



DN:o 46/1/2020

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 keväällä 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 3.9.2020. Yrityksen selityksen mukaan sen henkilöstö koostuu linja-autonkuljettajista ja hallinto/toimistohenkilöstöstä. Yrityksessä noudatetaan linja-autohenkilökunnan työehtosopimusta. Yrityksen henkilöstömäärä on yt-neuvottelujen käynnistyttyä ollut yli 80. Luottamusmies on valittu viimeksi 2018. Vaaleihin ei ilmoittautunut uusia ehdokkaita, joten ”istuva luottamus” jatkoi tehtävässä.

Päätös yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä on tehty yrityksen toimitusjohtajan toimesta ja yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Yhteistoimintaneuvottelut on käyty toimitusjohtajan ja luottamusmiehen kesken. Lomautusilmoitukset on annettu lomautetuille henkilökohtaisesti. Yrityksen selityksestä ilmenevän listauksen mukaan lomautus on koskenut yhteensä 39 työntekijää. Osa työntekijöistä on lomautettu määräajaksi, mutta suurimmalla osalla lomautus on ollut toistaiseksi voimassa oleva.

Selityksen mukaan yt-neuvottelujen aloittaminen johtui yksinomaan koronaviruksesta. Iso osa yrityksen liikenteestä loppui maaliskuussa ennalta arvaamattomasti koronarajoitteiden tultua voimaan (muun ohella koulujen sulkeuduttua). Tavoitteena oli pitää yritys taloudellisesti tasapainossa ja säilyttää mahdollisimman moni työsuhde ja turvata niiden jatkuminen. Yritykseltä jäi poikkeuksellisessa tilanteessa tekemättä ilmoitus TE-toimistolle. Yt-neuvotteluissa käytiin läpi yt-prosessin syyt, periaatteet ja tavoitteet. Varsinaista kirjallista yt-suunnitelmaa ja/tai kirjallisia periaatteita ei yrityksessä kuitenkaan laadittu. Yt-pöytäkirjoihin on kirjattu kuitenkin neuvottelun perusteella tehdyt päätökset ja pöytäkirjat ovat aina olleet koko henkilöstön nähtävillä.

Yt-prosessin johdosta iso osa yrityksen henkilöstöstä lomautettiin jossakin vaiheessa kevättä ja lopulta yksi työsuhde irtisanottiin.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yrityksessä pidetyt yhteistoimintaneuvottelut eivät tosiasiallisesti noudattaneet yhteistoimintalain henkeä, vaan olivat työnantajan yksipuolista sanelua ja lopputulos vaikutti olevan etukäteen päätetty. Neuvotteluita käytiin ainoastaan toimitusjohtajan ja pääluottamusmiehen välillä. Henkilöstölle toimitettiin ainoastaan suppeita päätösmuistioita, mutta he eivät päässeet osallistumaan neuvotteluihin. Kaikkia muistioita ei ole pyynnöistä huolimatta toimitettu irtisanotulle (jäljempänä A). A irtisanottiin ilman, että hän olisi tullut kuulluksi ennen irtisanomispäätöstä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei noudatettu yhteistoimintalain säännöksiä siinä laajuudessa kuin olisi pitänyt. Työnantaja saneli neuvottelut, mitään esityksiä ei esitetty henkilöstölle eikä vaihtoehtoja lomauttamisille tai irtisanomisille pohdittu. Tosiasiassa lomauttamiset alkoivat 15.3.2020 eli neljä päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. ”Vapaaehtoinen lomauttaminen” toteutettiin painostamalla. Työntekijöiden piti allekirjoittaa lomautusilmoitus. Kieltäytyneitä työntekijöitä painostettiin ja uhkailtiin irtisanomisilla. Riidatonta on myös se, että ilmoitusvelvollisuus työvoimaviranomaiselle laiminlyötiin. Työvoiman vähentämisen kohdistumista koskevaa velvoitetta tai toimintaperiaatteita irtisanottavien työntekijöiden tukemisesta työllistymisen, työn hakemisen tai koulutuksen saamiseksi ei käsitelty yhteistoimintaneuvotteluiden aikana. Yrityksen toimitusjohtaja vanhoi, että irtisanomisia ei tapahtuisi. Toimitusjohtaja päätti kuitenkin irtisanoa toukokuussa A:n, jonka lomautus oli 10 arkipäivää aiemmin sovittu jatkuvan elokuuhun saakka.

