



DN:o 61/1/2020

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 kesäkuussa 2020 yhteistoimintaneuvottelut, jotka ovat johtaneet yhden työntekijän irtisanomiseen.

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 30.10.2020. Selityksen mukaan yrityksessä on säännöllisesti työsuhteessa 34 henkilöä. Yrityksessä sovelletaan Kaupan liiton työehtosopimusta ja henkilöstöryhmiä ovat myynti, asiakaspalvelu, logistiikka, taloushallinto ja johto. Henkilöstöryhmät eivät ole valinneet luottamusmiestä.

Selityksen mukaan työtehtävissä ei ole tehty olennaisia muutoksia normaalia työnjohdollista ohjausta ja siihen liittyviä vastuujakojen muutoksia lukuun ottamatta. Päätös yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä tehtiin kyseisen liiketoiminta-alueen myyntipäällikön ja liiketoimintajohtajan/toimitusjohtajan aloitteesta ja päätös hyväksyttiin yrityksen konserniin kuuluvan toimitusjohtajan, HR-johtajan sekä yrityksen HR-yhteyshenkilön kesken.

Yhteistoimintaneuvottelut käytiin myyntitiimissä. Neljä työntekijää edusti neuvotteluissa itseään ja työnantajaa edustivat myyntipäällikkö ja toimitusjohtaja. Neuvottelujen johdosta irtisanoitiin yksi henkilö. Toimintaperiaatteet uudelleentyöllistymisen tueksi kerrottiin yt-neuvottelujen yhteydessä. Tueksi tarjottiin ulkopuolisen palveluntarjoajan toteuttamaa outplacement-palvelua. Selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä annettiin osallistujille suullisesti 24.6.2020.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan muutokset yrityksessä alkoivat vuoden 2020 alussa, jolloin kahdelta työntekijältä (jäljempänä A ja B) siirrettiin talotekniikan eristeitä käyttävät urakoitsijat ja jälleenmyyjät pois. Normaalisissa kenttätöissä tämä vastaa noin 25-30 % asiakaskäynneistä. Myynnillisesti numerot näyttävät pienemmiltä, koska jo aiemmin yritys ohjeisti siirtämään suoria toimituksia omalta varastolta jälleenmyyjien keskusvarastoihin. Helmikuussa 2020 yritykseen palkattiin uusi työntekijä hoitamaan talotekniikan asiakkaita. Tässä vaiheessa halukkuutta kyseiseen tehtävään ei kysytty A:lta eikä B:ltä, vaikka molemmilla oli takana vajaan yhdeksän vuoden kokemus samojen tuotteiden myynnistä. Jälkeenpäin kysyttäessä asiasta, yrityksen toimitusjohtaja painotti uuden työntekijän koulutusta ja asuinpaikkaa. Työ ei kuitenkaan sisältänyt asennusta, eikä suunnittelua, joten kyseisestä koulutuksesta oli vähemmän hyötyä, kuin kentällä tapahtuvasta myyntikokemuksesta. Lisäksi A ja B ovat molemmat tehneet koko ajan liikkuvaa myyntityötä, joten asuinpaikalla ei sinänsä ole väliä.

Maalikuussa 2020 yritykseen palkattiin toinen uusi henkilö, myyntipäällikkö. Yt-neuvottelut alkoivat 10.6. ja irtisanomisesta ilmoitettiin myyntipäällikön toimesta 24.6.2020. Aikaisemmin A oli esittänyt erilaisia vaihtoehtoja irtisanomisen välttämiseksi, esimerkiksi myyntialueiden rajojen muuttamista, jolloin olisi alkuvuoden myyntien perusteella saavutettu haluttu myynti per aluepäällikkö, mutta näitä ei juuri käyty läpi, vaan ilmoitettiin, että tämä on nyt yrityksen kanta. Syksyllä myyntiin palkattiin vielä kolmas uusi henkilö.

Kuulemisessa kyseenalaistetaan erityisesti ennen Yt-neuvotteluja tapahtunut organisatiomuutos ja sitä seuranneet asiakasmenetykset/työtehtävien poisottaminen, kun irtisanominen tapahtui Yt-neuvotteluissa vähän reilun parin kuukauden päästä nimenomaan työn vähentämiseen vedoten. Neuvottelut käytiin jälkikäteen tosiasiallisten päätösten tekemisen jälkeen. Tästä kertoo myös se, että yritykseen palkattiin uusia ihmisiä uusiin tehtäviin ennen kuin asiassa käytiin yt-neuvottelut.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 1.3.2021 antaman lisäselityksen mukaan yt-neuvottelukutsu ja siihen liittyvä asiakirja on toimitettu yt-neuvottelujen piirissä olleille sekä myyntiryhmän esimiehelle. Materiaali käytiin läpi etäkokouksessa 10.6. ja lähetettiin asianosaisille kirjallisena sähköpostitse samana päivänä.

