



DN:o 6/1/2020

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 säännöksiä heinä-elokuussa 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut koskivat yhtä jälkimarkkinointipäällikkönä työskennellyttä työntekijää ja johtivat tämän työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu hallintolain (434/2003) edellyttämällä tavalla tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta (34 §:n 1 momentti). Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

1.1 Yrityksen selitys

Yhteistoiminta-asiamiehelle 23.4.2020 annetun selityksen mukaan yrityksen toimitusjohtaja P ja kehitysjohtaja R päättivät 18.7.2019 käynnistää M:n korjaamalla jälkimarkkinointipäällikön tehtävää koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Päätöksen perusteena oli kyseisen korjaamon liian raskaaksi koettu toimihenkilörakenne; eli se, että suorittavaa huolto- ja korjaustyötä tekevien kahdeksan mekaanikon ohella toimipaikassa työskenteli peräti kuusi toimihenkilötehtäviin sijoitettua työntekijää. Yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden kokonaismääräksi on selityksessä ilmoitettu 480.

R antoi allekirjoittamansa neuvotteluesityksen 23.7.2019 K:lle, joka oli yrityksen ja toimihenkilöliitto T ry:n välisen työehtosopimuksen perusteella valittu toimihenkilöiden pääluottamusmies. Esityksen mukaan yrityksen pääkonttorilla 29.7.2019 kello 9.00 alkavissa yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsiteltäväksi työnantajan suunnitelma järjestellä uudelleen M:n korjaamon työtehtäviä ja lakkauttaa toimipaikasta jälkimarkkinointipäällikön tehtävä. Suunnitelman ja siitä käytävien neuvottelujen arvioitiin johtavan yhden henkilön irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Lisäksi todettiin, että mahdollinen irtisanominen pantaisiin toimeen viivytyksettä neuvottelujen päättymisen jälkeen ja että sen kohteeksi joutuva henkilö määräytyisi työehtosopimuksessa sovitun vähentämisjärjestyksen mukaisesti.

Esityksessä oli vielä toimintaperiaatteita koskeva merkintä, jonka mukaan nämä periaatteet esitettäisiin viimeistään neuvottelujen alkaessa ja tulisivat käsiteltäviksi osana neuvotteluja.

Yritys on sittemmin toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle päiväämättömän ja allekirjoittamattoman asiakirjan, jonka otsikkona on ”Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma”. Asiakirjaan sisältyy yksityiskohtainen luettelo työntekijän oikeuksista irtisanomisaikana. Uudelleensijoittumisvalmennus ja työllistymisvapaa – samoin kuin ”muutosturvainfo” – siinä kuitenkin jätetään neuvotteluissa tehtävän sopimuksen varaan.

Tieto yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta annettiin myös Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistolle (jäljempänä TE-toimisto). Se on vahvistanut vastaanottaneensa 24.7.2019 R:n lähettämän sähköpostiviestin, jonka liitteenä oli ollut edellä selostettu neuvotteluesitys.

Yhteistoiminta-asiamiehen käyttöönsä saamien pöytäkirjojen perusteella itse neuvottelut koostuivat 29.7., 6.8. ja 14.8.2019 järjestetyistä tapaamisista. Niissä kaikissa yritystä edusti kehitysjohtaja R ja henkilöstöä pääluottamusmies K. Kahteen jälkimmäiseen osallistui lisäksi neuvottelujen kohteena ollutta jälkimarkkinointipäällikön tehtävää hoitanut X.

Ensimmäisessä tapaamisessa 29.7.2019 R esitteli M:n korjaamon tuloslaskelman tilikaudelta 2018–2019 ja totesi, että toimipaikan kulurakennetta oli kevennettävä. Keventäminen katsottiin aiheelliseksi kohdentaa toimihenkilötehtäviin sen vuoksi, että korjaamon toimihenkilöiden lukumäärä (kuusi) oli noussut liian suureksi verrattuna siellä työskentelevien mekaanikkojen määrään (kahdeksan). Toimihenkilöpositioista taas tulisi vähennettäväksi ensi sijassa jälkimarkkinointipäällikkö, koska hänen työtehtävänsä olisivat jaettavissa ongelmitta muulle henkilöstölle. R myös huomautti, ettei yrityksen korjaamoissa M:ää lukuun ottamatta ollut erityistä jälkimarkkinointipäällikön vakanssia, vaan niiden toimintaa johti yksin korjaamopäällikkö.