Kuulemisen mukaan missään vaiheessa neuvotteluita ei konkretisoitunut minkäläistä lopputulosta neuvotteluissa tavoitellaan, mitkä ovat toimenpiteiden perusteet ja mitä vaihtoehtoja on käytettävissä. Henkilöstön oli mahdotonta tehdä esityksiä, koska he eivät saaneet osallistua neuvotteluihin, eivätkä päässeet pohtimaan vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia. Henkilöstön vähentämistä koskevia seikkoja tai siinä noudatettavia periaatteita, aika-arviota toimenpiteiden toimeenpanosta, varsinaisia toimenpiteitä tai vähennettävän henkilöstön määrää ei käsitelty yhteistoimintaneuvotteluiden aikana henkilöstön kanssa. Lomautuksia ei myöskään esitetty vaihtoehtoisiksi irtisanomisille. Työnantaja ei esittänyt minkäänlaista toimintamallia tai suunnitelmaa irtisanottavien henkilöpiirin rajoittamiseksi tai työvoiman vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Asioista ei neuvoteltu tai laadittu esityksiä yhteistoimintalain hengessä. Työnantaja saneli neuvotteluiden epämääräiset tavoitteet ja yksipuolisesti päätetyn lopputuloksen. Työnantaja ei myöskään esittänyt selvitystä yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella harkitsemistaan päätöksistä. Päätökset vain ilmoitettiin työntekijöille. Irtisanominen ilmoitettiin whatsapp-viestillä kuulematta henkilöä etukäteen.

Työnantajan toimittaman selityksen mukaan 39 henkilöä lomautettiin ja heistä yksi irtisanottiin. 39 henkilöä 82 henkilöstä on alle puolet henkilöstöstä. Neuvotteluiden alkuperäisellä tavoitteella, eli koko henkilöstön lomauttamisella tai vapaaehtoisilla lomautuksilla olisi voitu välttää A:n irtisanominen.

A oli yksi niistä, joka ei suostunut edes painostettuna vapaaehtoiseen lomautukseen. Työnantaja määräsi A:n lomautuksen 13.4.–31.5.2020 väliselle ajalle. 1.6.–24.6.2020 A:n piti olla kesälomalla ja seuraavan lomautusjakson piti alkaa 25.6. päättyen 9.8.2020. Kyseisen lomautusjakson toimitusjohtaja määräsi yksipuolisesti 13.5.2020. Seuraavan 10 arkipäivän aikana työnantaja teki päätöksen A:n irtisanomisesta. A:lle ilmoitettiin 28.5.2020, että hänet irtisanotaan. Toimitusjohtaja tarjosi A:lle mahdollisuutta saapua kuultavaksi 4.6.2020. A oli lomalla, eikä nähnyt tarpeelliseksi keskeyttää lomaansa, jos kerran päätös oli jo tehty. Irtisanomistodistus, jonka mukaan työsuhte päättyy 4.6.2020 toimitettiin 29.5.2020. Irtisanotun työntekijän valintaa ei perusteltu mitenkään eikä hänen työllistymistään uudestaan tuettu millään tavalla. A työskenteli palkkatuella, joten irtisanomisella saavutettu säästö oli melko olematon. Kokonaisuutena arvioiden yhteistoimintaneuvotteluita on ilmeisesti pidetty tekosyynä savustaa A ulos yrityksestä terveydellisten syiden perusteella. A on sairastunut vakavasti helmikuussa 2020 ja tiedottanut asiasta työnantajaa. A oli sairauslomalla 8.4.–13.4.2020. Toimitusjohtaja painosti A:ta välittömään vapaaehtoiseen lomautukseen ja halusi estää töihin paluun. A:n kieltäytyttyä työnantaja määräsi 8.4.2020 lomautuksen, joka alkoi sairausloman päättyessä 13.4.2020.

Henkilöstölle jaettiin yhteistoimintaneuvotteluiden joitakin pöytäkirjoja whatsapp-keskusteluryhmässä. Kaikki työntekijät eivät olleet ryhmän jäseniä eikä myöskään kaikkia pöytäkirjoja jaettu ryhmässä. A pyysi toimitusjohtajalta ja pääluottamusmieheltä yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoja itselleen, mutta molemmat kieltäytyivät niitä luovuttamasta.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 10.11.2020 antaman lisäselityksen mukaan kevään 2020 yhteistoimintalain mukaisen yt-prosessin käynnisti maailman laajuinen koronaviruksen ja sen erittäin merkittävä ja suora vaikutus yrityksen tilaukseen. Ilman koronavirusta yrityksessä ei olisi ollut syytä eikä tarvetta yt-prosessiin käynnistämiseksi tai toteutuneen kaltaisille laajoille lomautuksille. Yrityksen suurin asiakas keskeytti nopealla aikataululla ja yksipuolisella päätöksellä käytännössä kaikki koulukuljetukset ja toinen asiakas supisti nopealla aikataululla koko kaupunkiliikenteensä volyymin minimiin. Yrityksellä ei ollut näiden ratkaisujen jälkeen muuta vaihtoehtoa kuin sopeuttaa omaa toimintaansa. Yritys lomautti henkilöstöään tilaukseen tapahtuneiden muutosten mukaan ja siihen perustuen. Lomautettujen valintaan vaikutti ennen kaikkea se, minkälaisista liikennettä kukin kuljettaja ajoi ja mitkä edellytykset kullakin oli siirtyä toiseen liikennemuotoon.