Lisäselityksen mukaan asiantuntijamyynnin rekrytoinnista ja myyntivastuiden uudelleenorganisoinnista on lähetetty yrityksen konserniin kuuluvalla toimitusjohtajalle suunnitelma 30.5.2018. Suunnitelman mukaan myyjien lukumäärä olisi pysynyt ennallaan. Rekrytointia varten tehty kannattavuuslaskelma hyväksyttiin 7.9.2018 ja lisäresurssi ja siihen liittyvät lisämyyntitavoitteet kirjattiin vuoden 2019 budjettiesitykseen. Myöhemmin syksyllä konsernissa tehtiin kuitenkin päätös kulujen leikkaamisesta ja sen seurauksena kaikki lisärekrytoinnit laitettiin jäihin. 27.2.2019 yrityksen strategiaa Suomen markkinoille käsiteltiin uudestaan ja nähtiin, että rekrytointia on edistettävä kulleriskistä huolimatta. Konserni ei kuitenkaan antanut vihreää valoa jatkuneen kulleriskin vuoksi. 21.11.2019 yritys sai vihdoinkin konsernilta luvan jatkaa jäissä ollutta rekrytointia. Ulkoinen haku käynnistyi 5.12.2019 ja rekrytoinnista tiedotettiin koko yrityksen henkilöstöä. Tehtävään haettiin erikoisosaamista, joten kandidaattien löytäminen osoittautui haasteelliseksi. 18.2.2020 tehtiin päätös nimetyn työntekijän palkkaamisesta.

17.2.2020 yrityksessä aloitti työt myyntipäällikkö, joka oli palkattu syksyllä 2019 irtisanoutuneen työntekijän tilalle. Myyntipäällikön aloitettua ja perehdyttyä yrityksen liiketoimintaan hänen kanssaan tehtiin päivitys myyntistrategiaan tavoitteena luoda suunnitelma myynnin saamiseksi kolmen vuoden tähtäimellä selvään kasvuun. Strategia uudistus tarvittiin, koska myyntiryhmän tuottavuus ja vaatimaton markkinaosuus ei ollut kehittynyt tavoitteiden mukaisesti useiden vuosien ponnisteluista huolimatta. Strategia käytiin läpi myyntipäällikön ja yrityksen toimitusjohtajan kanssa ja hyväksyttiin toteutettavaksi 5.5.2020. Strategiassa tunnistettiin selvä tarve muuttaa myynnin rakennetta ja suunnata resursseja kysynnän lisäämiseen.

pelkästään tarjontaan panostamisen sijaan. Uudelle strategialle saatiin vahvistus johtoryhmän kokouksessa 20.5.2020. Uusi painotus edellytti aluemyynnin uudelleenorganisointia ja mahdollisesti henkilöstövähennyksiä. Tarve yt-prosessin käynnistämiseksi todettiin 25.5.2020.

Työtehtävien muutokset liittyivät edellä kuvattuun rekrytointiin ja siihen liittyvien alun perin vuonna 2018 laadittujen liiketoiminasuunnitelmien mukaiseen asiakasvastuiden uudelleenjakoon myyjien kesken. Suunnitelmien mukaan talotekniikan eristeiden myynti keskitetään siihen erikoistuneille asiantuntijamyymyjille ja täten vapautetaan rakennuseristeiden myyjien resursseja ydintehtävien hoitamiseen. Pohjoisen myyntialueen myyjä B ja itäisen myyntialueen myyjä A kuuluivat rakennuseristeiden myyntiorganisaatioon, mutta hoitivat päätehtävänsä lisäksi myös talotekniikan eristeiden myyntiä omilla alueillaan. Etelän ja lännen myyntialueilla talotekniikan eristeiden myyntivastuu oli jo silloin myyntipäälliköllä ja ko. alueiden rakennuseristemyyjät vastasivat vain rakennuseristeiden myynnistä. Talotekniikan eristeiden asiakkuuksien hoito siirrettiin pois A:lta ja B:ltä ja asiakasvastuut jaettiin uudelleen myyntipäällikön ja uuden asiantuntijamyymjän kesken.

