



DN:o 27/1/2020

## 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, kun yrityksessä on vähennetty työvoimaa keväällä 2020.

### 1 Asianosaisen selitykset

Asianosaiselle 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 4.5.2020. Selityksen mukaan yrityksessä oli maaliskuussa 2020 säännöllisesti yli 500 työntekijää. Yrityksessä ei ole sovellettavaa työehtosopimusta. 30.1.2020 annettu kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin on annettu suullisesti henkilöstöpala-verissa sekä samana päivänä koko henkilöstölle kirjallisesti. Toimipaikassa (jäljempänä O-toimipaikka), jota yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet toimii työsuojeluvaltuutettu, joka on osallistunut neuvotteluun. Työntekijät ovat selityksen mukaan ilmoittaneet, etteivät he halua valita itselleen edustajaa, vaan haluavat edustaa asiassa itseään. Yhteistoimintaneuvottelu on pidetty 5.2.2020 ja siitä on laadittu pöytäkirja, joka on lähetetty toimipaikan henkilöstölle tiedoksi. Yhteistoimintaneuvottelussa on yhteisesti sovittu neuvotteluelvoite täytetyksi. Aloite tähän tuli henkilöstöltä, koska he halusivat edetä asiassa nopeasti ja saada selvyuden oman sijoittumisensa osalta mahdollisimman pian. Ilmoitus TE-keskukselle on tehty 5.2.2020 ja työnantajan päätös 25.2.2020.

Selityksen mukaan päätöksen yhteistoimintaneuvotteluista on tehnyt yrityksen toimitusjohtaja tuotannollisista ja taloudellisista syistä. O-toimipaikan vuokrasopimus on päättynyt 30.4.2020 ja sitä kautta myös liikuntakeskuksen toiminta on päättynyt. Tästä on aiheutunut tarve uudelleen järjestellä työntekijöiden työtehtäviä ja toimipaikkoja, mikä on johtanut muuttaman työntekijän osalta työn vähenemiseen, mutta yhdenkään työntekijän työsuhteen päättämiseksi ei ole syntynyt em. syystä perustetta. Yhden työntekijän työsuhte on päättynyt, mutta syynä on ollut se, ettei kyseinen työntekijä ole ollut valmis ottamaan muuta työtä vastaan. Selityksessä todetaan edelleen irtisanomisten osalta, että yhden vakituisen toimihenkilön kohdalla tilanne oli se, että hänelle tarjottiin osa-aikaista työtä muista toimipaikoista, mutta hän ei ottanut työtä vastaan. Lisäksi yritys irtisanoi neljä osa-aikaista työntekijää. Neljän ryhmäliikuntaohjaajan kohdalla tunnit O-toimipaikan osalta päättyivät 30.4.2020. Työntekijöistä yksi irtisanoutui itse ja kolmen kohdalla työsuhte jatkui muissa toimipiteissä.

O-toimipisteen osalta on ollut kyse nopealla aikataululla ja yllättäen vastaan tulleesta tilanteesta, jolla on ollut merkittäviä vaikutuksia toimipaikan toiminnan osalta. Selityksen mukaan sinällään voidaan toki ajatella, että vuokrasopimuksen määräaika ja sen päättyminen on ollut etukäteen tiedossa. Tässä tapauksessa neuvottelut jatkosta aloitettiin hyvissä ajoin edellisen syksyn aikana, ja se mitä vuokranantaja viestitti neuvotteluissa, viittasi vahvasti siihen, että vuokrasopimus jatkuisi. Vasta hyvin myöhäisessä vaiheessa vuokranantaja muutti kantansa ja ilmoitti vuokraavansa tilan toiselle taholle.

