



DN:o 33/1/2020

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 kesäkuussa 2019 sekä maaliskuussa 2020 käynnistettyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen.

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 7.5.2020. Yrityksen selityksen mukaan neuvottelut ovat koskeneet yrityksen Puhdistuspalvelut -liiketoimintaa. Ko. liiketoiminnassa on johtaja, ylempiä toimihenkilöitä, toimihenkilöitä ja työntekijöitä. Toimihenkilöihin sovelletaan Kiinteistöpalvelualan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta ja työntekijöiden Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta.

Liiketoiminnasta vastaa liiketoimintajohtaja RH ja päätös neuvottelujen aloittamisesta on tehty hänen toimesta keskusteltuaan ensin konserninjohtaja TK:n kanssa. Päätös neuvottelujen käynnistämisestä on perustunut taloudelliseen tilanteeseen ja ennustettuun näkymään markkinoiden kehityksestä. Tarkastelu taloudellisen tuloksen osalta on tehty yksikkötarkkuudella ja kohdentamisen perusteena on ollut mm. ko. yksikön taloudellinen tulos ja näkymä tulevasta markkinatilanteesta.

Neuvottelujen jälkeen työvoiman käytön vähentämisestä päätöksen on tehnyt liiketoimintajohtaja RH keskusteltuaan ensin organisaatiossa aluepäälliköidensä kanssa.

Neuvottelujen perusteella on irtisanottu kolme toimihenkilöä, osa-aikaistamisia ei ole tehty yhtään. Lomautusten osalta tiedot toimitettu erillisellä liitteellä. Yhden toimihenkilön osalta on muutettu työsuhteen ehtoja. Henkilölle on tehty uusi työsuhteen ehtojen muutos. Muutos on tehty henkilön omasta pyynnöstä.

Edellä tarkoitetut liiketoimintapäätökset on tehty keskustelussa liiketoimintajohtaja RH / konserninjohtaja TK.

Henkilöstöryhmien edustajat ovat:

Työntekijät: pääluottamusmies NS, edustaa Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksia koskevan työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Toimihenkilöt: ei ole valittua henkilöstön edustajaa, neuvotteluissa jokainen toimihenkilö edusti itse itseään:

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan toinen lomautus toteutettiin 15.10.2019-10.1.2020 välisenä aikana. Lomautus perustui työnantajan 29.5.2019 antamaan neuvotteluesitykseen. Ensimmäinen neuvottelu käytiin 4.6. ja neuvottelut päätettiin 19.6.2019. Kolmas lomautus on kuulemisen ajankohtana käynnissä, ja se perustuu työnantajan 13.3.2020 antamaan neuvotteluesitykseen. Ensimmäinen ja ainoa neuvottelu pidettiin 19.3.2020. Lomautus alkoi 17.4.2020 ja työnantajan ilmoituksen mukaan se kestää 16.7.2020 asti. Tässäkin lomautuksessa on huomionarvoista, että nimetyssä yksikössä [jäljempänä myös K-yksikkö] vain yksi henkilö on lomautettu koko ajaksi, tarkalleen 91 päiväksi. Nimeltä mainitun henkilön, T:n, lisäksi 2-3 muuta työntekijää on ollut lomautettuna lyhyitä aikoja.

Kuultavan mukaan työnantajalla on ollut perusteltu syy varautua tilanteeseen, mutta se, että samaan aikaan K-yksikköön on palkattu viisi uutta työntekijää ja työnantaja on viikoittain teettänyt merkittäviä määriä ylitöitä, kuitenkin keskeyttämättä T:n lomautusta, ei ole perusteltua. Olennaista toteutetuissa toimenpiteissä on, että työnantaja on kohdistanut ne K-yksikössä hyvin perusteettomasti ja epätasapuolisesti.

Touko-kesäkuussa 2019 käytyjä YT-neuvotteluja koskevat kuultavan kommentit

Kuultavan mukaan päätökset on tehty ennen neuvotteluja. Käydyissä keskusteluissa työnantaja myönsi, että esimerkiksi päätös T:n työsuhteen päättämisestä oli tehty jo paljon ennen yt-neuvotteluiden aloittamista. Liiketoimintajohtaja RH totesi 5.3.2020 käydyissä neuvotteluissa, että hän oli ilmoittanut jo helmikuussa 2018 silloiselle yksikön päällikölle JL:lle, että asiakkaiden vahinkosaneeraustyöt lopetetaan heti, mikä tarkoitti sitä, että työ, johon T oli palkattu, loppui. Toteamus ei kuitenkaan johtanut toimenpiteisiin, vaan T jatkoi lomautusjaksoja lukuun ottamatta vastaavissa töissä näihin päiviin asti.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei kuulemisen mukaan käsitelty myöskään vähentämisjärjestystä, ja vähentäminen tehtiin lainvastaisesti. Neuvotteluesityksen mukaan *"mahdollisen vähentämisen kohteeksi joutuvat henkilöt määräytyvät siten, että työnantajan liiketoiminnalle tärkeimmät henkilöt ovat viimeisinä vähentämisjärjestyksessä"*. Ilman yksityiskohtaisempaa määrittelyä periaatteista, joilla "tärkeyttä" arvioidaan ja vertaillaan, se jää tyhjäksi kirjaimeksi. Yritys ei missään vaiheessa neuvotteluiden kuluessa esittänyt selvitystä tai määritellyt periaatteita, joiden mukaan vähentämisjärjestys määräytyisi.

