



DN:o 48/1/2020

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 ja kesällä 2020 yhteistoimintaneuvotteluita.

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 2.11.2020. Selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on pidetty maaliskuu-, touko-, kesä- ja elokuussa 2020. Ensimmäisten yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistyttyä maaliskuussa 2020 yritys on työllistänyt yli 600 henkeä. Yrityksessä sovelletaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työehtosopimusta, kiinteistöpalvelualan työehtosopimusta (3 henkilöä) ja yksityisen terveyspalvelualan työehtosopimusta (1 henkilö). Lisäksi yrityksessä on työskennellyt työehtosopimusten ulkopuolisia henkilöitä. Henkilöstön edustus on järjestetty siten, että matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä edustavat eri toimipaikkoihin valitut luottamusmiehet. Muun henkilöstön kanssa henkilöstön edustus on järjestetty toiminnallisen jaon mukaisesti. Mikäli henkilöstöryhmällä tai yksiköllä ei ole valittua luottamusmiestä yritys täyttää yhteistoimintavelvoitteensa tarpeen mukaan näiden työntekijöiden kanssa yhdessä.

Selityksen mukaan koko henkilöstön lomautusta koskevien neuvotteluiden aloittamisesta keskusteltiin johtoryhmän kokouksessa 16.3.2020 koronavirusepidemian leviämisen ja sen aiheuttaman palvelujen kysynnän merkittävän vähentymisen ja yrityksen toimintaa rajoittavien viranomais määräysten vuoksi. Yrityksessä päädyttiin siihen, että yhteistoimintalain 60 §:n poikkeussäännös soveltui tilanteeseen ja yritys suunnitteli lomautuksia tämän mukaisesti. Oikeuskäytännön epävarmuudesta johtuen yritys kuitenkin lopulta päätyi siihen, että yhteistoimintaneuvottelut käydään ennen lopullista päätöstä lomautuksista. Neuvottelut käytiin muutoin työntekijöiden valitsemien edustajien kanssa, mutta yksi työntekijä halusi edustaa neuvotteluissa itse itseään. Asiaa käsiteltiin yhdessä neuvottelussa 23.3.2020. Neuvottelussa käsiteltiin koronavirusepidemian vaikutuksia yrityksen taloudelliseen tilanteeseen sekä eri toimintojen sulkemista ja supistamista. Neuvottelussa painotettiin tilanteen vaikeaa ennustettavuutta sekä keskusteltiin mahdollisten muiden toimenpiteiden ideoinnista tilanteen pitkittyessä. Yritys päätti lomauttaa koko yrityksen henkilöstön neuvottelujen päättymisen jäl-

keen. Koronavirusepidemian aiheuttama poikkeustilanne on vaikuttanut erityisen negatiivisella tavalla yritykseen. Yhteistoimintaneuvottelu on jouduttu käymään yrityksestä täysin riippumattomista syistä ja äkillisesti sekä niin, että tulevaisuus on ollut hyvin epäselvä. Yritys on noudattanut neuvottelussa parasta mahdollista huolellisuutta. Huomiota on syytä kiinnittää myös neuvotteluiden lopputulokseen, joka oli täysi yksimielisyys siitä, että neuvottelut voitiin päättää käydyn kokouksen jälkeen.

Yrityksen IT-peruspalveluissa työskenteleviä työntekijöitä koskevista yhteistoimintaneuvotteluista päätettiin johtoryhmän kokouksessa 4.5.2020. Neuvotteluiden piiriin kuuluivat IT-peruspalveluissa työskennelleet työntekijät, jotka eivät valinneet itselleen edustajaa, joten neuvottelut käytiin työntekijöiden itsensä kanssa. Asiaa käsiteltiin neuvotteluissa 18.5. ja 28.5.2020. Yhteistoimintaneuvotteluissa keskusteltiin yrityksen suunnitelmasta muuttaa IT-toiminnon painopistettä peruspalveluiden hoitamisesta liiketoiminnan kehittämiseen ja digitalisointiin sekä siihen liittyen IT-peruspalveluiden ulkoistamisesta. Yritys oli todennut merkittäviä laatuongelmia, riskejä ja investointitarpeita, ja kyseisiä muutoksia oli suunniteltu peruspalveluiden kustannustehokkuuden, skaalautuvuuden ja jatkuvuuden varmistamiseksi. Toisessa neuvottelussa jatkettiin erilaisten vaihtoehtojen käsittelyä ja nostettiin esiin työntekijöiden vaihtoehtoja työnantajan suunnitelmille. Yritys harkitsi toteutettavia toimenpiteitä käytyjen neuvottelujen perusteella ja päättyi neuvottelujen päättymisen jälkeen IT-peruspalvelujen ulkoistamiseen, mikä johti neljän henkilön työsuhteen päättymiseen.

Johtoryhmän kokouksessa 20.5.2020 päätettiin yrityksen talousyksikön business control, financial control ja HR-toiminnoissa työskentelevä työntekijöitä, pois lukien henkilöstöjohtaja, koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta toimintojen uudelleenorganisoinnin vuoksi. Suunnitellun uudelleenorganisoinnin seurauksena osa silloisista tehtävistä lakkaisi ja mahdollisia uusia tehtäviä perustettaisiin, toimenkuviin tulisi muutoksia ja toimintoja keskittäisiin yrityksen pääkonttoriin. Neuvotteluiden piiriin kuuluvat työntekijät eivät valinneet itselleen edustajaa, joten neuvottelut käytiin työntekijöiden itsensä kanssa. Neuvottelut käytiin kaksissa neuvotteluissa 2.6. ja 10.6.2020. Yhteistoimintaneuvotteluissa keskusteltiin yrityksen suunnitelmasta siirtää HR-toiminnan painopistettä hallinnollisesta työstä kohti strategista henkilöstöjohtamista sekä siitä, etteivät business control ja financial control-toiminnot nykyisellään pysty vastaamaan julkisesti listatun omistajayhtiön tarpeisiin. Neuvotteluissa keskusteltiin myös perustettavien uusien tehtävien vaaditusta koulutustasosta. Yrityksen alustava arvio oli, että mahdolliset irtisanomiset voisivat kohdistua enintään viiteen työntekijään. Töiden järjestelyin ja uudelleensijoituksin saatiin kuitenkin karsittua henkilöstövaikutuksia siten, että irtisanomiset koskivat ainoastaan kahta työntekijää.

Isännöinti-toiminnossa työskenteleviä työntekijöitä, pois lukien kiinteistösihteerit ja huolto, koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta päätettiin johtoryhmän kokouksessa 10.8.2020 toiminnon uudelleenorganisoinnin vuoksi. Suunnitelmana oli, että osa silloisista tehtävistä lakkaisi ja uusia tehtäviä perustettaisiin sekä toimenkuvia muutettaisiin ja tehtäviä keskittäisiin yrityksen pääkonttoriin. Suunnitelman taustalla oli organisaatiomuutoksen aiheuttama muutos kiinteistöliiketoiminnan tarpeisiin ja asetettuihin vaatimuksiin. Neuvotteluiden piiriin kuuluvat työntekijät eivät valinneet itselleen edustajaa, joten neuvottelut käytiin työntekijöiden itsensä kanssa. Neuvottelut käytiin kaksissa neuvotteluissa 18.8. ja 28.8.2020. Yhteistoimintaneuvotteluissa keskusteltiin uusien toimenkuvien syntymisestä ja entisten lakkaamisesta sekä mahdollisten toimenpiteiden vaihtoehtoista. Alustavan arvion mukaan mahdolliset irtisanomiset voisivat kohdistua enintään neljään työntekijään. Töiden järjestelyin ja uudelleensijoituksiin alustavasta arviosta saatiin karsittua henkilöstövaikutuksia siten, että irtisanomiset koskivat ainoastaan yhtä työntekijää.