### 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan työntekijä (jäljempänä A) irtisanottiin O-toimipaikasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. A:ta ei kuultu 5.2.2020 järjestetyssä yhteistoimintaneuvottelussa, koska hän oli estynyt osallistumasta neuvotteluun. Kuulemisissa saadun tiedon mukaan yritys ei noudattanut irtisanomisissa tai osa-aikaistamisissa yhteistoimintaneuvottelukutsussa annettuja periaatteita eikä työnantajan 25.2.2020 antamaa päätöstä. Irtisanotulle työntekijä A:lle ei tarjottu muiden ohjaajien tapaan muista keskuksista tunteja O-toimipaikassa menetettyjen tilalle, vaikka A:lla oli pidempi työhistoria yrityksessä työskentelystä, kuin monilla muilla työntekijöillä, jotka saivat menetettyjen tuntien tilalle tunteja muista toimipaikoista. A:lla oli kaikista O-toimipaikan ohjaajista eniten viikkotunteja. Hänellä oli tunneillaan hyvät kävijämäärät ja laaja osaaminen eri lajeista.

Kuulemisen mukaan yhteistoimintaneuvottelut käytiin puutteellisesti. Työnantaja suosi toisia työntekijöitä epäoikeudenmukaisesti eikä toiminut yhteistoimintaneuvottelukutsussa annettujen perusteiden mukaisesti. Tämän seurauksena A irtisanoutui kokonaan yrityksen palveluksesta sen jälkeen, kun hänet oli ensin irtisanottu.

### 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 10.8.2020 antaman lisäselityksen mukaan työntekijöille on annettu sähköpostitse vielä erikseen tilaisuus lausua työnantajan ehdotuksesta. A on 20.2.2020 lausunut, eikä hän tuolloin ole ottanut esille seikkoja, joita kuulemisessa on esitetty. A ei ole näin käyttänyt mahdollisuuttaan vaikuttaa asiaan silloin, kun sen aika on ollut.

Noudatettujen periaatteiden osalta yritys on lisäselityksessään ilmaissut, että yrityksen toiminta on markkinaehtoista, mikä tarkoittaa seuraavia asioita; merkitystä on tuntien sisällöllä ja ajankohdalla. Merkitystä on lisäksi ohjaajan persoonalla ja tavalla ohjata. Lisäksi keskeistä on ohjaajien lisenssit eli mitä tunteja kukin ohjaaja voi ohjata. Vaikka A oli toiminut pitkään ohjaajana, kyseiset ohjaajaan liittyvät edellytykset eivät ole hänen kohdallaan olleet vahvimpia.

### 1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 30.1.2020 annetun neuvotteluesityksen, 5.2.2020 käydyn yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan, neuvottelua koskevan aineiston ja listan neuvottelun läsnäolijoista, TE-toimistolle 5.2.2020 lähetetyn ilmoituksen ja sitä koskevan sähköpostikirjeenvaihdon, 25.2.2020 annetun työnantajan päätöksen, listauksen O-toimipaikan ohjaajien tunneista sekä ohjattujen tuntien lukujärjestyksen yhden viikon osalta.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut 6.3.2020 päivätty A:ta koskeva irtisanomisilmoitus.

## 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 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 sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla työntekijöitä kevättalvella 2020.

## 2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

### 2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §)

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 §). Jos puolestaan henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 § 4 mom.). Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Yrityksen selityksen mukaan työntekijät ovat ilmoittaneet, etteivät he halua valita itselleen edustajaa, vaan haluavat edustaa asiassa itseään. O-toimipaikassa, jota yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet toimi työsuojeluvaltuutettu, joka on osallistunut neuvotteluun. Kuulemisessa saadun tiedon mukaan ainakin irtisanottu A on ollut estynyt osallistumasta neuvotteluun.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko O-toimipaikan henkilöstöä. Yhteistoimintaneuvotteluun 5.2.2020 on pöytäkirjan mukaan osallistunut kahden työnantajan edustajan, liiketoimintajohtajan ja talousjohtajan, lisäksi 15 työntekijää. Työnantajan toimittaman listauksen mukaan neuvottelut ovat koskeneet 47 työntekijää.