Kuulemisen mukaan yt-neuvotteluiden perusteet eivät irtisanomisten osalta kestä päivänvaloa. Työnantaja ei selvittänyt neuvottelujen aikana tai niiden jälkeen sitä, olisiko irtisanomishan alla olevia toimihenkilöitä voitu sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Kaksi toimihenkilöä irtisanottiin ja T siirrettiin toisiin tehtäviin.

Lisäksi yritys julkaisi yt-neuvotteluiden aikana työpaikkailmoituksia, joissa haettiin puhdistustyöntekijöitä K-alueelle vakituiseen työsuhteeseen. Kyse oli juuri samoista tehtävistä, joiden olennaiseen tai pysyvään vähentymiseen yt-neuvottelut perustuivat. Mitä syytä yrityksellä oli etsiä uusia työntekijöitä juuri samoihin tehtäviin, joiden vähentämisestä se oli käynnistänyt yt-neuvottelut? Yritys myös nimitti 25.3.2019, juuri ennen yt-neuvottelujen alkamista, K-yksikössä työskennelleen työhönosallistuvaksi työnjohtajaksi eli tehtävään, johon T olisi ollut osaamisensa ja kokemuksensa perusteella pätevä.

Työnantajan toiminnassa ei kuultavan mukaan ole myöskään tapahtunut sellaisia muutoksia, joista olisi aiheutunut työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomiset olisi voitu välttää lomautuksilla ja töiden uudelleenjärjestelyillä.

Kuulemisen mukaan ainakin yhden toimihenkilön mahdollisuus osallistua itseään koskeviin yt-neuvotteluiden kokoukseen estettiin. Yt-neuvottelujen toinen kokous pidettiin 19.6.2019. Kun T sai tiedon ajankohdasta, hän totesi, että työnantajan hänelle määräämä työtehtävä estäisi häntä osallistumasta ko. kokoukseen. Työpisteeltä ei ollut mahdollisuus poistua edes osallistuakseen puhelinneuvotteluun. T keskusteli asiasta K-yksikön päällikön VI:n kanssa ja ilmoitti haluavansa osallistua kokoukseen, jossa käsiteltiin myös häntä koskevia kysymyksiä. VI ilmoitti kuitenkin yksiselitteisesti, että työtehtävä asiakkaan tuotantolaitoksella on etusijalla, työtehtävää ei muuteta, sijaista ei määrätä eikä T:n ole välttämätöntä osallistua kokoukseen. Koska työnantaja esti T:tä osallistumasta yt-neuvottelujen toiseen kokoukseen, ei työnantajan siten voida katsoa neuvotelleen T:n kanssa yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla.

Yt-neuvottelujen jälkeen työnantaja kutsui T:n henkilökohtaiseen neuvotteluun 8.7.2019. Neuvottelun aiheeksi työnantaja ilmoitti ”Työsuhdepalaveri”, mutta neuvottelussa käsiteltäviä asioita ei ilmoitettu. Keskustelun aikana kävi ilmi, että työnantajan tavoite oli irtisanoa T vedoten käytyihin yt-neuvotteluihin sekä taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. T itse ehdotti oma-aloitteisesti siirtymistä projektipäällikön tehtävästä puhdistusmies-tehtävään. Työnantajalle ehdotus tuli yllätyksenä, mutta se kuitenkin hyväksyttiin ja T aloitti puhdistusmiehenä uudella työsopimuksella ja merkittävästi alemmalla palkalla 9.9.2019.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 21.8.2020 saapuneen lisäselityksen mukaan maaliskuussa 2020 käynnistettyjen yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella on lomautettu yhteensä 77 henkilöä (sisältää työntekijät ja toimihenkilöt). Ko. neuvotteluissa ei ole neuvoteltu osa-aikaistamisista eikä irtisanomisista. Maaliskuussa 2020 käynnistettyjen lomautusten perusteella voidaan edelleen lomauttaa niin, että lomautusilmoitus annetaan 31.8.2020 mennessä.

Päätökset yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämisestä on tehty ko. liiketoiminnassa liiketoimintajohtajan toimesta ja keskusteltuaan asiasta konsernin toimitusjohtajan kanssa. Liiketoiminnan kehittymistä, erityisesti talouden näkökulmasta seurataan jatkuvasti ja raportoidaan kuukausittain ja tämä on tärkein indikaattori, kun mietitään toimenpiteitä.

Neuvottelut ovat koskeneet vain lomauksia. T on ainoa, kenen työsopimusta on muutettu ja muutos perustuu yksiselitteisesti hänen omaan pyyntöön saada jatkaa yrityksen palveluksessa työntekijätehtävissä, vaikka normaali käytäntö on se, että irtisanomisuhan kohteena olevalle toimihenkilölle tarjotaan mahdollisia avoimena olevia toimihenkilötehtäviä ja työntekijälle vastaavasti työntekijätehtäviä.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot sisältävät yrityksen lisäselityksen mukaan merkittävässä määrin vääristettyä tietoa ja yritys ei ole työnantajana asioista samaa mieltä. Tässä joitain kommentteja asiaan.

Lomautus; 25.2.-30.4.2019 välisenä aikana lomautettuna on ollut yhteensä 27 henkilöä eri pituisia jaksoja. T:n ilmoituksen mukaan vain hän on ollut lomautettuna. Viimeisen T:n lomautus kesällä 2020 on keskeytetty töihin kutsun vuoksi aikaisemmin, alun perin sen piti kestää 16.7.2020 saakka.

