



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yhtiö noudattanut yhteistoimintalain työvoiman käytön vähentämistä koskevaa sääntelyä syksyllä 2017 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Työnantaja on irtisanonut neuvottelujen perusteelle neljä työntekijää.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

Yrityksen selitykset

Yritys on antanut selityksen 15.5. ja lisäselityksen 10.8. sekä toimittanut asiakirjoja 13.8. ja 20.8.2020.

Yrityksen selityksen mukaan neuvottelutarpeen olemassaolon on linjannut ko. johtoryhmä. Lisäksi hankkeella oli erillinen ohjausryhmä, joka edisti suunnittelua. Selityksen liitteessä on esitetty työnantajan laatima em. projektin aikataulu. Ko. suunnitelman tarkoituksena oli keskittää SC-organisaation asiakaspalvelutoimintoja. Johtoryhmä on neuvotteluiden jälkeen päättänyt edistää suunnitelmaa asiakaspalvelutoimintojen keskittämisestä, mikä on johtanut työvoiman vähentämiseen Suomessa.

Lisäselityksen mukaan neuvottelukutsun yhteydessä on keskusteltu neuvoteltavasta kokonaisuudesta, mutta ei annettu käytännössä muuta tietoa toimitetun lisäksi. Neuvotteluissa on läpikäyty toimintasuunnitelmaan liittyvät teemat: neuvotteluiden kesto, tapaamisten määrät, uusien tehtävien täytäminen, takaisinottovelvoitteet jne. Samanaikaisesti on käyty yhteistoimintaneuvotteluja Euroopan myyntikonttoreiden rakenteen muutoksista, mutta muutoksista ei seurannut henkilöstövaikutuksia Suomessa.

Johto on yrityksen lisäselityksen mukaan päättänyt touko-kesäkuussa 2016 toimiston perustamisesta P-maan V-kaupunkiin ja nimetyn (PM) asiakaspalvelun siirtämisestä sinne. Asiasta on informoitu henkilöstöä 23.6.2016. Tiimi on aloittanut V-kaupungissa 1.2.2017. Em. asiakaspalvelu on siirtynyt V-kaupunkiin koulutuksen jälkeen 1.5.–31.7.2017 välisenä aikana. Yrityksellä oli C-toiminnan asiakaspalvelutoimintoja Suomen lisäksi Euroopan eri maiden MI-, D-, N- ja MA-kaupungeissa. Asiakaspalvelutoimintojen suunnittelu on ollut osa S 2 -projektia. Päätös asiakaspalvelutoimintojen siirrosta on tehty Suomen ja em. kaupunkien osalta samaan aikaan. Asiakaspalvelutoimintojen siirrot toteutettiin osana em. projektia vuoden 2018 aikana.

Lisäselityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut Suomessa ovat koskeneet ko. organisaation pysyvän rakenteen muutoksia ja vähennysten määrä ei ole noussut suuremmaksi kuin mitä neuvotteluiden käynnistyessä on irtisanomisten enimmäismääräksi arvioitu. Oikea-aikaisuutta ei ole työnantajan näkökulmasta rikottu. Uuden organisaation suunnitelma on esitetty osana neuvotteluita, kuten

hyviin neuvottelutapoihin kuuluu. Mitään päätöksiä ei tehty kuin vasta neuvotteluiden päättymisen jälkeen. Työnantajan käsityksen mukaan kartoituksia, selvityksiä ja suunnitelmia saa sekä tulee neuvotteluiden aikana tehdä. Uudelleensijoittamisesta on puhuttu ko. organisaation uusien positioiden kautta. Tämän lisäksi uudelleensijoitus/takaisinottovelvoitteista on keskusteltu neuvotteluissa ja yhtiö on tarjonnut avoimia tehtäviä irtisanotuille. Tästä näyttöinä mm. se, että yksi irtisanottu on kieltäytynyt uudesta tarjotusta tehtävästä. Työnantajan edustajat ovat neuvottelujen keskusteluissa varmistaneet, että uudelleensijoittamiseen ja takaisinottoon liittyvät asiat on käyty neuvotteluissa läpi.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan tehtävien keskittäminen palvelukeskuksille, tässä tapauksessa P-maahan, oli ollut yhtiön strategisena päätöksenä pitkään tiedossa. V:n palvelukeskus oli toiminut jo yli vuoden ennen ko. yt-neuvotteluiden alkua. On selvää, että päätös tehtävien siirtämisestä P-maahan on tehty jo ennen yt-neuvotteluiden alkamista. Neuvotteluissa on esitelty valmis "suunnitelma" uudesta organisaatiosta, joka perustui aiemmin tehtyihin laskelmiin ja päätöksiin siitä, mitkä toiminnot ja tehtävät siirretään V:hen ja mitkä jäävät tiivistetylle organisaatiolle Suomeen. Neuvotteluiden oikea-aikaisuutta on rikottu, sillä uusi organisaatiosuunnitelma oli jo "annettu" ennen yt-menettelyn päättymistä. Tästä osoituksena mm., että haastattelut "suunnitelman" mukaisiin tehtäviin suoritettiin yt-neuvotteluiden aikana marraskuussa ja joulukuun alussa 2017.

Kuulemisen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen ja työvoiman vähentämisen todellinen peruste on ollut Euroopan asiakkaiden asiakaspalvelun siirtäminen P-maan V-kaupungin palvelukeskukseen. Siirron seurauksena myös työt ovat siirtyneet, joten Suomessa on voitu supistaa C:n organisaatiota. Uusi suppeampi organisaatio ei ole neuvottelujen peruste, vaan seuraus yhtiön aiemmin tekemästä päätöksestä, jonka mukaan asiakaspalvelu keskitettiin eri palvelukeskuksiin, joista yksi oli V:ssä. Neuvotteluissa on neuvoteltu seurauksesta (= uusi suppeampi organisaatio Suomessa), mutta ei itse perusteesta (= töiden siirtäminen P-maahan) ja siitä aiheutuvasta töiden vähenemisestä. Neuvotteluissa ei neuvoteltu työvoiman vähentämisen perusteista, sillä työnantaja ei ole tuonut todellisia perusteita ja taustatietoja neuvotteluiden osaksi. Neuvotteluissa ei käsitelty töiden siirtämistä lainkaan eikä työnantaja tuonut esille, mitkä työt tarkkaan ottaen siirretään ja miten siirrot vaikuttavat työn määrään.