Yt-prosessin käynnistyessä yrityksen johdolla ei ollut tietoa koronaviruksen kestosta tai sen lopullisista vaikutuksista. Toukokuun lopulla oli selvää, että maailmanlaajuisen pandemian vaikutukset yrityksen tilaukseen eivät jääneet lyhytaikaisiksi. Yrityksessä toteutettiin nopealla aikataululla muun ohella hallinto- ja henkilöstön tehtävien uudelleen järjestelyitä, muokattiin tehtäväkuvia monipuolisemmiksi, tehostettiin kaikkea mahdollista toimintaa ja lopulta päädyttiin yhden henkilön irtisanomiseen. Irtisanottava työntekijä valikoitui samoin perustein kuin lomautettavatkin – työsuhde irtisanottiin tuotannollis-loudellisin perustein. Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, sairaushistorialla tai mahdollisella työllistämistuella tai sen puuttumisella ei ollut vaikutusta irtisanomiseen. Yt-prosessi jatkui kesään saakka ja yritys jatkoi lomautuksia koko kesän. Syksyllä aloitettiin uusi yt-prosessi koronaviruksen toisen aallon myötä.

Työnantaja antoi kevään yt-prosessin yhteydessä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuuden tulla kuulluksi ennen irtisanomispäätöstä. Työnantaja ei ole koskaan vannonut ettei yt-prosessi voisi lopulta johtaa myös irtisanomisiin. Lähtökohtana kuitenkin oli, että kaikki kevyemmät keinot käytetään ensin ja irtisanomisiin päädytään vain pakon sanelemana. Näin toimittiin kevään prosessissa. Työnantaja on kysynyt jokaisessa neuvottelussa luottamusmiehen näkemystä tilanteeseen ja ollut kuulolla mahdollisista lomautusten tai irtisanomisten vaihtoehtoista. Luonnollisesti vaihtoehdot kevään koronaviruksen keskellä olivat vähäiset. Kaikkien osapuolten tavoitteensa oli ennen kaikkea yrityksen selviytyminen velvoitteistaan ja sitä kautta työpaikkojen säilyminen.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan Covid19-vaikutus oli yrityksen liiketoimintaan hyvin lyhytaikainen ja kevään toimenpiteet olivat liioiteltuja. Yrityksen liikevaihto on loppukesästä normalisoitunut ja jopa kasvanut tuntuvasti. Työnantajan vaihtoehdot eivät myöskään ole olleet vähäiset. Yritys on investoinut uuteen ajokaluun ja verkkosivuihin. Rekrytointi on ollut voimakasta ja uusia toimeksiantoja on tullut. Irtisanomiselta olisi välttytty, jos alkuperäistä lomautussuunnitelmaa olisi noudatettu tai edes yritetty käyttää muita käytettävissä olleita keinoja, kuten säästetty investointikuluissa. Toimitusjohtajan itse laatimissa yt-neuvottelupöytäkirjoissa todetaan, että ”neuvotteluissa ei käsitellä irtisanomisia, eikä niiden päätteeksi tulla irtisanomaan henkilökuntaa”. Näin ollen työnantaja on tietoisesti antanut tuen vastaista informaatiota.

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on lisäksi vedottu irtisanomisperusteisiin, työn tarjoamisvelvollisuuteen sekä tilaisuuteen tulla kuulluksi irtisanomisesta.

1.5 Yrityksen toinen lisäselitys

Yrityksen 22.1.2021 antaman toisen lisäselityksen mukaan yt-neuvotteluesitys on annettu 12.3.2020 yrityksen ilmoitustaululla ja koko henkilöstön whatsapp-ryhmässä.

Toimisto-/hallintohenkilöstöön sovelletaan autoliikennealan toimihenkilöiden työehtosopimusta. Kyseisen sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö ei ole valinnut keskuudestaan luottamusmiestä vaan ovat tarvittaessa edustaneet itse itseään.

