



DN:o 44/1/2020

## 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 käyty helmi-maaliskuussa 2020 yhteistoimintaneuvottelut.

### 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 10.8.2020. Yrityksen selityksen mukaan yrityksen palveluksessa on noin 100 työntekijää. Yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet 17.-18.2.2020 ja niiden piiriin ovat kuuluneet kolmella paikkakunnalla suoritettut toiminnot. Neuvotteluesitys on lähetetty yhteistoimintaneuvotteluiden piiriin kuuluville työntekijöille kirjepostilla, minkä lisäksi yritys on sähköpostitse ilmoittanut neuvotteluista TE-toimistoille.

Yrityksen K-paikkakunnan kaksi asiakasta ovat ilmoittaneet lopettavansa yhteistyön ja palvelujen tilaamisen maaliskuun 2020 loppuun mennessä. Tästä on seurannut huomattava tarjolla olevan työn vähentyminen ja töiden uudelleen järjestelyn tarve. Yrityksen operatiivinen johtaja on todennut tarjolla olevan työn vähentymisen ja sopeuttamistarpeen, mistä syytä yhteistoimintaneuvottelut on nähty välttämättömiksi.

Yrityksellä on ollut K-paikkakunnalla neljä asiakasta. Yhdessä on työskennellyt yksi osa-aikainen työntekijä, siten että työtä on ollut tunti päivässä. Yhdellä asiakkaalla on työskennellyt kaksi osa-aikaista työntekijää. Päättävistä asiakassuhteissa toisessa on työskennellyt yksi kokoaikainen työntekijä ja toisessa on työskennellyt kolme työntekijää, joista kaksi on irtisanoutunut yhteistoimintaneuvotteluista kuultuaan ennen neuvotteluiden alkamista. Irtisanoutumisista johtuen työtä on tarjottu muille yrityksen työntekijöille, mutta tästä huolimatta on jouduttu hankkimaan vuokratyöntekijöitä. Yksi vuokratyöntekijä on työskennellyt yhdelle asiakkaalle maaliskuun 2020 loppuun saakka, jolloin kohteen irtisanominen on tullut voimaan.

Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen yritys ei ole käyttänyt K-paikkakunnalla vuokratyövoimaa, eikä vuokratyöntekijöille ole ollut tarvetta. Yritys on selvittänyt mahdollisuutta lisätä työn määrää kahdelle jäljelle jäävälle asiakkaalle, mutta työn tai työntekijöiden lisääminen ei ole

ollut mahdollista. Yritys ei ole saanut uusia kohteita tai asiakkaita K-paikkakunnalla yhteistoimintaneuvotteluiden aikana tai niiden jälkeen. Kaikki K-paikkakunnalla työskennelleet työntekijät ovat aloittaneet työskentelyn ennen yhteistoimintamenettelyä, eikä niiden jälkeen ole palkattu uusia työntekijöitä. Kaikki K-paikkakunnalla työskennelleet tai työskentelevät työntekijät ovat siivoojia, joihin sovelletaan kiinteistöpalvelualan työehtosopimusta. Muita henkilöstöryhmiä K-paikkakunnalla ei ole.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat kohdistuneet päättyvien asiakkuuksien koko henkilökuntaan eli kahteen työntekijään. Heidän työ on loppunut kokonaisuudessaan, eikä heille ole ollut tarjota K-paikkakunnalta muuta työtä. Heille on tarjottu mahdollisuutta siirtyä työskentelemään P-paikkakunnalle.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohdistuessa kahteen työntekijään, ei työntekijöille ole ollut tarpeellista valita edustajaa, vaan työntekijät ovat edustaneet itse itseään. Neuvotteluesitys on toimitettu jokaiselle työntekijälle postitse kirjeenä. Yhteistoimintaneuvotteluista ilmoitettiin myös TE-toimistolle 11.2.2020. Ensimmäinen yhteistoimintaneuvottelu pidettiin 18.2.2020. Paikalla oli yksi työntekijöistä ja työnantajan edustaja. Toinen neuvottelu pidettiin 3.3.2020. Työntekijöitä ei ollut paikalla. Irtisanomisten tarve oli tuohon mennessä täsmentynyt, sillä korvaavaa työtä ei ollut tarjolla. Työnantajan neuvotteluveto katsottiin täyttyneeksi ja yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 3.3.2020. Yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvät asiakirjat ja tiedot toteutettiin lähettämällä neuvotteluiden piiriin kuuluville työntekijöille tarvittavat asiakirjat postitse. Yritys toimitti K-toimipaikan työntekijöille 4.3.2020 päivätyn selvityksen työnantajan tekemistä päätöksistä. Kaksi työntekijää irtisanottiin tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla 4.3.2020 päivätyillä irtisanomisilmoituksilla.

