijää), jotka eivät kuulu työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin ja joiden työsuhteisiin työnantaja ei siten sovelleta niiden työehtosopimusten määräyksiä, joiden nojalla luottamusmiehet on valittu. Näin ollen luottamusmiehet eivät ole luottamusmiesasemansa nojalla edustaneet työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole myöskään esitetty selvitystä, että työehtosopimusten piiriin kuulumattomat työntekijät olisivat valinneet keskuudestaan edustajan, joten he ovat edustaneet neuvotteluissa itse itseään.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 8 ja 46 §:issä neuvotteluosapuolista säädettyä työehtosopimusten soveltamisalan piiriin kuuluvien toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta.

Neuvottelupöytäkirjoista tai yrityksen selityksestä ei käy ilmi, että työehtosopimuksen soveltamisalaan kuulumattomat työntekijät olisivat osallistuneet neuvotteluihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on heidän osaltaan laiminlyönyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteensa, jos henkilöt eivät ole neuvotteluihin osallistuneet.

2.3.2 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 tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 7.1.2020. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika 13.1.2020 klo 10 sekä -paikka. Neuvotteluesityksestä tai sen liitteestä käy ilmi suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, alustava arvio toteutettavien toimenpiteiden määrästä, periaatteet toimenpiteiden kohdentamisjärjestyksestä sekä arvio neuvotteluajasta sekä toimenpiteiden toteuttamisajankohdasta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 45 ja 47 §:ssä säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole kuitenkaan toimitettu selvitystä, onko neuvotteluesitys toimitettu ja jos, niin milloin, myös niille työntekijöille, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, joten tältä osin yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa yrityksen menettelyn lainmukaisuuteen, vaan asia kuuluu näyttökysymyksensä tuomioistuimen toimivaltaan.

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

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintasuunnitelma (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää.

Yritys on 9.1.2020 lähettänyt neuvotteluesityksen sähköpostiviestin liitteenä TE-toimistolle ja neuvottelut ovat alkaneet 13.1.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa 13.1.2020 on esitetty ja käsitelty toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi mm. suunniteltu aikataulu, menettelytavat, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet, miten työnantaja aikoo tukea irtisanottavien omaehtoista työllistymistä ja koulutukseen hakeutumista. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 49 §:ssä toimintasuunnitelmasta säädettyä.

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 ja toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin 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 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 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...”

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa 13.1.2020 on pöytäkirjan mukaan käsitelty toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia (kohta 8 ja pöytäkirjan liite 2; ”*In order to be more efficient and stay relevant to our customer, [company] needs to find ways to increase the revenues while also have costs control. -- new ways of working, scale and synergies ---*” Pöytäkirjan liitteessä on myös mainittu myös mm. suunnitellut muutokset, päällekkäisyyksien karsiminen ja vähennystarpeet. Vaikutusten käsittelyä on jatkettu neuvotteluissa 20.1., 27.1., 3.2., 10.2., 18.2., 20.2. ja 24.2.2020. Vaikutuksia on käyty läpi neuvotteluissa myös yksikkötasolla. Neuvotteluissa on käsitelty myös suunniteltua aikataulua.

Vaihtoehtojen sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen lieventämisen osalta yhteistoimintaneuvotteluissa on keskusteltu mm. uudelleensijoituksesta, koulutusmahdollisuuksista, oikeudesta työllistymisvapaaseen ja työllistämistä edistävään koulutukseen sekä vapaaehtoisista työsuhteen päättämissopimuksista.

Neuvotteluissa on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.3 mainitun mukaisesti käsitelty toimintaperiaatteita mukaan lukien irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen piiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Kuulemisessa on esitetty näkemys, että päätös olisi tehty jo ennen neuvotteluja. Yrityksen selityksen mukaan kirjallista päätöstä ei ole tehty, vaan kyseisessä liiketoimintayksikössä tehty uudelleenorganisointi on ollut jatkumoa toimintojen yleiselle kehittämiselle. Näin ollen yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää näkemystään neuvottelujen oikea-aikaisuudesta, vaan asia kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan näyttö- ja tulkintakysymyksenä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 13.1.2020 ja päättyneet 24.2.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja on käyty YTL 51 §:ssä säädetyn vähimmäisajan.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole mainintoja, että neuvotteluissa olisi käsitelty henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai siihen tehtäviä muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentissa säädettyä, jos muutosten tekeminen on ollut tarpeen ja niitä ei ole tehty.

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

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen

täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen 24.2.2020 antama selvitys vastaa yhteistoimintalain 53 §:ssä säädettyä.

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 §.). Pöytäkirjoista käy myös ilmi neuvottelujen ajankohdat sekä neuvottelujen tulokset ja eriaävät kannanotot. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa tältä osin pöytäkirjojen laatimisesta säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan pöytäkirjoihin ei olisi kirjattu kaikkia neuvotteluihin osallistuneita. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole kuitenkaan tältä osin toimitettu tarkempaa selvitystä neuvotteluihin osallistuneista, joten yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää näkemystään, vastaako pöytäkirjojen laatiminen myös neuvotteluihin osallistuneiden osalta yhteistoimintalain 52 ja 54 §:issä säädettyä.

Neuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan sovittu pöytäkirjojen tarkastajista. Pöytäkirjojen tarkastajat ovat allekirjoittaneet pöytäkirjat sähköisesti lukuun ottamatta 3.2.2020 neuvottelun pöytäkirjaa, josta puuttuu molempien pöytäkirjan tarkastajien allekirjoitukset sekä 18.2., 20.2. ja 24.2.2020 pöytäkirjoja, joista puuttuu toisen tarkastajan allekirjoitus. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan näiltä osin yrityksen menettely ei vastaa pöytäkirjojen tarkastamisesta ja varmentamisesta neuvotteluissa sovittua.

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

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 suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi. 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.

2.5 Yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoiminta-aineistojen ja -menettelyn kielestä

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen sekä niiden aineistojen kieli on suomi ja/tai ruotsi. Suomen tai ruotsin kielen lisäksi voidaan käyttää muita ns. kolmansia kieliä. Edellä mainittu koskee myös yhteistoimintalain mukaista tiedottamista.

Yhteistoiminta-asiamies pyytää yritystä jatkossa huomioimaan edellä mainitun asian yhteistoiminta-asioissa. Otsikossa mainittu ohje on tämän lausunnon liitteenä.

2.6 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