Yhteistoimintaneuvottelut on järjestetty erillisinä, koska suunnitelluilla toimenpiteillä on ollut eri perusteet. Työvoiman vähentämisen syillä ei ole myöskään ollut asiallista ja ajallista yhteyttä toisiinsa. Toimenpiteitä koskevat suunnitelmat ovat syntyneet eri aikoina, eikä aiemmin käydyissä neuvotteluissa ole käytännössä ollut tietoa tulevista suunnitelmista. Maaliskuun 2020 yhteistoimintaneuvottelu koski koronaepidemiasta johtuvaa äkillistä ja poikkeuksellista lomautustarvetta. Neuvottelun syyt eivät ole johtuneet yrityksestä itsestään, eikä kyseisillä neuvotteluilla ole ollut mitään asiallista tai ajallista yhteyttä myöhempiin yhteistoimintamenet-

telyihin. Touko- ja kesäkuussa käydyillä yhteistoimintaneuvotteluilla ei ole ollut mitään liityntää toisiinsa taikka muihin käytyihin neuvotteluihin. Siinäkin tapauksessa, että katsottaisiin, että eri toimenpiteitä koskevat neuvottelut olisi tullut käydä yksissä neuvotteluissa, huomattavaa on, että arvio henkilöstövaikutuksista olisi yhteenlaskettunakin ollut alle kymmenen, joten tällä ei olisi ollut vaikutusta neuvottelujen kestoon tai sisältöön. Elokuussa käydyt yhteistoimintaneuvottelut koskivat myös täysin eri toimenpiteitä. Yrityksen näkemyksen mukaan asiaan ei liity mitään sellaista, minkä vuoksi neuvotteluja ei olisi voitu käydä erillisinä. Eri toimenpiteillä ei ole ollut vaikutusta toisiinsa, eikä neuvotteluissa ole ollut mitään sellaisia vaihtoehtoratkaisuja, jotka olisivat vaikuttaneet toisiinsa. Työnantajalla ei ole ollut tiedossa, eikä se ole voinut eri aikaan syntyneiden suunnitelmien osalta edes tietää etukäteen, että neuvotteluilla olisi mitään liityntää toisiinsa.

Yrityksen organisaatiokaaviossa yksiköiden pääjako ei ole muuttunut käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Yritys on toimittanut työvoimaviranomaisille ilmoituksen ja neuvotteluesityksen maaliskuis-, touko-, kesä- ja elokuun 2020 osalta. Työllistämistä edistävät toimintaperiaatteet on laadittu ja käsitelty neuvotteluiden kuluessa ja niiden sisältöä on tarpeen mukaan päivitetty. Yritys on antanut yhteistoimintaneuvotteluiden kokouksissa arvionsa päätösten antamisesta. Yrityksen selvitykset on käsitelty yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen henkilökohtaisesti neuvottelujen piirissä olleiden henkilöiden kanssa. Selvitykset on annettu myös kirjallisesti henkilöstön edustajille. Yritys on pyrkinyt kaikin keinoin lieventämään irtisanomisien vaikutuksia. Maaliskuun 2020 yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen yritys tiedotti henkilöstöä lomautuksiin liittyvistä käytännön asioista ja TE-toimiston ohjeista. Toukokuun 2020 yhteistoimintamenettelyn jälkeen yritys tarjosi yhdelle henkilölle kahtakin muuta tehtävää, mutta henkilö ei ottanut tarjottua työtä vastaan. Lisäksi yksi irtisanottu työllistyi yritykseen tuntityöntekijäksi. Kesäkuun 2020 yhteistoimintamenettelyn jälkeen yhdelle henkilölle tarjottiin muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona, mutta hän ei ottanut työtä vastaan ja hänet jouduttiin irtisanomaan. Toinen henkilö oli itse ilmoittanut olevansa vapaaehtoinen irtisanottavaksi, koska tämä mahdollisti eläkkeelle jäämisen.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain säännöksiä koskien oikea-aikaisuutta, yhteistoimintaneuvottelujen osapuolia ja neuvotteluvelvoitteen täyttymistä. Lisäksi yritys on tahallisesti antanut työntekijöille väärän käsityksen salassapitovelvollisuudesta ja toiminnallaan haitannut työntekijöiden mahdollisuuksia jakaa neuvotteluiden kulkuun liittyviä tietoja keskenään, jotta nämä olisivat voineet havaita neuvotteluissa olevan tosiasiallisesti kyse kokonaisvaltaisesta organisaatiomuutoksesta. Mikäli yhteys olisi havaittu, olisi neuvottelut tulleet yhdistää ja henkilöstöä olisi tullut osallistaa varhaisemmassa vaiheessa.

Kuulemisen mukaan yhteistoimintaneuvotteluiden sarja alkoi yrityksen ylimmän johdon yhteistoimintaneuvotteluista loppuvuodesta 2019. Kyseisissä neuvotteluissa tehtiin päätös uudesta organisaatorakenteesta ja tämä käytännössä laukaisi koko yhteistoimintaneuvotteluiden ketjun. Kun tarkastelee yhteistoimintaneuvotteluja kokonaisuutena, on havaittavissa, että yrityksen kevään ja kesän 2020 aikana käymät yhteistoimintaneuvottelut koskivat samoja yksiköitä, joiden organisaatio oli jo muutettu johdon yhteistoimintaneuvotteluissa. Esi-merkki jatkumosta on se, että johdon yhteistoimintaneuvotteluissa lakkasi hallintojohtajan tehtävä ja kevään neuvotteluissa sama kohtalo koski hallintoassistentin tehtävää.

Kuulemisessa on tuotu esiin seikkoja, joiden mukaan yhteistoimintaneuvotteluilla on ollut kokonaisuutena arvioiden asiayhteys toisiinsa sekä laaja-alaisempi vaikutus henkilöstöön kuin mitä on ollut yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä. Organisaatorakenteen kokonaisuutos oli kaikkien yhteistoimintaneuvotteluiden yhteinen teema. Elokuussa 2020 käydyissä kiinteistötoimen yhteistoimintaneuvotteluissa on tehty ratkaisuja, joilla on ollut vaikutusta myös kiinteistösihteerien ja hankintapäällikön työtehtävien sisältöön. Kyseisiä tehtäviä hoitavat henkilöt eivät kuitenkaan ole olleet mukana yhteistoimintaneuvotteluissa. Organisaatiouudistuksen myötä yritykseen on muodostunut paljon uusia tehtäviä, joihin myös irtisanotuilla työntekijöillä olisi ollut pätevyys, mutta yritys ei ole tarjonnut kyseisiä uusia rooleja näille henkilöille. Johdon yhteistoimintaneuvotteluissa päätettiin tietohallinnon fokuksen muuttumisesta täysin. Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen organisaatioon avautui uusi rooli Chief Digital Officer.

Uusi rooli on johtanut siihen, että yrityksessä muodostui tarve aloittaa IT:n yhteistoimintaneuvottelut. Lisäksi toimintojen ulkoistamisella ja kehittämisellä on ollut vaikutusta henkilöstön työskentelytapoihin. Myös henkilöstön koulutus- ja ammattitaitoperusteet ovat muuttuneet.

Koska johdon yhteistoimintaneuvotteluissa laukaistiin liikkeelle organisaatorakenteen uudistaminen olisi asiat tulla käsitellä yhteisesti henkilöstön kanssa jo varhaisemmassa vaiheessa. Koska näin ei toimittu, ei henkilöstöllä ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla organisaatiossa tehtyihin päätöksiin. Jakamalla neuvottelut osiin, on työntekijöiden tiedonsaantioikeutta sekä neuvottelujen kestoa koskeneita määräyksiä rikottu. Pelkästään se, että yrityksen johtoryhmä on tehnyt nimellisen päätöksen neuvotteluiden aloittamisesta erillisissä kokouksissa ei tarkoita sitä, etteikö yrityksen olisi pitänyt ymmärtää neuvotteluiden aloittamiselle olevan tarvetta jo tätä aikaisemmin.

Yritys on vedonnut kaikissa yhteistoimintaneuvotteluissa salassapitovelvollisuuteen ja kieltänyt neuvotteluihin osallistuneita henkilöitä puhumasta neuvotteluiden sisällöstä. Työnantaja on määrittänyt uuden organisaatorakenteen, osaamisvaatimukset sekä toimintaperiaatteet luottamuksellisiksi tiedoiksi. Neuvotteluja on johdettu väärään suuntaan, koska neuvotteluihin osallistuneet henkilöt eivät ole voineet jakaa tietoa neuvotteluiden sisällöstä eikä keskustella niissä mahdollisesti olleista yhteisistä rajapinnoista. Koska henkilöstö on edustanut neuvotteluissa itse itseään, ei yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneilla henkilöillä ole ollut tietoa mitä asioita on käsitelty toisissa neuvotteluissa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia on näin rajattu ja heillä on ollut käytössään puutteelliset ja rajalliset tiedot.