Suunniteltu jälkimarkkinointipäällikön toimenkuvan lakkauttaminen saattoi R:n mukaan johdattaa sitä hoitavan työntekijä X:n irtisanomiseen. Neuvottelujen aikana kuitenkin selvitetäisiin vaihtoehtoja, joilla työsuhteen päättymisen voitaisiin välttää. Yrityksessä ei 29.7.2019 ollut avoimia korjaamopäällikön tehtäviä, mutta N:n ja O:n toimipaikkoihin haettiin kumpaankin huoltoesimiestä, ja nämä tehtävät oli annettu X:lle tiedoksi. M:n korjaamon taloustilanteesta ja toimintojen uudelleenorganisoinnista esitettyä informaatiota osapuolet pitivät riittävänä ja totesivat, ettei asiaan ollut tältä osin tarvetta palata enää tulevissa neuvotteluissa.

Seuraavassa, 6.8.2019 järjestetyssä tapaamisessa, johon osallistui myös työntekijä X, käytiin kuitenkin läpi toimipaikan myyntilukuja juuri päättyneeltä heinäkuulta. Liikevaihto oli ylittämässä budjetoidun noin 10 prosentilla, mutta samaan aikaan työtarjonnassa oli ollut huomattavaa vaihtelua, jonka syitä jouduttaisiin vielä selvittämään. R kertoi, että työtarjonnan varmistamiseksi oli jo suunniteltu muun muassa aukioloaikojen laajentamista. X puolestaan puuttui edellisessä tapaamisessa esitettyyn tuloslaskelmaan ja totesi, että M:n korjaamo oli hänen johdolla saavuttanut tilikaudelle 2018–2019 asetetun liikevaihdon kasvutavoitteen. Todellinen liiketappio taas oli X:n mukaan vain noin puolet ilmoitetusta, koska toimipaikalle oli vyörytetty kuluja, jotka eivät sinne kuulu.

Samassa tilaisuudessa X myös tiedusteli, kuinka suuri kulusäästö hänen mahdollisesta irtisanomisestaan syntyisi. R:n mukaan säästö olisi kaikki palkka- ja sosiaalikulut huomioon ottaen noin 90 000 euroa vuodessa. Lisäksi X esitti epäilynsä siitä, että irtisanomispäätös olisi tosiasiallisesti tehty jo kevään 2019 aikana tai ainakin ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin. Syynä epäilyyn olivat kielteiset päätökset, jotka X oli saanut pyydettyään käyttöönsä uutta työsuhteautoa ja yrityksen polttoainekorttia. R:llä ei ollut tietoa polttoainekortista, mutta autonvaihdon epäämisen syynä oli hänen mukaansa yksin se, että nykyinen työsuhteauto oli ollut X:n käytössä vasta hieman yli vuoden ajan.

Tässä tapaamisessa keskusteltiin myös yrityksen kahdessa muussa toimipaikassa avoimena olleista huoltoesimiehen tehtävistä. X ilmoitti kiinnostuksensa hakea ainakin toista näistä paikoista. Lisäksi esillä oli, voitaisiinko M:n korjaamon huoltoesimiehen vakanssi täyttää, mikäli se vapautuisi tehtävää määräaikaisen työsuhteen perusteella hoitavalta työntekijältä.

Neuvottelujen viimeisessä tapaamisessa 14.8.2019 R esitteli M:n korjaamon päivitetty tulos- ja henkilöstöraportit. Päätynyt heinäkuu näytti onnistuneen niin liikevaihdon kasvun kuin kannattavuudenkin osalta hyvin. R kuitenkin totesi, että toimipaikan kannattavuuden arviointi näin lyhyen tarkastelujakson perusteella oli vielä epävarmaa. Henkilöstöraportin mukaan korjaamolla työskenteli neuvottelujen aikaan seitsemän toimihenkilöä ja yhdeksän mekaanikkoa, mitä suhdetta R yhä piti pidemmän päälle kestäättömänä. Hän myös torjui X:n tekemän ehdotuksen siitä, että mahdollinen työsuhteen päättäminen toteutettaisiin irtisanomisen sijaan sopimalla.

R kertasi vielä käydyt neuvottelut sekä niiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Tämän kertauksen jälkeen todettiin pöytäkirjan mukaan yksimielisesti, että ”yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvoite on täytetty neuvotteluesityksessä yksilöityjen asioiden osalta”. Koska tapaamisessa 14.8.2019 ei ollut saatu merkittävää uutta tietoa, R ilmoitti, että yritys päättäisi vähentämistarpeesta vielä saman päivän aikana. Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä jälkimarkkinointipäällikkö X:n irtisanomisesta tehdyn päätöksen ja tälle niin ikään 14.8.2019 tiedoksi annetun irtisanomisilmoituksen.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisissa kuulemisissa saamat tiedot

Jälkimarkkinointipäällikön tehtävää hoitanut ja irtisanotuksi tullut X on kiinnittänyt kuulemisissa huomiota sekä yhteistoimintaneuvottelujen ajoittamiseen että vähentämistoimenpiteiden perusteista annettuihin tietoihin.

