



DN:o 55/1/2020

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 helmimaaliskuussa 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 16.10.2020. Yrityksen selityksen mukaan henkilöstön kokonaismäärä on ollut neuvottelujen ajankohtana reilut 120 työntekijää. Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet neljän eri paikkakunnan palvelutukkujen henkilöstöä ja koko tukkuliiketoiminnan oston henkilöstöä. Palvelutukkujen henkilöstö on käytännössä myyntityössä. Kaikki yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olleet työntekijät ovat olleet toimihenkilöitä.

Selityksen mukaan yrityksen hallitus on 27.11.2019 antanut toimitusjohtajalle valtuudet käynnistää tukkuliiketoimintaa koskevan yhteistoimintamenettelyn vuoden 2020 puolella. Päätöksessä on määritetty, että yhteistoimintamenettely tulee koskemaan P-paikkakunnan ja aluepisteiden myyntiorganisaatiota sisältäen kuljetukset ja ostotoimintaa. Mitään yksittäisiä, erityisiä liiketoimintapäätöksiä ei ole tehty. Yhteistoimintaneuvottelujen taustalla on ollut tarve uudelleen organisoida toimintoja ja saada aikaan säästöjä, mutta päätökset siitä, miten tämä tapahtuu, on tehty vasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen.

Toimihenkilöihin sovelletaan puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta ja työntekijöihin puusepänteollisuuden työehtosopimusta. Työntekijät ovat valinneet 19.11.2018 pääluottamusmiehen ja hänelle varaluottamusmiehen. Toimihenkilöt eivät ole valinneet edustajaa, vaan ovat edustaneet itse itseään. Neuvotteluosapuolina ovat näin olleet kaikki toimihenkilöt.

Yhteistoimintaneuvottelujen johdosta irtisanottiin 11 henkilöä. Viiden irtisanotun työntekijän kanssa solmittiin myöhemmin uudet työ sopimukset. Kuuden työntekijän työ sopimus päättyi kokonaan. Ketään ei lomautettu.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan työntekijät ovat edustaneet yhteistoimintaneuvotteluissa itse itseään, koska erillistä edustajaa ei oltu valittu. Yhden työntekijän (jäljempänä A) kanssa ei kuitenkaan käyty minkäänlaisia henkilökohtaisia neuvotteluja menettelyn aikana, vaan hän sai seuraavan kerran tietoa asiasta, kun hänelle saapui postitse irtisanomisilmoitus. A ei ole ollut 17.2.2020 ja 30.3.2020 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa paikalla, eikä hänelle ole toimitettu neuvotteluista etukäteen tai jälkikäteen tietoja. Näin ollen työnantaja ei ole noudattanut yhteistoimintalakia eikä A:lla ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa neuvottelujen tulokseen eikä hän ole tullut asiassa kuulluksi.

A on ollut kevättälvella 2020 lomalla ja sairauslomalla 22.2.2020 alkaen pois lukien yksi helmikuun päivä, jolloin hän on ollut tavanomaisesti töissä. A ei katso, että poissaolo työpaikalta olisi ollut este menettelyn etenemisestä tiedottamiselle tai henkilökohtaisten keskustelujen pitämiseksi. Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan A:n irtisanomiseen on voinut vaikuttaa hänen sairauslomansa.

Yrityksen hallitus on antanut 27.11.2019 toimitusjohtajalle valtuudet käynnistää yhteistoimintamenettely. Työnantaja on lähes samanaikaisesti palkannut yhden uuden toimihenkilön, joka on yhteistoimintamenettelyn aikana ollut koeajalla. Kyseisen henkilön työsuhdetta ei ole irtisanottu.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 27.11.2019 pidetyn hallituksen kokouksen pöytäkirjan, työntekijöiden pääluottamusmiehen valinnasta tehdyn ilmoituksen, TE-toimistoille 26.1.2020 annetun ilmoituksen, 27.1.2020 ja 29.1.2020 annetut neuvotteluesitykset, 10.2.–30.3.2020 välillä käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat, 31.3.2020 annetun työnantajan selvityksen, 11 työntekijän irtisanomisilmoitukset sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

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-asiaassa 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 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 työntekijöitä.

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 alun perin 27.1.2020 annetun ja 29.1.2020 päivitetyn neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelu aika 10.2.2020 klo 14.00 sekä neuvottelun pitäminen etäkokouksena. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että neuvoteltaviin asioihin kuuluu sekä irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset että mahdolliset siirrot tehtävistä toisiin. Vähentämistarpeeksi on ilmoitettu enintään 9 henkilöä. Esityksessä todetaan, että yhteistoimintaneuvottelujen perusteena on liiketoiminnan negatiivinen tulos useiden vuosien ajan. Neuvotteluesityksestä ilmenee lisäksi periaatteet, joiden mukaan vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat valikoituvat sekä alustava aikatauluarvio vähentämistoimenpiteiden toteuttamisesta. Neuvotteluesitykseen on liitetty yrityksen eri tulosyksiköiden taloudellisia lukuja vuosilta 2017-2020.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen laatima neuvotteluesitys vastaa ajallisesti ja sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä. Työnantajan antamat tiedot täyttävät myös YTL 47 §:ssä säädetyn.