Työtehtävien uudelleenjärjestelyjen tarkoitus oli siirtää talotekniikan eristemyynti siihen erikostuneille myyjille. A:n ja B:n myyntitulo talotekniikan eristemyyntissä oli jatkuvasti jäänyt vaatimattomaksi. Myynnin kasvu oli saavutettu pääosin etelä- ja länsi-alueilla, joissa myynti oli erikoisosaajien hallussa. Oli selvää, että segmentillä tarvitaan erikoisosaamista, joka rakennuseristemyyjiltä usean vuoden myyntikokemuksesta huolimatta puuttui. Oli poissuljettu ajatus, että uutta myyjän vakanssia olisi suoraan tarjottu kenellekään silloisista myyjistä. Suunnitelmana oli myös, että rakennuseristemyyjät jatkavat rakennuseristemyyntin parissa. Kukaan myyjä yrityksen sisällä ei myöskään oma-aloitteisesti hakenut avoinna olleeseen myyjän vakanssiin.

Yt-neuvottelut käytiin rakennuseristemyyntin heikon tuottavuuden ja tuottavuuskehityksen vuoksi. Kysymys ei ollut töiden vähenemisestä, vaan siitä, että silloisella resurssien käytöllä ei päästy haluttuihin tuloksiin. Yt-neuvotteluissa ehdotetut muutokset myyntialueisiin eivät olisi ongelmaa ratkaisseet. Tarve rakennuseristemyyntin uudelleenorganisoinnille ja yt-neuvotteluille syntyi vasta 1,5 vuotta sen jälkeen, kun oli laadittu suunnitelma resurssien vahvistamisesta ja myös selvästi sen jälkeen, kun uusi talotekniikan myyjä oli palkattu tehtävään. Myöhemmin syksyllä 2020 tapahtunut teknisen päällikön rooli oli osa uudistettua strategiaa, uudelleenorganisointia ja muutosta, jota myös yt-neuvottelut koskivat. Teknisen päällikön rooli on asiantuntijatehtävä, johon edellytetään soveltuvaa koulutusta tai vastaavaa usean vuoden kokemusta, jota aluemyyjiltä ei löytynyt. Yt-neuvotteluissa annetut tiedot myyjäkohtaisista tuottavuusluvuista on laskettu edeltävälle 12 kuukauden jaksolle. Vuoden 2019 myynnit, ennen tehtävien uudelleenjärjestelyjä olivat euromääräisesti hyvin samanlaiset. Vuoden 2020 alussa tehdyt uudelleenjärjestelyt eivät siis juurikaan vaikuttaneet yt-neuvottelujen yhteydessä esitettyyn tuottavuustarkasteluun.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan ensimmäinen organisaatiomuutos, joka tapahtui vuoden 2020 alussa, oli talotekniikkaeristemyyntin eriyttäminen omaksi divisioonakseen ja rakennuseristemyynti omakseen. Tämän jälkeen palkattiin uusi talotekniikan eristemyyjä 18.2.2020. Tässä vaiheessa, kuten myös ulkoisen haun alkaessa 5.12.2019, on yrityksellä täytynyt olla tieto tuottavuusluvuista myynti/per myyjä. Se kuinka kauan kyseistä asiaa on suunniteltu, on epärelevanttia, koska varsinainen toimeksianto on tapahtunut joulukuussa 2019.

Toinen muutos, jossa myyntipäällikkö esitti suunnittelijamyymjän palkkaamista koskevan strategian, tapahtui ensimmäisessä yhteisessä myyntipalaverissa maaliskuun 2020 ensimmäisinä päivinä. Silloin paikalla oli koko rakennusdivisioona. Myyntipäällikkö oli tätä ennen ollut töissä yrityksessä vasta kaksi viikkoa, joten asiahan on voinut olla jo työhaastattelussa esillä, varsinkin kun suunnittelijamyymjä, joka aloitti yrityksessä syksyllä, oli myyntipäällikön kollega jo edellisessä työpaikassa. Näin ollen toimitusjohtajan ja myyntipäällikön välinen kokous

5.5.2020, jossa he keskenään hyväksyivät kyseisen asian, tuntuu päivämäärineen oudolta, koska asia tuntui olevan jo melko valmis yli kaksi kuukautta ennen tätä päivämäärää.

