



DN:o 8/1/2020

## 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 tammikuussa 2020 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut johtivat ainakin kahden 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 5.3. ja 20.5.2020 annettujen selitysten mukaan N-konserniin kuuluvassa ja noin 100 työntekijää työllistävässä kuljetusalan yrityksessä käytiin tammikuun 2020 aikana yhteistoimintaneuvottelut, joiden tavoitteena oli parantaa pitkään epätydyttävänä jatkunutta tuloskehitystä. Neuvottelut liittyivät koko konsernia varten laadittuun tervehdyttämisohjelmaan, jolla pyrittiin paitsi tehostamaan toimintoja yleisesti, myös vähentämään kiinteitä kustannuksia sekä sopeuttamaan henkilöstömäärä tulevaa sopimuskantaa vastaavaksi. Erityisesti konsernitoimintoja oli katsottu tarpeelliseksi tehostaa joko ulkoistamalla tai keskittämällä ne yhteen toimipisteeseen.

Yrityksen hallitus päätti kokouksessaan 20.12.2019 yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä sekä niiden kohdentamisesta O:n ja T:n toimipisteissä työskentelevään henkilöstöön. O:n osalta neuvottelujen oli tarkoitus koskea vain taloushallinnon tehtäviä, joissa työskenteli yksi toimihenkilö ja yksi ylempi toimihenkilö. Rajaus johtui ensi sijassa siitä, että näiden kahden työtehtävät olivat taloushallinnon järjestelmäuudistuksen seurauksena vähentyneet. Toisaalta tehostamistoimia oli hallituksen mielestä tarpeen kohdentaa nimenomaan taloushallintoon, sillä konsernin tilausmatkamyyntistä, matkatoimistopalveluista, palkanlaskennasta sekä muusta hallinnosta oli karsittu kuluja jo alkuvuonna 2019. T:n toimipistettä koskeva neuvottelutarve syntyi puolestaan siitä, että yrityksen määräaikainen liikennöintisopimus tällä alueella oli päättymässä 31.7.2020. Kunta oli ilmoittanut, ettei se käytä optio-oikeutta sopimuksen jatkamiseksi, joten alueen liikennepalvelut kilpailutettaisiin kevään 2020 aikana. Mikäli yritys ei kilpailutuksen myötä enää saisi yhtä kattavaa sopimusta kuin sillä nyt oli, jouduttaisiin T:n toimipisteessä työskentelevien kuljettajien määrää vähentämään. Osalle

vähennettävistä kuljettajista voitaisiin kuitenkin tarjota työtä O:n toimipisteestä, ja neuvotteluissa oli tarkoitus selvittää myös sitä, kuinka moni kuljettaja olisi valmis toimipisteen vaihtamiseen.

Yhteistoimintaneuvotteluihin kutsuttiin yrityksen työntekijöiden keskuudestaan valitsevat luottamusvaltuutettu K ja työsuojeluvaltuutettu S. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmillä ei ollut yhteistoimintalaissa tarkoitettuja edustajia, joten K:n ja S:n lisäksi kirjallisen neuvotteluesityksen saivat taloushallinnon tehtävissä työskennelleet A ja B. Esitys liitteineen annettiin kaikille edellä mainituille henkilökohtaisesti 27.12.2019 ja pantiin samana päivänä myös muun henkilöstön nähtäville sekä O:n että T:n toimipisteisiin.

Esityksestä ja sen liitteistä kävi ilmi, että henkilöstökulujen leikkaamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut aloitettaisiin O:n toimipisteen tiloissa 3.1.2020 kello 14 järjestettävällä kokouksella. Neuvottelujen perusteeksi näissä asiakirjoissa taas kerrottiin yhtäältä tarve taloustoimintojen tehostamiseen sekä toisaalta varautuminen T:n alueen liikennöintisopimuksen päättymiseen. Vähentämistoimenpiteet kohdistuisivat yhteensä enintään yhdeksään henkilöön, ja niihin ilmoitettiin ryhdyttävän sitten, kun yhteistoimintalain mukainen neuvotteluvelvoite olisi täytetty. Toimenpiteinä tulisivat kysymykseen tilapäisten työsuhteiden uusimatta jättäminen, eläkejärjestelyt ja siirrot toimipisteiden välillä sekä viime kädessä myös irtisanomiset.