Kuulemisen mukaan yhtiö käytti jatkuvasti määräaikaista ja heitä oli suhteellisen paljon työvoimasta ennen vähentämisneuvotteluja. Ko. organisaatiossa työskentelivät 1.9.2017 organisaatiokaavion mukaan määräaikaisina JS, MN, TJ, EH, RJ, AJ ja JT, mutta he eivät olleet kenenkään sijaisia. Määräaikaiset palkattiin määräaikaisiin työsuhteisiin juuri tulevan organisaatiomuutoksen vuoksi, koska heitä tarvittiin, kunnes työt siirrettiin P-maahan. Työnantajan luottamusmiehille antaman listan mukaan ainakin MA, AJ ja HS olivat määräaikaisessa työsuhteessa yt:n alaisessa organisaatiossa. JS oli siirtynyt vakinaisten joukkoon. JT siirrettiin toiseen organisaatioon, ja hänen työnsä jatkui. Määräaikaisten työsuhteita jatkettiin samaan ajankohtaan kuin vakituisten työsuhteet kestivät eli 30.9.2018 saakka. Työnantajan tiedossa yt-neuvotteluiden aikana oli yhden työntekijän jääminen lähitulevaisuudessa eläkkeelle. Neuvotteluesityksessä on ilmoitettu vähentämistarpeeksi korkeintaan kahdeksan henkilöä. KR, joka osallistui itse 27.9.2017 yt-neuvotteluun, irtisanoutui itse kesken neuvotteluiden. Neljän määräaikaisen työsuhteita jatkettiin 30.9.2018 saakka. Todellinen työvoiman vähennys ylitti yt-esityksessä annetun enimmäismäärän: vakituiset työntekijät vähenivät viidellä ja neljää määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu. Lisäksi yhtiö sitoi koko organisaation, eli sekä määräaikaiset että vakituiset toimihenkilöt, jäämään töihin perehdyttämään P-maan työntekijöitä V-kaupunkiin siirtyviin tehtäviin. Yhtiö maksoi koko organisaatiolle merkittäviä ns. kannustinrahoja sitouttaakseen heidät jäämään töihin 30.9.2018 saakka. Työnantaja pidensi irtisanomisaikoja yhdeksään kuukauteen, jotta varmistuttaisiin muutosprojektin onnistumisesta. Tämäkin seikka osoittaa osaltaan, että päätökset koko muutosprojektista eli töiden siirtämisestä P-maahan oli pitkäaikaisten valmiiden päätösten toteuttamista.

Kuulemisen mukaan uudelleensijoituksesta ja irtisanomisten vaihtoehtoista ei ole aidosti neuvoteltu pöytäkirjojen eikä luottamusmiesten mukaan laisinkaan. Yhtiö on ikään kuin mieltänyt uudelleensijoitukseksi jokaisen antaman ilmoituksen kiinnostuksestaan uuden organisaation tehtäviin. Yhtiöllä on Suomessa mm. O-toimipaikassa palvelukeskus, jossa työnantajalla olisi ollut vapaita työtehtäviä. Myös tytäryhtiöissä olisi hyvinkin ollut vapaita työtehtäviä. Luottamusmiehet toivat kahdessa ensimmäisessä neuvottelussa esille uudelleensijoituksen, jolloin heille vastattiin asiaa käsiteltävän seuraavassa kokouksessa, mutta sitä ei tehty. Työnantajan osuus uudelleensijoitus-kysymyksessä oli, että

jäljellä olevia tehtäviä voi hakea samoin kuin P-maassa olevia tehtäviä. M-suunnittelijan tehtävän laittaminen julkiseen hakuun kesken yt-neuvotteluiden osoittaa myös, että todelliset päätökset oli tehty jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita.

Kuulemisessa on tuotu lisäksi esille, että kokouksen 9.10.2017 pöytäkirjasta ilmenee, että myyntikontoreiden yt-neuvottelut odottavat tämän neuvottelun päätöksiä. Mikäli molempien tai toisen lopputulos on riippunut nyt puheena olevista neuvotteluista, herää kysymys, olisiko neuvottelut tulleet käydä yhdistettyinä eikä pilkottuina.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut lausunnon kohteena olevien yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluesityksen ja pöytäkirjat, ilmoituksen TE-toimistolle ja työnantajan selvityksen sekä neuvotteluissa käsitellyt PP-esitykset työnantajan C:n uudelleenjärjestelysuunnitelmasta ja sen käyttöönottoaikataulusta, uusista tehtävistä ja niiden vaatimuksista sekä yhtiön tukitoimenpiteistä. Yritys on toimittanut myös erillisen PP-esityksen, joka on sisältänyt tietoja luottamusmiehistä ja irtisanotuista sekä S 2-projektin etenemisestä, SC-organisaation kuvaukset 1.2., 15.5.2017 ja 24.1.2018, samaan aikaan käynnissä olleiden yhteistoimintaneuvottelujen esitykset (8.8., 14.9. ja 20.11.2017) ja kahdeksan pöytäkirjaa sekä neljän työntekijän (MA, MAA, AJ ja TJ) määräaikaisten työsopimukset (7 kpl) ja listauksen avoimena olleista tehtävistä ajalta 9/2017–9/2018. Lisäksi yritys on toimittanut yrityksen S 2 -projektin kokouksen 9.8.2017 PP-muotoisen pöytäkirjan sekä em. projektin jäsenten sähköposteja (15.8. ja 28.8.2017) projektin etenemisestä.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, yhteistoimintalaki, lyhennettynä YTL) noudattamista (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010: 1 §:n 1 mom. ja 2 §:n 1-kohta). Hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä tulkintoja ja sitovia päätöksiä eikä määrätä rangaistuksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen asemasta hallintoviranomaisena seuraa, että neuvo ei saa oikeusvoimaa, vaan se on luonteeltaan asiantuntijalausunto. (HE 177/2009, s. 15–16.)

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on työsopimuslain (55/2001) noudattamisen valvonta ja tulkinta eli lain soveltamisalaan kuuluvien kysymysten (mm. työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehdyn irtisanomisen perusteiden) arviointi sekä työehtosopimusten valvonta ja tulkinta.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti.

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

Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Työnantajayhtiöön sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20. Työnantajan lausunnon kohteena olevien yhteistoimintaneuvottelujen piirissä oleviin toimihenkilöihin soveltama työehtosopimus ei sisällä yhteistoimintalain 8 luvun osalta täydentäviä ja korvaavia määräyksiä.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, onko työnantaja täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin se on irtisanonut työntekijöitään 4.9.2017 annetulla neuvotteluesityksellä käynnistettyjen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella.

Yritys on antanut myös 8.8., 14.9. ja 20.11.2017 yhteistoimintaneuvotteluesitykset. Tämän valvontasian yhteydessä ei ole selvitetty näiden neuvottelujen lainmukaisuutta, mutta lausunnossa on arvioitu, onko lausunnon kohteena olevat neuvottelut käynnistetty samalla perusteella kuin samaan aikaan käydyt em. yhteistoimintaneuvottelut.