Yt-neuvotteluiden järjestys on mennyt väärin. Ensin tehdään organisaatiomuutokset ja tämän jälkeen luodaan strategiasuunnitelmat ja pidetään vasta sen jälkeen yt-neuvottelut, vielä suhteellisen lyhyellä aikajänteellä (kaikkineen alle 6kk).

Ennen vuodenvaihdetta 2019–2020 A:n ja B:n ydinosaamista olivat molemmat osa-alueet toisin kuin yrityksen lisäselvityksessä annetaan ymmärtää. Sekä A että B ovat pitäneet lukuisia koulutuksia, niin talotekniikan eristämiseen erikoistuneille yrityksille, kuin teknisen alan tukkukaupan myyjille. Irtisanottu A ei ole saanut negatiivista palautetta ammattitaidosta/osaamisesta työuransa aikana, ei asiakkaiden, eikä työnantajan puolelta. Myös myyjästä johtuvat reklamaatiot ovat olleet 0 %.

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan Yt-neuvotteluja on käytetty välineenä päästä työntekijästä eroon. Neuvottelujen ajankohta sattui hetkeen, jolloin A:n selkäreikäkuksesta oli kulunut vasta vähän reilu vuosi ja näin ollen hän oli ollut kolmasosan myynnin tarkasteluajanjaksoista pois työtehtävistä. Myös nimi neuvottelu on harhaanjohtava, koska mihinkään kysymykseen ei oikein tullut vastausta.

Erilaisista vaihtoehtoista neuvottelemattomuuden lisäksi etukäteen päätetystä lopputuloksesta kertoo myös se, että neuvottelut vietiin läpi minimiajalla 10.6.–24.6.2020. Kun aamupäivällä 24.6. oli viimeinen neuvottelu, A sai samana päivänä kello 15.00 soiton myyntipäälliköltä ja tiedon olevansa irtisanottu. Irtisanomisperusteena oli töiden osittainen ja pysyvä väheneminen, kuitenkin yritys omassa lisäselvityksessään kumoaa tämän ilmoittamalla, ettei työt tai asiakaskäynnit ole ”vähentyneet”.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 4.6.2020 päivätyn neuvotteluesityksen, esitykseen liitetyt tiedot, 10.6. ja 24.6.2020 pidettyjen yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat, 10.6. neuvotteluun liittyvän diaesityksen, neuvottelujen piirissä olleille työntekijöille 17.6.2020 lähetetyn sähköpostin, TE-toimistolle 24.6.2020 lähetetyn ilmoituksen, yrityksen organisaatiokaaviot, yrityksen henkilöstöpolitiikkaa koskevan otteen sekä A:n irtisanomisilmoituksen.

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-asiaissa 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 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 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 4.6.2020 neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvotteluaika 10.6.2020 klo 9.00 sekä -paikka. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että yhteistoimintaneuvotteluissa käydään läpi myyntialueet ja toimenkuvat sekä mahdollinen uudelleenorganisointi myynnin tehokkuuden nostamiseksi. Esityksessä todetaan edelleen, että neuvottelut voivat johtaa arviolta yhden työntekijän irtisanomiseen. Esityksessä on ilmoitettu, että irtisanomisjärjestys määräytyy aluekohtaisen tuottavuuden ja kehitysnäkymien perusteella. Esityksen mukaan irtisanominen pannaan toimeen arviolta kesäkuun loppuun mennessä. Yritys on toimittanut lisäksi YTL 47 §:n mukaisiksi tiedoiksi nimetyn asiakirjan, josta käy ilmi kunkin myyjän nettomyynti ajalla 05/2019–04/2020 sekä yrityksen luvut muihin konsernin yrityksiin nähden. Yrityksen lisäselvityksen mukaan asiakirja on käyty läpi ensimmäisessä neuvottelussa ja lähetetty samana päivänä tiedoksi neuvotteluihin osallistuneille.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen laatima neuvotteluesitys vastaa ajallisesti ja sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä. Työnantajan antamat tiedot täyttävät myös sisällöllisesti YTL 47 §:ssä säädetyn. Sen sijaan ajallisesti perusteita täydentävä asiakirja myyntiluvuista, joka on koskenut yhteistoimintaneuvotteluja edeltävää ajanjaksoa, ja joka yrityksellä on siten täytynyt olla hallussaan jo neuvotteluesitystä lähetettäessä olisi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tullut toimittaa neuvottelujen piiriin kuuluville työntekijöille YTL 47 §:n mukaisesti neuvotteluesityksen yhteydessä, jotta työntekijöillä olisi ollut kaikki käytettävissä oleva tieto neuvotteluihin valmistautuessaan.