Yritys toteaa, että väite siitä, että päätös T:n työsuhteen päättämisestä olisi tehty jo paljon ennen yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamista ja että työnantaja olisi tämän jälkikäteen myös myöntänyt, on suoranainen valhe ja kohdistuessa suoraan liiketoimintajohtajaan, on erittäin loukkaavaa. Lisäksi tässä kohdassa on oikaistava se väite, että T olisi jatkanut edelleen samoissa tehtävissä, vaikka vahinkosaneeraustyöt lopetettiin, tämäkin on täysin virheelinen.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei yrityksen lisäselityksen mukaan käsitelty työntekijöiden vähentämistä ja näin ollen resurssitarpeiden vahvistaminen hakemalla julkisessa haussa työntekijöitä, on täysin laillista.

Väite, ettei T olisi voinut osallistua yt-neuvotteluiden toiseen kokoukseen, on hänen oma tulokintansa ja vastoin yksikön päällikön VI:n antamaa lausuntoa. Myös väite, että yritys on yrittänyt savustaa T:n ulos, on täysin perusteeton.

1.4 Lisäkuulemisessa saadut tiedot

Lisäkuulemisessa saatujen tietojen mukaan kuultavan näkemysten perusteleminen olisi helpompaa ja rakentavampaa, mikäli yritys olisi esittänyt jotain näyttöä omien mielipiteidensä tueksi. Työnantaja tyytyy ainoastaan toistamaan jo aiemmin esittämiään väitteitä yksilöimättä niiden perusteluita, mikä osoittaa, ettei yritys edes yritä löytää sovintoratkaisua kiistaan.

Työnantaja luettelee kirjeessään yt-neuvotteluja ja niiden perusteella lomautettujen työntekijöiden lukumääriä. Työnantajan esittämiä lukuja ei ole tarvetta sinänsä kiistää, mutta ne antavat tapahtumista yksipuolisen ja rajoittuneen kuvan. Esimerkiksi voidaan nostaa T:n lomautus 17.4. - 8.6.2020 (alkuperäisen lomautusilmoituksen mukaan lomautuksen piti kestää 16.7.2020 asti) välisenä aikana. Samaan aikaan kun T oli lomautettu työmäärän vähenemiseen liittyvillä perusteilla, K- yksiköihin palkattiin yhteensä seitsemän työntekijää tehtäviin, joihin T olisi osaamisensa ja kokemuksensa perusteella ollut täysin pätevä. Yrityksellä on myös ollut ainakin K-yksikössä vakiintunut käytäntö, että työntekijät ovat talvikaudella voineet "ottaa lomautusta" itse valitsemansa määrän päiviä haluamaan aikana. T on pitänyt käytäntöä epäselvänä, eikä ole hyväksynyt sitä tai halunnut itse osallistua siihen.

Työnantajan väite siitä, että muutos T:n työsuhteessa eli siirto toimihenkilöstä työntekijäksi ja alemmalle palkalle, perustuisi "yksiselitteisesti" T:n omaan pyyntöön, on käsittämätön. Työnantaja kutsui T:n neuvotteluun yt-neuvotteluprosessin jälkeen 8.7.2019, suunnitelmanaan päättää tämän työsuhde. On loukkaavaa edes väittää, että T olisi omaloitteisesti pyytänyt tässä tilanteessa työsopimuksen muuttamista ja siirtoa huomomin palkattuun tehtävään. Kun oli käynyt selväksi, että työnantajan tarkoitus oli neuvottelussa päättää työsuhde, T tiedusteli mahdollisuutta ottaa vastaan puhdistusmiehen tehtävä ja siten välttää irtisanominen. Työsuhteen päättäminen olisi ollut T:n taloudellinen ja perhetilanne huomioon ottaen ollut erittäin raskas ratkaisu. Ilmeisesti työnantaja on vasta tässä vaiheessa havainnut ja ymmärtänyt menettelynsä lainvastaisuuden ja siksi yllättäen suostunut perumaan suunnittelemansa irtisanomisen ja siirtämään T:n toiseen tehtävään. Kuten yt-neuvotteluiden pöytäkirjoista käy selvästi ilmi, työnantaja ei missään vaiheessa neuvotteluprosessia selvittänyt, olisiko irtisanomisuhan alla olleet työntekijät mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin.

Työsopimuslain mukaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvassa irtisanomis-tilanteessa *"Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä."* Työnantajan itse keksimä "normaali käytäntö", jonka mukaan toimihenkilöille tarjottaisiin irtisanomisen vaihtoehtoksi vain toimihenkilötehtäviä ja työntekijöille vastaavasti työntekijätehtäviä, on lainvastainen. Se on vailla pohjaa etenkin T:n tapauksessa, koska tämä on yrityksen palveluksessa ollessaan tehnyt poikkeuksellisen monipuolisia tehtäviä ja suoriutunut niistä moitteettomasti. Objektiivisesti tarkasteltuna työnantajalla olisi ollut mahdollisuus helposti sijoittaa T toiseen tehtävään ja siten välttää irtisanominen. On kiistatonta, että työnantaja on palkannut samaan aikaan uusia työntekijöitä, kun se on pyrkinyt työmäärän olennaiseen ja pysyvään vähenemiseen vedoten irtisanomaan yksittäisiä työntekijöitä. Työnantajan toiminnassa ei siten ole tapahtunut sellaisia olennaisia muutoksia, että

työntekijämäärän vähentäminen olisi ollut perusteltua. Tämä edelleen vahvistaa näkemystä siitä, että ainakin T:n osalta yt-neuvotteluprosessia käytettiin ainoastaan todellisten tarkoitusperien salaamiseen.