Yritys on pilkkonut yhteistoimintaneuvottelut siten, että kussakin yhteistoimintaneuvottelussa irtisanomiset ovat koskeneet alle kymmentä työntekijää ja näin ollen neuvotteluiden kesto on voitu pitää 14 päivän pituisena. Kun arviot työsuhteiden päättymisestä lasketaan yhteen, voidaan todeta, että yritys on harkinnut yli kymmenen työsuhteen irtisanomista, joten työnantajan olisi tullut noudattaa pidennettyä neuvotteluvetoa.

Kuulemisen mukaan korvaavaa työtä on tarjottu kullekin irtisanotulle työntekijälle, mutta yritys on rikkonut uudelleensijoittamisvelvollisuuttaan. Tarjotut työtehtävät eivät sisällöltään ole olleet sellaisia, että ne voisivat aidosti tyydyttää aiemmin asiantuntijaroolissa työskennelleen työntekijän työtarvetta. Samalla yhteistoimintaneuvotteluissa yritykseen muodostettiin sellaisia uusia rooleja, jotka kuuluivat aiemmin irtisanotun työntekijän tehtäväkuvaan, mutta neuvotteluiden jälkeen työntekijä ei ollutkaan enää pätevä tekemään näitä tehtäviä. Kyseisiin työrooleihin oli uudessa organisaatiossa asetettu uudet vaatimuudet, joita henkilö ei kyennyt esimerkiksi koulutuksen osalta täyttämään. Yrityksen kulttuurissa tapahtui muutos siinä, miten paljon arvostetaan työyhteisössä hankittua osaamista ja ammattitaitoa painopisteen siirtymä enemmän oppilaitoksessa hankitun ammattitaidon arvostukseen. Missään neuvottelussa ei koettu tarpeelliseksi tehdä koulutussuunnitelmaan muutoksia.

Maaliskuun yhteistoimintaneuvotteluiden osalta yrityksen selityksessä on paljon ristiriitaisuuksia ja sen perusteella jää epäselväksi käytiinkö neuvottelu riittävän henkilöstöedustuksen kanssa ja olivatko käyty neuvottelut riittävät. Yritys on tehnyt erittäin hyvää tulosta koronatilanteesta huolimatta, siksi on kyseenalaista, onko lomautusten jatkaminen vuoden loppuun saakka ollut asianmukaista etenkin, kun samalla on rekrytoitu uusia työntekijöitä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 18.12.2020 antaman lisäselityksen mukaan loppuvuodesta 2019 pidettyjen ylimmän johdon yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena oli muodostaa sellainen johdon organisaatio, jonka kautta yritys parhaalla mahdollisella tavalla pystyy kehittämään liiketoimintaa asiakaslähtöisesti ja tehokkaasti tulevaisuuden kasvu- ja kannattavuustavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteena oli tehostaa toimintaa, karsia päällekkäisyyksiä, kirkastaa toimenkuvia ja selkeyttää vastuualueita ylimmän johdon osalta. Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tehtiin muun ohella seuraavia päätöksiä. Kiinteistöihin liittyvät toiminnot eriytettiin uudeksi omaksi yksiköksi kiinteistöjohtajan alaisuuteen. Uuden CDO-johtajan vastuualueeksi muodostui asiakasteknologian ja digitaalisten palvelujen tekninen kehittäminen, asiakasdatan ja

lostaminen sekä tietotekniikka. Talousjohtajalle jäi kokonaisvastuu kaikesta rahoitustoiminnasta. Tietohallinto siirtyy osaksi uutta CDO-vastuukokonaisuutta. Uudelle HR-yksikölle tuli vastuu kokonaisvaltaisesti HR-toiminnan johtamisesta, suunnittelusta ja kehittämisestä. Lakiasioiden osalta palattiin käytäntöön, jossa yrityksen lakimies vastaa yhteistyössä kulloinkin tarvittavien lakitoimistojen kanssa yrityksen lakiasioista. Yritykseen perustettiin uusi kehityspäällikön tehtävä. Ylätason organisaation muodostaminen oli välttämätöntä, jotta kukin vastuullinen johtaja on voinut tämän jälkeen ryhtyä suunnittelemaan mahdollista yksikkökohtaista alustavaa toimeenpanotapaa. Ylätason organisaatiomuutos ei vaikuttanut kenenkään muun työtehtävään. Kyse on ollut täysin normaalista ja lain mukaisesta menettelystä, jonka perusteella työnantaja voi uudistaa johtoaan ja tämän jälkeen uuden johdon tehtävänä voi olla oman yksikön toimintatavan tai –mallin uudistamistarpeiden arviointi ja toimeenpanon alustava suunnittelu.

Kuulemisessa esitetty väite siitä, että yhteistoimintaneuvottelut olisi pitänyt aloittaa, vaikka yksikkökohtaisia suunnitelmia ei ole ollut olemassakaan on perusteeton ja käytännölle vieras. Yrityksen ylin johto vaihtui suurelta osin ja vastuu määräytyi vasta tällöin henkilöille, joilla ei ole ollut tai olisi edes voinut olla olemassa sellaisia suunnitelmia, joita olisi voitu käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa. Tosiasiassa johdon vastuualueiden selkeyttämisen jälkeen kukin johtaja ryhtyi suunnittelemaan alustavasti oman yksikkönsä mahdollisten muutosten toimeenpanotapaa ja –aikataulua.

Touko-, kesä- ja elokuussa käydyt yhteistoimintaneuvottelut ovat olleet itsenäisiä ja erillisiä. Myös toimenpiteitä koskevat suunnitelmat ovat syntyneet eriaikaisesti. Esimerkiksi kiinteistötoiminnan osalta vastuullinen johtaja aloitti tehtävässään vasta keväällä 2020, joten on selvää, että kyseisen yksikön toiminnan uudistamisen alustava suunnittelu on tapahtunut eriaikaisesti. Yhteistoimintalain oikeana tulkintana ja tarkoituksena ei voi olla se, että yhtiöt eivät voisi uudistaa liiketoimintansa eri toimintoja eriaikaisesti. Yrityksessä käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole ollut kysymys samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Neuvotteluja ei ole pilkottu neuvotteluajan ja kustannusten minimoimiseksi. Ottaen huomioon, että neuvotteluita käytiin touko-, kesä- ja elokuussa, on ajanjakso ollut huomattavasti pidempi kuin jos yhteistoimintamenettelyt olisi käyty yhdessä kuuden viikon neuvottelussa. Yritys ei ole toiminut henkilöstön tiedonsaantioikeuksien osalta virheellisesti eikä estänyt lainvastaisella tavalla tietojen käsittelyä henkilöstön kesken.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan johdon yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella muodostettiin uusi organisaatorakenne, jota voidaan pitää liiketoiminnallisena ja strategisena ratkaisuna, jolla on laajempaa vaikutusta henkilöstöön. On mahdollista, että yrityksen johdon yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen suunnitelmat ovat olleet avoimia. Se tosiasia, ettei yritys ole vielä tehnyt yksityiskohtaista suunnitelmaa uudesta rakenteesta, ei kuitenkaan poista yrityksen velvoitetta aloittaa yhteistoimintaneuvottelut. Yrityksen johdon organisaatio-neuvottelut johtivat joidenkin rakenteiden osalta sellaiseen organisaatorakenteeseen, jolla voi nähdä olevan välitön vaikutus myös alempiin organisaatiokerroksiin. Yrityksen johdon yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena tehtiin muun muassa päätös, jossa laki- ja henkilöstöhallinnon tehtävät eriytettiin, kun aiemmin nämä olivat saman johtajan ja organisaatio-yksikön tehtäväkentässä. HR- ja talousyksikön yhteistoimintaneuvotteluissa kävi ilmi, että hallintoassistentin rooli lakkaisi, koska organisaatorakennetta haluttiin muuttaa. Hallintoassistentin työnkuvaan kuuluivat sekä yrityksen henkilöstöhallinnon, että yrityksen lakimiehen avustavat tehtävät. Yrityksen johdon uudella organisaatorakenteella oli suora vaikutus kyseiseen työntekijään, vaikka kyseinen tehtävä lakkasikin virallisesti vasta talous- ja henkilöstöhallintoa koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Tässä kohtaa tehtävän lakkaamiseen ei kuitenkaan tosiasiallisesti voinut vaikuttaa, koska uudesta organisaatorakenteesta oli jo päätetty.