Työvoiman käyttöä vähennettäessä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintalain tarkoituksena on 1 §:n 1 momentin mukaan edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Yhteistoimintaneuvottelujen ns. osittaminen

Yrityksen lisäselityksen mukaan samanaikaisesti on käyty yhteistoimintaneuvotteluja Euroopan myyntikonttoreiden rakenteen muutoksista, mutta muutoksista ei seurannut henkilöstövaikutuksia Suomessa.

Yritys on käynyt tämän lausunnon kohteena olevien yhteistoimintaneuvottelujen lisäksi syksyllä 2017 kolmet muut yhteistoimintaneuvottelut. Näiden neuvotteluesitysten keskeiset tiedot ovat:

1 Neuvotteluesitys 8.8.2017

- Neuvottelut ovat koskeneet M-liiketoiminnan toiminnan koko henkilöstöä lukuun ottamatta työntekijöitä, jotka työskentelevät T-toiminnoissa ja F-hankkeessa täysimääräisesti.
- Yhtiö suunnittelee tehostavansa toimintojaan kilpailukyvyyn parantamiseksi ja kustannusten alentamiseksi. Suunnitellut toimenpiteet ovat osa yhtiön vuoden 2016 tuloksen julkistamisen yhteydessä tiedottamaa kannattavuuden parantamisohjelmaa, jonka tavoitteena on pienentää konsernin vuosittaisia kustannuksia x euroa. Ohjelman täysi vaikutus saavutetaan vuoden 2018 aikana.
- Suunniteltujen muutosten arvioidaan johtavan henkilöstön osalta enintään 30 työsuhteen päättämiseen taloudellisista ja tuotannollisista syistä.
- Yritys on irtisanonut selityksensä mukaan neuvottelujen perusteella kahdeksan työntekijää.

2 Neuvotteluesitys 14.9.2017

- Yhteistoimintaneuvottelun kohteena ovat tuotannollisiin sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuviin syihin perustuvat mahdolliset henkilöstövaikutukset HR:n Travel-palveluissa.
- Neuvottelut perustuvat organisaation suunniteltuun muutostilanteeseen, kun työnantaja suunnittelee siirtävänsä matkalaskujen hallinnan uuteen järjestelmään ja keskittävänsä hallinnan toiselle toiminnolle.
- Ensimmäisen neuvottelun (21.9.2017) pöytäkirjan mukaan arvioitu työvoiman vähentämistarve on 1,5 henkilötyövuotta.
- Em. pöytäkirjan mukaan työnantaja on suunnitellut matkalaskujen siirtoa toiselle toiminnolle, joka tutkii mahdollisuutta hallita matkalaskuja ulkomailla sijaitsevista toimipaikoista käsin. Uuteen malliin on tarkoitus suunnitelman mukaan siirtyä aikaisintaan vuoden 2018 ensimmäisen vuosineljänneksen aikana.
- Yritys on irtisanonut selityksensä mukaan neuvottelujen perusteella yhden työntekijän.

3 Neuvotteluesitys 20.11.2017

- Yhteistoimintaneuvottelun kohteena ovat tuotannollisiin sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuviin syihin perustuvat mahdolliset vaikutukset yhteen työsuhteeseen nimetyssä rahoitukseen ja jakeluun liittyvässä toiminnossa.
- Neuvottelut perustuvat organisaation suunniteltuun muutostilanteeseen, jossa työnantaja suunnittelee toimintansa selkeyttämiseksi vähentävänsä toimipisteiden määrää. Neuvotteluissa käsitellään toiminnan lopettamista O-toimipisteessä. BB-projektin päättymisen alentaa työkuormaa nimetyssä toiminnossa.
- Tarjottavan työn määrän arvioidaan pienentyvän nimetyssä toiminnossa enintään yhdellä henkilötyövuodella.
- Yritys on irtisanonut selityksensä mukaan neuvottelujen perusteella yhden työntekijän.

Yritys on ilmoittanut vuoden 2016 tuloksen julkistamisen yhteydessä helmikuussa 2017 antamassaan julkisessa tiedotteessa käynnistävänsä kannattavuuden parantamisohjelman, jonka tavoitteena on pienentää vuosittaisia kustannuksia x-miljoonalla eurolla ja täysi vaikutus saavutetaan vuoden 2018 aikana.

Lausunnon kohteena olevien yhteistoimintaneuvottelujen esityksen mukaan yritys on suunnitellut Euroopan C-toiminnan asiakaspalvelun keskittämistä V-kaupunkiin P-maahan ja C-suunnittelun uudelleenorganisointia. Esityksessä on perusteena viitattu yrityksen kustannusten säästötavoitteisiin.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole Euroopan myyntikonttoreita koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluesitystä, joten yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa ko. neuvottelujen perusteista. Lausunnon kohteena olevien ja ainakin 8.8.2017 käynnistettyjen M-liiketoiminnan henkilöstöä koskevien neuvottelujen tarkoittamien uudelleenjärjestelyjen perusteena on ollut yrityksen helmikuussa 2017 julkistama kannattavuuden parantamisohjelma. Lausunnon kohteena olevia yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 12 viikkoa ja neljä päivää, mikä täyttää myös vähintään kymmeneen työntekijän irtisanomista, lomauttamista ja osa-aikaistamista koskevien neuvottelujen vähimmäisneuvotteluajan (YTL 51 §:n 2 mom.).

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, onko yrityksessä sovittu yhteistoimintaneuvottelujen käymisestä toiminnoittain vai ei. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko mahdollisesti samalla perusteella käynnistetyissä, mutta erikseen käydyissä neuvotteluissa voitu käsitellä perusteita, vaikutuksia ja työvoiman käytön kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja YTL 50 §:n mukaisesti, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Neuvotteluesityksen ja tietojen antaminen (YTL 45 ja 47 §)

YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut käynnistetään työnantajan aloitteella, joka tulee antaa kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 45 §.) Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille

- 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 irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan on annettava em. tiedot neuvotteluesityksen liitteenä, ja sen jälkeen saadut tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Yhtiö on antanut neuvotteluesityksen sähköisesti 4.9.2017 kahden toimipaikan (myöhemmin HE ja VA) toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehille. Esityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä neuvottelujen aihe ja käsiteltävät asiat. Ensimmäinen neuvottelu on pidetty 12.9.2017. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on annettu YTL 45 §:n mukaisesti.

Yrityksen lisäselityksen mukaan neuvottelukutsun yhteydessä on keskusteltu neuvoteltavasta kokonaisuudesta, mutta ei annettu käytännössä muuta tietoa toimitetun lisäksi. Ylemmillä toimihenkilöillä ei ole työehtosopimusta ko. alalla.