Yhteistoimintamenettelyt on toimitettu samalla tavalla kahdella muulla paikkakunnalla. Yhteensä yhteistoimintaneuvottelut ovat johtaneet kahdeksan henkilön irtisanomiseen. K-paikkakunnalla on ilmoitettu ongelmista yhden irtisanotun työntekijän tiedonsaannissa. Yritys on toimittanut yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvät asiakirjat ja tiedot samoin tavoin kaikille työntekijöille, eikä ongelmia ole muilla työntekijöillä ollut.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan toinen irtisanotuista työntekijöistä (jäljempänä A) on irtisanottu tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ilman, että hän olisi saanut asianmukaisesti tiedon menettelystä. A ei ole ollut mitenkään mukana menettelyssä, koska tietoa siitä ei ole ollut. A ei ole koskaan saanut yrityksen väittämän mukaan 11.2.2020 lähetettyä kirjettä, eikä A:ta ole informoitu yt-neuvotteluiden alkamisesta. Työnantajan olisi tullut varmistua siitä, että työntekijät ovat saaneet neuvotteluesityksen tiedokseen lain mukaisessa ajassa. Joka tapauksessa kirjeenpostin kulkuun tulee varata aikaa. Työnantajalla on ollut myös A:n sähköposti ja puhelinnumero tiedossa, mutta näidenkään välineiden kautta ei ole tullut mitään tietoa asiasta.

Ensimmäisestä neuvottelusta ei ole tullut tiedustelua eikä muutakaan tietoa myöskään työntekijöiden yhteiseen whatsapp-ryhmään. A on saanut whatsapp:n kautta tiedon sairaalassa ollessaan 3.3.2020, että kokous on alkamassa. A on ilmoittanut 3.3.2020 viestiin olevansa sairaalassa. A on käynyt whatsapp-keskustelua esimiehensä kanssa esimerkiksi 14.2., 17.2. ja 8.3.2020. Esimies ei ole näissäkään yhteyksissä maininnut mitään yt-neuvotteluista. A on saanut myöhemmin huhtikuussa kuulla yt-neuvotteluista muilta työntekijöiltä niiden jo päätyttyä.

A on ollut sairauslomalla 28.12.2019 lähtien. Hän on ollut sairaalassa muun muassa 3.3.2020, koska hänelle on tehty seuraavana päivänä leikkaus. A on irtisanottu ilmeisesti hänen sairaudestaan johtuen. A on saanut 15.4.2020 palkkalaskelman, josta hän on lukenut, että hänelle on maksettu lomakorvaus työsuhteen päättymisestä johtuen. Tällöin A on tiedustellut esimieheltä tilannetta ja hänelle on kerrottu irtisanomisesta. A:lle ei ole toimitettu yt-asiakirjoja eikä myöskään irtisanomisilmoitusta.

A:n kanssa ei ole kertaakaan keskusteltu ennen eikä yt-neuvotteluiden aikana siirtymisestä P-paikkakunnalle. A:lle ei ole myöskään tarjottu työtä K-paikkakunnan muista kohteista eikä yrityksen muista työpisteistä.

K-paikkakunnan päättyneessä kohteessa ilmeisesti vuokratyöntekijänä työtä tehnyt työntekijä (jäljempänä B) on saanut töitä saman paikkakunnan toisesta kohteesta. B:n työvuorot ovat jatkuneet päättyneen asiakkuuden jälkeen huhtikuussa 2020. Työnantajan ilmoitus siitä, että K-paikkakunnan toisissa kohteissa ei ole ollut työtä tarjolla, ei siten pidä paikkaansa. Lisäksi yritys hakee tälläkin hetkellä siivoustyöntekijää K-paikkakunnalle.