Yrityksen esittämä väite yhteistoimintaneuvottelujen kestosta on virheellinen. Henkilöstön edun mukaista olisi ollut aloittaa neuvottelut siinä vaiheessa, kun yrityksessä ei ollut vielä tehty sellaisia strategisia ja liiketoiminnallisia ratkaisuja, jotka vaikuttavat henkilöstöön. Jos neuvottelut olisi aloitettu aiemmin, henkilöstön näkemykset ja kanta uuden organisaation

muodostamiseen olisi voitu saada tietoon ja sitä olisi voitu hyödyntää. Yritysten tulee tehdä päätökset vasta yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä eikä päätöksen tarvitse tulla välittömästi neuvotteluiden päättymisen jälkeen.

1.5 Yrityksen toinen lisäselitys

Yrityksen 5.2.2021 antamassa toisessa lisäselityksessä on tarkennettu, että ylimmän johdon neuvotteluihin ei ole liittynyt mitään strategista tai liiketoiminnallista ratkaisua, joka olisi aiheuttanut työvoiman vähentämistarvetta muissa toiminnoissa. Ylimmän johdon yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole tehty myöskään mitään sellaista ratkaisua, joka olisi samalla päättänyt hallintoassistentin tehtävän lakkauttamisesta. Yritys ei ole harkinnut tehtävän lakkauttamista ylimmän johdon yhteistoimintaneuvottelujen aikana, eikä myöskään tämän jälkeen, ennen kuin yksikön vastuullinen johtaja ryhtyi suunnittelemaan toiminnan kehittämistä ja neuvottelut aloitettiin tämän seurauksena.

1.6 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 17.10.2019, 19.3., 11.5., 26.5. ja 11.8.2020 päivätyt neuvotteluesitykset, 22.10.2019, 23.3., 18.5.–28.5., 2.6.–10.6. ja 18.8.–28.8.2020 välillä käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat, 5.11.2019, 23.3., 4.6., 18.6. ja 1.9.2020 päivätyt työnantajan selvitykset, TE-toimistoille 27.3., 12.5., 2.6. ja 18.8.2020 lähetetyt ilmoitukset, toimintaperiaatteet, mallipohjan annetuista lomautusilmoituksista, seitsemän irtisanomisilmoitusta, luottamushenkilöitä koskevan listauksen, yrityksen henkilöstö-, yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja koulutussuunnitelman sekä organisaatiokaavion.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

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

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomis- tai lomauttamisperusteiden täyttymisen tai työn tarjoamisvelvollisuuden 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 ja lomauttamalla työntekijöitä. Lausunnossa keskitytään erityisesti oikea-aikaisuuden ja neuvottelujen osittamisen arvioimiseen. Lausunnossa käydään pääpiirteissään lisäksi läpi paitsi irtisanomisia myös lomauttamisia koskeneet yhteistoimintaneuvottelut. Sen sijaan lausunnossa ei oteta kantaa siihen olisiko yritys voinut halutessaan maaliskuussa 2020 poiketa yhteistoiminmenettelystä YTL 60 §:n perusteella yrityksen pidettyä yhteistoimintaneuvottelut.

2.3 Irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 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 harkitsimia 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 selityksen mukaan yrityksen ylin johto vaihtui suurelta osin syksyn 2019 yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen ja vastuu määräytyi vasta tällöin henkilöille, joilla ei ole ollut tai olisi edes voinut olla olemassa sellaisia suunnitelmia, joita olisi voitu käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa. Tosiasiassa johdon vastuualueiden selkeyttämisen jälkeen kukin johtaja ryhtyi suunnittelemaan alustavasti oman yksikkönsä mahdollisten muutosten toimeenpanotapaa ja –aikataulua. Ylimmän johdon neuvotteluihin ei ole liittynyt mitään strategista tai liiketoiminnallista ratkaisua, joka olisi aiheuttanut työvoiman vähentämistarvetta muissa toiminnoissa. Yritys ei ole harkinnut hallintoassistentin tehtävän lakkauttamista ylimmän johdon yhteistoimintaneuvottelujen aikana, eikä myöskään tämän jälkeen, ennen kuin yksikön vastuullinen johtaja ryhtyi suunnittelemaan toiminnan kehittämistä ja neuvottelut aloitettiin tämän seurauksena.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan koska johdon yhteistoimintaneuvotteluissa laukaisiin liikkeelle organisaatorakenteen uudistaminen olisi asiat tulla käsitellä yhteisesti henkilöstön kanssa jo varhaisemmassa vaiheessa. Pelkästään se, että yrityksen johtoryhmä on tehnyt nimellisen päätöksen neuvotteluiden aloittamisesta erillisissä kokouksissa ei tarkoita sitä, etteikö yrityksen olisi pitänyt ymmärtää neuvotteluiden aloittamiselle olevan tarvetta jo tätä aikaisemmin. Se tosiasia, ettei yritys ollut vielä tehnyt yksityiskohtaista suunnitelmaa uudesta rakenteesta, ei poista yrityksen velvoitetta aloittaa yhteistoimintaneuvottelut. Yrityksen johdon organisaationeuvottelut johtivat joidenkin rakenteiden osalta sellaiseen organisaatorakenteeseen, jolla voi nähdä olevan välitön vaikutus myös alempiin organisaatiokerroksiin. HR- ja talousyksikön yhteistoimintaneuvotteluissa kävi ilmi, että hallintoassistentin rooli lakkausi, koska organisaatorakennetta haluttiin muuttaa. Tehtävän lakkaamiseen ei kuitenkaan tosiasiallisesti voinut vaikuttaa, koska uudesta organisaatorakenteesta oli jo päätetty.

Toimitetun 17.10.2019 päivätyn neuvotteluesityksen mukaan ylintä johtoa koskevat yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu, koska yritys on suunnitellut muutoksia johtamisjärjestelmään sekä johdon organisaatorakenteeseen, toimenkuviiin ja työtehtäviin. 22.10.2019 pöytäkirjan mukaan neuvotteluissa on keskusteltu johdon organisaationrakenteen uudesta suunnitelmasta. Pöytäkirjan mukaan ”kyse ei ole säästösuunnitelmasta, vaan suunnitelmasta luoda sellaiset rakenteet, joilla saavutettaisiin kasvua, karsittaisiin päällekkäisyyksiä ja kirkastettaisiin toimenkuvia”. Pöytäkirjasta käy edelleen ilmi, että yritykseen suunnitellaan perustettavan uutena resurssina kehityspäällikön tehtävä. Hallintojohtajan tehtävä suunnitellaan jaettavan, niin että jatkossa olisi erillinen henkilöstöjohtajan tehtävä ja erillinen lakiasioista vastaavan henkilön tehtävä. Tehtävän jakoa kahteen osaan on perusteltu työn runsaalla määrällä. Kirjausten mukaan kumpaankin tehtävään on katsottu tarpeelliseksi perustaa täysipäiväinen tehtävä. Kaikki kiinteistötoiminnot puolestaan on suunniteltu keskitettävän kiinteistöjohtajan alaisuuteen. Talousjohtajan tehtävät säilyvät ennallaan lukuun ottamatta IT-toimintoja, jotka on suunniteltu siirrettäväksi uuden CDO-roolin alle. CDO-roolin on määrä olla teknologiajohtajanrooli, jonka vastuulle kuuluisi muun ohella asiakasdatan ja tukitoimintojen päivittäminen