2.3.2 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 §)

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 §).

Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä sovelletaan Kaupan liiton työehtosopimusta ja henkilöstöryhmiä ovat myynti, asiakaspalvelu, logistiikka, taloushallinto ja johto. Henkilöstöryhmät eivät ole valinneet luottamusmiestä.

Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut ovat koskeneet rakennuseristeiden aluemyyntiorganisaation tuottavuuden parantamista ja vähentämistoimenpiteiden on arvioitu kohdistuvan yhteen työntekijään. Organisaatiokaavion mukaan rakennuseristeiden myynnissä on työskennellyt neljä myyjää ja myyntipäällikkö. Neuvottelupöytäkirjojen mukaan yhteistoimintaneuvotteluihin ovat osallistuneet yrityksen toimitusjohtaja sekä koko rakennuseristeiden myyntitiimi.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet vastaavat YTL 46 §:n 2 momentissa säädettyä.

2.3.3 Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteet (YTL 48 ja 49 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 mom.), jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää.

Yritys on lähettänyt TE-toimistoon ilmoituksen yt-neuvotteluista 24.6.2020 eli samana päivänä kun yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä, kun se ei ole tehnyt ilmoitusta viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa 10.6.2020.

Yrityksen selityksen mukaan toimintaperiaatteet uudelleentyöllistymisen tueksi kerrottiin yt-neuvottelujen yhteydessä. Tueksi tarjottiin ulkopuolisen palveluntarjoajan toteuttamaa outplacement-palvelua. Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjoissa ei ole sen sijaan kirjauksia toimintaperiaatteiden käsittelystä. Ensimmäisen neuvottelun yhteydessä esitetyissä dioissa on maininta mahdollisuudesta outplacement-palveluun työllistymisen auttamiseksi. Muita mainintoja työntekijöiden tukemisesta muuhun työhön tai koulutukseen oma-aloitteisesta haakeutumisesta tai TE-toimistojen palvelujen tarjonnasta ja käyttämisestä ei kirjallisesta aineistosta löydy. Näin ollen sen arvioiminen onko yritys kertonut neuvotteluissa toimintaperiaatteista outplacement-palvelua laajemmin ja täyttänyt siten yhteistoimintalain 49 §:n 3 momentissa asetetun velvoitteen kuuluu näyttö- ja tulkintakysymyksenä yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pelkän outplacement-palvelun esiintuominen ei täytä YTL 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 harkitsemia 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 kuluessa.

Yrityksen lisäselityksessä antamisen tietojen mukaan asiantuntijamyynnin rekrytointi ja myyntivastuiden uudelleenorganisointi on ollut vireillä jo toukokuusta 2018 lähtien. Yritys sai kuitenkin konsernilta luvan lisärekrytointiin vasta vuoden 2019 lopussa ja 18.2.2020 tehtiin lopulta päätös nimetyn työntekijän palkkaamisesta. Yritykseen palkattiin samoihin aikoihin myös uusi myyntipäällikkö aiemmin irtisanoutuneen työntekijän tilalle. Myyntipäällikön kanssa tehtiin päivitys myyntistrategiaan. Strategia käytiin läpi myyntipäällikön ja yrityksen toimitusjohtajan kanssa ja hyväksyttiin toteutettavaksi 5.5.2020. Uudelle strategialle saatiin