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Työnantajan vastuulla on, että neuvottelujen osapuolet ovat lain mukaiset, heidät on kaikki kutsuttu ku-

hunkin neuvottelutapahtumaan ja heillä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus osallistua neuvotteluihin. Työsuojeluvaltuutettu voi toimia yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettuna henkilöstöryhmän edustajana vain silloin, kun neuvoteltavana on työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskeva asia, jota ei ole käsitelty tai käsitellä erikseen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain (44/2006) mukaisessa järjestyksessä. Tällaisissa asioissa henkilöstöryhmää edustaa yhteistoimintalain 8 §:n 1 momentin nojalla ”myös työsuojeluvaltuutettu”. Säännöksen sanamuodosta seuraa, ettei työsuojeluvaltuutetulla ole kelpoisuutta toimia minkään henkilöstöryhmän yksinomaisten yhteistoimintaedustajana, vaan hän osallistuu työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn luottamusmiehen tai muun yhteistoimintalain 8 §:ssä mainitun edustajan ohella (Lampinen, Yhteistoimintalaki – kommentaari, 2016, s. 67–68).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan edustus vastaa yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa säädettyä. Työnantajan voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan katsoa menetelleen yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneiden 15 työntekijän osalta YTL 8 §:n 4 momentissa säädetyllä tavalla. Sen sijaan yhteisten henkilöstöryhmien edustajien ja valtuutusten puuttuessa 32 työntekijän ei voida katsoa olleen neuvotteluissa edustettuina eikä heidän osalta menettely vastaa YTL 8 §:n 4 momentissa säädettyä. Toimitetusta aineistosta ei kuitenkaan käy ilmi mistä syystä 31 työntekijää on ollut poissa neuvottelusta eikä myöskään sitä, mikä on ollut irtisanotun työntekijä A:n estymisen syy, ja ovatko poissaolot johtuneet hyväksyttävistä esteistä tai työtehtävistä. Näin ollen menettelyn lainmukaisuuden ja siten viime kädessä sen arvioiminen onko työnantaja laiminlyönyt YTL 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen 32 työntekijän osalta kuuluu laintulkinta- ja näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

### 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 henkilöstöryhmän edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 30.1.2020. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvotteluaika 5.2.2020 klo 15 sekä -paikka. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että yhteistoimintaneuvotteluiden perusteena on yrityksen O-toimipaikan vuokrasopimuksen päättyminen 30.4.2020 ja toiminnan uudelleen organisoiminen yrityksen muihin toimipaikkoihin. Esityksen mukaan muutos tarkoittanee henkilöstön vähentämistä nykyisestä laajuudesta. Henkilöstön vähentäminen ja osa-aikaistaminen koskee arviolta 12 henkilöä sekä nykyisten osa-aikaisten työntekijöiden osalta työtuntien loppuminen O-toimipaikassa koskee noin 35 henkilöä. Esityksen mukaan mahdolliset toimenpiteet pannaan toimeen välittömästi yhteistoimintaneuvotteluiden päättyttyä. Esityksestä käy lisäksi ilmi vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijän määräytymisperiaatteet. Periaatteiden mukaan yrityksessä noudatetaan sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai osa-aikaistetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annettu neuvotteluesitys vastaa ajallisesti sekä sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä.

Yrityksen selityksen mukaan 30.1.2020 annettu kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin on annettu paitsi kirjallisesti myös suullisesti samana päivänä pidetyssä henkilöstöpalaverissa. Kutsun mukana lähetetyn sähköpostiviestin mukaan henkilöstötilaisuudessa käsiteltiin muun ohella muutoksen vaikutukset henkilöstölle sekä käytiin läpi toisen toimipaikan laajentumishanke ja sen antamat mahdollisuudet henkilöstölle.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely neuvotteluesityksen ja sen sisällön osalta vastaa yhteistoimintalain 47 §:ssä säädettyä.

### 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 harkitsevat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitys työllistämistä tukeväksi toimintasuunnitelmaksi (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistämistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Toimitetun selvityksen mukaan yritys on ollut yhteydessä O-toimipaikan vähentämistoimenpiteiden osalta TE-toimistoon 5.2.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on menetellyt yhteistoimintalain 48 §:ssä säädetyn mukaisesti.

