



DN:o 9/1/2020

## 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 syksyllä 2019 yhteistoimintaneuvottelut.

### 1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

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

#### 1.1 Yrityksen selitys

Yritys on antanut selityksen 6.4.2020. Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluiden kohderyhmänä oli kahteen konserniin kuuluvat toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja johtajat. Toimihenkilöihin sovelletaan rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Ylemmillä toimihenkilöillä ja johtajilla ei ole sovellettavaa työehtosopimusta. Kokonaisuudessaan konserneissa työskenteli 101 henkilöä elo-syyskuussa 2019 ja yrityksessä 50 henkilöä. Toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt ovat valinneet luottamusmiehen ajalle 1.1.2019 – 31.12.2020. Samalle ajanjaksolle on valittu myös työsuojeluvaltuutettu. Johtajat eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa.

Päätös yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta tehtiin yksimielisesti konsernien hallituksissa elo-syyskuussa 2019. Päätös tehtiin alkuvuoden 2019 talouslukujen perusteella sekä tilaus- ja tarjouskannan muutosten perusteella. Päätökseen vaikutti lisäksi EK:n suhdannebarometrin (heinäkuu 2019) arviot ja toimialalle tullut hintatasoa polkeva kilpailu.

Päätöksen työvoiman käytön vähentämisestä yt-neuvottelujen jälkeen tekivät konsernien toimitusjohtajat joulukuussa 2019 ja tammikuussa 2020. Työnantaja tarjosi kaikille irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille muuta työtä. 13 työntekijää otti vastaan uuden työn ja näistä 11 työsuhteen ehdot muuttuivat. Neljä työntekijää ei ottanut uutta työtä vastaan ja heille työnantaja toimitti irtisanomisilmoitukset. Yhden työntekijän kanssa työnantaja teki sopimuksen työsuhteen päättymisestä. Ketään ei osa-aikaistettu tai lomautettu toistaiseksi.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan esimiesten siirtymistä työntekijöiksi ei käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa lainkaan. Jos K-tehtaan seitsemän toimihenkilöä olisi irtisanottu, kuten yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin, tehdas olisi pysähtynyt. Näyttää siltä, että yhteistoimintaneuvotteluiden tulos on ollut tiedossa ennen neuvotteluiden aloittamista. Työ jatkuu entisenä, palkka vain tippui. K-tehtaalla ainoastaan kahden henkilön työnkuva on hieman muuttunut, koska he ovat vaihtaneet paikkaa. Molemmat tekevät vielä esimiesten työtä. Uusia niin sanottuja vastaavia ollaan nimitetty neljä. Eli tarkoituksena ei ollutkaan vähentää esimiehiä, vaan palkkaa tittelin muutoksen myötä.

## 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 18.5.2020 antaman lisäselityksen mukaan yt-neuvotteluissa käytiin läpi alustava suunnitelma tuotanto-organisaation rakenteen yhtenäistämisestä ja selkiyttämisestä kaikilla kahdeksalla elementillä valmistavalla tehtaalla. Työnantaja esitteli alustavia tuotannon tehtäväprofileja yt-neuvotteluissa. Yt-neuvottelujen päättymisen jälkeen työnantaja teki lopulliset linjaukset ja ratkaisut, joihin myös tehdaspäälliköllä oli mahdollisuus vaikuttaa. Ennen yhtenäistämistä työtehtävissä oli päällekkäisyyksiä. Työtehtävien kirkastaminen ja yhtenäistäminen kaikilla tehtailla oli tarpeellista.

K-tehtaan toimihenkilöiden vanha työtehtävä päättyi. Työnantajalla olleen muun työn tarjoamisvelvollisuuden takia työnantaja tarjosi toimihenkilöille elementtityöntekijätehtävää ja suurimmalle osalle kyseistä tehtävää vastaava-lisällä. Vastaava-lisä ei perustu rakennusteollisuuden työehtosopimukseen, vaan se on konsernien oma lisä sellaisiin tehtäviin, joihin sisältyy muiden työntekijöiden työtehtävien organisointia, ohjausta ja/tai valvontaa. Vastaava ei ole kuitenkaan esimies eikä siten juridisessa mielessä työnantajan edustaja. Mikäli K-tehtaan seitsemän työntekijää eivät olisi ottaneet vastaan uutta tehtävää, työnantaja olisi valinnut vastaava-tehtäviin muita henkilöitä. Väite siitä, että K-tehtaalla ainoastaan kahden henkilön työtehtävä on muuttunut ei pidä paikkansa, koska kaikkien tehtävät on käyty läpi ja järjestelty uudelleen.