Neuvotteluesityksessä on neuvottelujen aiheena mainittu C-liiketoiminnan asiakaspalvelun ja suunnittelun uudelleenorganisointi. Yhtiölle on kasvavan liiketoiminnan ja kasvutavoitteiden myötä syntynyt tarve pystyä nopeasti laajentamaan C:n asiakaspalvelua ja parantamaan asiakaspalvelun laatua. Yritys suunnittelee viitaten kustannusten säästötavoitteisiin Euroopan C-palvelun asiakaspalvelun keskittämistä V-kaupunkiin P-maahan. Lisäksi yhtiö suunnittelee samaan aikaan C-suunnittelun uudelleenorganisointia. Suunnitelma pitää sisällään V-koordinaattorin sekä kahden M-suunnittelijan position perustamisen, jotka korvaavat nykyiset S- ja D-suunnittelijoiden roolit, ja palveluvarastokoordinaattorin position perustamisen. Toimintojen uudelleenjärjestelyn arvioidaan toteutuessaan johtavan Suomessa enintään kahdeksan vakituisen työntekijän, joista kolme ylempiä toimihenkilöitä ja viisi toimihenkilöitä, työsuhteen päättämiseen. Irtisanottavien työsuhteiden arvioidaan päättyvän viimeistään vuoden 2018 loppuun mennessä. Neuvotteluissa käsitellään tarvittavassa laajuudessa mahdollisia henkilöstövähennyksiä, olennaisia muutoksia tehtävissä ja tehtävien vaatimustasoissa, töiden järjestelyissä sekä siirtoja tehtävistä toisiin ja

toisiin toimipaikkoihin. Mahdollisesti irtisanottavat henkilöt määräytyvät työehtosopimusten ja työ-sopimuslain mukaan.

Ensimmäisen eli 12.9.2017 käydyt yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjan mukaan työnantajan edustaja on ilmoittanut henkilöstövähennysten perusteen olevan taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Neuvottelussa on käyty läpi työnantajan esittämä PP-esitys C:n asiakaspalvelun ja suunnittelun uudelleenjärjestelystä. PP-esityksen mukaan työnantaja etsii mahdollisuuksia säästää operatiivisissa kuluissa ja palvelukeskuksen suunnitellusta sijoittamisesta V-kaupunkiin syntyy säästöjä X-tuhatta euroa vuodessa, koska P-maan kustannus- ja palkkataso on alhaisempi.

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty neuvotteluesityksen mukaan C-liiketoiminnan asiakaspalvelun ja suunnittelun uudelleen organisoimiseksi, minkä lisäksi neuvotteluesityksessä on viitattu yrityksen kustannusten säästötavoitteisiin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momentin 1 kohtaa, koska työnantajan ei ole antanut neuvotteluesityksessä tai sen liitteessä eikä suullisestikaan tarkempia tietoja C:n asiakaspalvelun ja suunnittelun uudelleenjärjestelysuunnitelmasta eikä suunnitelmansa tavoitteena olevasta kustannussäästöstä.

Työnantajan ko. yhteistoimintaneuvottelujen piirissä oleviin toimihenkilöihin soveltaman työehtosopimukseen kuuluvan Irtisanomissuojasopimuksen 18 § sisältää työvoiman vähentämisjärjestystä koskevan määräyksen. Sen mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettä-neitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja toimi-henkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työnantaja on neuvotteluesityksessä viitannut mahdollisesti irtisanottavien määräytymisperusteiden osalta työehtosopimukseen ja työsopimuslakiin. Työsopimuslaki ei sisällä kuitenkaan säännöksiä irti-sanottavien määräytymisperusteista. Yhteistoimintaneuvottelussa 12.9.2017 työnantaja on ilmoitta-nut, että henkilöt uudessa organisaatiossa määräytyvät osaamisen perusteella ja tulevaisuuden me-nestyksen kannalta kyky monosaamiseen ja yhteistyöhön englannin kielellä tulevat nykyistä tärkeä-mäksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 47 §:n 1 momen-tin 3 kohdassa säädettyä, kun työnantaja ei ole neuvotteluesityksessä antanut tietoja ylempien toimi-henkilöiden osalta irtisanottavien määräytymisperusteista eikä toimihenkilöiden kohdalla noudattamis-taan lisäperusteista, jotka on ilmoitettu vasta neuvotteluissa.

Työnantaja on antanut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 47 §:n 1 momentin 2 ja 4 kohdissa tarkoitetut tiedot lain mukaisesti.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteiden antaminen (YTL 48 ja 49 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeis-tään 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 §:n 3 mom.).

Neuvotteluesitys on lähetetty TE-toimistolle 4.9.2017 sähköpostiviestin liitteenä. Neuvotteluesitys si-sältää joitakin työllistämistä edistävän toimintasuunnitelman tietoja ja lisäksi on mainittu, että toiminta-suunnitelmaa täsmennetään neuvottelujen aikana. Neuvottelujen aikataulu on sisältänyt työnantajan ensimmäisessä neuvottelussa jakamaan uudelleenjärjestelyn suunnitelmaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta YTL 48 §:n mukaisesti TE-toimistolle ja esittänyt toimintaperiaatteet neuvotteluesityk-sessä YTL 49 §:n 3 momentin mukaisesti neuvottelujen alkaessa.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

- 1) toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
- 2) toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja
- 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §).

Kuulemisen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen ja työvoiman vähentämisen todellinen peruste on ollut Euroopan asiakkaiden asiakaspalvelun siirtäminen P-maan V-kaupungin palvelukeskukseen. Siirron seurauksena myös työt ovat siirtyneet, joten Suomessa on voitu supistaa C:n organisaatiota. Neuvotteluissa on neuvoteltu seurauksesta (= uusi suppeampi organisaatio Suomessa), mutta ei itse perusteesta (= töiden siirtäminen P-maahan) ja siitä aiheutuvasta töiden vähenemisestä. Neuvotteluissa ei käsitelty töiden siirtämistä lainkaan eikä työnantaja tuonut esille, mitkä työt tarkkaan ottaen siirretään ja miten siirrot vaikuttavat työn määrään.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 12.9.–8.12.2017 yhteensä yhdeksässä tilaisuudessa. Yhteistoimintaneuvotteluissa lukuun ottamatta 9.10.2017 ja 8.12.2017 tilaisuuksia on käsitelty neuvottelujen perusteita ja vaikutuksia lyhennettynä seuraavasti:

12.9.2017

- Työnantajan edustaja on esitellyt SC:n muutossuunnitelman ja kertonut muutoksen perusteista.
- Työnantajan edustaja on vastannut henkilöstön edustajien kysymyksiin:
 - Irtisanomisen perusteena on taloudelliset ja tuotannolliset syyt.
 - Ehdotuksessa ei suunnitella henkilöstön vähentämistä, vaan asiakaspalvelutehtävien siirtoa V-kaupunkiin ja muutosta suunnittelun toimintatavoissa ja vastuissa. Kustannusvaikutukset kuvattu liitteessä.
 - Asiakaspalvelukoordinaattorin rooli on suunniteltu x-kertaa suuremman myynnin mukaan.
 - Jäävät tehtävät: Ehdotus työnimikkeistä liitteessä. Henkilöstöryhmät arvioidaan myöhemmin.
 - P-maan työpaikkojen hakuprosessi alkaa, kun YT-neuvottelut on saatu päätökseen.
 - Vähentämistarpeen määrä täsmentyy YT-neuvottelun tuloksena, ja henkilöt uudessa organisaatiossa määrättyvät osaamisen perusteella. Kyky moniosaamiseen ja yhteistyöhön englannin kielellä tulevat nykyistä tärkeämmäksi.
- Henkilöstön edustaja on pyytänyt seuraavan kokoukseen lisäselvyyttä tehtävien sisällöistä ja vaatimuksista.
- Neuvottelussa on käsitelty PP-esitys työnantajan suunnitelmasta. Suunnitelma sisältää C:n uuden asiakaspalvelun organisaation. Suunnitelman mukaan V:n asiakaspalvelukeskuksen laajentamiseen liittyy seuraavat henkilöstövaikutukset:
 - Kaikki C-liiketoiminnan ulkoisten asiakkaiden asiakaspalvelutehtävät VA:sta ja HE:sta sekä asiakaspalvelukeskuksista (MI, D, N ja MA) suunnitellaan siirrettäväksi V-kaupunkiin. Henkilömäärä C-liiketoiminnan ulkoisessa asiakaspalvelussa säilyy ennallaan. Suomen SC:sta suunnitellaan siirrettävän kuusi positiota.
 - Suomen tehtaille perustetaan uusi varastokoordinaattorin rooli.
 - Nimetyt suunnittelija-positiot suunnitellaan korvattavan kahdella M-suunnittelijan positiolla.
 - Lisäksi suunnitelma edellyttää olennaisia muutoksia työtehtävissä, tehtävien vaatimustasoissa ja töiden järjestelyissä C:n SC:ssa ja myynnissä.

27.9.2017

- Työnantajan edustaja on vastannut henkilöstön edustajille:
 - V-toimisto on ollut toiminnassa puoli vuotta.
 - Määräaikaisia sopimuksia on jatkettu ja jatketaan tarvittaessa.
 - P-maassa ei ole aloitettu rekrytointia.
- Käsitelty prosessin aikataulua, jolloin työnantaja on ilmoittanut:
 - Jos henkilö haluaa siirtyä V-kaupunkiin, työnantajalla on monia keinoja tukea muutoksessa.
 - V-kaupungin rekrytoinnit valmiit tammikuun loppuun mennessä. Helmikuussa tiimi kasassa, ja siitä alkaa kolmen kuukauden koulutusputki.
 - Kevään aikana V:n asiakaspalvelukeskus opettelee asioiden hoitoa, ja kesän aikana tulee ottamaan kokonaisvastuun toiminnoista.
 - SC:n nykyinen henkilöstö tulee opettamaan uutta henkilöstöä, ja koulutus kestää 2–3 viikkoa.
- Henkilöstöryhmien edustajien näkemys oli, ettei avoimia tehtäviä laiteta (sisäiseen tai ulkoiseen) hakuun, vaan täytetään irtisanomisuhan alla olevilla henkilöillä.
- Työnantajan edustaja on käynyt läpi suunnitelmaa SC-tiimin vastuiden muutoksista. Suuri muutos tehtävien

sisällössä liittyy englannin osaamiseen. M-suunnittelijan ei tarvitse olla toimipaikassa, mutta hän toimii tiiminsä esimiehenä.

- Pöytäkirjan liitteenä olevassa suunnitelmassa on esitetty suunniteltujen V:n asiakaspalvelukoordinaattorin, M-suunnittelijan ja varastokoordinaattorin tehtävät ja edellytykset sekä suunnittelijoiden tehtävissä edellytettävien vaatimusten muutokset ja suunnitelma Suomen SC:n organisaatiosta.
- Pöytäkirjan liitteenä olevan [S-projektin] 2 vaiheen aikataululuonnoksen mukaan uusien työntekijöiden rekrytointi tapahtuu marras-joulukuussa 2017 ja he aloittavat V-kaupungissa helmikuussa 2018.

23.10.2017

- Työnantajan edustaja on esittänyt, mistä nimetty säästöpotentiaali muodostuu.
- Työnantajan edustaja esitellyt ominaisuudet, joita uusi toimintamalli tulisi vaatimaan henkilöiltä:
 - kykyä työskennellä tiimissä, sosiaalisia taitoja
 - kykyä moniosaamiseen
 - englannin kielen osaaminen
- Tehtävien täyttö käyty läpi henkilöstöryhmittäin ja sovittu SC-johtajan käyvän molemmissa toimipaikoissa läpi tiimin kanssa menettelyn ja suunnitellun organisaation tehtäväkuvat ja sen lisäksi henkilökohtaisen keskustelun jokaisen kanssa.

30.10.2017

- Työnantaja esittänyt, ettei neuvotteluja vielä päätettäisi, mutta avattaisiin M-suunnittelijan tehtävien haku.
- Henkilöstöedustaja PG ei hyväksynyt ehdotusta, vaan ehdotti, että ensin päätetään YT-neuvottelut ja vasta sitten käynnistetään rekrytointi.

3.11.2017

- Työnantaja on ilmoittanut YT-neuvotteluprosessin etenevän niin, että käynnistetään M-suunnittelijoiden tehtävien haku ja laitetaan V-kaupungin tehtävät auki.
- Henkilöstöedustaja PG ei hyväksynyt ehdotusta, vaan jätti eriävän mielipiteen, jonka mukaan työnantaja toteuttaa YT-neuvottelujen pohjana olevaa suunnitelmaa laittaessaan tehtäviä auki YT-neuvottelujen aikana.
- Työnantajan edustaja on todennut, että hakuprosessin käynnistäminen on YT-menettelyn alla olevan suunnitelman edistämistä ja mitään päätöksiä henkilövalinnoista tai muista toimista ei vielä tehdä.