X on ensiksikin pitänyt ongelmallisena sitä, että neuvottelut järjestettiin päällekkäin hänen vuosilomansa kanssa. Loman ajankohta oli ollut yrityksen tiedossa jo ennen neuvotteluesityksen antamista 23.7.2019. Lisäksi X oli heti esityksestä tiedon saatuaan ilmoittanut kehitysjohtaja R:lle, että hän halusi osallistua neuvotteluihin henkilökohtaisesti, ja pyytänyt vielä 31.7.2019 lähettämässään sähköpostiviestissä, että tulevia neuvottelutapaamisia lykättäisiin myöhempään ajankohtaan. R ei ollut suostunut pyyntöön, minkä seurauksena X oli – näihin tapaamisiin osallistuakseen – joutunut keskeyttämään lomansa 5.8.2019.

X on kokenut läsnäolonsa tarpeelliseksi, koska hän oli ainoa neuvottelujen ja mahdollisten vähentämistoimenpiteiden piiriin kuulunut työntekijä. Henkilöstön edustajana toimineen pääluottamusmies K:n rooli oli jäänyt korostetun passiiviseksi, eikä tämä ollut pöytäkirjamerkinnöistä päätellen vaikuttanut neuvottelujen kulkuun muutoin kuin toteamalla, että työnantaja oli antanut riittävän informaation 29.7.2019 ja täyttänyt yhteistoimintalain mukaiset veloitteensa 14.8.2019. K ei liioin ollut vastannut X:n 17.8. ja 19.8.2019 lähettämiin sähköpostiviesteihin, joissa oli esitetty kysymyksiä neuvottelupöytäkirjojen merkinnöistä ja niiden hyväksymisestä.

X on myös olettanut, että yrityksessä oli tosiasiallisesti päätetty jälkimarkkinointipäällikön tehtävän lakkauttamisesta ennen yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen täyttämistä. Tämä kysymys oli ollut esillä jo 6.8.2019 X:n tiedusteltua, miksi hän ei ollut saanut käyttöönsä uutta työsuhteautoa eikä yrityksen polttoainekorttia. Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemana X on lisäksi kertonut, että R oli 31.7.2019 tarjonnut hänelle yrityksestä toista, vaativuudeltaan ja palkkaeduiltaan alempitasoista työtehtävää. Niin ikään se, ettei neuvottelujen piiriin ollut otettu muita M:n korjaamon toimihenkilöitä, oli X:n mielestä osoitus etukäteen tehdystä päätöksestä irtisanoa juuri hänen työsuhteensa.

Paitsi neuvottelujen ajoittamista, X on arvostellut myös niitä taloustietoja, joilla yritys oli perustellut M:n korjaamoon kohdistunutta työvoiman vähentämistarvetta. Tapaamisessa 29.7.2019 esitelty suppea tuloslaskelma ei hänen mielestään antanut oikeaa kuvaa toimipaikan työtarjonnasta ja myynnistä tilikaudella 2018–2019, sillä siihen sisältyi kuluerinä merkittäviä vanhojen myyntisaamisten ja varaston vaihto-omaisuuden alaskirjauksia. X on lisäksi huomauttanut, että toimipaikan myyntitavoite oli heinäkuussa 2019 toteutunut 111-prosenttisesti ja että R:n 6.8.2019 viittaamaan työtarjonnan vaihteluun oli suurelta osin ollut syynä yrityksen johdon viivyttely sopimusneuvotteluissa, minkä seurauksena korjaamolla ei ollut voitu käyttää eräitä asiakkuuksien hoitamiseen liittyviä tietojärjestelmiä. Kun sopimuk-

set oli saatu uusittua, työtarjonta normalisoitui, ja X:n tietojen mukaan toimipaikan myyntitavoite ylittyi myös elokuussa 2019.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on yhteistoiminta-asiamiehelle 18.6.2020 antamassaan lisäselityksessä kertonut, että se oli ostanut M:n korjaamon liiketoiminnan 1.6.2019. Kaupan myötä yrityksen palvelukseen siirtyi yhteensä 17 työntekijää. Heidän työtehtäviään järjesteltiin yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen siten, korjaamopäällikön nimikkeellä jo aiemmin toimineesta V:stä tuli M:n tulosityksiköstä vastaava korjaamopäällikkö. Jälkimarkkinointipäällikkö X:lle kuuluneet tehtävät jaettiin samassa yhteydessä V:n ja kehitysjohtaja R:n kesken.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on antanut yhteistoiminta-asiamiehelle seuraavat asiakirjat: toimitusjohtaja P:n ja kehitysjohtaja R:n 18.7.2019 tekemä päätös yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä; neuvotteluesitys 23.7.2019; ilmoitus Uudenmaan TE-toimistolle 24.7.2019; allekirjoitetut pöytäkirjat neuvottelutapaamisista 29.7., 6.8. ja 14.8.2019; P:n ja R:n 14.8.2019 tekemä päätös jälkimarkkinointipäällikkö X:n irtisanomisesta; X:lle 14.8.2019 tiedoksi annettu irtisanomisilmoitus; päiväämätön ja allekirjoittamaton ”Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma”.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä sähköpostikirjeenvaihtoa, jonka osapuolina ovat olleet pääasiassa X ja R sekä pääluottamusmies K.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 177/2009) perusteluissa on todettu, että 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 (s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolelle jää muun muassa työsopimuslain (55/2001) noudattaminen. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomisille työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamennettelyistä ja siinä käsiteltävistä asioista.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja muuhun hänen käytössään olleeseen kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu.