Yhteistoimintaneuvottelut käytiin 3.1., 8.1. ja 10.1.2020 järjestetyissä kokouksissa. Niissä kaikissa yritystä edusti paikallisjohtaja L. Lisäksi toimitusjohtaja P osallistui 8.1.2020 pidettyyn kokoukseen. Henkilöstön puolelta kaikkiin kokouksiin osallistuivat työntekijöiden luottamusvaltuutettu K sekä taloushallinnon toimihenkilöt A ja B. Neuvotteluihin niin ikään kutsunsaanut työsuojeluvaltuutettu S oli läsnä vain ensimmäisessä kokouksessa 3.1.2020.

Yritys on katsonut, että harkittavina olleiden vähentämistoimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja käsiteltiin kokouksissa riittävästi niin taloushallinnon toimihenkilöiden kuin T:n toimipisteen kuljettajienkin osalta. Kaikille osallistujille oli jaettu kirjallinen aineisto, josta kävi ilmi, kuinka monen henkilötyövuoden kulu yritykselle aiheutui nykyisestä taloushallinnosta ja miten tätä kuluja voitaisiin pienentää joko ulkoistamisella tai siirtämällä taloushallinnon toiminnot I:hin, joka oli N-konsernin kotipaikka. Keskustelua ei kuitenkaan ollut rajattu vain näihin vaihtoehtoihin, vaan henkilöstölle varattiin mahdollisuus esittää muitakin ratkaisuja säästöjen aikaansaamiseksi. Kokouksissa käytiin läpi myös T:n toimipisteen sopimustilanne sekä selvitettiin, mitä toimenpiteitä oli odotettavissa, jos yritys ei menestyisi kevään 2020 tarjouskilpailussa. Neuvottelujen päättymiseen mennessä kolme kuljettajaa oli jo ilmoittanut, etteivät he olleet halukkaita siirtymään T:stä muihin toimipisteisiin.

Koska neuvotteluja käytiin esityksen antamisesta 27.12.2019 lukien kaikkiaan kahden viikon ajan, yritys on katsonut, että ne täyttivät myös kestopuolesta yhteistoimintalaissa säädetty vaatimukset.

Hallitus päätti 12.1.2020 pitämässään kokouksessa siirtää yrityksen taloustoiminnot N-konsernin I:n toimipisteeseen. Siirrosta ei aiheutuisi lisätyövoiman tarvetta, vaan toiminnot oli mahdollista hoitaa I:n nykyisen henkilökunnan voimin. Päätöksen mukaan siirto tarkoitti samalla sitä, että O:n toimipisteessä työskentelevät taloushallinnon toimihenkilöt A ja B irtisanoetaan. Yhteistoiminta-asiamiehen saaman selvityksen perusteella nämä irtisanomiset pantiin toimeen heti seuraavana päivänä 13.1.2020.

T:n toimipisteen kuljettajia koskevia päätöksiä hallitus ei sitä vastoin vielä tehnyt. Kunta oli järjestämässä 13.1.2020 alkavalla viikolla tiedotustilaisuuden, jossa esiteltäisiin tulevan kilpailutuksen aikataulu ja muut yksityiskohdat. Se, jouduttiinko T:stä ylipäänsä vähentämään kuljettajia, selviäisi joka tapauksessa vasta myöhemmin keväällä, kun tarjouskilpailu oli ratkennut. Tätä ennen tuli kuitenkin hallituksen mukaan olla tiedossa, ketkä kuljettajat olivat – uuden sopimustilanteen niin vaatiessa – valmiita siirtymään toiseen toimipisteeseen. Näin päätökset mahdollisista vähentämistoimenpiteistä ja niiden kohdentamisesta voitaisiin tehdä ilman viivytyksiä.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Asiassa 1.–2.4.2020 järjestetyissä kirjallisissa kuulemisissa on tuotu yhteistoimintaneuvotteluista esiin niin ajankohtaan ja tiedottamiseen liittyviä kuin sisällöllisiäkin epäkohtia.