Keväällä käsillä olleen, hyvin nopealla aikajänteellä lauenneen kriisin kohdalla ei ollut muita realistisia vaihtoehtoja kustannusten sopeuttamiseen kuin lomautukset. Ilman lomautuksia ja talouden sopeuttamista vastaaman supistunutta liikennettä, yritys olisi käytännössä ajautunut parin kuukauden jälkeen konkurssiin.

1.6 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut päiväämättömän neuvotteluesityksen, 19.3.–28.5.2020 välillä käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat, henkilöstölle suunnatun päiväämättömän tiedotteen, luottamusmiehen valinnasta tehdyn ilmoituksen sekä A:n irtisanomisilmoituksen.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehelle on ollut käytössä yrityksen julkaisemia rekrytointi-ilmoituksia, A:lle toimitettu whatsapp-viesti irtisanomisesta sekä henkilöstölle 3.8.2020 annettu tiedote.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Edellä mainittua lakia koskevan hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa. (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisperusteiden täyttymisen, työn tarjoamisvelvollisuuden tai työntekijän kuulemisen 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 lomauttamalla ja irtisanomalla yhden työntekijän.

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 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 työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen ja myöhemmin saadut tiedot on annettava viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Yritys on toimittanut päiväämättömän neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelu-aika 19.3.2020 klo 12.00 sekä -paikka. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että yritys harkitsee koko henkilökunnan lomauttamista koronapandemian takia. Esityksessä todetaan edelleen, että yritys varautuu tulevaan lomauttamistoimenpitein, mikäli liikenteiden tilaajat päättävät supistaa tilattavaa liikennettä. Neuvotteluesityksestä ei ilmene periaatteita, joiden mukaan vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat valikoituvat eikä aikatauluarviota. Ensimmäisessä neuvottelutilaisuudessa on kuitenkin keskusteltu aikatauluista ja kerrottu lomautusten alkamisesta ja ratkaisujen tekemisestä 26.3.2020 lukien.

Yrityksen antaman lisäselityksen mukaan yt-neuvotteluesitys on annettu 12.3.2020 yrityksen ilmoitustaululla ja koko henkilöstön whatsapp-ryhmässä. Näkemys saa tukea myös 19.3.2020 pidetyn yhteistoimintaneuvottelun pöytäkirjasta, johon on kirjattu yrityksen luottamusmiehen saaneen kutsun 12. päivä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen laatima neuvotteluesitys vastaa ajallisesti ja sisällöllisesti yhteistoimintalain 45:ssä säädettyä. Työnantajan antamat tiedot täyttävät myös YTL 47 §:n 1 momentin 1-2 ja 4 kohdissa säädetyn. Sen sijaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen YTL 47 §:n 1 momentin 3 kohtaa jättämällä kertomatta lomautusjärjestyksestä.

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.

Henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana toimii työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies (YTL 8 §:n 1 momentti). Jos tällaisia työehtosopimuksia on useita, kunkin sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät valitsevat oman luottamusmiehensä, ja nämä yhdessä edustavat kyseistä henkilöstöryhmää (ks. HE 254/2006, s. 43–44).