24.11.2017

- SC-johtaja on käynyt jokaisen kanssa keskustellut, ensin ryhmänä ja sitten henkilökohtaisesti. Jokainen on antanut indikaation itseään eniten kiinnostavasta tehtävästä.
- M-suunnittelijan tehtävät ovat olleet auki. Lisäksi on ollut auki projektikoordinaattorin määräaikainen tehtävä, jossa määräaikaisuus kestää 30.9.2018.

5.12.2017

- M-suunnittelijoiden haastatteluja on pidetty ja testauksia suoritettu. Kolme irtisanomisuhan alla olevaa hakijaa, ja heidät on haastateltu. Heistä kaksi on ollut jatkohaastatteluissa. V-kaupungissa pidetty haastatteluja. Henkilövalinnoista päätökset vasta YT-neuvottelujen jälkeen.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty työnantajan suunnitteleman uudelleenjärjestelyn perusteita ja vaikutuksia edellä esitetyn mukaisesti. Neuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan käsitelty C-asiakaspalvelun suunnittelun työtehtävien muutoksia ja vähentymistä, mutta pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia toimihenkilöiden asiakaspalvelutehtävien vähentymisestä eli mitkä siirtyvät kuusi tehtävää ovat ja mitkä tehtävät jäävät Suomeen sekä mikä on vähentyvien ja/tai muuttuvien työtehtävien määrä Suomessa. Myös uudelleenjärjestelyn tavoitteena olevan kustannussäästön käsittely on pöytäkirjojen kirjausten mukaan jäänyt vähäiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty YTL 50 §:ssä säädetyn mukaisesti riittävästi asiakaspalvelun siirrosta Suomessa aiheutuvaa työn vähentymistä ja sen henkilöstövaikutuksia. Sen arviointi, onko neuvotteluissa käsitelty ko. uudelleenjärjestelyn taloudellisia perusteita ja vaikutuksia muilta osin YTL 50 §:n mukaisesti, kuuluu tuomioistuimelle lain tulkintakysymyksenä.

Yrityksen lisäselityksen mukaan neuvotteluissa on läpikäyty toimintasuunnitelmaan liittyvät teemat: neuvotteluiden kesto, tapaamisten määrät, uusien tehtävien täyttäminen, takaisinottovelvoitteet jne. Yhteistoimintaneuvottelussa 12.9.2017 henkilöstön edustajat ovat pöytäkirjan mukaan kysyneet toimintaperiaatteista. Työnantajan edustaja on vastannut asiaa käsiteltävän seuraavissa kokouksissa.

Yhteistoimintaneuvotteluesityksessä on annettu keskeiset tiedot työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta ja mainittu toimintasuunnitelmaa täsmennettävän neuvottelujen aikana. Yhteistoimin-

taneuvottelujen 12.9., 27.9. ja 9.10.2017 pöytäkirjojen mukaan toimintaperiaatteet käsitellään seuraavassa kokouksessa. Seuraavien ja muidenkaan kokousten pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia toimintasuunnitelman tai -periaatteiden käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 50 §:ssä säädetyn neuvotteluvelvollisuutensa toimintaperiaatteiden käsittelyn osalta.

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) mukaan neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaika-järjestelyt, 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.

Yrityksen lisäselityksen mukaan uudelleensijoittamisesta on puhuttu uudelleenjärjestelyn kohteena olevan organisaation uusien positioiden kautta. Tämän lisäksi uudelleensijoitus/takaisinottovelvoitteista on keskusteltu neuvotteluissa ja yhtiö on tarjonnut avoimia tehtäviä irtisanotuille. Tästä näyttäisinä mm. se, että yksi irtisanottu on kieltäytynyt uudesta tarjotusta tehtävästä. Työnantajan edustajat ovat neuvottelujen keskusteluissa varmistaneet, että uudelleensijoittamiseen ja takaisinottoon liittyvät asiat on käyty neuvotteluissa läpi.

Kuulemisen mukaan uudelleensijoituksesta ja irtisanomisten vaihtoehtoista ei ole aidosti neuvoteltu pöytäkirjojen eikä luottamusmiesten mukaan laisinkaan. Yhtiö on ikään kuin mieltänyt uudelleensijoitukseksi jokaisen antaman ilmoituksen kiinnostuksesta uuden organisaation tehtäviin. Yhtiöllä on Suomessa mm. O-toimipaikassa palvelukeskus, jossa työnantajalla olisi ollut vapaita työtehtäviä. Myös tytäryhtiöissä olisi hyvinkin ollut vapaita työtehtäviä. Luottamusmiehet toivat kahdessa ensimmäisessä neuvottelussa esille uudelleensijoituksen, jolloin heille vastattiin asiaa käsiteltävän seuraavassa kokouksessa, mutta sitä ei tehty. Työnantajan osuus uudelleensijoitus-kysymyksessä oli, että jäljellä olevia tehtäviä voi hakea samoin kuin P-maassa olevia tehtäviä

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa on mainittu työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtojen käsittelystä seuraavaa:

- 27.9.2017
Kaikki paikat V-kaupungissa tulevat olemaan avoinna kaikille. Jos henkilö haluaa siirtyä V:hen, työnantajalla on monia keinoja tukea muutoksessa.
- 9.10.2017
Seuraavassa kokouksessa käsitellään selvitys vapautuvista työpaikoista seuraavan kahden vuoden aikana toimipaikoittain.
- 23.10.2017
Käsitelty uusien tehtävien vaatimuksia ja täyttöä. Työnantajan esityksestä M-suunnittelijoiden tehtävät laitetaan sisäiseen ja ulkoiseen hakuun. Toimihenkilötehtäviä ei laiteta auki, vaan jokainen ilmoittaa kiinnostuksen haluamaansa tehtävään tai tehtäviin työnantajan edustajalle. Toimihenkilöillä on mahdollisuus osoittaa kiinnostusta ylempien toimihenkilöiden tehtäviin ja myös toisin päin.
- 3.11.2017
Työnantaja ilmoittanut M-suunnittelijoiden tehtävien haun käynnistämisestä ja laitetaan V-kaupungin tehtävät auki.
- 24.11.2017
M-suunnittelijoiden tehtävät ovat olleet auki. Lisäksi on ollut auki määräaikainen projektikoordinaattorin tehtävä, joka kestää 30.9.2018 asti. Määräaikaisten työsopimuksia on jatkettu 30.9.2018 asti. Yksi määräaikainen aloittaa HE-toimipaikassa. Nyt määräaikaisia on yhteensä neljä.