Kuultavat ovat ensiksikin olettaneet, että taloushallinnossa työskennelleiden A:n ja B:n irtisanomisesta oli tosiasiallisesti tehty päätös jo syksyllä 2019, jolloin yrityksen laskutus oli siirretty O:n toimipisteestä konsernihallinnon hoidettavaksi. T:n toimipisteen kuljettajia koskevat neuvottelut taas järjestettiin kuultavien mielestä ennenaikaisesti, koska kilpailutuksen ehdot – lopputuloksesta puhumattakaan – eivät vielä olleet yrityksen tiedossa. Yhteistoimintaneuvotteluja ei heidän käsityksensä mukaan voitu käydä vain ”varmuuden vuoksi”, vaan niille tuli olla jokin konkreettinen peruste, kuten hävitty tarjouskilpailu ja siitä aiheutuva työvoiman tarpeen vähentyminen.

Neuvotteluesitys liitteineen annettiin vain luottamusvaltuutettu K:lle, työsuojeluvalluutettu S:lle sekä edellä mainituille A:lle ja B:lle. Muun henkilöstön osalta tiedottaminen hoidettiin kiinnittämällä kyseiset asiakirjat O:n ja T:n toimipisteiden ilmoitustauluille. Koska tämä tapahtui joulunpyhien ja uudenvuoden välisenä aikana 27.12.2019, kuultavat ovat pitäneet todennäköisenä, etteivät ainakaan kaikki T:n kuljettajat saaneet tietää neuvotteluista ennen niiden alkamista 3.1.2020.

Kuultavat ovat lisäksi huomauttaneet, ettei henkilöstölle kerrottu yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta eikä niistä toimenpiteistä, joihin neuvottelujen perusteella oli tarkoitus ryhtyä. Tiedon irtisanomisista saivat vain niiden kohteena olleet A ja B. Irtisanotuille tai muillekaan yrityksen työntekijöille ei selvitetty esimerkiksi sitä, minkälaisin järjestelyin taloushallinnon tehtävät vastaisuudessa hoidettaisiin. Avoimeksi myös jäi, oliko neuvottelujen jälkeen odotettavissa T:n toimipisteeseen kohdistuvia henkilöstövähennyksiä. Toimenpiteiden selostamista hallituksen kokouspöytäkirjassa ei voitu pitää tiedottamisena, koska nämä pöytäkirjat eivät ainakaan pääsääntöisesti olleet yrityksen henkilöstön saatavilla.

Itse yhteistoimintaneuvotteluista kuultavat ovat todenneet, ettei niiden aikana käyty juuri minäkäänlaista sisällöllistä keskustelua. Pöytäkirjoihin oli kyllä merkitty useita henkilöstön esittämiä kysymyksiä, mutta ei yhtäkään näihin kysymyksiin mahdollisesti annettua vastausta. Läsnä olleiden työntekijöiden mukaan toimitusjohtaja P ja paikallisjohtaja L olivat kokouksissa lähinnä vain lukeneet ääneen neuvotteluesitystä ja sen liitteiksi otettuja tekstejä.

P oli 8.1.2020 esitellyt suullisesti vaihtoehdot taloustoimintojen uudelleenjärjestämiseksi. Näistä vaihtoehdoista ei kuitenkaan keskusteltu, ja työntekijät saivat ne kirjallisina käyttöönsä vasta juuri ennen seuraavaa kokousta. Vaihtoehtona ei myöskään ollut tuotu esiin sitä, että N-konsernin taloushallinto keskitettäisiin I:n sijasta O:n toimipisteeseen. A ja B olivat käytännössä hoitaneet konsernin muidenkin yhtiöiden ostoreskontran ja kirjanpidon, vaikka heistä aiheutuneet henkilöstökulut oli kohdennettu täysimääräisesti vain nyt puheena olevalle, yhteistoimintaneuvottelut käyneelle yritykselle. Muun muassa tästä syystä kuultavat ovat katsooneet, että eri vaihtoehtoja ja niiden henkilöstökuluja olisi tullut vertailla tarkoin euromääräisin luvuin eikä pelkästään yrityksen käyttämin henkilötyövuosin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei kuultavien mukaan tarkasteltu lainkaan mahdollisuuksia sijoittaa A ja/tai B irtisanomisen vaihtoehtona muihin tehtäviin. Yritys kuitenkin haki jatkuvasti esimerkiksi uusia linja-autonkuljettajia, ja sillä oli sopimus kuljettajakursseista O:n alueella toimivan autokoulun kanssa. Vaikka A ja B olivat työskennelleet taloushallinnossa, olisi neuvottelujen aikana ollut tarpeen selvittää heidän halukkuutensa ottaa vastaan myös muunlaisia, ehkä kouluttautumistakin edellyttäviä tehtäviä.