5.2.2020 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjassa ei ole lainkaan mainintaa toimintasuunnitelmasta tai siihen kuuluvista asioista. Yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä käsitellyissä dioissa ei myöskään mainita toimintasuunnitelmaa. Dioista käy sen sijaan ilmi YT-prosessin aikataulu ja TE-toimiston tarjoamia palveluja irtisanottavilla työntekijöille. Dioista ei ole mainintaa neuvotteluissa noudatettavista menettelytavoista eikä irtisanomisaikana noudatettavista toimintaperiaatteista. Yrityksen TE-toimistolle 5.2.2020 lähettämän sähköpostin ja sitä koskevan kirjeenvaihdon perusteella yritys on keskustellut henkilöstön vähentämiseen liittyvistä toimista ja saanut sitä koskevaa materiaalia käyttöönsä 10.2.2020. Kun otetaan huomioon, että toimintasuunnitelman laatiminen ja TE-toimiston kanssa hyvissä ajoin tapahtuva yhteistyö on työnantajalle asetettu velvollisuus, ei yhteistoimintaneuvottelujen jo päätyttyä käydyn keskustelun eikä pelkästään TE-toimiston omien esitteiden jakamisen ja TE-toimiston tarjoamien palvelujen luettelemisen neuvottelutilaisuudessa voida katsoa täyttävän yhteistoimintalaissa säädettyä velvoitetta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 49 §:ssä säädettyä.

### 2.3.4 Työnantajan neuvotteluelvoitteen oikea-aikaisuus, sisältö ja sen täyttäminen (YTL 44 §:n 1 mom, 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. Neuvotteluvelvoitteen 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. Myös YTL 50 §:n mukaan neuvotteluissa käsitellään työnantajan harkitsemissa ratkaisuja. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 230) mukaan neuvottelujen sisällön asianmukainen toteuttaminen edellyttää, että työnantaja ei ole tehnyt käsiteltävässä asiassa ratkaisua ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessakaan.

Selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat johtuneet tuotannollisista ja taloudellisista syistä. O-toimipaikan vuokrasopimus on päättynyt 30.4.2020 ja sen seurauksena myös liikuntakeskuksen toiminta on päättynyt. Tästä on aiheutunut tarve uudelleen järjestellä työntekijöiden työtehtäviä ja toimipaikkoja, mikä on johtanut muutaman työntekijän osalta työn vähenemiseen. Kyse on ollut nopealla aikataululla ja yllättäen vastaan tulleesta tilanteesta, jolla on ollut merkittäviä vaikutuksia toiminnan osalta. Sinällään voidaan toki ajatella, että vuokrasopimuksen määräaika ja sen päättyminen on ollut etukäteen tiedossa. Tässä tapauksessa neuvottelut jatkosta aloitettiin hyvissä ajoin edellisen syksyn aikana ja se mitä vuokranantaja viestitti neuvotteluissa, viittasi vahvasti siihen, että vuokrasopimus jatkuisi. Vasta hyvin myöhäisessä vaiheessa vuokranantaja muutti kantansa ja ilmoitti vuokraavansa tilan toiselle taholle. Selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelussa on yhteisesti sovittu neuvotteluvelvoite täytetyksi. Aloite tähän tuli henkilöstöltä, koska he halusivat edetä asiassa nopeasti ja saada selvyyden oman sijoittumisensa osalta mahdollisimman pian. Yhteistoimintaneuvotteluista laadittu pöytäkirja on lähetetty toimipaikan henkilöstölle tiedoksi. Työntekijöille on lisäksi annettu sähköpostitse vielä erikseen tilaisuus lausua työnantajan ehdotuksesta.

Kuulemisen mukaan irtisanottua työntekijä A:ta ei kuultu yhteistoimintaneuvottelussa, koska hän oli estynyt osallistumasta neuvotteluun.