Yrityksessä ja sen tytäryhtiöissä on työnantajan toimittaman Avoimet työpaikat 9/2017–9/2018 -liitteen mukaan ollut yhteensä 650 avointa työpaikkaa. Työtehtävistä suurin osa on ollut vakinaisia, vain kolme on ollut osa-aikaisia. Avoimena on ollut työntekijä- ja toimihenkilö- sekä esimiestehtäviä. Irtisanotuista kaksi työskenteli asiakaspalvelukoordinaattorina, yksi tuotannon suunnittelijana ja yksi suunnittelijana. Liitteen mukaan ko. liiketoiminnassa on ollut avoinna kaksi vakinaista M-suunnittelijan tehtävää ja yksi määräaikainen projektikoordinaattorin tehtävä, joissa kaikissa mahdollinen aloituspäivä on ollut 11.9.2017. Lisäksi avoinna on ollut asiakaspalvelukoordinaattorin tehtävä O-toimipaikassa, mahdollinen aloituspäivä on ollut 27.11.2017.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoista ei löydy mainintoja, että neuvotteluissa olisi käsitelty niiden aikana avoimiksi tulleita muita työtehtäviä kuin ko. uudelleenjärjestelysuunnitelmaan sisältyviä uusia tehtäviä. Neuvottelun 9.10.2017 pöytäkirjaan on kirjattu seuraavan kokouksen aiheeksi kahden seuraavan vuoden aikana vapautuvien työpaikkojen käsittely, mutta em. asian käsittelystä ei ole kirjauksia seuraavan eikä myöhempienkään kokousten pöytäkirjoissa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen neuvotteluissa ei ole käsitelty työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja YTL 50 §:n mukaisesti, kun avoimien työtehtävien käsittely on rajoittunut vain uudelleenjärjestelysuunnitelman mukaisiin paikkoihin eikä muita lakia koskevassa hallituksen esityksessä mainittuja vaihtoehtoja ei ole käsitelty kuten ei myöskään työnantajan 9.10.2017 neuvottelussa ilmoittaman selvityksen mukaisia vapautuvia työtehtäviä ja jo avoinna olevia tai lähitulevaisuudessa avoimiksi tulevia työtehtäviä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa 9.10., 23.10. ja 30.10.2017 on käsitelty yrityksen tukitoimia koskeva PP-esitys. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisvaihtoehtoja on käsitelty YTL 50 §:n mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjojen mukaan VA-toimipaikan ylempien toimihenkilöiden luottamusmies ei ole osallistunut 27.9. ja 9.10.2017 neuvotteluihin. Yhteistoimintalain 56 §:n mukaan henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada vapautusta työstään yhteistoimintalain tarkoittamien tehtävien hoitamiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, miksi ko. henkilöstön edustaja on ollut poissa neuvotteluista eli onko hänellä ollut työeste vai onko hän ollut työnantajan määräämällä lomalla. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen arviointi, onko työnantaja voinut täyttää em. toimipaikan ylempien toimihenkilöiden osalta neuvotteluvuolitteensa, kuuluu tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan neuvotteluihin osallistuu yhteensä viisi työnantajan edustajaa. SC:n johtaja sekä VA- ja HE-toimipaikan kolme HR-johtajaa ovat osallistuneet kaikkiin neuvottelutilaisuuksiin. Viides neuvotteluesityksessä mainituista johtajista ei ole osallistunut neuvotteluihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan edustus neuvotteluissa vastaa yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa säädettyä.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 7 mom.). Yhteistoimintaneuvottelun 9.10.2017 pöytäkirjassa mainittu, että ensin on tiedettävä jäävä porukka ja sen jälkeen arvioitava koulutustarve ja mahdollinen koulutussuunnitelma. Muissa pöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelman muutoksia olisi käsitelty neuvotteluissa tai sovittu niiden käsittelystä erikseen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 16 §:n 7 momenttia, jos em. suunnitelmaan olisi tullut tehdä muutoksia.

Yhteistoimintaneuvottelujen kesto (YTL 51 §) ja oikea-aikaisuus (YTL 44 §:n 1 mom.)

Neuvotteluja tulee käydä 14 päivän ajan, kun työnantajan harkitsevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. Vähimmäisneuvottelu-aika on kuusi viikkoa, jos työvoiman vähentämistoimet kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. Työnantajan tulee käydä yhteistoimintaneuvottelut myös työtehtävien tai työntekopaikan muutoksesta YTL 8 luvun mukaisesti, jos em. muutos ei kuulu työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin. Neuvotteluajasta voidaan sopia toisin neuvotteluissa. (YTL 51 §:n 1 ja 2 mom.)

Ensimmäinen neuvottelutilaisuus on ollut 12.9. ja viimeinen 8.12.2017, joten neuvottelut ovat kestäneet 12 viikkoa ja neljä päivää. Yhteistoimintaneuvotteluesityksen mukaan suunnitelma voi johtaa enintään kahdeksan työntekijän työsuhteen päättämiseen. Yritys on selityksensä mukaan irtisanonut neuvottelujen perusteella neljä työntekijää, joista kolme oli toimihenkilöitä ja yksi ylempi toimihenkilö. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, kuinka monen työntekijän työtehtävät tai työntekopaikka ovat muuttuneet työnantajan yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tekemien päätösten seurauksena. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelu-aika ylittää myös vähintään kymmenenä työntekijää koskevien toimien osalta laissa säädetyn vähimmäisajan, joten työnantaja on täyttänyt ajallisen neuvotteluvuolitteensa.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan YTL 8 luvun mukaiset neuvottelut tulee käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee muutoksia, 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.

Yrityksen lisäselityksen mukaan oikea-aikaisuutta ei ole työnantajan näkökulmasta rikottu. Uuden organisaation suunnitelma on esitetty osana neuvotteluita, kuten hyviin neuvottelutapoihin kuuluu. Mitään päätöksiä ei tehty kuin vasta neuvotteluiden päättymisen jälkeen. Työnantajan käsityksen mukaan kartoituksia, selvityksiä ja suunnitelmia saa sekä tulee neuvotteluiden aikana tehdä. Uudelleensijoittamisesta on puhuttu ko. organisaation uusien positoiden kautta. Yrityksen johto on selityksen mukaan päättänyt touko-kesäkuussa 2016 toimiston perustamisesta P-maan V-kaupunkiin ja nimetyn (PM) asiakaspalvelun siirtämisestä sinne. V-kaupungin tiimi on aloittanut 1.2.2017 ja PM-asiakaspalvelu siirtyi koulutuksen jälkeen 1.5.–31.7.2017. Yrityksellä oli asiakaspalvelutoimintoja Suomen lisäksi MI-, D-, N- ja MA-kaupungeissa. Asiakaspalvelutoimintojen suunnittelu on ollut osa S 2 -projektia. Selityksen liitteen mukaan S 2 -projektin ohjausryhmä on päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä 9.8. ja ylemmän tason johtajan hyväksyntä on saatu 15.8.2017. Johtajille on lähetetty ennakkoinfo 28.8.2017.