### 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 30.10.2020 antaman lisäselityksen mukaan yritys on toimittanut neuvotteluesityksen 11.2.2020 ensimmäisen yhteistoimintaneuvottelun oltua 18.2.2020. Yritys katsoo toimitaneensa neuvotteluesityksen lain edellyttämässä ajassa. Neuvotteluesitys on toimitettu irtisanotun A:n työnantajalle ilmoittamaan osoitteeseen. Vastuu voimassaolevan osoitteen ilmoittamisesta ja osoitteenmuutosten ilmoittamisesta on työntekijällä. A on lisäksi riidattomasti saanut tiedon yhteistoimintaneuvotteluista viimeistään 3.3.2020, mutta hän ei ole tuossa yhteydessä ilmaissut, ettei hän ole tietoinen yhteistoimintaneuvotteluista. Yrityksellä on ollut perusteltu syy olettaa A:n saaneen kaiken asiaan liittyvän materiaalin. Mikäli A olisi 3.3.2020 ilmoittanut ettei hän tiedä, mistä on kyse, olisi työnantaja voinut jatkaa yhteistoimintaneuvotteluita pidemmän aikaa.

Yritys on tiedottanut yhteistoimintaneuvotteluista postitse, eikä asiassa ole tiedotettu muilla välineillä. Yhteistoimintaneuvottelut ovat kuitenkin olleet työyhteisössä keskustelun aiheena ja yleisesti tiedossa. Yhteistoimintalaki ei velvoita työnantajaa ilmoittamaan yhteistoimintaneuvotteluista tai olemaan muutoin yhteydessä työntekijöihin sähköpostitse tai muilla välineillä.

Yritykseen on 8.1.2020 palkattu uudestaan yrityksessä aiemmin työskennellyt työntekijä B osa-aikaiseen työsuhteeseen. B ei ole ollut vuokratyöntekijä. B on työskennellyt tuolloin K-paikkakunnan kohteessa, jonka asiakkuus on jatkunut. Hän on tehnyt tarvittaessa myös tuuraustyövuoroja päättyvään kohteeseen johtuen esimerkiksi A:n sairauslomasta. B:n työskentely toisessa kohteessa ei osoita, että työtä olisi ollut tarjolla, eikä yhteistoimintaneuvotteluita tai irtisanomisia olisi ollut mahdollista välttää työntekijöiden uudelleen sijoittamisella. Lähin tarjolla oleva työ on ollut P-paikkakunnalla. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat on postitettu työntekijöille ja ne työntekijät, jotka eivät ole olleet neuvotteluissa paikalla ovat saaneet pöytäkirjoista tiedon mahdollisuudesta siirtyä työskentelemään P-paikkakunnalle.

K-paikkakunnalle on haettu osa-aikaista työntekijää lokakuussa 2020. Tilanteen muuttuminen lokakuussa ei osoita, että tarjolla oleva työ ei olisi ollut vähentynyt yhteistoimintaneuvotteluiden aikana. Kyseistä osa-aikaista työtehtävää on tarjottu A:lle lokakuussa 2020. A on irtisanottu tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työn vähentymisen johdosta, eikä hänen sairauslomallaan tai muilla seikoilla ole ollut asiassa merkitystä.

### 1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

A on asunut työnantajan tiedossa olleessa osoitteessa yt-neuvotteluiden aikaan ja asuu siellä edelleen. Työnantaja ei ole toimittanut selvitystä kirjeen lähettämisestä. A:n 3.3.2020 saamasta viestistä, kokous on alkamassa, C on paikalla, ei ole voinut mitenkään ymmärtää, mistä asiassa on kysymys. A ei ole osannut sairaalassa ollessaan kysyä eikä ihmetellä asiaa. Hän on ymmärtänyt, että C odottaa johonkin kokoukseen menijöitä. Muuta hän ei ole ymmärtänyt. A:lla on puutteellinen kielitaito hänen äidinkieltensä ollessa muu kuin suomi. A:lla ei ole myöskään ole voinut olla tietoa työpaikalla käydyistä keskusteluista sairauslomastaan johtuen.

### 1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 11.2.2020 päivätyn neuvotteluesityksen, 18.2.2020 ja 3.3.2020 päivätyt yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat, K-paikkakunnan työntekijöille suunnatun 4.3.2020 päivätyn selvityksen sekä kaksi 4.3.2020 päivättyä irtisanomisilmoitusta.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehelle on ollut käytössä K-paikkakunnan työvuorolista ajalta 16.3.–5.4.2020, työpaikkailmoitus ja A:ta koskeva väestörekisteriote.

## 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-asiaa 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) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisperusteiden täyttymisen, työn tarjoamisvelvollisuuden tai takaisinottovelvollisuuden 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 luvussa säädetyn neuvotteluvelvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla kaksi työntekijää K-paikkakunnalta maaliskuussa 2020. Lausunto on rajattu koskemaan K-paikkakuntaa, eikä siinä näin oteta kantaa kahdella muulla paikkakunnalla samanaikaisesti käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin.

### 2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

#### 2.3.1 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.

Yritys on toimittanut 11.2.2020 päivätyn neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksessä on mainittu K-toimipaikan neuvottelu-aika 18.2.2020 klo 12.00 sekä -paikka. Neuvotteluesityksestä käy ilmi K-toimipaikan osalta kahden nimetyn asiakkuuden päättymisen ja siitä seuraava työn vähentyminen ja mahdollinen töiden uudelleen järjestäminen sekä sopeuttamistarve. Neuvotteluesityksestä ilmenee lisäksi määrällinen vähennystarve, periaatteet, jonka mukaan mahdolliset lomautettavat ja irtisanottavat valitaan sekä aikatauluarvio. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen laatima neuvotteluesitys vastaa sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 ja 47 §:issä säädettyä.

Yrityksen selityksen mukaan neuvotteluesitys on postitettu kirjeenä 11.2.2020 yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olleiden työntekijöiden työnantajalle ilmoittamiin osoitteisiin. Yhteistoimintaneuvotteluista ei ole tiedotettu postin lisäksi muilla välineillä. Yritys katsoo toimitaneensa neuvotteluesityksen lain edellyttämässä ajassa. Yhteistoimintalaki ei velvoita työnantajaa ilmoittamaan yhteistoimintaneuvotteluista tai olemaan muutoin yhteydessä työntekijöihin sähköpostitse tai muilla välineillä.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan A ei ole koskaan saanut 11.2.2020 lähetettyä kirjettä, eikä A:ta ole informoitu yt-neuvotteluiden alkamisesta. Työnantajan olisi tullut varmistua siitä, että työntekijät ovat saaneet neuvotteluesityksen tiedokseen lain mukaisessa ajassa. Joka tapauksessa kirjepostin kulkuun tulee varata aikaa. Työnantajalla on ollut myös A:n sähköposti ja puhelinnumero tiedossa, mutta näidenkään välineiden kautta ei ole tullut mitään tietoa asiasta. Tietoa ensimmäisestä neuvottelusta ei ole tullut myöskään työntekijöiden yhteiseen whatsapp-ryhmään.

Yhteistoimintalaissa on säädetty ajallisesta määräajasta, mutta ei siitä millä tavoin neuvotteluesitys on toimitettava. Yhteistoimintalaissa säädettyjen velvoitteiden noudattaminen on työnantajalle asetettu velvollisuus. Työnantaja vastaa, että neuvotteluesitys on toimitettu viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista oikeille henkilöille. Lähettämällä neuvotteluesityksen tavallisena kirjepostina postin toimitusajat huomioiden työnantaja ottaa riskin velvoitteiden täyttämistä. Osapuolten näkemysten poiketessa toisistaan ja pohjautuessa ainoastaan heidän sanaansa yhteistoiminta-asiamies ei voi arvioida YTL 45 §:n mukaisen ajallisen velvoitteen täyttymistä. Asia kuuluu näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

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

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. (YTL 46 §). Jos puolestaan henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 § 4 mom.). Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Yrityksen selityksen mukaan K-paikkakunnan yhteistoimintaneuvotteluiden kohdistuessa kahteen työntekijään, ei työntekijöille ole ollut tarpeellista valita edustajaa, vaan työntekijät ovat edustaneet itse itseään. Lisäselityksen mukaan A on lisäksi riidattomasti saanut tiedon yhteistoimintaneuvotteluista viimeistään 3.3.2020, mutta hän ei ole tuossa yhteydessä ilmaissut, ettei hän ole tietoinen yhteistoimintaneuvotteluista.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena ollut A ei ole ollut mitenkään mukana menettelyssä, koska hänellä ei ollut tietoa neuvotteluista. A on ollut sairauslomalla 28.12.2019 lähtien. Hän on ollut sairaalassa muun muassa 3.3.2020, koska hänelle on tehty seuraavana päivänä leikkaus. A:n 3.3.2020 whatsappin kautta saamasta viestistä, kokous on alkamassa, C on paikalla, ei ole voinut mitenkään ymmärtää, mistä asiassa on kysymys. A ei ole osannut sairaalassa ollessaan kysyä eikä ihmetellä asiaa. Hän on ymmärtänyt, että C odottaa johonkin kokoukseen menijöitä. Muuta hän ei ole ymmärtänyt.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen kokouspöytäkirjojen mukaan käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut työnantajan edustajana yrityksen operatiivinen johtaja C. Ensimmäiseen neuvotteluun 18.2.2020 on osallistunut lisäksi yksi työntekijä. Kumpikaan K-paikkakunnalta irtisanotuista työntekijöistä ei ole ollut neuvotteluihin osallistunut työntekijä. Pöytäkirjasta ei myöskään ilmene, että läsnä ollut työntekijä olisi edustanut A:ta tai toista irtisanottua työntekijää. Pöytäkirjaan tehdyn kirjauksen mukaan ”sovittiin, että seuraava kokous pidetään 3.3.2020. Erillistä kutsua ei lähetetä”. Toisessa ja samalla viimeisessä 3.3.2020 pidetyssä neuvottelussa ei ole ollut työntekijöitä läsnä.

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Työnantajan vastuulla on, että neuvottelujen osapuolet ovat lain mukaiset, heidät on kaikki kutsuttu kuhunkin neuvottelutapahtumaan ja heillä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus osallistua neuvotteluihin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan edustus vastaa yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa säädettyä. Yhteistoimintaneuvotteluiden kohdistuessa ainoastaan yksittäisiin työntekijöihin on neuvottelut lähtökohtaisesti voitu järjestää työnantajan ja työntekijöiden välisinä. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että A on ollut pitkään sairauslomalla olisi työnantajan tullut huolehtia lausunnon kohteena olevassa asiassa erityisen huolellisesti yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevien työntekijöiden edustuksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan henkilöstön edustajien ja valtuutusten puuttuessa irtisanottujen työntekijöiden ei voida katsoa olleen neuvotteluissa edustettuina eikä heidän osalta menettely vastaa YTL 46 § ja 8 §:n 4 momentissa säädettyä. A:n osalta poissaolon johtuessa työnantajan tiedossa olevasta ja hyväksyttävästä esteestä voidaan yrityksen katsoa laiminlyöneen YTL 8 luvun mukaisen neuvotteluvälvoitteen hänen osaltaan. Toimitetusta aineistosta ei käy ilmi mistä syystä toinen irtisanotuista työntekijöistä on ollut poissa ensimmäisestä neuvottelusta, ja onko hänen poissaolonsa johtunut hyväksyttävästä esteestä tai työtehtävästä. Näin ollen menettelyn lainmukaisuuden ja siten viime kädessä sen arvioiminen onko työnantaja laiminlyönyt YTL 8 luvun mukaisen neuvotteluvälvoitteen myös toisen irtisanotun työntekijän osalta kuuluu laintulkinta- ja näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamies kiinnittää lisäksi huomiota, että mikäli aineistosta ilmenevin tavoin 3.3.2020 pidettyyn neuvotteluun ei ole lähetetty erillistä kutsua ei neuvottelusta poissaolevien työntekijöiden kutsumisesta ole huolehdittu yhteistoimintalain mukaisesti. Pelkästään neuvottelun jo alkaessa lähetetyn sisällöltään epäselväksi jääneen whatsapp-viestin ei voida katsoa korjaavan kutsumiseen liittyvää puutetta.

### 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 harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 mom.).

Yritys on selityksensä mukaan ilmoittanut yhteistoimintaneuvotteluista TE-toimistoon 11.2.2020. Neuvottelut ovat alkaneet 18.2.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen TE-toimistolta saadun tiedon mukaan yritys on tiedottanut alkavista yhteistoimintaneuvotteluista paikallista TE-toimistoa 12.2.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Yritys on yhteistoimintaneuvotteluesityksessä tuonut esiin yhtenä käsiteltävänä asiana toimintaperiaatteet. 18.2.2020 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan kohdan 10 mukaan todettu, että ”irtisanottaville työntekijöille kerrotaan työvoimatoimiston palveluksista ja muutosturvasta sekä heidät ohjataan työvoimatoimiston asiakkaisiksi. Asiaan palataan, jos ja kun irtisanomisista on päätetty niiden henkilöiden osalta, joita irtisanominen koskee.” Vastaava kirjaus löytyy myös 3.3.2020 pidetystä neuvottelupöytäkirjasta. Pöytäkirjoista ei ilmene varsinaisia periaatteita, joiden mukaan irtisanottavien työntekijöiden oma-aloitteista työllistymistä tai kouluttautumista tuetaan. Kun otetaan huomioon, että toimintaperiaatteiden laatiminen on työnantajalle asetettu velvollisuus, ei yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen mahdollisesti annettavan ohjeistuksen eikä pelkästään TE-toimiston tarjoamien palvelujen esittelemisen voida katsoa täyttävän yhteistoimintalaissa säädettyä velvoitetta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 49 §:n 3 momentissa säädettyä.

#### 2.3.4 Työnantajan neuvotteluvetoisuuden 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. Neuvotteluvetoisuuden 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...”

Yrityksen selityksen mukaan Yrityksen K-paikkakunnan kaksi asiakasta ovat ilmoittaneet lopettavansa yhteistyön ja palvelujen tilaamisen maaliskuun 2020 loppuun mennessä. Tästä on seurannut huomattava tarjolla olevan työn vähentyminen ja töiden uudelleen järjestelyn tarve. Yhteistoimintaneuvottelut ovat kohdistuneet päättyvien asiakkuuksien koko henkilökuntaan eli kahteen työntekijään. Heidän työ on loppunut kokonaisuudessaan, eikä heille ole ollut tarjota K-paikkakunnalta muuta työtä. Heille on tarjottu mahdollisuutta siirtyä työskentelemään P-paikkakunnalle. Lisäselityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat on postitettu työntekijöille ja ne työntekijät, jotka eivät ole olleet neuvotteluissa paikalla ovat saaneet pöytäkirjoista tiedon mahdollisuudesta siirtyä työskentelemään P-paikkakunnalle.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan A:n kanssa ei ole kertaakaan keskusteltu ennen eikä yt-neuvotteluiden aikana siirtymisestä P-paikkakunnalle. A:lle ei ole myöskään tarjottu työtä K-paikkakunnan muista kohteista eikä yrityksen muista työposteistä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty toimitettujen pöytäkirjojen perusteella perusteita ja vaikutuksia seuraavasti. Ensimmäisessä neuvottelussa 18.2.2020 on tuotu esiin K-paikkakunnan asiakkuuksien päättyminen ja siitä seuraava työn vähentyminen ja sopeuttamistarve. Neuvottelussa on kerrottu irtisanomistarpeen suuruus ja kohdentuminen kahden päättyvän

asiakkuuden hoitaneisiin työntekijöihin sekä aikatauluarvio. Vaihtoehtojen osalta yhteistoimintaneuvottelussa on keskusteltu mahdollisista lomautuksista sekä mahdollisuudesta siirtyä yrityksen muihin toimipisteisiin, kuten P-paikkakunnalle. Pöytäkirjaan on kirjattu siirtymisen osalta, että ”työnantaja pyysi siirtymään halukkaita ilmoittautumaan työnantajalle. Halukkaita ei ollut. Työnantaja ilmoitti, että jos halukkuutta on siirtyä toiselle paikkakunnalle, niin siitä voi ilmoittaa yt-neuvottelujen ajan työnantajan edustajalle.” Pöytäkirjan mukaan neuvottelussa on lisäksi todettu, että K-paikkakunnalla avoimia työpaikkoja ei ole, eikä yrityksellä ole mahdollisuutta kouluttaa työntekijöitä toisiin tehtäviin.

Seuraavassa yhteistoimintaneuvottelut päättäneessä neuvottelussa 3.3.2020 on todettu perusteiden osalta, että tilanne ei ole muuttunut. Myös irtisanomisten osalta vaikutusten on edelleen ilmoitettu kohdistuvan samoihin työntekijöihin. Pöytäkirjan mukaan halukkaita siirtymään toiselle paikkakunnalle ei ole ilmaantunut eivätkä lomautukset tuskin tule enää kyseeseen työnantajan harkitessa kokonaan K-paikkakunnan toiminnoista luopumista.

Kummallakin neuvottelukerralla on lisäksi aiemmin kappaleessa 2.3.3 mainitun mukaisesti tuotu esiin toimintaperiaatteiksi nimetyn otsikon alla irtisanottaville annettavat tiedot ja ohjaus työvoimatoimiston palvelujen pariin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on tuotu esiin neuvottelujen perusteena olleet asiakassopimusten päättymisen ja siihen liittyvät vaikutukset siinä laajuudessa kuin on ollut tarpeen huomioiden neuvottelujen taustalla vaikuttava yksiselitteinen syy. Myös vaihtoehtoja on ainakin jossain määrin käyty läpi. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että kumpikaan irtisanotuista työntekijöistä ei ole osallistunut yhteistoimintaneuvotteluihin, eivätkä he siten ole olleet tietoisia neuvottelujen aikaan tarjolla olleista vaihtoehdoista, eivätkä he ole voineet tuoda omia näkemyksiään esiin, ei asioita voida katsoa käsitellyn yhteistoimintalain hengen mukaisesti vuorovaikutuksessa. Etenkään kun jälkimmäisessä neuvottelussa ei ole ollut lainkaan työntekijäpuolen edustajia läsnä. Se, että pöytäkirjat on lähetetty yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen neuvottelujen kohteena olleille työntekijöille tiedoksi ei korvaa varsinaista yhteistoimintaneuvottelua ja siellä tapahtuvaa vastavuoroista yhteistyössä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely ei vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Neuvottelupöytäkirjoissa ei ole myöskään kirjauksia siitä, että henkilöstön vähentämisestä aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja olisi käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. Jo aiemmin käsitellyn mukaisesti myös toimintaperiaatteiden käsittely on ollut puutteellista. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä veloitetta myös vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen ja toimintaperiaatteiden osalta.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on 14 päivää, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikais-  
tamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §). K-paikkakunnan neuvottelut on aloitettu 18.2.2020 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 3.3.2020. Yritys on käynyt yhteistoimintaneuvotteluja kolmella eri paikkakunnalla ja neuvottelut ovat kohdistuneet enintään 8 työntekijään. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelu-aika täyttää laissa säädetyn vähimmäisajan.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjassa ei ole merkintöjä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä, jos henkilöstösuunnitelmaan tarvittavia muutoksia ei ole muulloin käsitelty.

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

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

Yrityksen selityksen mukaan yritys toimitti K-toimipaikan työntekijöille 4.3.2020 päivätyn selvityksen työnantajan tekemistä päätöksistä. Kaksi työntekijää irtisanottiin tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla 4.3.2020 päivätyillä irtisanomisilmoituksilla. Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan A on saanut 15.4.2020 palkkalaskelman, josta hän on lukenut, että hänelle on maksettu lomakorvaus työsuhteen päättymisestä johtuen. Tällöin A on tiedustellut esimieheltä tilannetta ja hänelle on kerrottu irtisanomisesta. A:lle ei ole toimitettu yt-asiakirjoja eikä myöskään irtisanomisilmoitusta.

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle 4.3.2020 päivätyn K-toimipaikan työntekijöille suunnatun työnantajan selvityksen. Selvityksestä käy ilmi irtisanottavien työntekijöiden määrä paikkakunnittain. Yrityksen K-toimipaikan kahdelle työntekijälle annetut irtisanomisilmoitukset on päivätty samalle päivälle. Irtisanomisilmoituksista puuttuu irtisanottavien työntekijöiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antama selvitys yhdessä irtisanomisilmoitusten kanssa vastaa sisällöllisesti YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä. Sen sijaan sen arvioiminen, onko selvitys toimitettu yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olleille työntekijöille YTL 53 §:n mukaisesti kuuluu näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 53 §:n rikkomisesta.

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 §.).

Käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat ja neuvotteluihin osallistuneet. Pöytäkirjoihin on kirjattu neuvotteluista asioista ja tuloksista. Pöytäkirjoissa on kaikkien neuvotteluihin osallistuneiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä.

## 2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

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

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kante on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä

oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

## **2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto**

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**