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan yritykseen, jonka työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on itse ilmoittanut, että sillä on palveluksessaan 480 työntekijää. Näin ollen yritys kuuluu yhteistoimintalain soveltamispiiriin, ja se on ollut velvollinen noudattamaan lain säännöksiä myös heinä-elokuussa 2019.

Tässä yhteistoiminta-asiamiehen lausunnossa tulee selvitettäväksi, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyt velvoitteensa ennen kuin se irtisanoi 14.8.2019 jälkimarkkinointipäällikkö X:n työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §), kohdentaminen ja oikea-aikaisuus

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut käydään lähtökohtaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa kuitenkin käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä (YTL 46 §).

Henkilöstöryhmän ensisijaisena edustajana toimii työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies (YTL 8 §). Yhteistoimintalaista ei johdu estettä sille, että edustajan kanssa käytäviin neuvotteluihin osallistuvat lisäksi asianomaiset työntekijät tai osa heistä henkilökohtaisesti.

Asiassa saadun selvityksen mukaan neuvotteluihin kutsuttiin ja niihin myös osallistui pääluottamusmies K, joka oli valittu tehtävänsä toimihenkilöitä koskevan yrityskohtaisen työehtosopimuksen perusteella. Vaikka yrityksellä ei ole ollut esittää valinnasta vastaanottaansa luottamusmiesilmoitusta, se on todennut K:n toimineen pääluottamusmiehenä keskeytyksettä vuodesta 1994 lukien. K:n luottamusmiesasemaa ja siihen perustunutta edustusvaltaa ei ole kiistänyt myöskään X, joka oli ainoa neuvottelujen piiriin kuulunut työntekijä ja jonka työsuhteessa noudatettiin mainittua toimihenkilöiden työehtosopimusta.

Näillä perusteilla yhteistoiminta-asiamies katsoo, että K oli yrityksen toimihenkilöiden YTL 8 §:ssä tarkoitettu edustaja ja että neuvottelut siten käytiin YTL 46 §:ssä edellytettyjen osapuolten kesken.

Koska neuvotteluosapuolina olivat yritys ja pääluottamusmies K, ei yrityksellä ollut yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiin perustuvaa velvollisuutta myötävaikuttaa siihen, että K:n lisäksi myös X voisi osallistua neuvottelutapaamisiin. Eri asia on, että yksittäisen työntekijän läsnäolo neuvotteluissa saattaa edistää yhteistoimintalain tarkoituksen toteutumista – ainakin silloin, kun neuvoteltava kysymys koskee vain tätä kyseistä työntekijää tai vaikuttaa muulla tavoin erityisesti hänen työsuhteeseensa.

X on ilmaissut tyytymättömyytensä K:n toimintaan, koska tämä oli jättäytynyt neuvotteluissa passiiviseksi eikä ollut jälkepäin vastannut niistä sähköpostitse esitettyihin tiedusteluihin. Yhteistoimintalaissa ei kuitenkaan ole säännöksiä henkilöstöryhmän edustajan velvollisuuksista suhteessa hänet valinneisiin työntekijöihin, eikä yhteistoiminta-asiamiehellä siksi ole toimivaltaa tutkia tällaisten velvollisuuksien väitettyjä laiminlyöntejä. Kun K:n edustusvalta on perustunut luottamusmiesasemaan, hänen toimintansa asianmukaisuuden arviointi kuuluu niille työntekijäpuolen yhdistyksille, jotka ovat sidottuja yrityksessä noudatettavaan – tässä tapauksessa toimihenkilöiden – työehtosopimukseen.

Yrityksen 23.4.2020 antamasta selityksestä sekä kaikesta sen liitteenä toimitetusta aineistosta käy yksiselitteisesti ilmi, että yhteistoimintaneuvottelut oli rajattu koskemaan M:n korjaamon jälkimarkkinointipäällikön tehtävää ja tässä tehtävässä työskennellyttä työntekijä X:ää.