Kuulemisen mukaan tehtävien keskittäminen palvelukeskuksille, tässä tapauksessa P-maahan, oli ollut yhtiön strategisena päätöksenä pitkään tiedossa. V:n palvelukeskus oli toiminut jo yli vuoden ennen ko. yt-neuvotteluiden alkua. On selvää, että päätös tehtävien siirtämisestä P-maahan on tehty jo ennen yt-neuvotteluiden alkamista. Neuvotteluissa on esitelty valmis ”suunnitelma” uudesta organisaatiosta, joka perustui aiemmin tehtyihin laskelmiin ja päätöksiin siitä, mitkä toiminnot ja tehtävät siirretään V:hen ja mitä jäävät tiivistetylle organisaatiolle Suomeen. Neuvotteluiden oikea-aikaisuutta on rikottu, sillä uusi organisaatiosuunnitelma oli jo ”annettu” ennen yt-menettelyn päättymistä. Tästä osoituksena mm., että haastattelut ”suunnitelman” mukaisesti tehtäviin suoritettiin yt-neuvotteluiden aikana marraskuussa ja joulukuun alussa 2017. M-suunnittelijan tehtävän laittaminen julkiseen hakuun kesken yt-neuvotteluiden osoittaa myös, että todelliset päätökset oli tehty jo ennen yhteistoimintaneuvotteluja.

Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoihin on kirjattu seuraavaa ko. projektin etenemisestä:

- 27.9.2017
 - V-toimisto on ollut toiminnassa puoli vuotta.
 - V-kaupungin rekrytoinnit valmiit tammikuun loppuun mennessä.
 - Helmikuussa tiimi kasassa ja siitä alkaa kolmen kuukauden koulutusputki.
 - SC:n nykyinen henkilöstö tulee opettamaan uutta henkilöstöä.
 - Työnantajan edustaja on esittänyt uudelleenjärjestelyn käyttöönottoaikatauluehdotuksen (PP-esitys).
- 3.11.2017
 - Työnantaja on ilmoittanut, että käynnistetään M-suunnittelijoiden tehtävien haku ja laitetaan V-kaupungin tehtävät auki.
- 24.11.2017
 - M-suunnittelijan tehtävät ovat olleet auki. Lisäksi on ollut auki projektikoordinaattorin määräaikainen tehtävä, joka kestää 30.9.2018 asti.
- 5.12.2017
 - M-suunnittelijoiden haastatteluja pidetty ja testauksia suoritettu. Varsovassa pidetty haastatteluja.

Yritys on päättänyt perustaa asiakaspalvelukeskuksen V-kaupunkiin touko-kesäkuussa 2016, ja asiakaspalvelukeskus V:ssa on aloittanut toimintansa 1.2.2017. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, milloin työnantaja on päättänyt ulkomailta MI-, D-, N- ja MA-kaupungeissa hoidetun C toiminnan asiakaspalvelun siirtämisestä P-maassa sijaitsevaan V-toimipaikkaan. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa siitä, onko yrityksen tarkoituksena ollut siirtää em. ulkomaisten ja Suomessa neuvottelujen kohteena olleiden toimipaikkojen C-liiketoiminnan asiakaspalvelu V-toimipaikkaan jo sitä perustettaessa vai onko siirtäminen tullut ajankohtaiseksi vasta myöhemmin. Jos C-liiketoiminnan asiakaspalvelukeskusten ja Suomen toimipaikkojen asiakaspalvelu on suunniteltu siirrettäväksi V:hen sen perustamisvaiheessa, olisi yhteistoimintaneuvottelut ko. suunnitelmasta tullut käydä ennen kuin yritys on päättänyt ko. keskittämisstrategiasta. Yhteistoiminta-asiamies ei voi esittää puuttuvien tietojen vuoksi em. asiasta näkemystään, vaan sen arviointi kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan laintulkinta- ja näyttöky-symyksenä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut neuvottelujen oikea-aikaisuudesta yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädettyä, kun työnantaja on käynnistänyt neuvottelujen kohteena olevan suunnitelman mukaisten uusien työtehtävien eli M-suunnittelijoiden ja V-kaupungin asiakaspalvelukeskuksen tehtävien täyttämisen neuvottelujen aikana, mikä tosiasiallisesti on merkinnyt sitä, että työnantaja on viimeistään neuvottelujen aikana päättänyt ko. uudelleenjärjestelysuunnitelmansa täytäntöönpanosta.

Työnantajan selvitys (YTL 53 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluvaiheeseen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Ilmoituksessa tulee käydä ilmi irtisanottavien, osa-aikaistettavien ja lomautettavien määrät henkilöstöryhmittäin sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen työvoiman vähentämistä koskevan päätöksensä.

Yritys on antanut 18.12.2017 työnantajan selvityksen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan selvitys on annettu ajallisesti ja sisällöllisesti säädetyn mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52 ja 54 §)

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, ellei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin (YTL 52 ja 54 §).

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat. Ensimmäisessä neuvottelussa 12.9.2017 on sovittu, että puheenjohtaja ja sihteerinä toiminut työnantajan edustaja sekä kaikki henkilöstön edustajat allekirjoittavat pöytäkirjat. Puheenjohtaja ja sihteeri sekä kokouksissa läsnä olleet henkilöstön edustajat ovat allekirjoittaneet pöytäkirjat. Lisäksi neuvottelujen pöytäkirjoissa on kirjauksia edellisten tilaisuuksien pöytäkirjojen täydentämisestä, tarkentamisesta ja tarkastuksesta sekä allekirjoittamisesta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat on laadittu sisällöllisesti ja tarkastettu YTL 54 §:ssä säädettyllä tavalla.

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 enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 34.519 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 581/2016). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisten asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 7 luvun 43–45 ja 48 § sekä laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN NEUVO

Yhteistoimintaneuvottelut on käyty suomen kielellä, mutta työnantaja on esittänyt neuvotteluissa myös englanninkielistä aineistoa.

Yhteistoiminta-asiamies neuvoo yritystä noudattamaan yhteistoiminta-asiamiehen antamaa ohjetta yhteistoiminta-aineistojen ja –menettelyjen kielestä. (Ohje on julkaistu Internetissä: https://tem.fi/documents/1410877/2432163/Yhteistoiminta-aineistojen_ja_-menettelyjen_kieli.pdf/ef004efb-9e37-49bf-afd5-fef13919759b/Yhteistoiminta-aineistojen_ja_-menettelyjen_kieli.pdf.)

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
Työ- ja elinkeinoministeriö