Yhteistoimintaneuvottelussa 5.2.2020 on todettu toimitetun pöytäkirjan mukaan perusteiden osalta, että O-toimipaikan vuokrasopimus päättyy 30.4.2020 ja neuvottelut vuokranantajan kanssa ovat päättyneet tuloksetta. Lisäksi on kerrottu perusteiden olevan tuotannolliset ja taloudelliset. Vaikutusten osalta on tuotu esiin, että toiminta O-toimipaikassa tulee päättymään ja henkilöstön toimipaikat tulevat siirtymään muihin mahdollisiin toimipisteisiin ensisijaisesti laajentuvaan E-toimipaikkaan. Lisäksi on kerrottu neuvotteluesityksessä esiin tuodut seikat vähentämistarpeen määrästä, vähentämistä koskevista periaatteista ja aikataulusta. Vaihtoehtojen osalta neuvottelussa on todettu, että vaihtoehtoisia toimintatapoja ovat henkilöstön siirtäminen muihin mahdollisiin toimipisteisiin. Avoimia työpaikkoja tullaan tarjoamana ensisijaisesti O-toimipaikan työntekijöille. Lisäksi on mainittu, että työnantaja etsii uutta liiketilaa O-toimipaikan alueelta ja miettii palveluiden laajentamista lähialueiden toimipisteissä. Pöytäkirjaan kirjatussa keskustelussa on todettu muun ohella, että monia mietittyttä oma tilanne ja kuinka paljon töitä on jatkossa. Edelleen pöytäkirjaan on kirjattu, että jos työntekijä vaihtaa toimipaikkaa työehtosopimus tulee jatkumaan ennallaan. Pöytäkirjan loppuun on kirjattu ”osallistujien kesken sovittiin ja päätettiin, että yhteistoimintalain mukainen neuvotteluvelvoite on täytetty. Neuvotteluiden molemmat osapuolet olivat yhtä mieltä asiasta, molemminpuoli-

set esitykset, vaihtoehdot ja vaikutukset on käyty lävitse neuvotteluiden aikana. Lopuksi toettiin yhteistoimintamenettelyn mukaiset neuvottelut päättyneeksi." Neuvottelun yhteydessä käsitellyssä dia-aineistossa on lisäksi esitelty TE-toimiston tarjoamia palveluja mahdollisesti irtisanottavalle työntekijälle.

Yrityksen selityksen mukaan neuvottelut vuokrasopimuksen jatkamiseksi käynnistettiin syksyllä 2019. Se, että neuvottelut kariutuivat ja eivät johtaneet sopimuksen jatkumiseen tuli yrityksen mukaan sille yllätyksenä. Yritys käynnisti yhteistoimintaneuvottelut 30.1.2020 annetulla neuvotteluesityksellä. Esityksen antaessaan yrityksellä oli tiedossa, että vuokrasopimus tulee päättymään 30.4.2020. Neuvottelujen sisällöllisen täyttymisen kannalta on tärkeää, ettei työnantaja tee päätöksiä ennen neuvotteluja, jotta työntekijöillä on tosiasiallisesti mahdollisuus vaikuttaa ja tulla kuulluksi työnantajan suunnittelemista muutoksista. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, milloin neuvottelut ovat kariutuneet ja yritykselle on valjennut, että vuokrasopimus ei tule enää jatkumaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut käynnistää heti siinä vaiheessa, kun epäily siitä, että neuvottelut eivät tule johtamaan yrityksen kannalta toivottuun tulokseen on ollut tiedossa. Sen arvioiminen onko yritys menettänyt oikea-aikaisesti ja siten yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädetyn mukaisesti kuuluu näyttö- ja tulkintakysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoimintaneuvottelussa on tuotu esiin neuvottelun perusteena ollut vuokrasopimuksen päättymisen ja siihen liittyvät vaikutukset siinä laajuudessa kuin on ollut tarpeen huomioiden neuvottelujen taustalla vaikuttava yksiselitteinen syy. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä perusteiden ja vaikutusten käsittelyn osalta.

Yhteistoimintaneuvottelussa on lisäksi käsitelty erilaisia vaihtoehtoja vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi. Vaihtoehtojen käsittely vaikuttaa pöytäkirjajärjestyksen perusteella olleen vielä alustavaa. Työnantajan on todettu muun ohella miettivän palveluiden laajentamista lähialueille ja etsivän uutta liiketilaa. Vaikka yhteistoimintaneuvotteluissa on ollut keskustelua muihin mahdollisiin toimipaikkoihin siirtymisestä ja avoimien työpaikkojen tarjoamisesta O-toimipaikan työntekijöille, ovat suunnitelmat olleet vielä hyvin jäsentymättömiä. Neuvotteluissa ei esimerkiksi vaikuta keskustellun lainkaan mahdollisten siirtojen suuruusluokasta. Pöytäkirjoissa ei myöskään ole mitään kirjauksia työntekijöiden esittämistä ajatuksista. Kun otetaan huomioon, että ensimmäinen neuvottelukerta on jäänyt samalla viimeiseksi, olisi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluille asetettujen sisällöllisten vaatimusten täyttämiseksi vaihtoehtojen käsittelyä ollut syytä jatkaa. Tätä näkemystä tukee myös se, että näin myös niillä 32 työntekijällä, jotka eivät ole ainoaan neuvotteluun osallistuneet olisi ollut tilaisuus tuoda näkemyksiään esiin. Se, että pöytäkirja on lähetetty kaikille työntekijöille yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen tiedoksi ja varattu tilaisuus tulla kuulluksi, ei korvaa varsinaista yhteistoimintaneuvottelua ja siellä tapahtuvaa vastavuoroista yhteistyössä tapahtuvaa vuorovaikutusta.

Neuvottelupöytäkirjassa ei ole kirjauksia siitä, että henkilöstön vähentämisestä aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja olisi käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. Pöytäkirjasta puuttuu myös jo kohdassa 2.3.3 käsitellyn mukaisesti toimintasuunnitelmaa koskevat kirjaukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä velvoitetta vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen ja toimintasuunnitelman osalta.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa, kun irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §).

Lausuttavana olevassa asiassa yhteistoimintaneuvottelujen ainoa neuvottelu pidettiin 5.2.2020. Neuvotteluja käytiin näin kuuden viikon sijasta vain yhden päivän pituisena ajanjaksona. Neuvottelupöytäkirjaan on kuitenkin kirjattu jo aiemmin esille tuodun mukaisesti, että osallistujien kesken sovittiin neuvotteluelvoite täytetyksi.

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

Edellä todetun mukaisesti neuvottelussa on ollut yhteistoimintalain 50 §:ään liittyviä puutteellisuuksia. Vaikka neuvotteluun osallistuneet osapuolet ovat saattaneet pätevästi sopia neuvotteluajanjakson lyhentämisestä kuudesta viikosta yhteen päivään, tällaisella sopimuksella ei ole voitu vaikuttaa neuvotteluelvoitteen sisältöön eikä kompensoida siinä ilmenneitä puutteita. Sopimuksen ovat lisäksi voineet solmia omalta osaltaan ainoastaan neuvotteluun osallistuneet 15 työntekijää. Kun otetaan huomioon, että työntekijöillä ei ole ollut neuvottelussa henkilöstön edustajaa, eivätkä neuvotteluun kutsutut ole myöskään antaneet valtuutusta toisilleen, ei neuvottelussa ole ollut mahdollista sopia yhteistoimintalain 51 §:n mukaisesta neuvotteluajasta toisin niiden 32 työntekijän osalta, jotka eivät ole 5.2.2020 neuvotteluun osallistuneet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on tältä osin rikkonut yhteistoimintalain 51 §:ssä säädettyä.

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

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

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

Yritys on antanut 25.2.2020 työnantajan päätökseksi nimetyn selvityksen. Päätöksestä käy ilmi vaikutukset henkilöstöryhmittäin jaoteltuna. Ohjaajien osalta selvityksessä todetaan, että päätös merkitsee kuuden ohjaajan työsuhteen päättymistä. Asiakaspalvelun- ja lasten parissa tehtävien työtehtävien osalta päätös merkitsee niin ikään kuuden koko- ja osa-aikaisen työntekijän työsuhteen päättymistä. Selvityksen mukaan toimeenpano toteutetaan välittömästi, kuitenkin viimeistään 15.3.2020 mennessä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antama selvitys vastaa YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten

eriävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.).

Käydystä yhteistoimintaneuvottelusta on laadittu pöytäkirja, josta käy ilmi neuvottelun ajan-kohta ja neuvotteluun osallistuneet. Pöytäkirjaan on kirjattu neuvoteltuja asioita, tuloksia ja keskustelussa esiin tulleita ajatuksia. Pöytäkirjassa ei ole kuitenkaan neuvotteluun osallistuneiden allekirjoituksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä allekirjoituksia lukuun ottamatta.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52 ja 54 §:ien 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 kohditetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaike. 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 Lausunnon luonne ja valituskielto**

Lausunnon 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**