sekä perinteinen IT-tuki ja sen tehostaminen. Neuvottelussa on lisäksi käyty läpi sen hetkinen ja suunniteltu organisaatiokaavio ja toimenkuvien tarkempia sisältöjä. Pöytäkirjan mukaan yhteistoimintaneuvotteluja on jatkettu henkilökohtaisissa keskusteluissa käymällä läpi toimenkuvia kunkin neuvottelujen piiriin kuuluneen työntekijän kanssa.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa henkilökohtaisten keskustelujen tarkemmasta sisällöstä. Toimitetun kirjallisen aineiston perusteella syksyllä 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa on kuitenkin ollut kyse puhtaasti ylintä johtoa koskevasta organisaatiomuutoksesta. Aineistosta ei ole luettavissa, että suunnitelluilla muutoksilla olisi ollut vaikutuksia muihin henkilöstöryhmiin eikä organisaatiokaavioissa ole merkkejä tästä. Hallinnon tehtävissä ei ole myöskään suunniteltu tehtävän sellaisia muutoksia, joilla neuvottelujen ajankohtana olisi ollut vaikutusta alempiin organisaatiotasoihin. Luonnoksesta uudeksi organisaatiokaavioksi löytyy edelleen kaikki samat työtehtävät kuin ennenkin, vain eri tavalla jaoteltuina. Se, että ylimmän johdon yhteistoimintaneuvotteluista on myöhemmin seurannut vaikutuksia muille henkilöstöryhmille, ei vielä tarkoita, että niistä olisi voitu neuvotella syksyn 2019 yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Yhteistoimintaneuvottelujen tarkoituksen toteuttamiseksi neuvottelut voidaan pitää vasta siinä vaiheessa, kun suunnitelmat ovat riittävän pitkällä, jotta suunnitelman vaikutuksista ja vaihtoehtoista voidaan keskustella yhteistoimintalain hengen mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa oikea-aikaisuuden osalta yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädettyä.

2.3.2 Neuvottelujen osittaminen ja neuvotteluvelvoitteen ajallinen täyttyminen (YTL 51 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteen, 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-aikaisamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään. Jos vähentämistoimenpiteiden kohteena on vähintään kymmenen työntekijää, on neuvottelujen vähimmäisaika kuusi viikkoa. (YTL 51 §).

Yhteistoimintalakia koskevien esitöiden (HE 254/2006, s. 63) mukaan *neuvotteluja ei voida osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys*. Myös oikeuskäytännössä on otettu kantaa yhteistoimintaneuvottelujen osittamiseen. Korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 1994:21) mukaan yrityksen katsottiin menettelleen virheellisesti, kun se oli järjestänyt peräkkäin kahdet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvat erilliset yhteistoimintaneuvottelut ja käynyt ensimmäiset neuvottelut lyhyemmän neuvotteluajan mukaisesti. Tuoreemmassa ratkaisussa (KKO 2020:58) on puolestaan katsottu, että yritys on voinut järjestää eri toimenpiteitä koskevat neuvottelut erillisinä. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan *yhteistoimintalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, että samasta perusteesta johtuvat tai samanaikaisesti suunnitteilla olevat eri toimenpiteet tulisi käsitellä samoissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Samaa henkilöstöryhmään vaikutuksensa ulottavia toimenpiteitä voi olla tarkoituksenmukaista käsitellä erillisissä neuvotteluissa esimerkiksi silloin, kun toimenpiteet koskevat yrityksen toimintaorganisaation eri yksiköitä. Silloin, kun kaksissa eri neuvotteluissa käsiteltävät toimenpiteet vaikuttavat toisiinsa, työnantajan on huolehdittava siitä, että henkilöstöryhmien edustajat saavat molemmissa neuvotteluissa käsiteltävistä toimenpiteistä tarpeelliset tiedot. Jos yksissä neuvotteluissa käsitellään ratkaisuvaihtoehtoja, jotka vaikuttavat työnantajan päätöksentekoon myös toisissa neuvotteluissa käsiteltävän toimenpiteen osalta, on näitä vaihtoehtoja käsiteltävä myös toisissa neuvotteluissa*. Uudemmassa oikeustapauksessa kummatkin neuvottelut oli pidetty kuuden viikon neuvotteluajan mukaan, joten tapauksessa ei ollut tarpeen ottaa kantaa neuvotteluvelvoitteen ajalliseen täyttymiseen.

Neuvottelujen ajallista ja asiallista yhteyttä on avattu myös oikeuskirjallisuudessa (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 247-248, 251). Esitetyn näkemyksen mukaan työnantajan pitää pystyä erimielisyystilanteessa esittämään näyttöä siitä, että lisätoimenpiteitä ei voitu ensimmäisten neuvottelujen aikana perustellusti ennakoida. Mitä lyhyempi aika eri neuvottelujen välillä on kulunut, sitä painavampia perusteita työnantajan tulee esittää tilanteen muuttumisen osoittamiseksi. Neuvotteluajan pituuden määrittämisessä voi merkitystä olla

myös sillä, jos yrityksen eri toimipisteissä vähennetään työvoimaa samanaikaisesti. Olen-
naista on se, kuinka kiinteä yhteys toimipisteillä ja vähennysten syillä on toisiinsa. Mitä itse-
näisempiä toimipisteet ovat ja mitä enemmän vähentämisen syyt poikkeavat toisistaan eri
toimipisteissä, sitä selvemmin neuvottelut voidaan käydä erikseen. Tällöin myös neuvottelu-
aika määräytyy sen mukaan, kuinka montaa työntekijää vähentämistoimenpiteet koskevat
kussakin toimipisteessä.

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut on järjestetty erillisinä, koska suunni-
teltuilla toimenpiteillä on ollut eri perusteet. Työvoiman vähentämisen syillä ei ole myöskään
ollut asiallista ja ajallista yhteyttä toisiinsa. Toimenpiteitä koskevat suunnitelmat ovat synty-
neet eri aikoina, eikä aiemmin käydyissä neuvotteluissa ole käytännössä ollut tietoa tulevista
suunnitelmista. Eri toimenpiteillä ei ole ollut vaikutusta toisiinsa, eikä neuvotteluissa ole ollut
mitään sellaisia vaihtoehtoratkaisuja, jotka olisivat vaikuttaneet toisiinsa. Työnantajalla ei ole
ollut tiedossa, eikä se ole voinut eri aikaan syntyneiden suunnitelmien osalta edes tietää etu-
käteän, että neuvotteluilla olisi mitään liityntää toisiinsa. Yrityksessä käydyissä yhteistoimin-
taneuvotteluissa ei ole ollut kysymys samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Neu-
votteluja ei ole pilkottu neuvotteluajan ja kustannusten minimoimiseksi.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yhteistoimintaneuvotteluilla on ollut kokonaisuutena
arvioiden asiasyhteys toisiinsa sekä laaja-alaisempi vaikutus henkilöstöön kuin mitä on ollut
yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä. Jakamalla neuvottelut osiin, on työntekijöiden tiedon-
saantioikeutta sekä neuvottelujen kestoa koskeneita määräyksiä rikottu. Neuvotteluihin osal-
listuneet henkilöt eivät ole voineet jakaa tietoa neuvotteluiden sisällöstä eikä keskustella
niissä mahdollisesti olleista yhteisistä rajapinnoista. Koska henkilöstö on edustanut neuvot-
teluissa itse itseään, ei yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneilla henkilöillä ole ollut tietoa
mitä asioita on käsitelty toisissa neuvotteluissa. Yritys on pilkkonut yhteistoimintaneuvottelut
siten, että kussakin yhteistoimintaneuvottelussa irtisanomiset ovat koskeneet alle kymmentä
työntekijää ja näin ollen neuvotteluiden kesto on voitu pitää 14 päivän pituisena.

Yrityksessä on pidetty maaliskuun lomautuksia koskevien neuvottelujen jälkeen kolmet yh-
teistoimintaneuvottelut touko-elokuun aikana, jotka kaikki ovat koskeneet mahdollisia irtisa-
nomisia. Toukokuussa käytyjen IT-peruspalveluja koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden
perusteena on neuvotteluesityksen mukaan ollut tarve parantaa kustannustehokkuutta siir-
tämällä toimintojen painopistettä peruspalveluiden hoitamisesta liiketoiminnan kehittämiseen
ja digitalisointiin. Samassa yhteydessä myös peruspalveluiden ulkoistus on ollut harkitta-
vana. Kesäkuun talousyksikköä ja HR-toimintoja koskevien neuvottelujen taustalla on ollut
neuvotteluesityksen mukaan tarve uudelleen organisoida toimintoja. Talousyksikön osalta
neuvotteluesityksessä todetaan, että ”yhtiön johtoryhmän ja liiketoimintojen uudelleenorga-
nisointi on muuttanut ja lisännyt liiketoiminnan tarpeita laadukkaalle business control-toimin-
noille”. Myös elokuun isännöinti-toimintoja koskevien neuvottelujen tarkoituksena on ollut toi-
mintojen uudelleenorganisointi. Samoin kuin kesäkuun neuvotteluissa neuvotteluesityksessä
todetaan, että ”yhtiön liiketoimintojen uudelleenorganisointi on muuttanut kiinteistöliiketoimin-
nan tarpeita.”