Kehitysjohtaja R perusteli mainittua rajausta neuvottelujen ensimmäisessä tapaamisessa 29.7.2019 toteamalla, ettei yrityksen korjaamoilla ollut käytössä jälkimarkkinointipäällikön toimenkuvaa ja että siihen kuuluvat tehtävät voitaisiin M:n tapauksessa jakaa toimipaikan

muulle henkilöstölle. Muilta osin neuvottelujen aikana esitetyt vähentämistoimenpiteiden perusteet sen sijaan liittyivät vain yleisellä tasolla korjaamon taloustilanteeseen ja henkilöstörakenteen keventämistarpeeseen. Keventämistarpeen kuitenkin ilmoitettiin kohdentuvan nimenomaan toimihenkilöihin, sillä heidän lukumääränsä oli yrityksen mukaan liian suuri verrattuna samassa toimipaikassa työskentelevien mekaanikkojen määrään.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys oli voinut kohdentaa henkilöstövähennyksistä käytävät neuvottelut M:n korjaamoon ja sen toimihenkilöihin. Yritystoiminnan laajuudesta päättäminen kuuluu työnantajan liikkeenjohtovallan piiriin, ja tällä perusteella työnantaja voi esimerkiksi vähentää jonkin tulosyksikkönsä henkilöstöresurssia siitä riippumatta, tuottaako kyseinen yksikkö voittoa vai tappiota. Yhteistoimintaneuvottelujen piiriin ei toisaalta tarvitse ottaa kaikkia tulosyksikön henkilöstöryhmiä, mikäli työnantajan suunnittelema resurssin vähentäminen koskee työtä, jota tosiasiallisesti suorittavat vain tietyn henkilöstöryhmän työntekijät. Yrityksen tavoitteena oli nyt ollut nimenomaan ”toimihenkilörakenteen” keventäminen, eikä asiassa ole edes väitetty, että toimihenkilötehtäviä olisi teetetty myös muilla kuin tähän henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys ei sen sijaan ollut esittänyt hyväksyttäviä perusteita päätökselleen kohdentaa neuvottelut vain jälkimarkkinointipäällikkö X:ään. Tapaamisessa 29.7.2019 kerrotuilla perusteilla ei voinut olla kohdentamisen kannalta merkitystä, sillä niistä ei käynyt ilmi, miten jälkimarkkinointipäällikön toimenkuva poikkesi yrityksen muiden korjaamoiden vastaavan tasoista tehtäväkokonaisuuksista ja miksi juuri tähän toimenkuvaan kuuluvien tehtävien katsottiin olevan jaettavissa toimipaikan muulle henkilöstölle.

Asiassa ei ole ylipäänsä saatu selvitystä sen paremmin jälkimarkkinointipäällikön kuin muidenkaan M:n korjaamon toimihenkilöiden toimenkuvista. Tällainen selvitys olisi ollut tarpeen erityisesti sen arvioimiseksi, miltä osin X:n ja V:n tehtävät olivat olleet toisistaan poikkeavia. Yrityksen 18.6.2020 antaman lisäselityksen mukaan V oli ennen yhteistoimintaneuvotteluja työskennellyt korjaamopäällikön nimikkeellä, ja neuvottelujen jälkeen hänestä oli tullut tulosyksiköstä vastaava korjaamopäällikkö. Yrityksen päätös kohdentaa neuvottelut vain X:n hoitamaan toimenkuvaan on tarkoittanut muun ohella sitä, että V oli jo etukäteen rajattu mahdollisten vähentämistoimenpiteiden ulkopuolelle.

Koska yhteistoimintaneuvotteluille esitetyt perusteet koskivat M:n korjaamoa ja sen toimihenkilöitä yleisesti, niiden piiriin olisi yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan tullut ottaa kaikki kyseisen tulosyksikön toimihenkilöt. Se, että näin ei kuitenkaan ollut tehty, on vaikuttanut myös YTL 50 §:ssä määritellyn ja lausunnon kohdassa 2.3.4 tarkasteltavan neuvotteluelvoituksen täyttämiseen.

X on kertomansa mukaan myös olettanut, että yritys oli tehnyt päätöksen hänen irtisanomisestaan ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut oli käyty tai edes käynnistetty. Olettaman taustalla on ollut uuden työsuhdeauton ja polttoainekortin epääminen sekä se, että X:lle oli tarjottu toista työtehtävää neuvottelujen vielä jatkuessa.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa todetaan, että lain 8 luvun säännökset tulevat sovellettaviksi työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Harkinnalla on lainkohdan esitöiden (HE 254/2006, s. 60) mukaan viitattu tarkoitukseen käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin työnantaja tekee päätöksen työvoiman käytön vähentämiseen johtavista toimenpiteistä. Tätä on edellyttänyt myös korkein oikeus vuoden 1978 yhteistoimintalain (725/1978) antamissaan ennakkopäätöksissä KKO 2009:72, 2010:8 ja 2010:20.

Kuten edellä on käynyt ilmi, yritys oli ilman hyväksyttäviä perusteita rajannut yhteistoimintaneuvottelut koskemaan vain jälkimarkkinointipäällikön toimenkuvaa ja näin ollen ratkaisut jo ennen neuvottelujen aloittamista sen, että X oli ainoa M:n korjaamon toimihenkilö, johon vähentämistoimenpiteitä voitaisiin kohdistaa. Asiassa esitetystä selvityksestä ei yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan ole kuitenkaan pääteltävissä, että yritys olisi tehnyt

irtisanomispäätöksen aiemmin kuin 14.8.2019. Luontoisetujen epäämiseksi on kerrottu myös vaihtoehtoisia syitä, ja viime kädessä yrityksen motiivien arvioiminen on näyttökysymys, joka ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Muiden tehtävien tarjoamista taas voidaan pitää sellaisena vähentämistoimenpiteiden vaihtoehtojen selvittelynä, joka on osa YTL 50 §:ssä tarkoitettua työnantajan neuvotteluvaihtoehtoja.

2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

Harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, työnantajan on YTL 45 §:n mukaan annettava kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Esityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi työnantajan on YTL 47 §:n mukaan annettava 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
4. arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteet koskevat alle kymmentä työntekijää, edellä mainitut tiedot annetaan asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Lähtökohtana on, että tiedot liitetään neuvotteluesitykseen. Pyynnöstä ne on kuitenkin joka tapauksessa annettava kirjallisesti.

Yritys antoi kirjallisen neuvotteluesityksen pääluottamusmieheksi K:lle 23.7.2019. Esityksessä ilmoitettiin neuvottelujen alkamisajankohdaksi 29.7.2019 kello 9.00 ja neuvottelupaikaksi yrityksen pääkonttori. Siitä kävi myös ilmi, että neuvottelujen aiheena oli suunnitelma järjestellä uudelleen M:n korjaamon työtehtäviä ja lakkauttaa jälkimarkkinointipäällikön toimenkuva. Mahdollisina henkilöstövaikutuksina taas mainittiin yhden työntekijän irtisanominen, joka pantaisiin toimeen viivytyksettä neuvottelujen päättymisen jälkeen. Esityksessä oli niin ikään kirjaus siitä, että irtisanottava työntekijä määräytyisi työehtosopimuksessa sovitun vähentämisyhteistyön mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on antamalla juuri kuvattua neuvotteluesityksen ja siitä ilmenevät tiedot täyttänyt YTL 45 ja 47 §:ään perustuvat velvoitteensa. Tieto irtisanottavan työntekijän määräytymisperusteista on itse asiassa ollut tarpeeton, sillä kohdentamalla neuvottelut vain jälkimarkkinointipäällikön toimenkuvaan ja sitä hoitaneeseen X:ään yritys oli jo rajannut kaikki muut työntekijät mahdollisten irtisanomistoimenpiteiden ulkopuolelle. Tätä kohdentamista ja sen vaikutusta neuvotteluvaihtoehtojen täyttämiseen tarkastellaan lausunnon kohdissa 2.3.1 ja 2.3.4.

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

Jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa yhdenkin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluista on viimeistään niiden alkaessa toimitettava kirjallinen ilmoitus TE-toimistolle (YTL 48 §).

Lisäksi työnantajan on esitettävä neuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 momentti), kun harkittavat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää. Niillä tarkoitetaan periaatteita, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden omaloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisilla työvoimapalveluilla.

Yrityksen kehitysjohtaja R lähetti TE-toimistolle 24.7.2019 sähköpostiviestin, jonka liitteeksi oli otettu edellä kohdassa 2.3.2 selostettu neuvotteluesitys. Yhteistoiminta-asiamiehen nä-

kemyksen mukaan yritys on viestin lähettämällä täyttänyt YTL 48 §:ään perustuvan velvoitteensa.

Yritys on toimittanut 23.4.2020 antamansa selityksen liitteenä myös asiakirjan, jonka otsikona on ”Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma” ja jossa luetellaan joukko irtisanomisaikaan kohdistuvia työntekijän oikeuksia. Osa näistä oikeuksista määritellään niin sisällönsä kuin toteuttamismenettelynsä puolesta verraten yksityiskohtaisesti, kun taas joidenkin kohdalla (kuten uudelleensijoittumisvalmennus ja työllistymisvapaa) tyydytään vain toteamaan, että kyseisestä asiasta on tarkoitus sopia yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kaikki luettelossa mainitut kysymykset kuuluvat toimintaperiaatteiden alaan, ja yhdessä ne myös epäilyksettä kattavat sen asiapiirin, jota toimintaperiaatteilta YTL 49 §:n 3 momentissa edellytetään. Asiakirjassa ei kuitenkaan ole merkintöjä, joista kävisi ilmi, kenelle ja milloin se on annettu tiedoksi, tai jotka ylipäänsä kytkisivät siinä esitetyn informaation nyt arvioitavina oleviin yhteistoimintaneuvotteluihin. Toimintaperiaatteisiin tai niiden käsittelyyn ei liioin ole viittauksia neuvottelutapaamisista laadituissa pöytäkirjoissa.

Toimintaperiaatteet on esitettävä henkilöstösapuolelle neuvottelujen alkaessa; eli tässä tapauksessa niiden olisi tullut olla pääluottamusmiehen K:n käytettävissä viimeistään 29.7.2019. Koska toimintaperiaatteiden esittämisen ajankohdasta ei ole saatu minkäänlaisia selvityksiä, yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys on jättänyt täyttämättä YTL 49 §:n mukaiset velvoitteensa.

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 tai toimintasuunnitelmaa
3. vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi ja
4. vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Jos harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan YTL 51 §:n mukaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien.

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yrityksen käymät neuvottelut ovat kestopuolesta täyttäneet YTL 51 §:ssä säädetyt vaatimukset, koska niiden ensimmäisen ja viimeisen tapaamisen välillä (29.7.–14.8.2019) jäi yli 14 päivän pituinen ajanjakso.

Yritys perusteli harkitsemiaan työvoiman vähentämistoimenpiteitä ensiksikin M:n korjaamon toimihenkilömäärällä ja taloustilanteella. Kuten edellä kohdassa 2.3.1 on todettu, nämä perusteet olivat riittäviä neuvottelujen kohdentamiseksi kyseiseen korjaamoon ja sen toimihenkilöihin. Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä niitä myös käytiin asianmukaisesti läpi neuvottelujen aikana järjestetyissä tapaamisissa. Kohdassa 2.3.1 esitetystä on toisaalta käynyt ilmi, ettei yritys ollut perustellut hyväksyttävästi neuvottelujen rajaamista jälkimarkkinointipäällikön toimenkuvaan. Rajaamiselle 29.7.2019 kerrotut, työtehtävien jakamiseen ja tehtävänimikkeisiin liittyneet syyt olivat pöytäkirjan mukaan olleet esillä vain kehitysjohtaja R:n toteamuksina, eikä niistä ollut annettu enempää selvityksiä tai käyty keskustelua. Tältä osin yhteistoiminta-asiamies katsoo vähentämistoimenpiteiden perusteiden jääneen neuvotteluissa käsittelemättä.

Toimenpiteiden vaikutuksista neuvotteluissa oli esillä mahdollinen X:ään kohdistuva irtisanominen. Selvittämättä kuitenkin jäi, miten jälkimarkkinointipäällikön tehtävät olisi – position

lakkauttamisen jälkeen – tarkoitus hoitaa. Myös tämä kysymys on kuulunut neuvottelujen alaan, ja siksi niiden piiriin olisi tullut ottaa kaikki ne M:n korjaamon työntekijät, joille osoitettiin aiemmin X:n suorittamia työtehtäviä. Yritys on lisäselityksessään 18.6.2020 kertonut, että mainitut tehtävät jaettiin korjaamopäällikkö V:n ja kehitysjohtaja R:n kesken.

Toimintaperiaatteiden osalta on jäänyt avoimeksi, oliko niitä koskeva asiakirja ylipäänsä annettu tiedoksi pääluottamusmies K:lle. Kun neuvottelupöytäkirjoissakaan ei ole asiasta merkintöjä, yhteistoiminta-asiamies toteaa, ettei hän ole saanut käyttöönsä sellaista aineistoa, joka osoittaisi toimintaperiaatteiden tulleen neuvotteluissa käsitellyiksi.

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen keskeistä sisältöä on myös niiden vaihtoehtojen käsittely, joilla työvoiman vähentämistoimenpiteet voitaisiin välttää kokonaan tai ainakin osaksi. Se, miten yksityiskohtaisesti näitä vaihtoehtoja tulee selvittää, riippuu neuvottelujen piirissä olevien työntekijöiden määrästä. Laajaa työntekijäjoukkoa koskevissa neuvotteluissa ei ole tarpeen – eikä yleensä edes tarkoituksenmukaista – tarkastella erikseen kunkin työntekijän kohdalla kysymykseen tulevia uudelleensijoittamis- tai koulutusvaihtoehtoja. Toisaalta silloin, kun vähentämisperusteinen neuvottelu kohdennetaan vain yhteen työntekijään, työnantajan on selvítettävä, millä toimenpiteillä juuri asianomaisen työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen olisi vältettävissä.

Neuvottelupöytäkirjan mukaan tapaamisessa 6.8.2019 käsiteltiin yrityksen muissa toimipaikoissa avoimena olleita tehtäviä ja tiedusteltiin X:n halukkuutta hakeutua niihin. Keskustelua käytiin myös siitä, voitaisiinko X sijoittaa toisiin tehtäviin M:n korjaamolla, mutta tältä osin pöytäkirjamerkinnot ovat jääneet moniselitteisiksi ja vaikeasti tulkittaviksi. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin katsoo, että neuvotteluissa on aidosti yritetty selvittää sellaisia vaihtoehtoisia ratkaisuja, joilla X:n irtisanominen olisi voitu välttää. Kysymys siitä, miksi mainitut ratkaisut eivät lopulta toteutuneet, ei puolestaan kuulu neuvottelujen alaan eikä näin ollen yhteistoiminta-asiamiehen tutkittavaksi.

Edellä tässä kohdassa esittämänsä viitaten yhteistoiminta-asiamies toteaa, ettei yritys ole täyttänyt YTL 50 §:n mukaista neuvotteluelvoitettaan toimenpiteiden perusteiden ja vaikutusten eikä myöskään toimintaperiaatteiden käsittelyn osalta. X:n irtisanomisen välttämiseksi käytettävissä olleita vaihtoehtoja sen sijaan on yhteistoiminta-asiamiehen mielestä käsitelty riittävästi.

Juuri mainituista puutteellisuuksista huolimatta neuvottelujen viimeisessä tapaamisessa 14.8.2019 oli pöytäkirjan mukaan todettu yksimielisesti, että ”yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvoite on täytetty neuvotteluesityksessä yksilöityjen asioiden osalta”. Yhteistoiminta-asiamies huomauttaa, etteivät osapuolet voi sopia neuvotteluelvoitteen täyttymisestä ainakaan silloin, kun henkilöstön edustaja ei ole saanut riittäviä ja oikeita tietoja työnantajan suunnitteleminen vähentämistoimenpiteiden perusteista. Tällaisia ovat myös perusteet, joilla neuvottelut kohdennetaan yksittäiseen toimenkuvaan tai työntekijään.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 momentti). Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy ilmi, että tällaisia muutoksia olisi käsitelty nyt arvioitavana olevissa neuvotteluissa.

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 §). Selvityksestä tulee käydä ilmi – neuvotteluista asioista riippuen – ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Työnantajan on pyynnöstä laadittava yhteistoimintaneuvotteluista myös pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyin muokkauksin (YTL 52 ja 54 §).

Yritys on laatinut kaikista kolmesta neuvottelutapaamisesta pöytäkirjat, jotka on tarkastanut näihin tapaamisiin osallistunut ja niissä pöytäkirjantarkastajaksi valittu pääluottamusmies K. Yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan pöytäkirjat täyttävät sisällöltään YTL 54 §:ssä säädetyt vähimmäisvaatimukset.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on ollut kysymys vain yhden toimihenkilöposition lakkauttamisesta ja siinä toimineen työntekijä X:n mahdollisesta irtisanomisesta. X samoin kuin pääluottamusmies K olivat läsnä neuvottelujen viimeisessä, 14.8.2019 järjestetyssä tapaamisessa, jonka lopuksi yrityksen edustaja R oli ilmoittanut, että päätös vähentämistarpeesta tehtäisiin vielä saman päivän aikana. Tuona päivänä X:lle myös annettiin hänen työsopimustaan koskeva irtisanomisilmoitus. Kun irtisanomisen kohdentaminen ja toteuttamisaika näin ollen tulivat sekä K:n että X:n tietoon jo 14.8.2019, yhteistoiminta-asiamies katsoo, että niistä ei ole ollut tarpeen antaa heille enää erillistä YTL 53 §:ssä tarkoitettua selvitystä.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osaaikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osaaikaistetulle työntekijälle hyvitys.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35 590 euroa (valtioneuvoston asetus 763/2019). Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaike. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää määräämättä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täytyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset hänen lausuntonsa kohteena olevassa yksittäistapauksessa.

Hyvityksen vaatiminen on irtisanomis-, lomauttamis- tai osaaikaistamistoimenpiteen kohteeksi joutuneen työntekijän asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse. Jos asiassa ei päästä sovintoon, työntekijä voi saattaa sen yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kante on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kantetta 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