Lähtökohtana on, että työehtosopimuksen soveltamisala määrittää luottamusmiehen toimivallan rajat myös yhteistoimintalain mukaan käsiteltävissä asioissa. Yksittäinen luottamusmies ei näin ollen voi ilman eri valtuutusta tai vastaavaa perustetta edustaa toisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä noudatetaan linja-autohenkilökunnan työehtosopimusta. Luottamusmies on valittu viimeksi 2018. Vaaleihin ei ilmoittautunut uusia ehdokkaita, joten ”istuva luottamus” jatkoi tehtävässä. Yrityksessä työskentelee sekä linja-auton kuljettajia, että toimisto/hallintohenkilöstöä. Toimisto-/hallintohenkilöstöön sovelletaan autoliikennealan toimihenkilöiden työehtosopimusta. Kyseisen sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö ei ole valinnut keskuudestaan luottamusmiestä vaan he ovat tarvittaessa edustaneet itse itseään.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan neuvotteluita käytiin ainoastaan toimitusjohtajan ja pääluottamusmiehen välillä. Henkilöstölle toimitettiin ainoastaan suppeita päätösmuistioita, mutta he eivät päässeet osallistumaan neuvotteluihin. Mitään esityksiä ei esitetty henkilöstölle eikä vaihtoehtoja lomauttamisille tai irtisanomisille pohdittu.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut yrityksen toimitusjohtaja sekä linja-autohenkilökuntaa edustava pääluottamusmies. Pääluottamusmiehen valinnasta on toimitettu luottamusmiesilmoitus. Neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Pöytäkirjoihin tehtyjen kirjausten mukaan osa henkilöstöstä on vapaaehtoisesti hyväksynyt lomautuksen. 4.5.2020 pöytäkirjaan on kirjattu ”tilanne pakottaa 2-3 toimihenkilömuutokseen”. 28.5.2020 pöytäkirjassa on puolestaan todettu, että ”toimihenkilöiden työnkuvia on muutettu --- talouspäällikön tehtävästä on luovuttu”. Toimisto-/hallintohenkilöstö ei ole osallistunut yhteenkään neuvotteluun, eikä aineiston perusteella valtuutuksia ole annettu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan edustus vastaa yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa säädettyä. Myös linja-autonkuljettajina toimineiden työntekijöiden voidaan katsoa olleen edustettuina yhteistoimintaneuvotteluissa YTL 8 §:n ja 46 §:n mukaisesti. Sen sijaan neuvottelujen kohdistuessa myös toimihenkilöihin, joilla ei ole ollut omaa henkilöstön edustajaa valittuna, ja jotka eivät myöskään ole itse neuvotteluihin osallistuneet tai valtuuttaneet ketään toimimaan puolestaan, ei voida katsoa olleen yhteistoimintalain 8 §:n mukaista edustajaa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten niiden toimihenkilöiden osalta, jotka eivät ole lomauttamisesta tai työsuhteiden olennaisten ehtojen muuttamisesta vapaaehtoisesti sopineet, jättänyt täyttämättä yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluvälvoitteensa.

Koska neuvotteluosapuolina ovat olleet yritys ja pääluottamusmies, ei yrityksellä ole ollut yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiin perustuvaa velvollisuutta myötävaikuttaa siihen, että pääluottamusmiehen lisäksi myös A tai muut hänen edustamansa työntekijät voisivat osallistua neuvottelutapaamisiin. Yhteistoimintalaissa ei ole säännöksiä henkilöstöryhmän edustajan velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin, eikä yhteistoiminta-asiamiehellä siksi ole toimivaltaa tutkia tällaisten velvollisuuksien mahdollisia laiminlyöntejä.

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 §:n 3 mom.), jos työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää.

Yritykseltä on selityksensä mukaan jäänyt tekemättä ilmoitus TE-toimistolle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Toimitettu neuvotteluesitys koskee koko henkilöstön lomauttamista. Esityksessä ei mainita lainkaan irtisanomisen mahdollisuutta eikä myöskään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa tästä ole mainintaa. Päinvastoin 19.3.2020 pöytäkirjaan on kirjattu, että "neuvotteluissa ei käsitellä irtisanomisia eikä niiden päätteeksi tulla irtisanomaan henkilökuntaa". Yrityksessä ei ole laadittu varsinaista kirjallista yt-suunnitelmaa ja/tai kirjallisia periaatteita.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, kun otetaan huomioon, että neuvotteluesityksen mukaan yritys on alun perin harkinnut koko henkilöstönsä lomauttamista eikä yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussakaan ole ollut irtisanomisista puhetta, ei yrityksen ole ollut tarpeen esittää toimintaperiaatteita yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa. Yrityksen menettely vastaa näin yhteistoimintalain 49 §:n 3 momentissa säädettyä.

2.3.4 Yhteistoimintaneuvottelujen oikea-aikaisuus (YTL 44 § 1 mom.)

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.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos vaikutti olevan etukäteen päätetty. Asioista ei neuvoteltu tai laadittu esityksiä yhteistoimintalain hengessä. Työnantaja saneli neuvotteluiden epämääräiset tavoitteet ja yksipuolisesti päätetyn lopputuloksen. Lomauttamiset alkoivat myös tosiasiallisesti jo neljä päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. "Vapaaehtoinen lomauttaminen" toteutettiin painostamalla. Työntekijöiden piti allekirjoittaa lomautusilmoitus. A oli yksi niistä, joka ei suostunut edes painostettuna vapaaehtoiseen lomautukseen. A:n lomautuksen työnantaja määräsi 13.4.–31.5.2020 väliselle ajalle.

Yrityksen toimittaman lomautuksia koskevan listauksen mukaan 38 työntekijän lomautus on alkanut yhteistoimintaneuvottelujen ollessa vielä käynnissä. Ensimmäinen lomautus on alkanut 17.3.2020 ja useat lomautukset seuraavana päivänä 18.3.2020. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistävä neuvottelu on pidetty 19.3.2020. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoihin tehtyjen kirjausten mukaan yksittäiset työntekijät ovat suostuneet nopeutettuun lomautusmenettelyyn. 19.3.2020 pöytäkirjan mukaan yrityksessä on lomautettu 20 linja-autonkuljettajaa ja 2 toimihenkilöä määräajaksi. Pöytäkirjassa todetaan edelleen, että "vielä työssä olevat tullaan lomauttamaan osa-aikaisesti siten, että työ vähenee enintään 30 % työsuhteen mukaisesti 26.3. lukien". Seuraavassa 26.3.2020 pidetyssä neuvottelussa on ilmoitettu 13 henkilön lomautuksesta. Pöytäkirjakirjausten mukaan jokainen lomautettu on vapaaehtoisesti hyväksynyt lomautuksen. 9.4.2020 pidetyssä neuvottelussa on ilmoitettu, että lomautusilmoitus on annettu kuudelle työntekijälle. Seuraavassa 16.4.2020 pidetyssä neuvottelussa on puolestaan todettu, että "ensi viikolla lomautetaan yksi sairauslomalta palaava kuljettaja. Hänelle on lomautuksesta jo ilmoitettu". Yhteistoimintaneuvottelut 28.5.2020 päättävään pöytäkirjaan on kirjattu, että "koronakriisin johdosta suoritettut, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toteutetut lomautukset kuten myös kesäliikenteen edellyttämät muutokset työsuhteisiin on tehty. YT-prosessi ja koronakriisi johtavat lomautusten lisäksi yhden linja-auton kuljettajan työsuhteen irtisanomiseen."

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, kuinka moni lomautetuista työntekijöistä on suostunut vapaaehtoisesti lomautuksiin. Kuulemisessa esitettyjen väitteiden vuoksi yhteistoiminta-asiamies ei voi kirjallisessa menettelyssä ottaa tähän kantaa. Tosiseikkojen ja niiden merkitystä koskevien erimielisyyksien selvittämisen edellyttää näytön arviointia, joka kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Käytettävissä olevan aineiston perusteella on kuitenkin selvää, että sopimukseen ei ole päästy kaikkien työntekijöiden, mukaan luettuna A:n, osalta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä oikea-aikaisuudesta säädettyä, kun se on mahdollisesti jo ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistymistä tai vähintäänkin yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa lomauttanut työntekijöitä. Yhteistoimintaneuvottelujen käyminen vasta siinä vaiheessa, kun päätöksiä on jo tehty, on rajoittanut työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa ja tulla kuulluksi suunnitelluista toimenpiteistä.

2.3.5 Työnantajan neuvotteluvelvoitteen 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. Neuvotteluvelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin 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 yt-neuvottelujen aloittaminen johtui koronaviruksesta. Iso osa yrityksen liikenteestä loppui maaliskuussa ennalta arvaamattomasti koronarajoitteiden tultua voimaan. Tavoitteena oli pitää yritys taloudellisesti tasapainossa ja säilyttää mahdollisimman moni työsuhde ja turvata niiden jatkuminen. Yt-neuvotteluissa käytiin läpi yt-prosessin syyt, periaatteet ja tavoitteet. Varsinaista kirjallista yt-suunnitelmaa ja/tai kirjallisia periaatteita ei yrityksessä kuitenkaan laadittu. Annetun lisäselityksen mukaan yrityksen suurin asiakas keskeytti nopealla aikataululla ja yksipuolisella päätöksellä käytännössä kaikki koulukuljetukset ja toinen asiakas supisti nopealla aikataululla koko kaupunkiliikenteensä volyymin minimiin. Yrityksellä ei ollut näiden ratkaisujen jälkeen muuta vaihtoehtoa kuin sopeuttaa omaa toimintaansa. Yrityksessä toteutettiin muun ohella hallinto henkilöstön tehtävien uudelleen järjestelyitä, muokattiin tehtäväkuvia monipuolisemmiksi, tehostettiin kaikkea mahdollista toimintaa ja lopulta päädyttiin yhden henkilön irtisanomiseen. Lähtökohtana kuitenkin oli, että kaikki kevyemmät keinot käytetään ensin ja irtisanomisiin päädytään vain pakon sanelemana. Näin toimittiin kevään prosessissa. Työnantaja on kysynyt jokaisessa neuvottelussa luottamusmiehen näkemystä tilanteeseen ja ollut kuulolla mahdollisista lomautusten tai irtisanomisten vaihtoehtoista. Luonnollisesti vaihtoehdot kevään koronavirukseen keskellä olivat vähäiset.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yrityksessä pidetyt yhteistoimintaneuvottelut eivät tosiasiallisesti noudattaneet yhteistoimintalain henkeä, vaan olivat työnantajan yksipuolista sanelua. Mitään esityksiä ei esitetty henkilöstölle eikä vaihtoehtoja lomauttamisille tai irtisanomisille pohdittu. Työvoiman vähentämisen kohdistumista koskevaa velvoitetta tai toimintaperiaatteita irtisanottavien työntekijöiden tukemisesta työllistymisen, työn hakemisen tai koulutuksen saamiseksi ei käsitelty yhteistoimintaneuvotteluiden aikana. Missään vaiheessa neuvotteluja ei konkretisoitunut minkäläistä lopputulosta neuvotteluissa tavoitellaan, mitkä ovat toimenpiteiden perusteet ja mitä vaihtoehtoja on käytettävissä. Työnantaja ei esittänyt