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjojen mukaan käydyt neuvottelut ovat keskittyneet kunkin
neuvottelun osalta omassa yksikössä tapahtuvien mahdollisten muutosten käsittelyyn. Pöy-
täkirjoista ei ole luettavissa, että neuvotteluilla olisi ollut vaikutusta yksikköjen rajojen ulko-
puolelle. Sen sijaan viitteitä siihen, että ylimmässä johdossa tapahtuneet muutokset ovat ol-
leet yksi yhteistoimintaneuvottelut käynnistävästä tekijöistä on löydettävissä. Vähentämistoi-
menpiteiden tarve on ollut yhteensä 13 henkeä touko-elokuun neuvottelujen osalta. Kaikki
neuvottelut on käyty 14 päivän neuvotteluajaa noudattaen.

Yrityksellä on toimintojen erillisyyden huomioiden ollut sinänsä oikeus järjestää neuvottelut eril-
lisinä. Kun lisäksi huomioidaan, ettei toimitetun aineiston perusteella eri aikoina pidetyillä yh-
teistoimintaneuvotteluilla ole ollut vaikutusta toisiinsa ei myöskään tiedonkulun tai yhteisten
henkilöstön edustajien puute ole aiheuttanut yhteistoimintalain näkökulmasta ongelmia. On-
gelmallisemmaksi tilanteen tekee sen sijaan se, että neuvotteluilla vaikuttaa olevan paitsi
osin yhteinen tuotannollinen peruste myös ajallinen yhteys toisiinsa. Ratkaisevassa ase-

massa arviointia tehdessä on nimenomaan se käsitys, mikä työnantajalla on ollut yhteistoimintaneuvotteluja käynnistäessä. Vaikka nimelliset päätökset yhteistoimintaneuvottelujen pitämisestä olisi tehty eri aikoina ja päävastuu neuvotteluista kuuluisi eri yksiköiden päälliköille, on yhteistoimintaneuvottelujen pitäminen työnantajalle asetettu velvollisuus. Työnantajalla on oltava kokonaiskuva yrityksessä tapahtuvista muutoksista. Kun lisäksi huomioidaan, että kaikkiin kolmeen eri yhteistoimintaneuvotteluun on osallistunut henkilöstöjohtaja sekä yrityksen lakimies, on yrityksellä ainakin toukokuun neuvotteluesitystä annettaessa täytynyt olla tieto kaksi viikkoa myöhemmin annettavasta uudesta neuvotteluesityksestä. Mikäli tuolloin on myös ollut tiedossa, että uudelleenorganisointi tulee koskettamaan myös muita yksiköitä olisi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen tullut vakavasti harkita neuvottelujen yhdistämistä esimerkiksi aloittamalla yhteistoimintaneuvottelut keskitetysti ja sen jälkeen sopia yksikkökohtaisista jatkoneuvotteluista. Tällöin myöskään neuvotteluelvoitteen ajallinen täytyminen ei olisi noussut kysymykseksi. Sen arvioiminen, onko käydyillä yhteistoimintaneuvotteluilla ollut riittävän vahva yhteys toisiinsa ja minkälainen käsitys yrityksellä on ollut tulevista organisointitarpeista ja voidaanko yrityksen katsoa siten täyttäneen yhteistoimintalain mukaisen ajallisen neuvotteluelvoitteen, kuuluu laintulkinta- ja näyttökysymyksenä yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

2.3.3 Käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden arviointia (YTL 45-50, 52-54 §)

Touko-elokuussa käydyissä yhteistoimintamenettelyissä yrityksen on tullut lisäksi noudattaa yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä myös muilta osin. Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (työ- ja elinkeinotoimistolle, 48 §), toimintaperiaatteista (49 §) neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjauksesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §).

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.

Lainsäätäjä ei ole täsmentänyt, kuinka monta työntekijää harkittavien vähentämistoimenpiteiden kohteena voi olla, jotta yhteistoimintaneuvotteluissa olisi kysymys vain "yksittäisten työntekijöiden" irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta (HE 254/2006, s. 60). Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lukumäärän tulee jäädä alle kymmenen, sillä tätä suurempaa työntekijäjoukkoa koskevilla neuvotteluilla työnantaja ei voi antaa YTL 47 §:ssä edellytetyjä tietoja yksittäisille työntekijöille, vaan ainoastaan heidän edustajalleen (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015, s. 229). Raja on myös asetettu vielä mainittua alemmas, esimerkiksi "enintään muutamaan työntekijään" (Lamponen, Yhteistoimintalaki – kommentaari, 2016, s. 168). Laki jättää myös YTL 8 §:n 4 momentin osalta tulkinnanvaraiseksi sen, onko yhteistoimintaneuvotteluihin kutsuttava kaikki henkilöstöryhmän työntekijät, tilanteessa, jossa yhteistä henkilöstöryhmän edustajaa ei ole valittuna, ja neuvoteltava asia koskee vain osaa heistä.

Kaikkiin kolmeen yhteistoimintaneuvotteluun on pöytäkirjojen perusteella osallistunut työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja, lakimies sekä kulloisenkin yksikön johtaja. Toukokuun neuvotteluihin on osallistunut työntekijäpuolen osalta neljä henkilöä henkilökohtaisesti, kesäkuun neuvotteluihin yhdeksän ja elokuun neuvotteluihin kuusi henkilöä. Toukokuun neuvottelut ovat koskeneet neuvotteluesityksessä annetun arvion mukaan enintään neljän työntekijän irtisanomista, kesäkuun neuvottelut viiden ja elokuun neuvottelut neljän. Neuvottelun kohteena olleilla työntekijöillä ei ole ollut henkilöstön edustajaa valittuna. Toimitetusta aineistosta ei käy ilmi, kuinka monta työntekijää vähentämistoimenpiteiden kohteena olleeseen kulloiseenkin henkilöstöryhmään on kuulunut.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan lausunnossa ei ole tarpeen enemmälti pohdita sitä olisiko yrityksen tullut neuvotella kaikkien samaan henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa ja ovatko siten vaaditut henkilöt olleet YTL 8 §:n 4 momentin mukaisesti kutsuttuina, kun harkittavana olevat vähentämistoimenpiteet ovat kohdistuneet neuvotteluittain neljään – viiteen työntekijään. Neuvottelut on näin ollen voitu YTL 46 §:n 2 momentin nojalla käydä suoraan yksittäisten työntekijöiden kanssa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sekä työnantajan, että työntekijöiden edustus vastaa yhteistoimintalaissa säädettyä.

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa neuvotteluesityksen liitteenä tai muuten ennen neuvottelujen aloittamista: 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, sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset pannaan toimeen. Lisäksi työnantajan tulee toimittaa neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä. Irtisanomisien koskiessa alle kymmentä työntekijää työnantajan on myös esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet.