vahvistus johtoryhmän kokouksessa 20.5.2020. Uusi painotus edellytti aluemyynnin uudelleenorganisointia ja mahdollisesti henkilöstövähennyksiä. Tarve yt-prosessin käynnistämiseksi todettiin 25.5.2020. Lisäselvityksen mukaan työtehtävien muutokset ovat liittyneet rekrytointiin ja siihen liittyvien asiakasvastuiden uudelleenjakoon myyjien kesken. Talotekniikan eristeiden asiakkuuksien hoito siirrettiin pois A:lta ja B:ltä ja asiakasvastuut jaettiin uudelleen myyntipäällikön ja uuden asiantuntijamyynnin kesken. Työtehtävien uudelleenjärjestelyjen tarkoitus oli siirtää talotekniikan eristemyynti siihen erikoistuneille myyjille ja vapauttaa rakennuseristeiden myynnin resursseja ydintehtäviin. Suunnitelma oli, että rakennuseristemyyjät jatkavat rakennuseristemyyntin parissa. YT-neuvotteluissa ei ollut kyse töiden vähenemisestä, vaan siitä, että silloisella resurssien käytöllä ei päästy haluttuihin tuloksiin. Tarve rakennuseristemyyntin uudelleenorganisoinnille ja yt-neuvotteluille syntyi vasta 1,5 vuotta sen jälkeen, kun oli laadittu suunnitelma resurssien vahvistamisesta ja myös selvästi sen jälkeen, kun uusi talotekniikan myyjä oli palkattu tehtävään. Myöhemmin syksyllä 2020 tapahtunut teknisen päällikön rooli oli osa uudistettua strategiaa, uudelleenorganisointia ja muutosta, jota myös yt-neuvottelut koskivat.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan muutokset yrityksessä alkoivat vuoden 2020 alussa, kun A:lta ja B:ltä siirrettiin talotekniikan eristeitä käyttävät urakoitsijat ja jälleenmyyjät pois. Normaalisessa kenttätyössä tämä vastaa noin 25-30 % asiakaskäynneistä. Helmikuussa 2020 yritykseen palkattiin uusi työntekijä hoitamaan talotekniikan asiakkaita. Seuraava muutos tapahtui myyntipalaverissa maaliskuun 2020 ensimmäisinä päivinä, kun myyntipäällikkö esitti suunnittelijamyynnin palkkaamista koskevan strategian. 5.5.2020 päivämäärä strategian hyväksymiselle tuntuu oudolta, koska asia tuntui olevan jo melko valmis yli kaksi kuukautta ennen. Kuulemisen mukaan yt-neuvotteluiden järjestys on mennyt väärin. Ensin on tehty organisaatiomuutokset ja tämän jälkeen luotu strategiasuunnitelmat ja yt-neuvottelut on pidetty vasta tosiasiallisten päätösten tekemisen jälkeen. Erilaisista vaihtoehdoista neuvottelemattomuuden lisäksi etukäteen päätetystä lopputuloksesta kertoo myös se, että neuvottelut vietiin läpi minimiajalla. Kun aamupäivällä 24.6. oli viimeinen neuvottelu, A sai samana päivänä kello 15.00 soiton myyntipäälliköltä ja tiedon olevansa irtisanottu.

Saadun selvityksen perusteella yritys on ryhtynyt suunnittelemaan organisaatiouudistusta jo vuonna 2018 ja varsinaisiin toimiin se on ryhtynyt alkuvuodesta 2020. Vaikka alkuperäisen suunnitelman mukaan muutos ei ole sisältänyt henkilöstövähennyksiä on talotekniikkaan tehty rekrytointi aiheuttanut olennaisia muutoksia A:n ja B:n työnkuvaan. Entistä merkittävämpiä muutoksia koko myyntitiimille on aiheutunut uudesta myyntistrategiasta. Suunnitelma on muuttunut matkan varrella, mutta se muodostaa kuitenkin selkeän jatkumon, joka on lopulta johtanut A:n irtisanomiseen. Se, missä vaiheessa asian valmistelua yhteistoimintaneuvottelut tulisi pitää, on usein tulkinnanvaraista. Lähtökohtaisesti suunnitelmien tulisi olla niin pitkälle mietittyjä, että niistä voidaan sisällöllisesti neuvotella yhteistoimintalain mukaisesti, mutta niin avoimia, että useat eri loppuratkaisut voivat vielä tulla kyseeseen ja lopulliset henkilöstövaikutukset ovat vielä avoimia. Mitä aiemmassa vaiheessa henkilöstöä osallistetaan, sitä varmemmin heille taataan mahdollisuus vaikuttaa asiaan. Yrityksen suunnitelma vaikuttaa olleen yhteistoimintaneuvotteluja käydessä jo hyvin yksityiskohtainen ja loppuun mietitty. Ottaen huomioon, että suunnitelmaa on mietitty ja työstetty työnantajan taholta kuukausien ajan, olisi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen tullut käynnistää yhteistoimintaneuvottelut jo aikaisemmassa vaiheessa. Neuvottelut olisi tullut käydä viimeistään siinä vaiheessa, kun yritys on harkinnut myyntistrategian muutosta, uuden suunnittelijamarkkinoijan rekrytoimista ja muutoksista aiheutuvaa toimintojen uudelleen organisointia ja työnkuvien muutoksia, jotta työntekijöillä olisi ollut tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa ja tulla kuulluksi työnantajan uudesta strategiasta. Yrityksen voidaan katsoa näin rikkoneen neuvottelujen oikea-aikaisuudesta yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa ja 50 §:ssä säädettyä, kun se on pitänyt yhteistoimintaneuvottelut vasta siinä vaiheessa, kun päätös uudesta strategiasta ja sen mukaisesta toimintojen uudelleen organisoinnista on tosiasiallisesti ollut jo tehtynä ja strategian toteuttamiseksi vaadittavat henkilöstövähennykset ovat olleet välttämättömiä.

2.3.5 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 esitetyn näkemyksen mukaan (Lamponen, Yhteistoimintalain kommentaari, s. 171-172) 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 yt-neuvottelut käytiin rakennuseristemyynnin heikon tuottavuuden ja tuottavuuskehityksen vuoksi. Kysymys ei ollut töiden vähenemisestä, vaan siitä, että silloisella resurssien käytöllä ei päästy haluttuihin tuloksiin. Yt-neuvotteluissa ehdotetut muutokset myyntialueisiin eivät olisi ongelmaa ratkaisseet. Lisäksi oli poissuljettu ajatus, että uutta myyjän vakanssia olisi suoraan tarjottu kenellekään silloisista myyjistä. Suunnitelma oli, että rakennuseristemyyjät jatkavat rakennuseristemyynnin parissa. Kukaan myyjä yrityksen sisällä ei myöskään oma-aloitteisesti hakenut avoinna olleeseen myyjän vakanssiin.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan erilaisista vaihtoehtoista neuvottelemattomuuden lisäksi etukäteen päätetystä lopputuloksesta kertoo myös se, että neuvottelut vietiin läpi minimiajalla. Kun aamupäivällä 24.6. oli viimeinen neuvottelu, A sai samana päivänä kello 15.00 soiton myyntipäälliköltä ja tiedon olevansa irtisanottu. A oli esittänyt aikaisemmin erilaisia vaihtoehtoja irtisanomisen välttämiseksi, mutta näitä ei juuri käyty läpi, vaan ilmoitettiin, että tämä on nyt yrityksen kanta. Nimi neuvottelu onkin harhaanjohtava, koska mihinkään kysymykseen ei oikein tullut vastausta.

Yhteistoimintaneuvottelut on käynnistetty rakennuseristeiden aluemyyntiorganisaation tuottavuuden parantamiseksi. 10.6.2020 neuvottelussa on tuotu esiin myyjien nettomyynnin olevan muiden yrityksen myyjien sekä sisaryhtiöiden myynnin lukuja alhaisempi. Tuottavuuden on todettu menneen parempaan suuntaan, mutta kehitys on ollut hidasta. Nettomyynneistä on lisäksi toimitettu myyjäkohtaiset luvut. Neuvottelukertojen välissä lähetetyssä sähköpostissa 17.6.2020 on tarkennettu taustalla vaikuttavia perusteita. Sähköpostissa on tuotu esiin,

että nykyisellä toimintamallilla ei työnantajan näkemyksen mukaan ole mahdollista tuplata myyjäkohtaista myyntiä, eikä nykyisellä myynnin tasolla ja henkilöstömäärällä ole mahdollista hankkia lisäresursseja suunnittelijamarkkinointiin. Edelleen sähköpostissa on kerrottu, että jälleenmyyjien lisääminen on osaltaan tarpeen myynnin kasvattamiseksi. Kehitys rakennuseristemyyntissä edellyttää kuitenkin myös toimintatapojen uudistusta siten että markkinoille tuodaan uusia ratkaisutuotteita. Perusteista käy selkeästi ilmi, että myyntiluvut eivät ole toivotulla tasolla ja muutoksiin on tarvetta. Sen sijaan neuvotteluissa ei ole ilmoitettu mitkä ovat tavoitellun lisäresurssin kustannukset ja minkäsuuruisia säästöjä henkilöstömäärän vähentämisellä siten tavoitellaan.

Vaikutusten osalta 10.6.2020 neuvottelussa on esillä olleen diaesityksen perusteella kerrottu, että suunnitelmassa on myyntialueiden vähentäminen neljästä kolmeen ja alue/asiakasvastuiden uudelleenjakoon. Myös myyjien tehtävänkuvia ja tavoitteita tullaan uudistamaan ja yksi aluepäällikkö tullaan irtisanomaan. 17.6.2020 lähetetystä sähköpostista ilmoitetaan lisäksi, että työn määrää on tarkoitus vähentää pysyvästi, niin että työn pystyy hoitamaan kolmella henkilöllä. Myyntiä tullaan keskittämään avainasiakkaille ja valituille asiakkaille sekä keskittämään maantieteellisesti kasvualueille. Suunnittelijamarkkinoinnin osalta on lisäksi ilmoitettu, että yritykseen ollaan rekrytoimassa yksi täysipäiväinen henkilö.