Yt-neuvottelukutsun ja –materiaalin lähettämisen jälkeen ennen ensimmäistä virallista kokousta 19.9.2019 pidettiin puhelinalaveri, jossa käytiin läpi kutsu ja materiaali sekä keskusteltiin neuvotteluista, neuvotteluprosessista ja yleisistä asioista. Luottamushenkilöt saivat kyseillä asioista vapaamuotoisesti ja työnantajan edustajat vastasivat kysymyksiin.

## 1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan irtisanotuista vain yhden työnkuva on hieman muuttunut, toinen ei kuulunutkaan irtisanottuihin. Muiden työnkuva ei ole muuttunut eikä ole muuttumassa. Uutta tehtävänkuvausta on pyydetty kirjallisena sekä henkilöstöjohtajalta että tehdaspäälliköltä, mutta sitä ei ole saatu. Vain organisaatiokaavio, joka ei toimi työnkuvauksena. Tehdaspäällikkö on sanonut suullisesti useampaan kertaan, että työt jatkuvat entisellään. Erillisessä raudoitushallissa on vain yksi esimies, joka joutuu tekemään myös kaikki työnjohtajan työt. He eivät ole olleet aiemminkaan juridisessa vastuussa, vaan tällaiset asiat ovat kuuluneet linjapäällikölle.

Yhteistoimintaneuvottelut on käyty puhtaasti irtisanomisten perusteella. Niissä ei ole käsitelty linjaesimiesten siirtymistä työntekijöiksi. Asia on varmistettu työsuojeluvaltuutetulta. Miten työnantaja voi sanoa, että ei ole tarjota nykyistä työtä, jos työ jatkuu entisellään ja vain nimike muuttuu.

## 1.5 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 22.6.2020 antaman lisäselityksen mukaan K-tehtaan tehdaspäällikkö on ottanut kantaa viimeisimmän kerran tehtaan organisaatorakenteeseen 9.1.2020. Viimeisin versio esimiesten tehtävistä on tehdaspäälliköllä ollut käytössä 17.1.2020 ja jo ennen tätä kaikki

oleellinen tietoa kyseisistä tehtävistä. Tehdaspäällikkö on ollut tietoinen muutoksista ja osallistunut myös itse prosessiin. Muutokset tehtävänkuvuissa on laitettu täytäntöön helmikuun 2020 alusta ja loppuun saattaminen on jatkunut kevään 2020. Muutokset on toteutettu tuotantojohtajan ohjauksella. Vastaava-tehtävänkuva on ollut kohderyhmän henkilöillä läpikäytävissä ja luettavissa viimeistään 10.1.2020.

Vanhoissa työsopimuksissa on yksiselitteisesti tehtävänkuvuissa todettu, että kyseessä on esimiestehtävä. Kaikilla entisillä esimiehillä on ollut mahdollisuus ottaa vastaan elementti-työntekijän tehtävä ilman vastaava-roolia ja lisää. Kyseessä ei ole ollut mikään automaattinen ratkaisu, että esimies siirtyisi vastaavaksi. Työnantaja on allekirjoittanut ajantasaisen työsopimuksen niiden esimiesten kanssa, jotka jatkoivat yt-neuvottelujen jälkeen esimiestehtävissä. Kyseiset työsopimukset perustuivat molemminpuoliseen sopimiseen.

## 1.6 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut henkilöstön edustajien valinnasta tehdyt ilmoitukset, 18.9.2019 lähetetyn neuvotteluesityksen, toimintasuunnitelman, 19.9.2019 lähetetyn TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen, yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat ajalta 24.9.–3.12.2019, työnantajan 18.12.2019 antaman selvityksen yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella harkittavista päätöksistä, neljä 15.1.2020 päivättyä irtisanomisilmoitusta, 11 kappaletta 10.1.2020 päivättyä ilmoitusta uuden työtehtävän tarjoamisesta, 11 kappaletta 15.1.2020 päivättyä työsopimusta, K-tehtaan organisaatiokaavion, vastaavan tehtävän työnkuvan sekä listauksen 11 työntekijän vanhoista ja uusista työtehtävistä sekä muuttuneista työsuhteen ehdoista. Lisäksi listauksessa on tiedot neljästä irtisanotusta työntekijästä ja yhdestä työntekijästä, jonka kanssa on sovittu työsuhteen päättämisestä.