Työnantaja ei ole selvittänyt, miten liiketoimintasuunnitelmat ja yt-neuvottelut linkittyvät toisiinsa. Työnantaja toteaa kirjeessään, että *”Päätökset yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämisestä on tehty ko. liiketoiminnassa liiketoimintajohtajan toimesta ja keskusteltuaan asiasta konsernin toimitusjohtajan kanssa. Liiketoiminnan kehittymistä, erityisesti talouden näkökulmasta seurataan jatkuvasti ja raportoidaan kuukausittain ja tämä on tärkein indikaattori, kun mietitään toimenpiteitä.”* Talouden seuraaminen ja raportointi on toki tärkeää toimintaa, mutta työnantajan toteamus ei kerro mitään siitä, millaisia liikesuunnitelmia sillä on ollut juuri ko. tapauksissa kannattavuuden parantamiseksi. Toteutettujen toimenpiteiden perusteella näyttää selvältä, että työnantajalla ei ole ollut tarkoitusta aidosti neuvotella henkilöstön kanssa, vaan se on pitänyt yhteistoimintalakia välttämättömänä pahana, jonka ei ole haluttu antaa vaikuttaa päätöksiin.

Yritys oli valinnut yhteistoimintaneuvotteluiden toteutustavaksi johdonmukaisesti mallin, jossa toimihenkilöt edustivat itse itseään. Ratkaisu on lainmukainen, mutta tapa, jolla työnantaja sen toteutti, sotii vakavasti lain henkeä vastaan. Kuten T on aiemmissa lausunnoissaan todennut, hänellä ei ollut mitään mahdollisuutta osallistua 19.6.2019 pidettyyn toiseen ja viimeiseen kokoukseen. T toimi ko. päivänä työkohteessa työnjohtotehtävässä ilman sijaista tai varamiestä. Työtehtävien toimeksiantajan tiukkojen turvamääräysten takia T ei voinut poistua alueelta työpäivän aikana. Myöskään tietokoneen tai puhelimen käyttö ei ollut mahdollista, joten hänellä ei ollut mitään mahdollisuutta osallistua kokoukseen. Kun otetaan huomioon työn luonne ja T:n rooli kohteessa, poistuminen kesken päivän olisi voitu tulkita luvattomaksi poissaoloksi. Se, että työnantaja ei vauvau kirjeessään edes perustelemaan sitä, miksi T ei voinut osallistua neuvotteluun, vaan ainoastaan vetoaa yksikönpäällikkö VI:n eriävään näkemykseen, kertoo, että asiallisia perusteluja ei ollut. Yksikönpäällikkö VI oli T:n esimies, käytti työnantajan direktio-oikeutta ja toteutti omien esimiestensä määräyksiä. T:n oma etu olisi ehdottomasti edellyttänyt osallistumista neuvotteluun, eikä hän siksi ole voinut keksiä omasta päästään työnantajan kieltoa. On ilmeistä, että työnantaja on toiminut neuvotteluprosessissa yksipuolisesti eikä se ole täyttänyt neuvotteluvuorotettaan, koska neuvottelun toinen osapuoli ei ollut paikalla.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut kesäkuussa 2019 käytyjen neuvotteluiden osalta tiedot toimipaikkalistan, neuvotteluesityksen, työnantajan antamat tiedot, TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen, yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, työnantajan selvityksen, toimintasuunnitelman ja toimintaperiaatteet, listauksen lomautetuista, työntekijöiden irtisanomisilmoitukset sekä työntekijöiden työsopimusten muutoksista tehdyt sopimukset.

Maaliskuussa 2020 käynnistettyjen neuvotteluiden osalta yritys on toimittanut neuvotteluesityksen, työnantajan antamat tiedot, TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen, neuvottelujen pöytäkirjat sekä työnantajan selvityksen.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut asiaan liittyvää sähköpostikirjeenvaihtoa.

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 tulkinnosta 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 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 luvun neuvottelumenettelyvelvoitteensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä lomauttamalla ja/tai irtisanomalla työntekijöitä kesäkuussa 2019 (jäljempänä myös 1. neuvottelut) sekä maaliskuussa 2020 (jäljempänä myös 2. neuvottelut) käynnistettyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §) ja neuvottelujen kohdentaminen

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Yhteistoimintalain 8 §:n 4 momentin mukaan jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. (YTL 46 §)

Kesäkuussa 2019 käydyt neuvottelut

28.5.2019 päivätyn neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut koskevat Puhdistuspalvelut -toimialaa, ja neuvotteluesitys on toimitettu sähköpostitse työntekijöitä edustavalla pääluottamusmies NS:lle ja kaikille toimihenkilöille, koska heillä ei ole valittua edustajaa.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjojen 4.6.2019 ja 19.6.2019 mukaan työntekijöitä edustava NS on ollut läsnä molemmissa neuvotteluissa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa työntekijöiden osalta yhteistoimintalain 46 §:ssä säädettyä.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoista 4.6.2019 ja 19.6.2019 sekä saaduista selvityksistä käy ilmi, että useampi itseään edustanut toimihenkilö on ollut poissa joko molemmista tai ainakin toisesta yhteistoimintaneuvottelusta. Vain 18 toimihenkilöä on ollut paikalla molemmissa neuvotteluissa. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa poissaolleiden poissaolon syystä muuta kuin T:n osalta.