Luottamusvaltuutettu K:n toimintaa kuultavat ovat luonnehtineet korostetun passiiviseksi. K ei ollut yhteistoimintaneuvottelujen aikana eikä niiden jälkeenkään keskustellut neuvottelukysymyksistä edustamiensa työntekijöiden kanssa. Hän ei liioin ollut esittänyt kokouksissa kysymyksiä eikä kommentoinut työnantajan tekemiä ehdotuksia, mikä käy selkeästi ilmi myös yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuista pöytäkirjoista.

Kuultavat ovat vielä oudoksuneet sitä, että yhteistoimintaneuvottelujen piiriin ja niiden perusteella irtisanotuksi joutui A, joka oli ylemmän toimihenkilön asemassa. Heidän mielestään yritys ei ollut neuvotteluesityksessä tai muutoinkaan etukäteen ilmoittanut, että neuvottelut koskisivat myös ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä.

### 1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on antanut yhteistoiminta-asiamiehelle seuraavat asiakirjat: selvitykset luottamusvaltuutetun vaalista 26.6.2019, työsuojeluvalluutetun vaalista 23.10.2019 sekä yrityksen työntekijämäärästä henkilöstöryhmittäin jaoteltuna; hallituksen kokouspöytäkirjat 20.12.2019 ja 12.1.2020; neuvotteluesitys 27.12.2019 liitteinen; allekirjoitetut pöytäkirjat kokouksista 3.1., 8.1. ja 10.1.2020 sekä näissä kokouksissa esitetty kirjallinen aineisto; A:n ja B:n työsopimukset; A:lle ja B:lle 13.1.2020 annetut irtisanomisilmoitukset.

## 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-asiaissa 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 yhteistoimintamenettelyistä 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 hänen valvontatoimensa perustuu.

### 2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

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

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on itse ilmoittanut, että sillä on palveluksessaan yhteensä noin 100 työntekijää. Näin ollen yritys on ollut velvollinen noudattamaan yhteistoimintalain säännöksiä myös tammikuun 2020 aikana käymissään yhteistoimintaneuvotteluissa.

Koska neuvottelujen perusteella irtisanottiin ainakin kaksi (toimihenkilöasemassa ollutta) työntekijää, noudatettavaksi ovat tulleet työvoiman käytön vähentämistä koskevat yhteistoimintalain 8 luvun säännökset. Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt juuri mainittuihin säännöksiin perustuvat velvoitteensa.

## 2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

### 2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §)

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut käydään lähtökohtaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §:n 1 momentti). Jos henkilöstöryhmällä on työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, hän edustaa ryhmää myös yhteistoimintaneuvotteluissa. Muussa tapauksessa henkilöstöryhmän työntekijät voivat valita tähän tehtävään joko työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisen luottamusvaltuutetun tai YTL 8 §:n 2–4 momentissa tarkoitetun erityisen yhteistoimintaedustajan.

Työsuojeluvaltuutettu voi toimia henkilöstöryhmän edustajana ainoastaan silloin, kun neuvoteltava asia koskee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä (YTL 8 §:n 1 momentin toinen virke). Työntekijöiden irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset, joista työnantajan tulee käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut, eivät ole tällaisia asioita.