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 henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen kaikkien kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 § 4 mom.). Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet neljän eri paikkakunnan palvelutukkujen henkilöstöä ja koko tukkuliiketoiminnan oston henkilöstöä. Palvelutukkujen henkilöstö on käytännössä myyntityössä. Kaikki yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olleet työntekijät ovat olleet toimihenkilöitä. Toimihenkilöt eivät ole valinneet edustajaa, vaan ovat edustaneet itse itseään. Neuvotteluosapuolina ovat näin olleet kaikki toimihenkilöt.

Kuulemisen mukaan työntekijät ovat edustaneet yhteistoimintaneuvotteluissa itse itseään, koska erillistä edustajaa ei oltu valittu. Yhden työntekijän, A:n, kanssa ei käyty minkäänlaisia henkilökohtaisia neuvotteluja menettelyn aikana, vaan hän sai seuraavan kerran tietoa asiasta, kun hänelle saapui postitse irtisanomisilmoitus. A ei ole ollut 17.2.2020 ja 30.3.2020 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa paikalla, eikä hänelle ole toimitettu neuvotteluista etukäteen tai jälkikäteen tietoja. A on ollut kevättälvella 2020 lomalla ja 22.2.2020 alkaen sairauslomalla pois lukien yksi helmikuun päivä, jolloin hän on ollut tavanomaisesti töissä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut työnantajan edustajina yrityksen toimitusjohtaja sekä talousjohtaja. Ensimmäinen ja viimeinen neuvottelu on pidetty neuvottelujen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti. 17.2.–20.2.2020 pidetyt yhteistoimintaneuvottelut on järjestetty toimipaikkakohtaisesti. Ensimmäiseen 10.2.2020 pidettyyn yhteistoimintaneuvotteluun on osallistunut 15 toimihenkilöä ja kolme on ollut poissa. 30.3.2020 pidetyssä viimeisessä yhteistoimintaneuvottelussa on ollut 17 toimihenkilöä läsnä ja yksi poissa. Toimipaikkakohtaisissa neuvotteluissa on ollut yhtä neuvottelua lukuun ottamatta kaikki toimihenkilöt paikalla. Yksi toimihenkilö ei ole osallistunut H-paikkakunnalla 17.2.2020 pidettyyn neuvotteluun. Toimitetun aineiston perusteella valtuutuksia ei ole annettu.

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 kaikkiin yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneiden toimihenkilöiden osalta YTL 8 §:n 4 momentissa säädetyllä tavalla. Sen sijaan yhteisen henkilöstöryhmän edustajan ja valtuutusten puuttuessa poissaolleiden toimihenkilöiden ei voida katsoa olleen kaikissa neuvotteluissa edustettuina eikä heidän osalta menettely vastaa YTL 8 §:n 4 momentissa säädettyä. Irtisanotun A:n ollessa poissa 17.2. ja 30.3.2020 pidetyistä neuvotteluista ja poissaolon johtuessa työnantajan tiedossa olevasta ja hyväksyttävästä esteestä voidaan yrityksen katsoa laiminlyöneen YTL 8 luvun mukaisen neuvotteluveloitteen hänen osaltaan 50 ja 51 §:ien osalta.

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.

Yritys on toimittanut 26.1.2020 TE-toimistolle ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Neuvottelut ovat alkaneet 10.2.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet yhdeksän työntekijän vähentämistoimia. Neuvotteluesitykseen liitetyn esityslistan mukaan 10.2.2020 pidettävässä neuvottelussa tullaan käsittelemään muun ohella toimintaperiaatteet. Ensimmäisestä yhteistoimintaneuvottelusta laaditun pöytäkirjan kohdan 7 mukaan neuvottelussa on käsitelty toimintaperiaatteet työntekijöiden oma-aloitteisesta hakeutumisesta muuhun työhön tai koulutukseen sekä työllistämistä

edistävät julkiset työvoimapalvelut. Lisäksi neuvottelussa on käyty läpi muutosturvaan liittyviä asioita.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 49 §:n 3 momentissa säädettyä.

2.3.4 Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 ja 51 §)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on YTL 50 §:n mukaan käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

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

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on todettu: ”Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja...”

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

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen taustalla on ollut tarve uudelleen organisoida toimintoja ja saada aikaan säästöjä.

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty annetun esityksen mukaan liiketoiminnan negatiivisen tuloksen takia. Neuvottelujen piiriin on kuulunut toimintamallin muuttaminen, tuotemäärän pienentäminen ja tila- ja aukiolokysymykset sekä tehtävien ulkoistamiset. Neuvotteluesityksen mukaan työvoiman mahdollinen vähentämistarve on arvioitu yhdeksäksi henkilöksi.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on tuotu esiin perusteiden osalta myynnin kehitys euroina, jo aiemmin tehdyt toimenpiteet myynnin laskun pysäyttämiseksi ja tulosityksiköiden tunnuslukuja. Toimipaikkakohtaisissa neuvotteluissa on lisäksi kerrottu kunkin toimipisteen myynnit viimeisen viiden vuoden ajalta, allkoitu budjetti, tilikauden 2018-2019 tulos sekä aluepisteiden myyntiluvut ja varastoarvot. Aineistosta käy ilmi yrityksen taloudellinen tilanne ja se, että yritys ei voi toimia tappiolla, mutta siitä ei ilmene minkä suuruisia säästöjä uudelleen organisoinnilla on tavoiteltu.

Vaikutusten ja vaihtoehtojen osalta toimipaikkakohtaisissa neuvotteluissa on pöytäkirjojen perusteella keskusteltu tuotevalikoimasta, toimitiloista, aukioloaikojen supistamisesta, uudesta toimintamallista, verkkokaupan tehostamisesta, varastomäärien vähentämisestä ja siivouksessa säästämisestä. 17.2.–20.2.2020 välillä käytyjen neuvottelujen pöytäkirjoissa on lisäksi todettu, että yt-menettelyä jatketaan pohtimalla tilakysymysten ja aukioloaikojen yksityiskohtia aluepisteiden henkilöstön ja myyntipäällikön kanssa ja tuotevalikoiman laajuutta ja sisältöä tuotepäällikön kanssa. Yhdessä toimipaikkakohtaisessa neuvottelussa 18.2.2020 on pöytäkirjaan kirjattu, että ”lomautuksiin ollaan valmiita ja perjantaisin myymälä voi olla suljettu”. Viimeisessä 30.3.2020 neuvottelussa on pöytäkirjaan kirjattu, että ”erilaisia vaihtoehtoja on käsitelty neuvotteluiden aikana ja kaikilla on ollut mahdollisuus esittää mielipiteensä yt-menettelyn piirissä olevista asioista”. Neuvotteluissa on käyty läpi erilaisia konkreettisia vaihtoehtoja säästötoimenpiteiksi ja toisaalta myös säästöistä aiheutuvia vaikutuksia aukioloaikoihin ja tuotevalikoimaan. Sen sijaan neuvotteluissa ei vaikuta käsitellyn lainkaan uudelleen organisointia tai uuden toimintamallin sisältöä ja sen henkilöstövaikutuksia. Neuvotteluissa ei ole kirjauksia siitä mistä tehtävistä mahdollisesti luovutaan tai miten vähentämistoimet voivat vaikuttaa eri toimipaikkoihin. Neuvotteluissa ei myöskään ole yhtä lomautusta koskevaa kirjausta lukuun ottamatta käsitelty vaihtoehtoja vähentämistoimenpiteiden rajoittamiseksi. Vaikka käsiteltyillä säästötoimenpiteillä pyritään taloudellisen tuloksen parantumiseen ja sitä kautta myös vähentämistoimenpiteiden rajoittamiseen olisi neuvotteluissa tullut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan käsitellä myös yhteistoimintalain mukaisesti lain esitöistä ilmeneviä koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuuksia, mahdollisia opintovapaalle, osa-aikatyöhön tai vastaaviin järjestelyihin haluvia. Vaihtoehtojen käsittelyä on lisäksi hankaloittanut se, ettei tavoitellun säästön suuruus ole ollut tiedossa. Riittämättömien tietojen johdosta neuvotteluissa ei ole voitu käsitellä työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoissa ei ole myöskään kirjauksia vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisestä. Sen sijaan jo aiemmin kohdassa 2.3.3 käsitellyn mukaisesti toimintaperiaatteiden käsittely vastaa YTL 50 §:ssä säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa toimintaperiaatteiden osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä. Sen sijaan menettely koskien perusteiden, vaikutusten, vaihtoehtojen ja seurausten lieventämisen käsittelyä on ollut edellä lausutun mukaisesti osittain tai kokonaan puutteellista.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, 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-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään (YTL 51 §). Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 10.2.2020 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 30.3.2020. Vähentämistoimenpiteiden kohteena on ollut yhdeksän työntekijää. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluaika 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. Toimitetusta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta käy kuitenkin ilmi, että sitä on päivitetty käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena ja suunnitelmaa on käsitelty yt-menettelyssä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä.

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

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

Yritys on antanut 31.3.2020 selvityksen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella tehdyistä päätöksistä. Selvityksestä käy ilmi, että kuuden toimihenkilön työsuhde tulee päättymään ja kolmelle toimihenkilölle tarjotaan osa-aikaista työsopimusta. Selvityksestä käy lisäksi ilmi, että irtisanomisilmoitukset tullaan antamaan maaliskuun vaihteessa.

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

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten erilliset 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 neuvotteluissa keskusteltuja asioita ja tuloksia. Pöytäkirjoista löytyy lisäksi neuvotteluihin osallistuneiden henkilöiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

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

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

2.5 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