Kuulemisen mukaan ainakaan toimihenkilö T:llä ei ole ollut mahdollisuutta osallistua 19.6.2019 pidettyyn kokoukseen työnantajan hänelle samaan ajankohtaan määräämän työtehtävän vuoksi. Työnantaja ei ole kuultavan mukaan suostunut muuttamaan työtehtävää eikä määräämään T:lle sijaista, jotta T olisi voinut osallistua neuvotteluun edes puhelimen välityksellä. Yrityksen selityksen mukaan väite, ettei T olisi voinut osallistua yt-neuvotteluiden toiseen kokoukseen, on hänen oma tulkintansa ja vastoin yksikön päällikön VI:n antamaa lausuntoa. Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle edellä mainittua VI:n antamaa lausuntoa eikä muutakaan selvitystä kuultavan väitteen valheellisuuden osoittamiseksi.

Yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen, eikä voi kuulla henkilökohtaisesti asianosaisia tai muita henkilöitä. Esitetty väite sekä se, ettei työnantaja ole esittänyt perusteita väitteen valheellisuuden tueksi, viittaa kuitenkin vahvasti siihen, ettei T:llä ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta osallistua jälkimmäiseen yhteistoimintaneuvotteluun 19.6.2019. Viimekädessä sen arviointi, ovatko työnantajan määräämät työtehtävät estäneet T:tä osallistumasta neuvotteluihin vai ei, kuuluu viime kädessä tuomioistuimen toimivaltaan näyttö- ja tulkintakysymyksenä.

Maaliskuussa 2020 käydyt neuvottelut

13.3.2020 päivätyn neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut koskevat yrityksen koko henkilökuntaa, ja neuvotteluesitys on toimitettu sähköpostitse neuvottelujen kohteena olevalle henkilöstölle.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjassa 19.3.2020 on todettu läsnäolijoista seuraavaa: *"Läsnäolijat: liitteenä olevan listan mukaisesti, todettiin Skypessä olevan henkilön edustavan kaikkia hänen yhteytensä piirissä olevia henkilöitä"*. Yritys on toimittanut ko. listan yhteistoiminta-asiamiehelle. Listasta käy ilmi myös se, jos useampi henkilö on osallistunut neuvotteluun samalla Skype-yhteydellä.

Työntekijöitä edustanut pääluottamusmies NS on ollut läsnä neuvottelussa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa työntekijöiden osalta yhteistoimintalain 46 §:ssä säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan muiden kuin työntekijöiden osalta YTL 8 §:n mukaista henkilöstöryhmien edustajaa ei ole valittu. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu tietoa neuvotteluista poissaolleiden poissaolon syystä, joten yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää näkemystään siitä, vastaako yrityksen menettely muiden kuin NS:n edustamien työntekijöiden osalta yhteistoimintalain 46 §:ssä neuvottelun osapuolista säädettyä.

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.

Kesäkuussa 2019 käydyt neuvottelut

Yritys on antanut 1. neuvotteluja koskeneen neuvotteluesityksen 28.5.2019. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika 4.6.2019 klo 15 sekä -paikka (Skype-neuvottelu). Neuvotteluesityksestä tai sen liitteestä käy ilmi pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista, tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio toteutettavien toimenpiteiden määrästä sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Neuvotteluesityksen mukaan *"Mikäli suunnitelluista toimenpiteistä ei sovita neuvotteluissa, työnantajan tavoitteena on mahdollisimman pian neuvotteluvetoitteen täyttymisen jälkeen tehdä niitä koskevat päätökset"*. Neuvotteluesityksessä ei kuitenkaan ole mainittu neuvotteluaikaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys ja tietojen antaminen vastaa YTL 45 ja 47 §:ssä säädettyä lukuun ottamatta arviota ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

Maaliskuussa 2020 käydyt neuvottelut

Yritys on antanut 2. neuvotteluja koskevan neuvotteluesityksen 13.3.2020. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika 19.3.2020 klo 8 sekä -paikka (Skype-kokous). Neuvotteluesityksestä käy ilmi pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista, tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio toteutettavien toimenpiteiden määrästä sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Neuvotteluesityksen mukaan *"Mikäli suunnitelluista toimenpiteistä ei sovita neuvotteluissa, työnantajan tavoitteena on mahdollisimman pian neuvotteluvetoitteen täyttymisen jälkeen tehdä niitä koskevat päätökset"*. Neuvotteluesityksessä ei kuitenkaan ole mainittu neuvotteluaikaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys ja tietojen antaminen vastaa YTL 45 ja 47 §:ssä säädettyä lukuun ottamatta arviota ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

2.3.3 Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteet (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 toimintaperiaatteet (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää.

Kesäkuussa 2019 käydyt neuvottelut

Yritys on antamiensa tietojen mukaan 3.6.2019 lähettänyt neuvotteluesityksen sähköpostiviestin liitteenä TE-toimistolle ja neuvottelut ovat alkaneet 4.6.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 48 §:ssä säädettyä.

Ensimmäisessä neuvottelussa 4.6.2019 on kohdassa 5 käsitelty toimintasuunnitelma/työllisyyttä ja kouluttautumista tukevat toimintaperiaatteet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 49 §:ssä toimintaperiaatteista säädettyä.

Maaliskuussa 2020 käydyt neuvottelut

Yritys on toimittanut 2. neuvottelua koskeneen neuvotteluesityksen TE-toimistolle sähköpostin liitteenä 18.3.2020 ja neuvottelut ovat alkaneet 19.3.2020 Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 48 §:ssä säädettyä.

Neuvotteluesityksen mukaan työnantaja on harkinnut vain lomautuksia. Näin ollen työnantajan ei ole tarvinnut esittää toimintaperiaatteita tai laatia toimintasuunnitelmaa. Tästä syystä yhteistoiminta-asiamies ei arvio tässä lausunnossa toimintaperiaatteiden tai -suunnitelman käsittelyä maaliskuun 2020 neuvotteluiden osalta.

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...”

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

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

Kesäkuussa 2019 käydyt neuvottelut

Kesäkuussa 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa on ensimmäisen neuvottelupöytäkirjan 4.6.2019 mukaan käsitelty:

- toimenpiteiden perusteita (heikentynyt tilauskanta ja voimakas kausivaihtelu sekä sen myötä koko henkilöstön työllistämisen vaikeutuminen/mahdottomuus),
- vaikutuksia (alustavan arvion mukaan lomauttamistarve koskee kaikkia toimihenkilöitä ja työntekijöitä, lomautusten kesto enintään 90 päivää/henkilö, arvio kokonaismäärästä 50 henkilötyövuotta sekä vähennystarve enintään 5 toimihenkilöä)
- arviota toimeenpanoajasta (irtisanomisten suunniteltu toteuttamisajankohta kesäkuusta 2019 alkaen ja lomautukset elokuusta 2019 alkaen)
- toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa (pöytäkirjan kohta 5; suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, toimintaperiaatteet TE-palveluja käytettäessä, työllistämistä edistävä valmennus, työterveyshuolto).

Toisessa neuvottelussa 19.6.2019 on neuvottelupöytäkirjan mukaan käsitelty:

- toimenpiteiden perusteita (perusteet eivät ole muuttuneet ensimmäisestä kokouksesta esitetyistä)
- vaikutuksia (arviot eivät ole muuttuneet)
- arviota toimeenpanoajasta (irtisanomisten suunniteltu toteuttamisajankohta kesäkuusta 2019 alkaen, lomautukset elokuusta 2019 alkaen ja päättyvät viimeistään 30.4.2020)
- vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä (mahdollisuus työllistymistä edistävään koulutukseen/valmennukseen, jos työsuhte kestänyt vähintään viisi vuotta).

Toisessa neuvottelupöytäkirjassa 19.6.2019 on vaihtoehtojen osalta mainittu seuraavaa:

6. Vaihtoehdot irtisanomisille

Mikäli neuvottelujen lopputuloksena päädytään toimihenkilöiden vähentämiseen, vähentämisen kohteeksi joutuneiden henkilöiden kanssa käydään henkilökohtainen keskustelu, jossa käsitellään myös mahdolliset muut vaihtoehdot”

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa toimenpiteiden perusteiden ja vaikutusten, toimintaperiaatteiden/-suunnitelman sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Vaihtoehtojen osalta neuvotteluissa on vain 19.6.2019 mainittu, että irtisanottavien kanssa käydään henkilökohtainen keskustelu, jossa käsitellään mahdolliset muut vaihtoehdot. Yhteistoimintalain 51 §:n mukaan vaihtoehtoja on käsiteltävä neuvotteluissa. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 252-253) mukaan vaihtoehtojen käsittelyn tarkoituksena on pyrkiä rajoittamaan työvoiman vähentämisen kohteena olevaa työntekijämäärää ja lieventämään vähentämisestä työntekijöille aiheutuvia seurauksia. Vaihtoehtojen esittäminen on keskeisimpiä tapoja, joilla henkilöstö voi vaikuttaa yhteistoiminta-asian käsittelyyn. Työvoiman vähentämisen vaihtoehtojen asianmukainen käsitteleminen edellyttää, että työnantaja tuo esille neuvotteluja varten tarpeelliset tiedot. Lisäksi voidaan käsitellä mahdollisuuksia välttää työvoiman vähentämistä muun muassa erilaisin työ- tai työaikajärjestelyin taikka eläkeratkaisuin. Muita asioista voivat olla esimerkiksi työntekijöiden siirtyminen vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin. Yleensä yhteistoimintaneuvotteluissa selvitetään, voidaanko vähennettävien määrää pienentää tällaisin ratkaisuin.

Vähentämisen vaihtoehtoja on siis käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelujen päättymisen jälkeen tai neuvottelujen ulkopuolella mahdollisesti käytävillä keskusteluilla ei ole merkitystä neuvottelujen sisällöllisen täyttymisen arvioinnissa. Yhteistoiminta-asiamiehen

näkemyksen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty vähentämisen vaihtoehtoja. Yritys on vaihtoehtojen käsittelyn osalta siten rikkonut yhteistoimintalain 51 §:ssä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet 5.6.2019 ja päättyneet 19.6.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 51 §:ssä neuvotteluajasta säädettyä.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjassa 5.6.2019 on kohdassa 6 mainittu ”[M] totesi, että vuonna 2018 laaditussa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on mainittu periaatteet työllistymistä edistävän valmennuksen ja koulutuksen hankkimiseksi.” Neuvottelupöytäkirjassa 19.6.2019 on todettu, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käyty läpi henkilöstön vähentämiseen liittyvän kohdan osalta ja todettu, ettei sen osalta tarvetta muutoksiin ole. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä.

Maaliskuussa 2020 käydyt neuvottelut

Maaliskuussa 2020 käydyissä neuvotteluissa on pidetty ainoastaan yksi neuvottelukerta, 19.3.2020. Neuvottelussa on pöytäkirjan mukaan käsitelty:

- toimenpiteiden perusteita (koronavirus ja sen aiheuttamat vaikutukset yrityksen tuotantoon)
- vaikutuksia (alustavan arvion mukaan lomauttamistarve koskee kaikkia henkilöitä, arvio kokonaismäärästä 170 henkilötyövuotta, kesto enintään 90 päivää/henkilö)
- arviota toimeenpanojasta (lomautukset suunnitellaan aloitettavan välittömästi neuvottelujen päätyttyä ja toimenpiteitä voi suorittaa 31.8.2020 saakka)
- vaihtoehtoja (täysiaikainen lomautus, osa-aikainen lomautus erilaisin vaihtoehtoin, määräaikainen palkanalennus).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 50 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelut ovat alkaneet ja päättyneet 19.3.2020. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjassa 19.3.2020 on kohdassa 9 mainittu seuraavaa: ”Sovittiin, että seuraava kokous pidetään 24.3.2020 alkaen klo 9 tai 2.4.2020 alkaen klo 9. Aika varmistuu heti, kun saadaan tieto valtiovallan päätöksistä asioiden suhteen. Pöytäkirjan viimeisellä sivulla on mainittu:

”PÄIVITYS 20.3.2020: Kiinteistötyönantajat ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ovat saaneet neuvottelutuloksen työmarkkinoiden toiminnan turvaamiseksi 19.3.2020 ja tämän jälkeen pääluottamusmies [NS] on ilmoittanut, että myös hänen edustaman henkilöstön osalta voidaan sopia neuvotteluelvoitteen täyttymisestä neuvottelussa 19.3.2020 ja lomautuksen ilmoittamisajassa sovelletaan viiden (5) päivän ilmoitusaikaa.

Todettiin, että yhteistoimintalain 8 luvun 51 §:n mukainen neuvotteluelvoite on täyttynyt 19.3.2020.”

Neuvottelupöytäkirjassa mainitun neuvottelutuloksen mukaan sopijapuolet ovat sopineet ti-lapäisistä muutoksista kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen. Ti-lapäiset työehtosopimusmuutokset koskevat määräaikaista lomauttamista edeltävää yhteistoimintamenettelyä ja lomautusilmoitusta. Lisäksi sovittiin omailmoitusmenettelystä sairauspoissaolotapauksissa. Muutokset tulevat voimaan 20.3.2020 ja ovat voimassa 31.5.2020 asti. Muutokset ovat pääpiirteittäin seuraavat:

- Yt-neuvotteluesitys on annettava viimeistään kolme (3) päivää ennen yt-neuvottelujen alkamista, jollei toisin sovita.
- Yt-neuvottelu-aika on enintään 90 päivän lomautuksia koskien vähintään viisi (5) päivää, jollei yt-neuvotteluissa toisin sovita.
- Lomautusilmoitus-aika on viisi (5) päivää.
- Omailmoitusmenettely koskee työntekijän omia flunssan tai koronaviruksen aiheuttamia 1-7 kalenteripäivää kestäviä sairauspoissaoloja sekä poissaoloa alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi lapsen äkillisesti sairastuessa

Yhteistoimintalain 51 §:n mukaan neuvotteluja on käytävä 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimukseen tehtyjen väliaikaisten muutosten mukaan neuvottelu-aika on vähintään viisi päivää, jollei yt-neuvotteluissa toisin sovita. Väliaikaiset muutokset ovat tulleet voimaan 20.3.2020.

Yritys on käynyt neuvotteluja yhden päivän ajan. Neuvottelupöytäkirjassa ei ole mainintaa, että neuvotteluissa olisi sovittu neuvotteluajasta toisin, eikä viitattu liittojen aikaansaama neuvottelutulos sisällä määräyksiä siitä, että neuvotteluvaikeus voitaisiin, ilman että siitä sovitaan neuvotteluissa, katsoa täytetyksi alle yhden päivän neuvotteluissa.

Päätuottamismies NS on neuvottelupäivää seuraavana päivänä, 20.3.2020, ilmoittanut, että hänen edustamien henkilöiden osalta voidaan neuvotteluvaikeus katsoa täyttyneeksi 19.3.2020. Se, voidaanko neuvotteluajasta sopia toisin jälkikäteen siten, että neuvotteluvaikeuden katsotaan tulleen täytetyksi jo ennen siitä sopimista, kuuluu viime kädessä tuomioistuimen toimivaltaan tulkintakysymyksenä.

Toimihenkilöt ovat neuvotteluissa edustaneet kukin itse itseään. Toimihenkilöiden osalta ei pöytäkirjassa ole mainintaa, että heidän kanssaan olisi sovittu neuvotteluvaikeuden täyttymisestä toisin kuin laissa tai väliaikaisissa työehtosopimusmuutoksissa on määrätty. Pöytäkirjan tarkastajat eivät ole edustaneet toimihenkilöitä eivätkä työntekijöitä, vaan toimineet ainoastaan pöytäkirjan tarkastajina. He eivät ole siis voineet sopia toisin neuvotteluajasta kuin korkeintaan omasta puolestaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten ainakin muiden kuin pöytäkirjan tarkastajien ja jälkikäteen tehdyn muutoksen hyväksyneiden toimihenkilöiden osalta rikkonut YTL 51 §:ssä neuvotteluajasta säädettyä.

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

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

Kesäkuussa 2019 käydyt neuvottelut

Yritys on 24.6.2019 antanut työnantajan selvityksen, josta käy ilmi irtisanottavien ja lomautettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä aika, jonka kuluessa toimenpiteet aiotaan toteuttaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan selvitys vastaa YTL 53 §:ssä 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 §.). Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa 52 ja 54 §:ssä säädettyä.