Mikäli henkilöstöryhmällä ei ole sen paremmin luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua kuin erityistä yhteistoimintaedustajaa, tulee työnantajan neuvotella kaikkien ryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä (YTL 8 §:n 4 momentti). Lain sanamuodon ja esitöiden perusteella jää tulkinnanvaraiseksi, onko yhteistoimintaneuvotteluihin kutsuttava kaikki henkilöstöryhmän työntekijät siinäkin tapauksessa, että neuvoteltava asia koskee vain osaa heistä (ks. HE 254/2006, s. 44).

Nyt lausuttavana olevassa asiassa millään yrityksen kolmesta henkilöstöryhmästä (työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt) ei ollut työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Työntekijöiden henkilöstöryhmä oli kuitenkin valinnut edustajakseen luottamusvaltuutettu K:n, joka sai neuvotteluesityksen 27.12.2019 sekä osallistui 3.1., 8.1. ja 10.1.2020 järjestettyihin kokouksiin.

K:n edustamien T:n toimipisteen kuljettajien lisäksi yhteistoimintaneuvottelut koskivat taloushallinnossa työskennelleitä A:ta ja B:tä, joista edellinen kuului ylempien toimihenkilöiden ja jälkimmäinen taas toimihenkilöiden henkilöstöryhmään. Koska sen paremmin ylemmät toimihenkilöt kuin toimihenkilötkään eivät olleet valinneet itselleen ketään YTL 8 §:ssä tarkoitettua edustajaa, yritys kutsui A:n ja B:n osallistumaan neuvotteluihin henkilökohtaisesti. K:n tavoin molemmat heistä saivat neuvotteluesityksen 27.12.2019 ja olivat läsnä kaikissa kolmessa kokouksessa.

Yhteistoiminta-asiamiehelle annetun selvityksen mukaan yrityksellä oli palveluksessaan vain kaksi ylemmää toimihenkilöä. A:n ohella tällaisessa asemassa työskenteli paikallisjohtaja L, joka kuitenkin edusti neuvotteluissa työnantajaa eikä siksi olisi voinut osallistua niihin (myös ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään kuuluvana työntekijänä. Vaikka neuvotteluesityksessä ei ollut mainintaa ylemmistä toimihenkilöistä, on A:n tullut esityksen saatuaan ymmärtää, että myös hänen työtehtävänsä olivat neuvottelujen ja mahdollisten vähentämistoimenpiteiden piirissä.

Yrityksen toimihenkilöiden lukumääräksi on puolestaan ilmoitettu neljä. Heistä ainoastaan B:llä oli taloushallinnon työtehtäviä, kun muut kolme taas toimivat ajojärjestelijöinä ja kuljettajien esimiehinä. Mikäli T:n toimipisteessä suoritettavien ajojen volyyymi ei vaikuttanut välittömästi siihen, kuinka paljon yrityksellä oli tarjota työtä näille kolmelle toimihenkilölle, heidät voitiin yhteistoiminta-asiamiehen mielestä rajata nyt arvioitavina olevien neuvottelujen ulkopuolelle. Tässä tapauksessa heitä ei – YTL 8 §:n 4 momentin sanamuodosta riippumatta – ollut myöskään tarpeen kutsua neuvotteluosapuoliksi.

Edellä esitetyn perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys on käynyt neuvottelut YTL 8 ja 46 §:ssä tarkoitettujen ja siten oikeiden henkilöstötahojen kanssa.

### 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. Pyyntöä ne on kuitenkin joka tapauksessa annettava kirjallisesti.

Neuvotteluesitys liitteineen annettiin 27.12.2019 T:n toimipisteen kuljettajia edustavalle luottamusvaltuutettu K:lle; samoin kuin A:lle ja B:lle, joiden henkilöstöryhmillä ei ollut YTL 8 §:ssä tarkoitettuja edustajia. Esityksessä todettiin ensiksikin, että neuvottelut oli määrä aloittaa O:n toimipisteen tiloissa 3.1.2020 kello 14. Liiteasiakirjoista kävi edelleen ilmi, että neuvotteluilla tavoiteltiin yrityksen taloustoimintojen tehostamista sekä haluttiin varautua merkittävän liikennöintisopimuksen päättymiseen ja siitä mahdollisesti seuraavaan ajojen vähenemiseen T:n toimipisteessä. Esityksen mukaan tehostamis- ja uudelleenjärjestelytoimiin ryhdyttäisiin neuvotteluvuorituksen täyttämisen jälkeen, ja niihin saattaisi kuulua enintään yhdeksän työsuhteen päättäminen.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on antamalla juuri kuvatut asiakirjat täyttänyt YTL 45 ja 47 §:ään perustuvat velvoitteensa yhtä poikkeusta lukuun ottamatta.

Vaikka neuvotteluesityksen liitteessä on todettu, että työvoiman vähentäminen toteutettaisiin ensi sijassa tilapäisten työsuhteiden uusimatta jättämisellä, eläkejärjestelyillä sekä toimipisteesiirroilla, siitä ei selviä, miten yritys aikoi valikoida ne työntekijät, jotka mahdollisesti jouduttaisiin – juuri mainituista toimenpiteistä huolimatta – irtisanomaan (YTL 47 §:n 1 momentin 3 kohta). Tämä selvitysvelvoite olisi voitu täyttää viittaamalla yrityksen noudattamien työehtosopimusten (autoliikennealojen toimihenkilöt, linja-autohenkilökunta ja taksiliikenne) työvoiman vähentämisjärjestystä koskeviin määräyksiin.

Yhteistoiminta-asiamies huomauttaa lisäksi, että neuvotteluesitystä ja YTL 47 §:ssä edellytettyjä tietoja ei ole ollut tarpeen antaa erikseen kullekin T:n toimipisteen kuljettajalle, koska heidän edustajanaan toimi työntekijöiden henkilöstöryhmän valitsema luottamusvaltuutettu K.

Asiassa kirjallisesti kuullut työntekijät ovat moittineet K:ta passiivisuudesta sekä itse kokouksissa että neuvotteluihin liittyvässä tiedottamisessa. Näiden väitettyjen laiminlyöntien tutkiminen ei kuitenkaan kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan, sillä yhteistoimintalaissa ei ole säännöksiä henkilöstöryhmän edustajan velvollisuuksista suhteessa niihin työntekijöihin, jotka ovat hänet tähän tehtävään valinneet.

### 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 oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisilla työvoimapalveluilla. Käytännössä työnantajan tulee tehdä selkoa ainakin työvoimapalveluiden sisällöstä ja niihin hakeutumisesta sekä työntekijän oikeudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä tarkoitettuun työllistymisvapaaseen.

Yritys ei ole esittänyt selvitystä TE-toimistolle annetusta, yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista koskevasta ilmoituksesta. Yhteistoiminta-asiamies on tiedustellut asiaa yrityksen kotipaikan TE-toimistolta, joka on 2.6.2021 todennut, ettei se ollut vastaanottanut tällaista ilmoitusta ainakaan 1.12.2019 ja 31.1.2020 välisenä aikana. Näiden tietojen valossa yrityksen on katsottava laiminlyöneen YTL 48 §:ään perustuvan ilmoitusvelvollisuutensa.

Yritys ei ole antanut yhteistoiminta-asiamiehen käyttöön toimintaperiaatteista laatimiaan asiakirjoja tai ylipäänsä sellaista dokumentaatiota, josta kävisi ilmi, että nämä periaatteet oli esitetty yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa. Kun kokouspöytäkirjoissakaan ei ole toimintaperiaatteiden käsittelyyn viittaavia merkintöjä, on pääteltävä, että yritys on jättänyt täyttämättä myös 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 tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Neuvottelut eivät ala vielä YTL 45 §:n mukaisen esityksen antamisesta, vaan vasta silloin, kun neuvotteluosapuolet ensimmäisen kerran kokoontuvat yhteen.

Nyt arvioitavina oleviin neuvotteluihin oli yhteistoiminta-asiamiehen mielestä koottu kaksi asiakysymystä, joilla molemmilla oli yhteys yrityksen tuloskehityksen parantamiseen mutta jotka kuitenkin olivat siinä määrin toisistaan riippumattomat, että ne olisi voitu – työnantajan valinnan mukaan – käsitellä myös erillisissä neuvotteluissa.

*Taloushallintoon* kohdistuvaa tehostamistarvetta yritys perusteli varsin kattavasti jo neuvotteluesityksessä ja sen liitteinä toimitetuissa asiakirjoissa. Työnantaja saa liikkeenjohtovaltansa nojalla päättää, missä laajuudessa ja kuinka mittavin henkilöstöresurssien yritystoimintaa harjoitetaan. Harkittavia työvoiman vähentämistoimenpiteitä ei näin ollen tarvitse ulottaa koko henkilöstöön, vaan ne voidaan rajata koskemaan vain jotakin työnantajan nimettyä yksikköä tai muuta toiminnallista osaa. Rajaamista on pidettävä asianmukaisena, jos sen perusteet ovat objektiiviset eivätkä esimerkiksi liity yksittäisen työntekijän henkilöön.

Itse neuvotteluissa jaettiin aineisto, josta kävi ilmi, että tarkasteltavina vaihtoehtoina olivat: 1) nykyisten toimintojen tehostaminen, 2) konsernin taloustoimintojen keskittäminen yhteen toimipisteeseen, 3) toimintojen ulkoistaminen osittain tai kokonaan sekä 4) jokin muu (ilmeisesti henkilöstöltä odotettu) vaihtoehto, jolla saataisiin säästöjä taloustoiminnoista. Lisäksi kokouksessa 8.1.2020 esitettiin ainakin suullisesti, minkälaiset kustannusvaikutukset eri vaihtoehtoilla 1–3 oli henkilötyövuosina.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys on edellä mainitut tiedot antamalla selvittänyt riittävästi suunnittelemiensa toimenpiteiden perusteita sekä jossakin määrin myös vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvottelemisen näyttää sitä vastoin jääneen pitkälti toteutumatta. Pöytäkirjamerkinnoista käy esimerkiksi ilmi, että henkilöstöosapuoli esitti kokouksissa useita kysymyksiä sekä pyysi tarkentavia lukuja eri vaihtoehtojen kustannusvaikutuksista. Henkilöstön taholta myös tiedusteltiin, kuinka suuret säästöt voitaisiin saavuttaa, mikäli N-konsernin taloustoiminnot keskitettäisiin I:n sijasta O:n toimipisteeseen. Pöytäkirjamerkintöjen samoin kuin kirjallisissa kuulemisissa saatujen tietojen perusteella toimitusjohtaja P ja paikallisjohtaja L eivät reagoineet millään tavoin näihin kysymyksiin.

Taloustoimintojen keskittämistä O:n toimipisteeseen olisi yhteistoiminta-asiamiehen mielestä ollut tarpeen käsitellä, mikäli A ja B olivat hoitaneet – kuten kuulemisissa on tuotu esiin – konsernin muidenkin yhtiöiden taloustoimintoihin kuuluvia tehtäviä. Tällöin yhteistoimintaneuvottelut olisi niin ikään tullut ulottaa koskemaan sekä O:n että I:n toimipisteissä työskentelevää taloushallinnon henkilöstöä. Se, mitä työtehtäviä A ja B olivat tarkalleen ottaen suorittaneet, on kuitenkin näytön arviointia edellyttävä kysymys, joka kuuluu viime kädessä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Irtisanomisten vaihtoehtona yhteistoimintaneuvotteluissa olisi joka tapauksessa tullut selvittää mahdollisuudet tarjota A:lle ja/tai B:lle muuta työtä yrityksestä tai toisista N-konserniin kuuluvista yhtiöistä. Asia on otettava käsiteltäväksi, vaikka jo etukäteen tiedettäisiin, ettei muita tehtäviä ole tarjolla.

Myös *T:n toimipisteen kuljettajien osalta* yritys on selvittänyt asianmukaisesti ne perusteet, joiden vuoksi se harkitsi työvoiman käytön vähentämistä. Neuvottelut kuitenkin käytiin loppuun ennen kuin oli tiedossa, vähenisivätkö yrityksen ajot ja niiden myötä kuljettajatarve 31.7.2020 alkaen. Yritys on asiassa antamissaan selityksissä todennut, että neuvotteluvaikeus haluttiin täyttää hyvissä ajoin, jotta päätökset mahdollisista vähentämistoimenpiteistä voitaisiin tehdä heti tarjouskilpailun ratkettua. Kuultavat ovat puolestaan olleet siinä käsityksessä, että neuvottelut käytiin ennenaikaisesti.

Siitä riippumatta, milloin tieto T:n toimipisteen ajojen jatkumisesta tai vastaavasti loppumisesta oli luvassa, neuvottelut olisi yhteistoiminta-asiamiehen mielestä tullut käydä lähempänä vielä voimassa olleen liikennöintisopimuksen päättymisajankohtaa 31.7.2020. Tällöin osapuolilla olisi ollut täsmällisempi käsitys yrityksen mahdollisuuksista tarjota kuljettajille työtä O:n toimipisteestä. Nyt neuvotteluissa kerrottiin vain yleisluonteisesti, että siirtyminen O:n toimipisteeseen olisi eräs vaihtoehto, mutta keskustelua ei käyty esimerkiksi siitä, kuinka monen kuljettajan kohdalla näin voitaisiin tosiasiaa toimia.

Kuten lausunnon kohdasta 2.3.3 selviää, yritys ei esittänyt neuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteita, eikä kokouspöytäkirjoissakaan ole toimintaperiaatteiden käsittelyyn viittaavia merkintöjä.

Edellä tässä kohdassa esitettyyn viitaten yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yritys on täyttänyt YTL 50 §:n mukaisen neuvotteluvaikeutensa vain toimenpiteiden perusteiden osalta. Toimenpiteiden vaikutusten ja vaihtoehtojen, samoin kuin toimintaperiaatteiden, käsittely on sen sijaan joko jäänyt puutteelliseksi tai laiminlyöty kokonaan.

Yhteistoimintaneuvottelut muodostuivat kolmesta kokouksesta, joista ensimmäinen järjestettiin 3.1. ja viimeinen 10.1.2020. Neuvotteluja käytiin siten kahdeksan päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Tämä on vähemmän kuin YTL 51 §:ssä säädetty 14 päivää, minkä vuoksi neuvottelujen ei voida katsoa täyttäneen yhteistoimintalain vaatimuksia myöskään kestoensa puolesta.

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 arvioitavina 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 neuvotteluvuorokauden täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Jos neuvottelut on käyty yksittäisten työntekijöiden kanssa, selvitys annetaan suoraan asianomaisille työntekijöille (ks. HE 254/2006, s. 63).

Selvityksestä tulee käydä ilmi – neuvotelluista 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 mukaisesti (YTL 52 ja 54 §).

Yhteistoiminta-asiamies ei ole saanut käyttöönsä henkilöstötiedotetta tai muuta yrityksen laatimaa selvitystä, josta kävisivät ilmi vähennettävien työntekijöiden määrät ja vähennysten toimeenpanoajankohta. Tässä tapauksessa selvitys olisi tullut antaa sekä luottamusvaltuutettu K:lle että A:lle ja B:lle. Jälkimmäisten osalta YTL 53 §:ssä edellytetyksi selvitykseksi ei ole riittänyt pelkkä irtisanomisilmoitus, vaan kummallakin on ollut oikeus saada tieto myös muuhun henkilöstöön kohdistuvista vähentämistoimenpiteistä ja niiden arvioiduista ajankohdista.

Yritys on laatinut yhteistoimintaneuvottelujen kaikista kolmesta kokouksesta pöytäkirjat, ja niissä on sekä työnantajan että henkilöstön edustajien allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan pöytäkirjat täyttävät sisällöltään YTL 54 §:ssä säädetyt vähimmäisvaatimukset.

## 2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

YTL 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä lain 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35 590 euroa (valtioneuvoston asetus 763/2019). Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavuorokauden laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoajaksi. 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 osa-aikaistamistoimenpiteen 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 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**