## 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 tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa. (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisperusteiden täyttymisen arviointi.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §).

### 2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamiensa tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla neljä työntekijää tammikuussa 2020 ja solmimalla irtisanomismenettelyn kautta 11 työntekijän kanssa uudet työsopimukset.

## 2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään yhteistoimintalain 46 §:n nojalla ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Yhteistoimintalaissa ei määritellä henkilöstöryhmiä, mutta lain esitöistä käy ilmi, että yrityksen työntekijät, toimihenkilöt ja ylempät toimihenkilöt muodostavat pääsääntöisesti kukin oman henkilöstöryhmänsä (HE 254/2006 vp, s. 43–44). Kysymykseen tulevat henkilöstöryhmien edustajat sitä vastoin luetellaan yhteistoimintalain 8 §:ssä. Säännöksen mukaan lähtökohtana on, että jos henkilöstöryhmällä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, tämä toimii ryhmän edustajana myös yhteistoimintaneuvotteluissa. Luottamusmies edustaa myös henkilöstöryhmänsä järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvat työntekijöitä, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen kokouspöytäkirjojen mukaan käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuivat henkilöstön puolelta luottamusmies JH ja työsuojeluvaltuutettu JP sekä JH:n ollessa estynyt kahden neuvottelun osalta varahenkilö AM.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet toimihenkilöitä, ylempiä toimihenkilöitä ja johtajia. Toimihenkilöihin sovelletaan rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Ylempillä toimihenkilöillä ei ole sovellettavaa työehtosopimusta. Yrityksessä on järjestetty toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valinta joulukuussa 2018 toimikaudelle 2019–2020. Valintamenettelystä ja ehdokasasettelusta on lähetetty sähköpostitse tieto toimihenkilöille ja ylempille toimihenkilöille. Valintamenettelyn tuloksena toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden yhteiseksi edustajaksi on valittu luottamusmies JH ja työsuojeluvaltuutetuksi JP sekä heille varahenkilö AM. Valinnoista on annettu ammattiliitto Pro ry:n luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettu ilmoitus. Johtajat eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa.

Ylempien toimihenkilöiden muodostaessa oman henkilöstöryhmänsä ja heidän jäädessä työehtosopimusten ulkopuolelle, ei heillä ole voinut olla henkilöstön edustajana luottamusmiesnimikkeellä toimivaa henkilöstön edustajaa. JH:llä – samoin kuin JP:llä – on ollut mahdollisuus osallistua neuvotteluihin sen sijaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettuna luottamusvaltuutettuna tai yhteistoimintalain 8 §:n 3–4 momentin mukaisena erityisenä yhteistoimintaedustajana; ja edustaa tässä asemassa yhtä tai useampaa sellaista henkilöstöryhmää, jolla ei ollut työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja tulee valita tehtävänsä asianomaisen henkilöstöryhmän järjestämissä vaalissa tai muussa valintamenettelyssä. Asiassa saadun selvityksen mukaan kaikilla ylempillä toimihenkilöillä on ollut mahdollisuus osallistua henkilöstöryhmänsä edustajan valintaan.

Työsuojeluvaltuutettu voi toimia yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettuna henkilöstöryhmän edustajana vain silloin, kun neuvoteltavana on työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskeva asia, jota ei ole käsitelty tai käsitellä erikseen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisessa järjestyksessä. Tällaisissa asioissa henkilöstöryhmää edustaa yhteistoimintalain 8 §:n 1 momentin nojalla ”myös työsuojeluvaltuutettu”. Säännöksen lainatusta sanamuodosta seuraa, ettei työsuojeluvaltuutetulla ole kelpoisuutta toimia minkään henkilöstöryhmän yksinomaisten yhteistoimintaedustajana, vaan hän osallistuu työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn luottamusmiehen tai muun yhteistoimintalain 8 §:ssä mainitun edustajan ohella (Lamponen: Yhteistoimintalaki – kommentaari, 2016, s. 67–68). Toimihenkilöihin sovellettavan rakennusaine ja betonteollisuuden työehtosopimuksen mukaan työpaikalla voidaan sopia siitä, että

luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päinvastoin. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole tietoa onko yrityksessä sovittu asiasta, eikä työehtosopimuksen tulkintakysymyksenä asia kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 8 ja 46 §:issä yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista säädettyä siltä osin, kun asia koskee toimihenkilöitä. Myös ylempien toimihenkilöiden osalta yhteistoiminta-asiamies katsoo henkilöstöedustajan valinnasta järjestetyn menettelyn vastaavan YTL 8 §:ssä säädettyä ja siten heidän olleen edustettuina käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Se, millä nimikkeellä ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustaja on voinut toimia jää näyttö- ja tulkintakysymyksenä yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluihin ovat osallistuneet henkilöstön edustajien lisäksi työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja, tuotantojohtaja, kummankin konsernin toimitusjohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan em. vastaa työnantajan edustajista yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa säädettyä.

Yrityksen ylin johto ja työntekijät, joiden tehtäviin kuuluu työnantajan edustaminen yhteistoimintaneuvotteluissa, jäävät henkilöstöryhmien ulkopuolelle, mutta he kuuluvat muutoin yhteistoimintamenettelyjen piiriin. Oikeuskirjallisuudessa on perusteltu työnantajan edustajien jäämistä henkilöstöryhmien ulkopuolelle sillä, että asetelma muistuttaisi itsekontrahointia eli neuvottelua itsensä kanssa, jos työnantajaa edustavat työntekijät olisivat neuvottelutehtäviensä ohella henkilöstöryhmien jäseniä. Kun yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee henkilöstöryhmien ulkopuolista johtoa tai työnantajan edustajia työntekijöinä, työnantajan on neuvoteltava ko. asiasta myös heidän kanssaan. (Äimälä – Kärkkäinen: Yhteistoimintalaki, 2015, s. 58)

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet myös johtajia, jotka eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa. Ainakin osa johtajista on osallistunut neuvotteluihin työnantajan edustajina, joten he eivät ole voineet samanaikaisesti neuvotella itseään koskevista henkilöstövaikutuksista. Osa johtajista ei ole puolestaan osallistunut lainkaan neuvotteluihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, mikäli yrityksessä on ollut työsuhteisia johtajia, he eivät ole olleet neuvotteluissa edustettuina. Työnantajan voidaan näin katsoa laiminlyöneen YTL 8 luvun 45-51 §:n mukaisen neuvotteluelvoitteensa heidän osaltaan.

### 2.3.2 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:

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. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 18.9.2019. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelu-aika 24.9.2019 klo 11.00 sekä -paikat. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että neuvotteluissa

on tarkoitus käsitellä työvoiman sopeutusta olemassa olevaan ja odotettavissa olevaan tilauskantaan uudelleenorganisoidulla tuotannon tehtäviä ja purkamalla päällekkäisyyksiä. Neuvotteluesityksen mukaan työn arvioidaan vähentyvän muutoin kuin tilapäisesti ja irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määräksi arvioidaan enintään 25 henkilötyövuotta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on antanut neuvotteluesityksen sekä ajallisesti että sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 §:n mukaisesti.

Neuvotteluesityksestä ilmenee määrällisen vähennystarpeen lisäksi, että irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset tullaan toteuttamaan aikavälillä 1.12.2019–30.3.2020. Esityksestä käy edelleen ilmi, että vähennyksen kohteeksi joutuvat määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen työvoiman vähentämisestä annetun säännöksen mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on sisältänyt yhteistoimintalain 47 §:n 1 momentin 2 ja 4 kohdissa tarkoitetut tiedot. Toimihenkilöiden osalta neuvotteluesitys vastaa myös yhteistoimintalain 47 §:n 3 kohdassa säädettyä. Sen sijaan ylempillä toimihenkilöillä ja johtajilla ei ole ollut sovellettavaa työehtosopimusta eikä näin heidän osaltaan neuvotteluesityksen voida katsoa sisältävän selvitystä periaatteista, jonka mukaan vähentämisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on näin tältä osin rikkonut yhteistoimintalain 47 §:n 3 kohdassa säädettyä.

Neuvotteluesityksestä käy pääpiirteissään ilmi toimenpiteiden perusteita. Neuvotteluesityksessä kerrotaan lyhyesti markkinoiden volyymin ennustetusta laskemisesta, EK:n suhdannebarometrin näkymistä, konsernien tilauskannan lyhentymisestä ja tarjouskannan pienentymisestä kevään ja kesän 2019 aikana. Neuvotteluesitykseen on liitetty työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma, mutta ei lainkaan taloudellista tilannetta kuvaavia lukuja. Yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa yritys on esittänyt numeerisen yhteenvedon tilauskannan tilanteesta.

Yrityksen antaman lisäselityksen mukaan ennen ensimmäistä yhteistoimintaneuvottelua yrityksessä pidettiin puhelinpalaveri 19.9.2019, jossa käytiin asiaa läpi. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole tarkkaa tietoa, mistä palaverissa on keskusteltu ja onko siinä yhteydessä mahdollisesti annettu tarkentavia taloudellisia tietoja perusteista. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että vähennystarve on kohdistunut vähintään kymmeneen työntekijään, jolloin työnantajan on annettava käytettävissään olevat tiedot kirjallisesti sekä se, että työntekijöillä on käytettävissään kaikki työnantajalla jo olemassa olevat tiedot neuvottelujen perusteista, ja heillä on siten mahdollisuus valmistautua neuvotteluihin, ei yrityksen tiedossa olevien tietojen antamista vasta ensimmäisessä neuvottelussa voida pitää yhteistoimintalain mukaisena. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen olisi tullut toimittaa olemassa olevat tilaus- ja tarjouskantaa kuvaavat laskelmat henkilöstön edustajille neuvotteluesityksen yhteydessä. Yrityksen voidaan näin katsoa rikkoneen YTL 47 §:n 1 momentin 1-kohdassa tarkoitettua velvollisuuttaan tältä osin.

### 2.3.3 Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintasuunnitelma (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 esitys työllistämistä tukevaksi toimintasuunnitelmaksi (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistämistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä sekä työhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Yritys on 19.9.2019 lähettänyt neuvotteluesityksen ja toimintasuunnitelman sähköpostiviestin liitteenä TE-toimistolle. Neuvottelut ovat alkaneet 24.9.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Yritys on toimittanut toimintasuunnitelman TE-toimiston lisäksi neuvotteluesityksen yhteydessä yhteistoimintaneuvotteluun osallistuville. Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjan mukaan käsitelty työllistämistä tukeva toimintasuunnitelma, jota on myöhemmissä neuvotteluissa täydennetty. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi yhteistoimintalaissa edellytetyt asiat. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on toiminut sekä ajallisesti että sisällöllisesti yhteistoimintalain 49 §:ssä edellytetyin tavoin.

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

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

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

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

Yhteistoimintaneuvottelut tulee YTL 44 § §:n 1 momentin ja 50 §:n mukaan käydä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 60) on mainittu tästä seuraavasti: "Näin ollen työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään."

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen: Yhteistoimintalaki, 2015, s. 236) mukaan "aiottujen toimenpiteiden perusteilla tarkoitetaan niitä syitä, jotka ovat antaneet työnantajalle aiheen harkita neuvotteluissa käsiteltäviä toimenpiteitä. Kysymys on seikoista, joiden vuoksi työnantaja suunnittelee työvoiman vähentämiseen johtavia toimenpiteitä. Työnantajan on toisin sanoen selvitettävä, minkä vuoksi hän pitää jotakin liiketoiminnallista ratkaisua tarpeellisena tai mistä syistä työ on muuten vähentymässä siinä määrin, että työvoiman vähentämiseen aiotaan ryhtyä. Selvityksessä tuodaan esille työn vähentymisen syitä sekä neuvotteluihin johdaneita ja niiden taustalla olevia seikkoja."

Yrityksen selityksen mukaan päätös yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta tehtiin konsernien hallituksissa elo-syyskuussa 2019. Päätös tehtiin talouslukujen perusteella sekä tilaus- ja tarjouskannan muutosten perusteella. Päätökseen vaikutti lisäksi EK:n suhdannebarometrin arviot ja toimialalle tullut hintatasoa polkeva kilpailu. Yt-neuvotteluissa käytiin läpi alustava suunnitelma tuotanto-organisaation rakenteen yhtenäistämistä ja selkiyttämistä kaikilla kahdeksalla elementillä valmistavalla tehtaalla. Työnantaja esitteli alustavia tuotannon tehtäväprofileja yt-neuvotteluissa. Ennen yhtenäistämistä työtehtävissä oli päällekkäisyyksiä.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan esimiesten siirtymistä työntekijöiksi ei käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa lainkaan. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin puhtaasti irtisanomisten perusteella ja neuvotteluiden tulos oli tiedossa ennen neuvotteluiden aloittamista. Työ jatkuu entisenä, palkka vain muuttui. Työnkuva ei ole muuttunut eikä ole muuttumassa.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty toimitettujen pöytäkirjojen perusteella perusteita ja vaikutuksia seuraavasti. Ensimmäisessä neuvottelussa 24.9.2019 on tuotu esiin markkinoiden volyymin ennustettu laskeminen, EK:n suhdannebarometrin näkymä, tilauskannan lyhentymisen ja tarjouskannan pienentyminen. Neuvottelussa on esitelty lisäksi numeerinen yhteenveto tilauskannan tilanteesta. Neuvotteluissa on todettu, että tuotannon tehtävien uudelleenorganisointi ja päällekkäisyyksien purkaminen on toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi välttämätöntä. Töiden järjestelyjen osalta on mainittu, että yhteisten toimintojen integrointia on parannettava, tehtävien ja tehtävänkuvien vastuita ja velvollisuuksia on selkiytettävä.

Seuraavassa neuvottelussa 1.10.2019 on jatkettu päivitetyn tilauskantareportin läpikäyntiä sekä todettu, että etelän tehtailla tuotantomäärät ovat puolittuneet. Lisäksi on käsitelty markkinahintoja, tuotannon kilpailua ja tehtävänkuvauslomakkeita. Edelleen 8.10.2019 neuvottelussa on käsitelty uusinta tilauskantareporttia sekä käyty läpi välitilinpäätöslukuja. Välitilinpäätöksen mukaan liikevaihto on kasvanut 1,9 prosenttia vuodesta 2018, mutta liikevoitto on laskenut 37 prosenttia. Käyttökateen puolestaan on todettu jäävän 7,9 prosenttiin, mikä on konsernin historian heikoin tulos ja alle vähimmäiskäyttökateavoitteen. Myös myynnin, projektinhoidon ja suunnitteluohjauksen kuvaukset on käyty läpi. 15.10.2019 neuvotteluissa on jatkettu tilauskannan, tarjouskannan ja tarjouspyyntöjen määrän käsittelyä.

22.10.2019 neuvottelussa on paitsi keskusteltu uusimmista tilauskannan luvuista ja rakennusteollisuuden suhdanne-ennusteesta myös käyty läpi uudestaan ensimmäisessä neuvottelussa esitettyjä perusteita neuvottelujen muututtua myös töiden järjestelyjen osalta 8 luvun neuvotteluiksi. Neuvotteluissa on pohdittu lisäksi tilanteen vaikeutta, kun määrät ja hinnat ovat tippuneet rinta rinnan ja kaikilla tehtailla tuloksentelekyky on alentunut huomattavasti. Työnantajan lähtökohtana on työntekeminen sillä linjalla, jolla se on kokonaiskustannuksiltaan kannattavinta. 29.10.2019 neuvottelussa on käsitelty uusin tilauskantareportti ja todettu, että mitään merkittävää lisäystä tilauskantaan ei ole tiedossa. Samalla on käyty läpi tuotannon tehtäväprofiilit esimerkkikaavion avulla. Kyseiset tehtäväprofiilit on pöytäkirjan mukaan tarkoitus muodostaa esimerkkikaavion mukaisesti kaikilla tehtailla.

Seuraavassa neuvottelussa 5.11.2019 on jälleen käyty läpi uusin tilauskantareportti. Henkilöstön edustaja on lisäksi kertonut haluavansa lisätietoja tehdaskohtaisista vähennyksistä henkilötyövuosissa, mitkä työt ovat vähentymässä, mihin mennessä, kuinka paljon työtehtävissä on päällekkäisyyksiä, minkä verran henkilöitä on palkattu, mihin tehtäviin sekä selvitystä ylitöiden määrästä ja liukumakertymistä. 12.11.2019 neuvottelussa on tarkasteltu tilauskantareportin lisäksi henkilöstöedustajan edellisessä neuvottelussa esittämiä kysymyksiä uusista ja lähteneistä työntekijöistä sekä ylitöistä. Pöytäkirjan mukaan työnantajan arvion mukaan irtisanomisten arvio tuotannon toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta on 9-12 hengen välillä. Seuraavassa 26.11.2019 pidetyssä neuvottelussa on käyty edelleen läpi henkilöstön edustajan aiemmin esittämiä kysymyksiä tarkastelemalla liukumasaldoja. Neuvottelussa on lisäksi käsitelty laskelmia kustannussäästöistä ja todettu, että kustannukset ovat noin 60 000 euroa per henkilö ja tavoite on 10-15 henkilötyövuoden suuruinen säästö kiinteistä henkilöstökustannuksista. Neuvottelussa on edelleen tarkasteltu luonnosta vastaavan tehtävästä, jonka on todettu liittyvän tuotannon esimiestehtävien uudelleen organisointiin. Pöytäkirjan kirjausten mukaan tehtävän on tarkoitus korvata vuodenvaihteessa nykyisten kymppien/nokkamiesten tehtävät. Lopuksi neuvottelussa on käyty vielä läpi arviot tuotannon henkilöstön vähennyksistä tehtäittain. V-tehtaan arvioitu vähennystarve on arvioitu 3-4 henkilöksi, N-tehtaassa yksi henkilö, T-tehtaalla 1-2 henkilöä, P-tehtaalla yksi ja K-tehtaalla 6-7 henkilöä. Muilla tehtailla ei ole todettu olevan vähennystarvetta. Pöytäkirjan mukaan tarpeettomat päällekkäisyydet on tarkoitus karsia (päällikkö – esimies – vastaava (nokkamies / kymppi)). Lomautusten osalta neuvotteluissa on todettu, että ne ovat mahdollisia ensi vuoden puolella sekä käyty toiminnoittain läpi lomautusten mahdollisuus.

Viimeisessä 3.12.2019 pidetyssä neuvottelussa on perusteiden osalta todettu, että tilauskannassa ei ole tapahtunut suurta muutosta, käyty läpi tarjouskantaa ja käsitelty uusimpia talouslukuja. Arvion mukaan vuoden 2019 liikevaihto tulee olemaan 120 miljoonaa ja vuodelle 2020 sen ennustetaan olevan 105 miljoonaa. Käyttökate-eurot putoavat arviolta yli yhden kolmasosa vuodesta 2018 vuoteen 2019 ja materiaalihinnoissa on nousupainetta ensi vuodelle. Pöytäkirjan mukaan osapuolet ovat todenneet yhdessä, että neuvotteluiden tulos on voimassa toukokuun 2020 loppuun asti. Mikäli tilanne kehittyy heikompaan suuntaan, uudet yt-neuvottelut on aloitettava.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty työnantajan suunnitteleminen toimien perusteita ja vaikutuksia. Henkilöstön edustajille on annettu neuvotteluissa tieto yrityksen taloudellisesta tilanteesta, tilauskannan kehittymisestä ja kustannussäästöjen suuruudesta. Myös tieto töiden uudelleen järjestelystä ja päällekkäisyyksien poistamisesta on annettu. Vaikutusten osalta uudet tehtävänkuvat on käsitelty, vastaava tehtävää on avattu alustavan suunnittelun pohjalta ja vähennysten kohteeksi joutuvien alustavaa määrää on käyty läpi tehtäittäin sillä tarkkuudella kuin kesken neuvottelujen on ollut mahdollista. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä perusteiden ja vaikutusten käsittelyn osalta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan saadun aineiston perusteella ei ole syntynyt kuvaa, että päätökset neuvotteluiden tuloksista olisivat olleet jo ennalta tiedossa. Tätä näkemystä tukee erityisesti se, että neuvottelut on aloitettu sekä 6 että 8 luvun neuvotteluina ja vasta kesken neuvotteluiden töiden järjestelyjen käsittely on muuttunut 8 luvun neuvotteluiksi. Sen kysymyksen ratkaiseminen onko yrityksellä ollut irtisanomisperuste kuulemisessa esitetyn väitteen osalta töiden pysymisestä ennallaan, ja yrityksen kyettyä tarjoamaan kaikille irtisanomisuhan alla olleille työntekijöille uutta työsopimusta, ei työsopimuslain kysymyksenä kuulu yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan vaan asian ratkaiseminen kuuluu yleiselle tuomioistuimelle.

Ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa on käsitelty pöytäkirjan mukaan aiemmin lähetettyä toimintasuunnitelmaa. Samassa yhteydessä on käsitelty myös irtisanotun työntekijän työllistämistä edistävä valmennus tai koulutus, työnantajan velvollisuus tarjota irtisanotulle työntekijälle työterveyshuollon palvelut sekä työntekijän takaisinottamista koskeva sääntely. Seuraavassa neuvottelussa on jatkettu päivitetyn toimintasuunnitelman käsittelyä. Myöhempien neuvotteluiden pöytäkirjoissa on todettu, että toimintasuunnitelmaan ei ole tullut muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta vastaa toimintasuunnitelman osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä.

Vaihtoehtoja työvoiman käytön vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi on käsitelty 1.10.2019 neuvottelussa pohtimalla onko toimihenkilöiden tehtävien läpikäymisen jälkeen joitain tehtäviä mahdollista yhdistää, jolloin kahden henkilön sijaan vähentämistarve olisi yksi. Mahdollisten lomautusten osalta on keskusteltu henkilöstön halukkuudesta pitää vuosilomaa jo ennen varsinaista kesälomakautta ja sitä kautta mahdollisesti estää lomautus. Seuraavan kerran asioista on keskusteltu 22.10.2019 neuvottelussa, kun on pohdittu konserninyhtiön monimutkaisuuden takia riittääkö kaikille tekemistä. Osapuolet ovat luvanneet miettiä vaihtoehtoja. 26.11.2019 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa henkilöstön edustaja on todennut, että säästöjä on mahdollista saada esimerkiksi työtapoja tehostamalla ja työmenekkiä parantamalla. Työnantaja on puolestaan vähennystarpeiden käsittelyn yhteydessä todennut, että työnantajalla on muun työn tarjoamisvelvollisuus. Tarpeettomat päällekkäisyydet on tarkoitus karsia ja tehokkuutta pitäisi hakea esimerkiksi yhdistämällä tuotantosuunnittelun hoito usealta tehtaalta. Irtisanomisia ei pidä tavoitella. Henkilöstön edustaja on pöytäkirjan mukaan todennut, että esimiehet ovat ammattitaitoista porukkaa. Tuotantotyön tarjoaminen on irtisanomista parempi vaihtoehto, jotta ammattitaito ei karkaa muualle. Siirto esimiestyöstä tuotantoon on yksi mahdollinen tapa. Viimeisessä neuvottelussa työnantaja on pöytäkirjan mukaan todennut, että irtisanomisten osalta työnantajalla on velvollisuus tarjota tuotannosta töitä suurimmalle osalle.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty riittävän kattavasti ja riittävässä määrin vaihtoehtoja. Kun otetaan lisäksi huomioon, että yritys on kyennyt tarjoamaan kaikille irtisanomisuhan alla olleille työntekijöille muuta työtä sekä pyrkinyt lomautusten minimointiin vuosilomia vapaaehtoisesti siirtämällä, voidaan yrityksen katsoa täyttäneen myös vaihtoehtojen ja seurausten lieventämisen osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädetyn.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §). Yrityksessä on pidetty yhteensä kymmenen yhteistoimintaneuvottelua. Neuvottelut on aloitettu 24.9.2019 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 3.12.2019. Neuvottelut on aloitettu sekä 8 luvun että 6 luvun neuvotteluina, mutta 15.10.2019 pidetyssä neuvottelussa on päätetty siirtyä myös töiden järjestelyiden osalta 8 luvun mukaisiin neuvotteluihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluaika täyttää myös töiden järjestelyjen osalta laissa säädetyn vähimmäisajan.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjassa 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.

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

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

Saatujen selvitysten mukaan yritys on pitänyt toimihenkilöille, ylemmille toimihenkilöille ja johtajille tiedotustilaisuuden 18.12.2019. Tiedotustilaisuus on koskenut työnantajan yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavia päätöksiä. Työnantajan antamasta selvityksestä käy ilmi irtisanottavien työntekijöiden määrä paikkakunnittain, päättyvät tehtävät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestot sekä suunniteltu aikataulu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antama selvitys vastaa YTL 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten erivät 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 neuvotteluista asioista, osallistujien näkemyksiä ja eräviä kannanottoja. Pöytäkirjoissa on kaikkien neuvotteluihin osallistuneiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä.

## 2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–

51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetuille 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**