Maaliskuussa 2020 käydyt neuvottelut

Yritys on 20.3.2020 antanut työnantajan selvityksen, jonka mukaan *”henkilöt, joille ei ole osoittaa töitä käydyn neuvottelun perusteella, voidaan lomauttaa taloudellisella ja tuotannollisella syyllä enintään 90 päiväksi. Lomautuksia voidaan toteuttaa heti neuvottelujen päätyttyä noudattaen 5 vuorokauden ilmoitusaikaa ja lomautusilmoitusten viimeinen mahdollinen antamispäivämäärä on 31.8.2020. Lomauttaminen koskee koko henkilöstä ja enimmäismäärä on 170 henkilötyövuotta.”*

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

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriyvät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.). Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa 52 ja 54 §:ssä säädettyä.

2.4 Toimenkuvan ja palkkauksen muuttamiseen liittyvä neuvotteluelvoite

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa edellytetään, että työnantaja käy lain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin hän irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijänsä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Jos työnantaja haluaa yksipuolisesti muuttaa työ sopimuksen olennaista ehtoa, hänen on irtisanottava voimassa oleva työ sopimus ja tarjottava työntekijälle uutta sopimusta, johon tuo haluttu muutos sisältyy. Korkein oikeus on viimeksi ennakkopäätöksessään KKO 2021:17 katsonut eräiden työ sopimuksen päättämistä koskevien, työntekijän suojaksi säädettyjen oikeussääntöjen soveltuvan myös silloin, kun työnantaja työ sopimuksen ja uuden työ sopimuksen tarjoamisen sijaan yksipuolisesti muuttaa työ sopimuksen olennaista ehtoa. Työ sopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisen muuttamisen on todettu vastaavan asiallisesti irtisanomista, ja tällaisen muutoksen toteuttavalta työnantajalta on lähtökohtaisesti edellytetty samanlaista menettelyä kuin työ sopimusta irtisanottaessa. Vastaavasti joukkovähentämisdirektiiviä koskevassa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä työnantajan yksipuolisesti toteuttamat työ sopimuksen olennaisia ehtoja koskevat merkittävät muutokset on tietyin edellytyksin rinnastettu irtisanomiseen, ja niiden toteuttamisen on siksi katsottu edellyttävän joukkovähentämisdirektiivissä säädetyn neuvottelumenettelyn noudattamista.

Ratkaisussaan KKO on myös todennut seuraavaa: *”Hyvityksen tarkoitus korvata yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnistä työntekijälle aiheutunutta henkistä loukkausta eikä aineellista vahinkoa tukee niin ikään tulkintaa, jonka mukaan työntekijän oikeus hyvitykseen ei riipu siitä, onko työntekijän työsuhte päättynyt sen jälkeen, kun työnantaja on laiminlyönyt neuvotteluelvoitteen. Hyvitystä koskevan säännöksen perusteluissa todettu ero yhteistoimintalain mukaisen hyvityksen ja työsuhteen perusteetonta päättämistä koskevan työ sopimuslain mukaisen korvauksen välillä myös osaltaan puoltaa tätä tulkintaa. Työsuhteen päättämisen asettaminen hyvityksen maksamisen edellytykseksi olisi myös ongelmallista työntekijän suojelun kannalta, sillä se asettaisi työntekijät hyvityksen suhteen eri asemaan sen mukaan, ovatko he hyväksyneet työsuhteen jatkumisen muuttunein ehdoin vai onko heidän työsuhteensa päättynyt heidän vastustettuaan muutosta. Tällöin ilman hyvitystä voisivat jäädä erityisesti ne työntekijät, joiden mahdollisuudet työllistyä muualla ovat heikot ja joilla ei sen vuoksi ole käytännössä muita vaihtoehtoja kuin jatkaa työnantajan palveluksessa aiempaa epäedullisemmin ehdoin.”*

Ennakkopäätöksessään KKO 2016:80 korkein oikeus on katsonut, että työnantaja voi erikseen suoritettavien irtisanomisen ja tarjouksen tekemisen sijasta toteuttaa muutoksen myös yhdellä toimenpiteellä. Tällöin työntekijälle tulee antaa ilmoitus, jossa on ”riittävän selvät tiedot irtisanomisperusteesta, muutettavasta ehdosta ja sen voimaantuloajankohdasta samoin kuin siitä, mitä seuraa, ellei työntekijä hyväksy tarjousta”. Vaikka työnantajan ensisijaisena

tarkoituksena olisi vain yksittäisen ehdon muuttaminen eikä koko työ sopimuksen päättäminen, toimenpiteen menettelytapavaatimuksissa ei korkeimman oikeuden mukaan "ole lähtökohtaisesti perusteltua poiketa siitä, mitä irtisanomisesta on säädetty".

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan korkeimman oikeuden viittaamina menettelytapavaatimuksina on pidettävä myös työnantajan yhteistoimintavelvoitteita. Mikäli työnantaja perustelee työ sopimuksen ehdon muuttamista taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, hänen tulee näin ollen käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut siitä riippumatta, aiotaanko muutos toteuttaa irtisanomisella ja uuden sopimuksen tarjoamisella vai edellä tarkoitettua ilmoitusmenettelyä käyttäen.

Tällaista tulkintaa tukee yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan myös Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisukäytäntö. Tuomioistuin on esimerkiksi ratkaisuisaan C-422/14 *Pujante Rivera* ja C-149/16 *Socha ym.* ulottanut niin sanotun joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) mukaiset yhteistoimintavelvoitteet tapauksiin, joissa työnantaja oli irtisanomisperusteeseen vetoamalla ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttanut työ sopimuksen olennaisia ehtoja.

2.5 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen 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.

2.6 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