Pöytäkirjoista käy ilmi, että työntekijöille on tarjottu 10.6.2020 sekä mahdollisuutta eropaketin ottamiseen että mahdollisuutta outplacement-palveluun työllistymisen auttamiseksi. 24.6.2020 neuvottelussa on todettu pöytäkirjan mukaan, että "suunnittelijamarkkinoinnin roolissa vaadittavia kompetensseja ei nykyisestä tiimistä löydy. Kukaan ei ole myöskään ilmoittanut halukkuudesta ko. rooliin." Neuvottelua ennen lähetetyssä sähköpostissa yrityksen toimitusjohtaja on todennut suunnittelijamarkkinoinnin osalta, että "suunniteltu toimenkuva on sen kaltainen, että emme ole löytäneet tapaa organisoida sitä muuttamalla toimenkuvia nykyisessä myyntitiimissä, emmekä näe, että tehtävän voisi ottaa haltuun pelkällä kohtuullisella perehdytyksellä ilman aiempaa työkokemusta ja/tai soveltuvaa pohjakoulutusta." Irtisanotto A on 24.6.2020 neuvottelussa tuonut esiin oman ehdotuksensa irtisanomisen välttämiseksi, joka on liitetty pöytäkirjaan. Pöytäkirjaan tehdyn kirjauksen mukaan A:n kirjallinen ehdotus on otettu huomioon. Pöytäkirjoissa ei ole enempää kirjauksia vaihtoehtoja tai lievennyksiä koskien. A on irtisanottu 24.6.2020.

Neuvottelujen oikea-aikainen järjestäminen sekä riittävien pohjatietojen antaminen ovat edellytyksenä sille, että neuvottelut voivat sisällöllisesti vastata yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluissa ei ole käsitelty, eikä jo tosiasiallisesti tehtyjen päätösten johdosta ole voitukaan käsitellä työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisvaihtoehtoja YTL 50 §:n mukaisesti. Vaikka neuvotteluissa on ollut sinänsä esillä uuden tehtävän mahdollisuus, ei aineistoon tehtyjen kirjausten ja kuulemisessa saatujen tietojen perusteella asiaan ole jo tehtyjen linjausten valossa voinut juuri enää vaikuttaa. Neuvotteluissa ei ole myöskään käsitelty yhteistoimintalain mukaisesti muun ohella lain esitöistä ilmeneviä työaikajärjestelyjä kuten vapaaehtoista osa-aikatyötä, eikä mahdollisia opintovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin haluavia. Myöskään koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuuksista oman tiimin ulkopuolelle ei ole käyty yhteistoimintalain hengen mukaista vuorovaikutuksellista keskustelua. Keskustelu on tuntunut rajoittuvan irtisanomisesta aiheutuvien taloudellisten haittojen vähenemiseen eropaketin ja uudelleen työllistymisen tukemisen muodossa.

Toimintaperiaatteiden käsittelyn osalta lausunnossa viitataan jo aiemmin kappaleessa 2.3.3 käsiteltyyn.

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

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvaihtoehtonsa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin.

Neuvottelujen vähimmäisaika on 14 päivää, kun työnantajan harkitsema irtisanomiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään (YTL 51 §). Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 10.6.2020 ja neuvottelut on päätetty 24.6.2020. Neuvottelujen on arvioitu johtavan yhden työntekijän irtisanomiseen. 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 neuvotteluvelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Yrityksen selityksen mukaan selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä annettiin osallistujille suullisesti 24.6.2020.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tarkempaa tietoa suullisesti annettujen tietojen sisällöstä. Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yritys on tiedottanut A:ta hänen irtisanomistaan jo samana päivänä, kun neuvottelut ovat päättyneet. Myös irtisanomisilmoitus on päivätty 24.6.2020. Mikäli vastaava tieto on annettu myös muille neuvotteluosapuolille, on yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen katsottava antaneen YTL 53 §:ssä edellytetyt tiedot.

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 pääkohdat neuvotteluista asioista ja neuvottelujen tuloksia. Pöytäkirjoista löytyy kaikkien neuvotteluihin osallistuneiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen ja varmentaminen 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