minkäänlaista toimintamallia tai suunnitelmaa irtisanottavien henkilöpiirin rajoittamiseksi tai työvoiman vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluiden alkupe-
räisellä tavoitteella, eli koko henkilöstön lomauttamisella tai vapaaehtoisilla lomautuksilla olisi
voitu välttää A:n irtisanominen. A työskenteli palkkatuella, joten irtisanomisella saavutettu
säästö oli melko olematon.

Yhteistoimintaneuvottelujen onnistumisen edellytyksenä on, että neuvotteluihin osallistuvilla
työntekijöillä tai heidän edustajillaan on riittävät tiedot suunnitelluista toimenpiteistä. Oikeus-
kirjallisuudessa esitetyn näkemyksen mukaan (Lamponen, Yhteistoimintalain kommentaari,
s. 171-172) jos kyseeseen tulevat taloudelliset perusteet, on tieto vähentämisellä tavoitel-
lusta henkilöstömenosäästöstä annettava. Liiketaloudellisen kannattavuuden voi osoittaa riit-
tävän pitkäaikaisilla taloutta kuvaavilla raporteilla. Tuotannolliset perusteet osoitetaan puo-
lestaan joko määrällisillä tai laadullisilla kriteereillä. Kun työnantaja perustelee harkitsemiaan
vähennyksiä töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvalla syyllä ja tästä aiheutuvilla kustannus-
säästöillä henkilöstömenoissa, on työnantajan osoitettava tavoiteltava säästö.

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty annetun esityksen mukaan koronapandemian ta-
kia. Yhteistoimintaneuvotteluissa on tuotu esiin perusteiden osalta lyhyesti yhteiskunnan
poikkeustilanne, 9.4.2020 neuvottelussa on kerrottu kaupungin linjaaman liikenteen supistu-
misesta ja toisaalta yrityksen voittamasta uudesta sopimuskannasta. Neuvottelupöytäkir-
joissa ei ole avattu perusteita laajemmin eikä esitetty minkäänlaisia taloudellisia laskelmia.
Aineistosta ei myöskään ilmene minkä suuruisia säästöjä vähentämistoimenpiteillä on tavoit-
teltu eikä sitä, minkä takia yritys on alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen päättänyt irtisa-
nomiseen.

Vaikutusten osalta neuvotteluissa on pöytäkirjojen perusteella keskusteltu lomautusten kes-
toista, jo lomautettuna olevien työntekijöiden lomautusten jatkumisesta, aikatauluista, neu-
vottelujen kohdentumisesta koko henkilökuntaan sekä toisaalta yksittäisten lomautettujen
määristä. Jo lomautettujen osalta on todettu, että yrityksen voittama uusi sopimuskanta voi
johtaa nykyisten lomautusten päättymiseen joidenkin kohdalla. Myöhemmin on puolestaan
kerrottu, että jos maan hallitus päättää koulujen avaamisesta tai, jos liikennettä muuten lisä-
tään, osa lomautetuista kutsutaan töihin. Ensimmäisen kerran neuvotteluissa on tuotu esiin
irtisanomisen mahdollisuus 4.5.2020. Pöytäkirjan mukaan ”koronakriisin pitkittyttyä tilanne
pakottaa 2-3 toimihenkilömuutokseen ja alustavasti 1-3 kuljettajan irtisanomiseen --- irtisa-
nomisilta ei voitane välttyä”. Seuraavassa ja viimeisessä neuvottelussa 28.5.2020 on todettu
tehdyt päätökset. Pöytäkirjan mukaan ”yt-prosessi ja koronakriisi johtavat lomautusten lisäksi
yhden linja-auton kuljettajan työsuhteen irtisanomiseen. Tämän lisäksi toimihenkilöiden työ-
kuvia on muutettu ja tilaus- ja matkamyyntiin liittyvistä ostopalveluista on luovuttu sekä ta-
louspäällikön tehtävästä luovuttu”.

Neuvottelujen oikea-aikainen järjestäminen sekä riittävien pohjatietojen antaminen ovat edel-
lytyksenä sille, että neuvottelut voivat sisällöllisesti vastata yhteistoimintalain 50 §:ssä sää-
dettyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty, eikä
jo tehtyjen päätösten ja riittämättömien tietojen johdosta ole voitukaan käsitellä työvoiman
vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja YTL 50 §:n mukaisesti.
Pöytäkirjoista käy epäsuorasti ilmi, että toimihenkilöiden työkuviin on tehty muutoksia ja ku-
luja on pyritty karsimaan. Neuvotteluissa ei ole kuitenkaan käsitelty yhteistoimintalain mukai-
sesti muun ohella lain esitöistä ilmeneviä työaikajärjestelyjä kuten vapaaehtoista osa-aika-
työtä, eläkeratkaisuja eikä mahdollisia opintovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin haluavia.
Pöytäkirjojen perusteella neuvotteluissa ei ole ylipäänsä käyty yhteistoimintalain hengen
mukaista vuorovaikutuksellista keskustelua. Vaikka yrityksen taloudellinen tilanne on pande-
miasta ja siitä johtuvista rajoituksista johtuen ollut vaikea ja vaihtoehdot ovat olleet rajallisia,
niin erityisesti sen jälkeen, kun yritykselle on käynyt selväksi, että pelkkiin lomautuksiin tur-
vautuminen ei tule riittämään, olisi neuvotteluissa tullut käydä läpi muita mahdollisia vaihto-
ehtoisia ratkaisuja.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoissa ei ole lainkaan kirjauksia toimintaperiaatteiden käsit-
telystä eikä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisestä. Vaikka yri-

tyksen ei ole tullut esittää jo aiemmin kappaleessa 2.3.3 käsitellyn mukaisesti toimintaperiaatteita vielä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, olisi yrityksen tullut laatia ja käsitellä toimintaperiaatteet viimeistään siinä vaiheessa, kun neuvottelut ovat muuttuneet irtisanomisia koskeviksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa vaikutusten osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä. Sen sijaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä perusteiden, toimintaperiaatteiden, vaihtoehtojen ja seurausten lieventämisen osalta.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika maaliskuussa 2020 on ollut 14 päivää, kun enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset ovat kohdistuneet vähintään kymmeneen työntekijään. 1.4.2020 voimaan tulleen lain muutoksen myötä neuvottelujen vähimmäisaika on lomautusten kohdalla ollut viisi päivää. (YTL 51 §). Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 19.3.2020 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 28.5.2020. Neuvottelut ovat kohdistuneet yrityksen koko henkilöstöön ja ensimmäisessä neuvottelussa ilmoitetun tiedon mukaan lomautusten on arvioitu kestävän enintään 90 päivää. Neuvotteluajan täyttymistä arvioitaessa ratkaisevaa on nimenomaan se käsitys, mikä työnantajalla on henkilöstövaikutuksista neuvotteluja käynnistäessä ollut. 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 pöytäkirjoissa 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.

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

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan työnantaja ei ole esittänyt selvitystä yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella harkitsemistaan päätöksistä. Päätökset ainoastaan ilmoitettiin työntekijöille.

Yrityksen toimittamasta asiakirjasta, joka on nimetty tiedotteeksi henkilöstölle ei käy ilmi päivämäärää. Sisällöltään asiakirjasta ei myöskään ilmene YTL 53 §:ssä edellytetyt tiedot. Tiedotteessa kerrotaan yrityksen jo lomauttaneen henkilöstöään ja samalla ilmoitetaan lomautuksia olevan vielä lisää tiedossa. Aikataulusta tai vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien määrästä ei tiedotteessa ole mainintaa. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että yritys on lomauttanut henkilöstöään jo ennen neuvotteluja ja neuvottelujen aikana, on yrityksen katsottava antaneen YTL 53 §:ssä edellytetyt tiedot lomautuksista jo neuvottelujen kuluessa. Kun lisäksi huomioidaan, että A on saanut tiedon irtisanomisestaan samana päivänä kuin neuvottelut ovat päättyneet, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen ole ollut tarpeen enää antaa erillistä työnantajan selvitystä.

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 neuvottelujen tuloksia, mutta niitä ei ole lainkaan allekirjoitettu. Pöytäkirjoissa ei ole myöskään kirjauksia siitä, että niiden varmentamisesta olisi sovittu toisin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa allekirjoituksia lukuun ottamatta YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52-54 §:ien rikkomisesta.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään 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 kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päättyttyä 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