Yritys on toimittanut 18.5.2020 alkaneista yhteistoimintaneuvotteluista neuvotteluesityksen 11.5.2020, 2.6.2020 alkaneista yhteistoimintaneuvotteluista 26.5.2020 ja 18.8.2020 alkaneista neuvotteluista 11.8.2020. Neuvotteluesityksistä on käynyt ilmi neuvottelujen tarkempi aika ja neuvottelupaikka. Esityksistä selviää neuvottelujen perusteena oleva uudelleen organisoinnin ja toiminnan painopisteen muuttaminen sekä muutosten taustalla olevat perusteet. Neuvotteluesityksissä tuodaan lisäksi esiin, että muutokset voivat toteutuessaan johtaa irtisanomisiin, toimenkuvien muutoksiin ja uusien tehtävien perustamiseen. Myös arviot mahdollisten irtisanomisten määrästä, päätösten toteutusaikatauluista ja henkilöstövaikutusten kohdentamisen periaatteista on ilmoitettu. Yritys on lähettänyt TE-toimistoille sähköpostin liitteenä annetut neuvotteluesitykset 12.5., 2.6. ja 18.8.2020. Toimintaperiaatteista on mainittu lyhyesti ensimmäisissä neuvotteluissa. Neuvottelujen jälkeen osallistujille on lähetetty toimintaperiaatteet tutustuttavaksi ja niiden varsinaista käsittelyä on jatkettu seuraavassa ja viimeiseksi jääneessä neuvottelussa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 45-47 §:issä säädettyä. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy selville, milloin toimintaperiaatteet on tarkalleen työntekijöille toimitettu. Sisällöllisesti esitetyt toimintaperiaatteet vastaavat YTL 49 §:ssä edellytettyä. Sen sijaan sen arvioiminen, onko toimintaperiaatteet esitetty oikea-aikaisesti, kuuluu näyttö- ja tulkintakysymyksenä yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Itse neuvotteluvaihtoehtojen sisältönä on käsitellä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, toimintaperiaatteita, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 62) mukaan *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.*

Kaikissa kolmessa yhteistoimintaneuvotteluissa on käyty läpi suunnitelmien taustalla vaikuttavat perusteet. Neuvotteluissa on tuotu esiin muun ohella toukokuun neuvottelujen osalta

IT-toimintojen painopisteen muuttamisen taustalla vaikuttavat merkittävät laatuongelmat, riskit ja investointitarpeet sekä tarve kustannustehokkuuden parantamiseen ja liiketoimintojen kilpailukyvyyn varmistamiseen. Kesäkuun neuvotteluissa on puolestaan kerrottu suunnitelmien taustalla olevasta tarpeesta parantaa kykyä vastata liiketoiminnan ja omistajan asettamiin haasteisiin. Johdon uudelleenorganisoinnin on ilmoitettu lisäneen ja muuttaneen tarpeita business control-toiminnoille. Myös omistajan tarve tiukentuneiden raportointiaikataulujen ja uusien raportointistandardien myötä on kerrottu vaikuttaneen financial control-toimintojen muutoksiin. HR:n osalta puolestaan suunnitelmien taustalla on ilmoitettu olevan tavoite siirtää painopistettä hallinnollisesta työstä strategiseen henkilöstöjohtamiseen ja nykyisen organisointimallin ja roolituksen puutteet. Vaikutusten osalta neuvotteluissa on käyty läpi alustavat uudet organisaatiokaaviot, toimenkuvat sekä mahdollisten irtisanomisien suuruus. Neuvotteluissa on lisäksi keskusteltu edellä käsitellyn mukaisesti toimintaperiaatteista. Myös vaihtoehtoista on ollut jossain määrin puhetta. Neuvottelupöytäkirjojen mukaan toisissa ja viimeiseksi jääneissä neuvottelutilaisuuksissa työnantaja on tiedustellut työntekijöiden vaihtoehtoisia näkemyksiä työnantajan esittelemiin suunnitelmiin. IT-toimia koskevissa neuvotteluissa työntekijät ovat esitelleet oman vaihtoehtoisen näkemyksensä. Sen sijaan kesä- ja elokuussa pidetyissä neuvotteluissa työntekijöillä ei ole ollut varsinaisia vaihtoehtoja esittää. Neuvotteluissa on kuitenkin lyhyesti tuotu esiin, että mahdollisissa irtisanomistilanteissa yrityksellä on uudelleensijoittamisvelvollisuus. Neuvotteluissa on lisäksi kehoitettu työntekijöitä täyttämään lomake kiinnostuksenkohteista uudelleensijoitusta silmällä pitäen. Toimintaperiaatteiden käsittelyn yhteydessä työntekijöille on tarjottu mahdollisuutta hyödyntää työnantajan kustantamaa yksityistä konsultaatiovalmennusta työnhaussa tai yrittäjäpolulle lähtemisessä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan perusteita, vaikutuksia ja toimintaperiaatteita on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa YTL 50 §:n mukaisesti. Sen sijaan vaihtoehtojen osalta yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yhteistoimintalain noudattaminen on työnantajalle asetettu velvollisuus. Vaihtoehtojen käsittelyä ei voida näin siirtää yksinomaan työntekijöiden vastuulle. Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty yhteistoimintalain mukaisesti muun ohella lain esitöistä ilmeneviä koulutusmahdollisuuksia, työaikajärjestelyjä kuten vapaaehtoista osa-aikatyötä eikä mahdollisia opintovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin haluvia. Kun lisäksi otetaan huomioon, että kesä- ja elokuun neuvotteluissa työntekijöillä ei ole ollut tuoda omia ehdotuksia esiin olisi työnantajan tullut uudelleensijoittamismahdollisuutta koskevan maininnan lisäksi tullut käsitellä lain esitöistä ilmeneviä mahdollisuuksia laajemmin. Se, että työnantaja on neuvottelujen päättymisen jälkeen tarjonnut osalle irtisanotavista työntekijöistä muuta työtä osoittaa, että käsittelyä olisi tullut jatkaa jo neuvotteluvaiheessa. Vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien lieventämisien osalta työnhaussa avustamisen voidaan katsoa täyttävän YTL 50 §:ssä säädetyn.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Touko-elokuussa käydyissä kaikissa yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty pöytäkirjojen perusteella henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun vuosien 2020-2021 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan ei ole kuitenkaan tehty kirjauksia irtisanomisten johdosta. Ottaen huomioon, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää tiedot työntekijöiden määrästä ja työsuhteista sekä sen, että koulutuksen merkitys on organisaatiomuutoksen myötä selvästi korostunut, olisi tapahtuneista muutoksista ollut syytä tehdä tarpeelliset kirjaukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä, jollei henkilöstösuunnitelmaan tarvittavia muutoksia ole yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun version jälkeen tehty.

Touko-elokuussa käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, jotka täyttävät YTL 52 ja 54 §:issä säädetyt sisällölliset vaatimukset. Pöytäkirjoissa on sovittu niiden tarkastamisesta ja allekirjoittamisesta. Kaikista pöytäkirjoista löytyy sovittujen henkilöiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on menettänyt pöytäkirjojen osalta yhteistoimintalaissa säädetyllä tavalla.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluvetoituensa, hänen tulee esittää kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harjoitettavista päätöksistä. Yritys on laatinut käydyistä neuvotteluista 4.6., 18.6. ja 1.9.2020 päivättyt selvitykset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annetut selvitykset vastaavat ajallisesti ja sisällöllisesti YTL 53 §:ssä säädettyä.

2.4 Lomauttamisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Myös lomauttamista koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa on tullut kappaleessa 2.3.3 käsitellyn mukaisesti soveltaa samoja yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä.

Saadun selvityksen mukaan henkilöstön edustus on järjestetty yrityksessä siten, että matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä edustavat eri toimipaikkoihin valitut luottamusmiehet. Muun henkilöstön kanssa henkilöstön edustus on järjestetty toiminnallisen jaon mukaisesti. Mikäli henkilöstöryhmällä tai yksiköllä ei ole valittua luottamusmiestä yritys täyttää yhteistoimintavelvoitteensa tarpeen mukaan näiden työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko yrityksen henkilöstöä. Neuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluihin on osallistunut työnantajapuolen osalta toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja, lakimies ja HR-koordinaattori. Henkilöstön puolelta paikalla on ollut 11 henkeä ja yksi on liittynyt pöytäkirjan mukaan linjoille myöhemmin. Viidestä luottamusmiehestä neljä on ollut paikalla. Yhden luottamusmiehen kohdalle on kirjattu, että hänen ”pitäisi olla paikalla, mutta hän ei ole vielä linjoilla”. Pöytäkirjasta ei löydy merkintää, että kyseinen luottamusmies olisi myöhemmin liittynyt neuvotteluun. Muut paikalla olevat henkilöt ovat edustaneet eri yrityksen toimintoja ja yksi itseään.

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. Työnantajan voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan katsoa menetelleen myös YTL 46 §:n mukaisesti niiden työntekijöiden osalta, joiden henkilöstöryhmän edustaja on yhteistoimintaneuvotteluihin osallistunut. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei sen sijaan ole pöytäkirjaan tehtyjen kirjausten ja toimitetun luottamushenkilöitä koskevan listauksen eroavaisuuksien perusteella tietoa ovatko kaikki yrityksen eri toiminnoissa, muun ohella isännöinnissä työskennelleet työntekijät olleet neuvotteluissa edustettuina. Pöytäkirjan mukaan myöskään yksi luottamusmies ei ole neuvotteluun osallistunut. Mikäli näin on tapahtunut, ei luottamusmiehen edustamien työntekijöiden osalta menettely vastaa YTL 46 §:ssä säädettyä. Kirjalliseen aineistoon liittyvien epäselvyyksien vuoksi sen arvioiminen, onko yritys menetellyt YTL 46 ja 8 §:n mukaisesti kuuluu viime kädessä näytökyksymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 19.3.2020 ja yhteistoimintaneuvottelut on pidetty 23.3.2020. Neuvotteluesityksessä on kerrottu neuvotteluiden koskevan koko henkilöstön määräaikaista lomauttamista. Esityksessä on tuotu esiin neuvotteluiden perusteena olevat koronavirusepidemiaan liittyvät viranomaisrajoitukset, periaatteet, joiden mukaan lomauttamisten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä lomautusten arvioitu alkamisajan kohta. Yritys on lähettänyt neuvotteluesityksen tiedoksi paikallisille TE-toimistoille 27.3.2020.

Kun otetaan huomioon matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palveluita koskevaan työehtosopimukseen maaliskuussa 2020 tehdyt määräaikaisten muutokset koskien neuvottelujen ilmoittamisajan lyhentymistä vähintään kolmeen päivään sekä neuvottelujen peruste, voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen katsoa menetelleen ajallisesti ja sisällöllisesti YTL 45 ja 47 §:ien mukaisesti niiden työntekijöiden osalta, joihin on kyseistä työehtosopimusta sovellettu. 23.3.2020 pöytäkirjaan tehdyn kirjauksen mukaan ”niiden henkilöiden kanssa, jotka eivät ole MaRa:n työehtosopimusten piirissä on erikseen sovittu, että noudatetaan samaa tavallista lyhyempää kutsuaikaa”. YTL 61 §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä muun ohella

8 luvussa säädetään. Saman pykälän 3 momentin mukaan sopimuksen määräyksiä voidaan soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään. Edellä olevan perusteella sopimuksen ei sen sijaan voida katsoa sitovan sellaisia työntekijöitä, jotka eivät ole sopimuksen solmineen liiton jäseniä tai ovat järjestäytymättömiä, ellei henkilöstöryhmä-kriteeri täyty. Siitä voidaanko YTL 45 §:n mukaisesta neuvotteluesityksestä puhtaasti neuvotteluosapuolien kesken sopimuksiin poiketa on esitetty eriäviä näkemyksiä. Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että neuvottelut voidaan aloittaa heti neuvotteluesityksen jälkeen ja toisaalta puolestaan on esitetty, että yksittäiset neuvotteluosapuolet eivät ole oikeutettuja sopimaan toisin YTL 45 §:ssä säädetystä (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 234-235 vrt Lamponen, Yhteistoimintalaki kommentaari, 2016, s. 164). Neuvotteluesitykselle varattu vähintään viiden päivän aika on säädetty, jotta neuvotteluun osallistuville taataan riittävä valmistautumisaika. Lain sanamuodosta tai sitä koskevista esitoista ei ole luettavissa, että vähimmäisaikaa voitaisiin yksittäisten osapuolten toimesta lyhentää. Myöskään yhteistoiminta-asiamies ei ole näin käytännössään katsonut. Se onko yritys voinut YTL 61 §:n 3 momentin perusteella poiketa neuvottelujen ilmoittamisajasta myös niiden työntekijöiden osalta, joihin ei ole sovellettu matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työehtosopimusta riippuu aiemmin todetun mukaisesti siitä, ovatko kyseiset henkilöt kuuluneet samaan henkilöstöryhmään. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuissa asiakirjoissa tietoa ei ole saatavissa. Kysymyksen ratkaiseminen kuuluu näin näyttö- ja tulkintakysymyksenä yleiselle tuomioistuimelle. Sen sijaan YTL 48 §:n osalta yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalaissa säädettyä sen ollessa yhteydessä TE-toimistoihin vasta neuvottelujen päätyttyä.

Yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan käyty perusteiden osalta läpi koronaviruksen aiheuttamat vaikutukset yrityksen taloudelle, toimintojen sulkemiset, myynnin pudotus, varaustilanteen kehitys ja yrityksen kustannusrakenne. Vaikutusten osalta on tuotu esiin lomautusten mahdollinen kohdistuminen koko henkilöstöön, lomautusten suunnitellut kestot ja niiden ajallinen etupainotteisuus. Neuvottelussa on lisäksi keskusteltu niistä toimista, mihin yritys on ryhtynyt kuluja karsiakseen. Samalla on tuotu esiin, että työntekijöiden mahdollista sijoittamista muihin toimipisteisiin ei voida kyseisessä tilanteessa järjestää. Pöytäkirjaan on edelleen kirjattu, kun on kysytty olisiko mahdollista kysyä henkilöstön puolelta omia mielipiteitä, että lomautuksia ei voida tällä hetkellä välttää. Keskustelua on käyty myös lomautusten ajoituksesta, jaksoituksesta ja palveluajoista. Pöytäkirjan loppupuolelle on kirjattu, että ”työntantajan ehdotus on, että mennään yhdellä neuvottelukerralla”. Yksi neuvotteluun osallistuneista työntekijöistä ”esitti, että on varmaan parasta, että tämä saadaan mahdollisimman nopeasti käytyä läpi, ja on samaa mieltä, että tavoitteena olisi saada mahdollisimman nopeasti päätökseen. Muut osallistajat olivat samaa mieltä”.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan maaliskuun 2020 yhteistoimintaneuvottelussa on käsitelty perusteita ja vaikutuksia YTL 50 §:n mukaisesti. Vaihtoehtojen osalta keskustelu on ollut huomattavasti rajatumpaa. Kun kuitenkin otetaan huomioon vallinnut tilanne ja sen huomattava vaikutus yrityksen toiminnoille sekä se, että kyseessä ovat olleet määräaikaiset lomautukset, jotka jo lähtökohtaisesti ovat henkilöstövaikutuksiltaan lievimpiä, ei yrityksellä ole ollut juurikaan mahdollisuuksia käsitellä vaihtoehtoisia ratkaisuja. Yhteistoiminta-asiamies kiinnittää kuitenkin huomiota, että vaikka tilanne on ollut vaikea, ei päätöksiä voida tehdä vielä kesken neuvottelujen, vaan neuvotteluissa on pyrittävä yhteistoimintalain hengen mukaiseen vuoropuheluun. Se, että asiassa on järjestetty ainoastaan yksi neuvottelutilaisuus, on ollut omiaan rajaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Vaikka lomautuksilta ei olisikaan voitu välttyä, olisi henkilöstöedustajille ollut hyvä taata mahdollisuus keskustella henkilöstön kanssa ja sitä kautta mahdollisesti tuoda uusia vaihtoehtoisia säästökohteita keskusteluun.

Vaikka neuvotteluun osallistuneet osapuolet ovat saattaneet pätevästi sopia neuvotteluajan lyhentämisestä yhteen päivään, ei sopimuksella ole voitu sopia neuvotteluvaihtoehtojen sisällön täyttymisestä. Sopimuksen ovat lisäksi voineet solmia ainoastaan neuvotteluun osallistuneet osapuolet. Kun otetaan huomioon edellä yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista lausuttu ja edustukseen liittyvä epäselvyys, ei neuvottelussa ole ollut mahdollista sopia yhteistoimintalain 51 §:n mukaisesta neuvotteluajasta toisin niiden työntekijöiden osalta, jotka eivät ole 23.3.2020 neuvottelussa olleet edustettuina.

Yhteistoimintaneuvottelusta on laadittu pöytäkirja, josta käy ilmi YTL 52 ja 54 §:issä säädettyt asiat. Pöytäkirja on varmennettu allekirjoituksin pöytäkirjassa sovittujen henkilöiden toimesta ja eriävät kannat on liitetty pöytäkirjaan. Yritys on lisäksi neuvottelun päättymispäivänä esittänyt selvityksen, josta käy ilmi lomautettavien määrä, lomautusten kestot ja aikataulu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antama selvitys vastaa YTL 53 §:ssä säädettyä.

2.5 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

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

Hyvityksen 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.

2.6 Lausunnon luonne ja valituskielto

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö