



DN:o 56/04.00/2023

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä marraskuussa 2023 käydyissä muutosneuvotteluissa.

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 19.1.2024. Selityksen mukaan yrityksessä oli yhteensä 49 työntekijää muutosneuvotteluja aloitettaessa. Toimitusjohtaja teki päätöksen neuvottelujen aloittamisesta sen jälkeen, kun asia oli käyty läpi konsernin johtoryhmässä. Neuvottelujen perusteena olivat tuotannolliset ja taloudelliset syyt, koska yrityksen kannattavuus oli kärsinyt viimeisten vuosien aikana. Yritys oli menettänyt suurimman toimittajansa vuonna 2023 ja oli menettämässä ison toimittajan vuonna 2024. Lisäksi yrityksessä katsottiin, että ulkoistamalla ja muuttamalla markkinoinnin intensiteettiä voitaisiin saavuttaa merkittäviä säästöjä.

Yrityksen henkilöstöryhmät ovat: ylemmät toimihenkilöt, toimihenkilöt ja työntekijät. Muutosneuvottelut koskivat ylempiä toimihenkilöitä ja toimihenkilöitä nimetyissä yksiköissä. Yrityksessä sovelletaan muoviteollisuuden työehtosopimusta.

Ensimmäinen neuvottelukokous käytiin koko neuvotteluiden piirissä olevan henkilöstön kanssa. Kokouksessa jokainen yksikkö valitsi edustajansa muutosneuvotteluihin. Neuvottelut käytiin pääsääntöisesti tämän neuvottelukunnan kanssa, mutta kaikille lähetettiin myös kutsu neuvottelupalavereihin ja jokainen oli tervetullut mukaan kuuntelemaan neuvotteluita.

Neuvottelujen tuloksena markkinointi päätettiin ulkoistaa ja sanoa irti kolme kokoaikaista ja yksi osa-aikainen henkilö. Yhden henkilön tehtävää muutettiin siten, että se pitää sisällään jatkossa johdon assistentin tehtävien lisäksi myös markkinoinnin koordinoimista ja yhden yksikön myyntikoordinaattorin roolin.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että alun perin syyksi muutosneuvottelujen aloittamiselle ilmoitettiin töiden väheneminen. Myöhemmin se muuntui taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Henkilö, jonka työtehtäviä muutettiin neuvotteluiden seurauksena, ei ollut muutosneuvotteluissa lainkaan mukana. Toimintaperiaatteet työllistymisen edistämiseksi annettiin vasta, kun neuvottelut olivat päättyneet. Missään kohtaa neuvotteluja ei tuotu esiin niitä toimenpiteitä, joita yritys oli tehnyt talouden kuntoon saattamiseksi ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluissa ei myöskään käsitelty mahdollisia lomautuksia tai uudelleen kouluttamisia. Työnantajalla ei ollut neuvotteluissa esittää minkäänlaista faktaa yrityksen tilanteesta tai säästöistä. Lukuja ja vaikutuksia ei tuotu esiin. Työnantaja ei pystynyt antamaan riittävän kattavia laskelmia ajoissa, vaikka niitä pyydettiin. Psykologinen turvattomuus ja epätasa-arvoinen kohtelu paistoivat neuvotteluissa läpi. Irtisanomisista päätettiin jollain muilla faktoilla kuin talouden tunnusluvuilla.

Kuulemisessa on kerrottu lisäksi, että irtisanottu osa-aikainen työntekijä teki alussa töitä kaksi päivää viikossa ja loppuajana työtä tehtiin jo lähes jatkuvasti viitenä päivänä viikossa. Määräaikaisella työsopimuksella ollut henkilö on uudella määräaikaisella työsopimuksella jatkamassa töitä edelleen. Työnantaja kysyi kyllä irtisanotuilta kiinnostuksesta tehtävää kohtaan ja toimi siinä oikein. Syy, miksi irtisanotuilta kysyttiin kiinnostuksesta, paljastui kuitenkin olevan se seikka, että kyseinen määräaikainen henkilö on sairastellut viime aikoina runsaasti.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 26.3.2024. Lisäselityksen mukaan neuvotteluesityksessä työnantaja toi ilmi, että syynä neuvotteluille olivat taloudelliset ongelmat, jotka johtuivat osittain muuttuneista olosuhteista ja tiettyjen töiden vähenemisestä. Toimintaperiaatteita ei valittavasti toimitettu heti. Muutosneuvottelukokouksessa 27.11. todettiin, että näin on käynyt ja toimintaperiaatteet toimitettiin heti sen jälkeen. Lisäselityksessä on myönnetty, että henkilö, jonka työtehtäviä muutettiin ei ollut mukana neuvotteluissa. Tarkoituksena ei ollut alun perin tehdä muutoksia hänen tehtävään. Vasta neuvottelujen aikana ilmeni uusia mahdollisuuksia ja tällöin päädyttiin ratkaisuun, jossa muutettiin osittain kyseisen henkilön työnkuvaa, jotta säästötoimet pystyttiin toteuttamaan järkevämmin. Yritys on viimeisen kahden vuoden aikana jatkuvasti toteuttanut säästöprojekteja ja tiedottanut näistä, koska tilanne on näin vaatinut. Loppuvuonna 2023 tilanne huononi. Lomautukset todettiin riittämättömiksi ja irtisanomiset toimivammiksi ratkaisuksi, koska kyseessä oli toimittajan menetys ja työn vähentyminen pysyvästi sekä toimintojen ulkoistaminen. Lisäselityksen mukaan työnantaja on raportoinut lukuja niin neuvotteluiden aikana kuin ennen ja jälkeen neuvotteluiden. Irtisanomiset ovat perustuneet työn vähentymiseen tietyissä yksiköissä ja taloustilanteen huononemiseen.

Lisäselityksessä on lisäksi todettu, että irtisanottu osa-aikainen työntekijä teki vaihtelevasti työllistävää projektiluonteista työtä. Projekti oli loppumassa neuvotteluhetkellä eikä sitä ole jatkettu. Työnantaja on kysynyt irtisanottujen kiinnostusta määräaikaiseen tehtävään ja saanut kieltävät vastaukset. Työnantaja ei ole tietoinen, että määräaikaisella työntekijällä olisi ollut erityisen paljon sairauspoissaoloja.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut henkilökuntakirjeen 14.7.2023, johtoryhmän muistion 13.9.2023, 30.10.2023 päivätyn neuvotteluesityksen liitteineen, TE-toimistolle 6.11.2023 tehdyn ilmoituksen, 6.11.–27.11.2023 välillä pidettyjen neuvottelukokousten pöytäkirjat, 6.11.2023 lähetetyn sähköpostin muutosneuvotteluhahmotelmaksi, 8.11.2023 lähetetyn sähköpostin säästöistä, 29.11.2023 annetun työnantajan selvityksen, organisaatiokaaviot, neljä irtisanomisilmoitusta sekä vuoropuhelukokouksen pöytäkirjan 8.1.2024, jossa on käyty läpi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Edellä mainittua lakia koskevan hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnosta eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa. (HE 177/2009, s. 15–16).

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

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

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

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

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvotteluvelvollisuutensa, ennen kuin se on irtisanonut neljä työntekijää marraskuussa 2023 ja muuttanut yhden työntekijän työtehtäviä.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Muutosneuvotteluiden osapuolet ja henkilöstön edustaminen (YTL 5 ja 18 §)

Yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentin mukaan henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Saman pykälän 4 momentin mukaan, jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Yhteistoimintalain 3 luvun muutosneuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, neuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 18.1 §).

Yrityksen antaman selityksen mukaan muutosneuvottelut koskivat ylempiä toimihenkilöitä ja toimihenkilöitä nimetyissä yksiköissä. Ensimmäinen neuvottelukokous käytiin koko neuvotteluiden piirissä olevan henkilöstön kanssa. Kokouksessa jokainen yksikkö valitsi edustajansa muutosneuvotteluihin. Neuvottelut käytiin pääsääntöisesti tämän neuvottelukunnan kanssa, mutta kaikille lähetettiin myös kutsu neuvottelupalaveriin ja jokainen oli tervetullut mukaan kuuntelemaan neuvotteluita.

Toimitettujen pöytäkirjojen mukaan ensimmäiseen neuvottelukokoukseen on yrityksen antaman selityksen mukaisesti osallistunut kaikki työntekijät henkilökohtaisesti. Pöytäkirjassa on kirjaus neuvottelukunnan nimeämisestä ja työntekijöiden edustajiksi valituista neuvottelukunnan jäsenistä. Seuraavilla neuvottelukerroilla kaikki valitut neuvottelukunnan jäsenet ovat

osallistuneet neuvottelutilaisuuksiin. Työnantajan edustajina neuvottelutilaisuuksiin ovat osallistuneet yrityksen toimitusjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, kun henkilöstöllä ei ole ollut varsinaista henkilöstön edustajaa valittuna, on neuvottelut tullut käydä kaikkien neuvottelujen piirissä olevien työntekijöiden kanssa. Työntekijöillä on ollut halutessaan myös oikeus valita keskuudestaan neuvottelukohtainen edustaja tai valtuuttaa toinen henkilö toimimaan puolesta neuvotteluissa. Kun työntekijät ovat ensimmäisessä neuvottelukokouksessa näin toimineet ja valitut edustajat ovat lopuissa neuvottelutilaisuuksissa olleet kaikki läsnä vastaa yrityksen menettely neuvotteluosapuolten ja henkilöstön edustamisen osalta yhteistoimintalaissa säädettyä irtisanomisten osalta.

Kuulemisessa ja yrityksen lisäselityksessä on myöhemmin käynyt ilmi, että henkilö, jonka työtehtäviä muutettiin neuvotteluiden seurauksena, ei ollut muutosneuvotteluissa lainkaan mukana. Yrityksen mukaan tarkoituksena ei ollut alun perin tehdä muutoksia hänen tehtävään. Vasta neuvottelujen aikana ilmeni uusia mahdollisuuksia ja tällöin päädyttiin ratkaisuun, jossa muutettiin osittain kyseisen henkilön työnkuvaa, jotta säästötoimet pystyttiin toteuttamaan järkevämmiin.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tarkempaa tietoa, ovatko kyseiset muutokset olleet mahdollista toteuttaa tekemättä muutoksia henkilön työ sopimukseen vai ovatko ne edellyttäneet työ sopimuksen olennaisen ehdon muuttamista. Selvää kuitenkin on, että muutokset työtehtävissä ovat olleet niin olennaisia, että niistä olisi vähintään tullut neuvotella yhteistoimintalain 16.2 §:n mukaisissa muutosneuvotteluissa.

Kun yrityksessä ei ole ollut varsinaista henkilöstön edustajaa valittuna, olisi henkilön, jonka työtehtäviä muutettiin tullut olla joko henkilökohtaisesti tai valitsemansa neuvottelukohtaisen edustajan tai valtuutuksen nojalla neuvotteluissa edustettuna. Vaikka yrityksellä ei ole ollut alun perin suunnitelmassa tehdä kyseisiä muutoksia, olisi tarpeen tultua ilmi asiasta tullut neuvotella myös kyseisen työntekijän kanssa, jotta muutosneuvottelut voitaisiin katsoa käydyin myös hänen osaltaan. Kun näin ei ole toimittu, voidaan yrityksen katsoa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan rikkoneen tältä osin muutosneuvottelujen osapuolista ja edustamisesta säädettyä.

2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 19 §)

Työnantajan tulee YTL 19 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan ennen muutosneuvotteluiden aloittamista harkitessaan työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi:

1. suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
2. alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
4. arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.3 §).

Neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.4 §).

Yritys on antanut 30.10.2023 neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut alkavat 6.11.2023 klo 9 nimetyssä yrityksen neuvottelutilassa. Neuvotteluesityksen mukaan

yrittäjien taloudellinen tilanne on heikentynyt. Liikevoitto on pudonnut noin 10 %:sta 2 %:iin ja tilanne näyttää huonontuneen entisestään. Neuvotteluesityksessä on tuotu esiin tarkemmin ne syyt, jotka ovat vaikuttaneet taloustilanteeseen. Lisäksi esitykseen on liitetty yrityksen viimeisin virallinen tulosraportti. Neuvotteluesityksessä on kerrottu mihin kaikkiin yksiköihin ja toimintoihin muutosneuvottelut kohdistuvat. Kohdentumisen osalta on tarkennettu, että neuvottelut koskevat kyseisiä yksiköitä kokonaisuudessaan. Neuvottelujen tarkoituksena on saavuttaa kustannussäästöjä, minkä on ilmoitettu tarkoittavan korkeintaan neljän henkilön irtisanomista ja/tai lomauttamista. Toimenpiteiden on kerrottu kohdistuvan niihin henkilöihin, joiden työmäärän katsotaan vähentyneen tai järjestelyjen jälkeen vähentyvän ilman, että sitä voidaan muuten korvata. Mahdollisissa irtisanomistilanteissa on ilmoitettu pyrittävän mahdollisimman nopeisiin toimenpiteisiin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annettu neuvotteluesitys täyttää YTL 19 §:n 1 momentissa säädetyn. Neuvotteluesityksissä on tuotu esiin myös YTL 19 §:n 2 momentissa säädetty tiedot.

Yritys on toimittanut työvoimaviranomaisille ilmoituksen alkavista muutosneuvotteluista 6.11.2023. Ilmoitukseen on liitetty annettu neuvotteluesitys. Neuvottelujen alettua samana päivänä kuin ilmoitus on tehty, vastaa yrityksen menettely YTL 19 §:n 4 momentissa säädettyä.

2.3.3 Muutosneuvotteluiden sisältö (YTL 20 §)

Muutosneuvottelut on käytävä YTL 20 §:n mukaan yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti ja pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen. Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi, jos neuvottelut koskevat irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista on käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Myös YTL 22 §:n mukaisia henkilöstön edustajan tai työntekijöiden tekemiä kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja on käytävä läpi.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 159/2021 vp, s. 97–98) on todettu toimenpiteiden perusteiden osalta: ”Työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. --- Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsitteilyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta.” Vaikutusten osalta lain esitöissä todetaan seuraavaa: ”Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin.” --- Vaihtoehtoista kerrotaan puolestaan seuraavaa: ”Yleensä työnantajan johtelimitä on ennen neuvotteluiden aloittamista käsitelty kysymyksiä siitä, mihin toimenpiteisiin jokin asiantila antaa aihetta. Jos tuossa vaiheessa on ollut esillä muitakin vartenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtoisten ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. --- Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteiden toteutustapojen välillä.” Edelleen ”muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan.”

Kuulemisissa on tuotu esiin, että alun perin syyksi muutosneuvottelujen aloittamiselle ilmoitettiin töiden väheneminen. Myöhemmin se muuntui taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Missään kohtaa neuvotteluita ei tuotu esiin niitä toimenpiteitä, joita yritys oli tehnyt talouden kuntoon saattamiseksi ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluissa ei myös-

kään käsitelty mahdollisia lomautuksia tai uudelleen kouluttamisia. Työnantajalla ei ollut neuvotteluissa esittää minkäänlaista faktaa yrityksen tilanteesta tai säästöistä. Lukuja ja vaikutuksia ei tuotu esiin. Työnantaja ei pystynyt antamaan riittävän kattavia laskelmia ajoissa, vaikka niitä pyydettiin.

Yrityksen selitysten mukaan neuvottelujen perusteena olivat tuotannolliset ja taloudelliset syyt, koska yrityksen kannattavuus oli kärsinyt. Yritys oli menettänyt suurimman toimittajansa vuonna 2023 ja oli menettämässä ison toimittajan vuonna 2024. Yrityksessä katsottiin lisäksi, että ulkoistamalla ja muuttamalla markkinoinnin intensiteettiä merkittäviä säästöjä voitaisiin saavuttaa. Neuvotteluesityksessä työnantaja toi ilmi, että syynä neuvotteluille olivat taloudelliset ongelmat, jotka johtuivat osittain muuttuneista olosuhteista ja tiettyjen töiden vähenemisestä. Yritys on viimeisen kahden vuoden aikana jatkuvasti toteuttanut säästöprojekteja ja tiedottanut näistä, koska tilanne on näin vaatinut. Loppuvuonna 2023 tilanne huononi. Lomautukset todettiin riittämättömiksi ja irtisanomiset toimivammiksi ratkaisuksi, koska kyseessä oli toimittajan menetys ja työn vähentyminen pysyvästi sekä toimintojen ulkoistaminen. Lisäselityksen mukaan työnantaja on raportoinut lukuja niin neuvotteluiden aikana kuin ennen ja jälkeen neuvotteluiden.

Muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan perusteiden osalta kerrottu yrityksen taloudellisen tilanteen heikentymisestä ja esitetty tueksi talouslukuja. Lukujen osalta on käyty läpi myynnin, myyntikatteen ja tuloksen kehitystä. Myös yrityksen viimeisin tilinpäätös on ollut esillä. Lisäksi tarvittavien kustannussäästöjen osalta on kerrottu sekä niiden suuruus että niiden tarkempi arvioitu jakautuminen eri toimintojen välillä. Myös syitä eri toimintojen myynnin kehitykseen ja töiden vähenemiseen on eritelty tarkemmin. Vaikutusten osalta neuvotteluissa on käyty läpi kustannussäästötarpeen merkitystä työntekijöiden vähennystarpeeseen. Vähennystarpeen suuruudeksi on ilmoitettu 3-4 työntekijää. Lisäksi on erikseen kerrottu, mitä toimintoja vähennykset eivät koske. Neuvotteluissa on myös käyty keskustelua markkinoinnin mahdollisesta ulkoistamisesta ja sen seurauksista sekä muiden toimintojen osalta töiden keskittämisestä. Työnantaja on lisäksi ensimmäisen neuvottelukerran jälkeen lähettänyt hyvinkin konkreettisia tietoja suunnitelluista markkinoinnin säästötoimenpiteistä, laskelmista ja ulkoistuksen vaikutuksista. Työntekijät ovat viimeisellä neuvottelukerralla tuoneet esiin, että heidän mielestään vähennystarve on liian suuri eikä liiketoiminnan kannalta järkevä. Työntekijöiden mukaan työnantaja ei ole toimittanut tarpeeksi kattavia laskelmia ajoissa, vaikka niitä on pyydetty.

Muutosneuvotteluissa on vaihtoehtojen ja vähentämistarpeen rajoittamisen osalta käyty keskustelua siitä, olisiko yrityksessä vapaaehtoisia lähtijöitä. Myös muista yrityksessä tarjolla olevista töistä on keskusteltu. Lomautusten osalta on todettu, että ne eivät ole ensisijainen vaihtoehto, koska työn vähentymisen katsotaan olevan pysyvää. Säästökohteiden osalta työnantaja on todennut, että esihenkilöiden kanssa on käyty keskustelua mahdollisista säästökohteista, mutta mitään merkittäviä kohteita ei ole löytynyt, koska yrityksessä on jo aiemmin keväällä etsitty mahdollisia säästöjä. Myös kannattamattomien tuotteiden ja asiakkaiden karsimista on kerrottu jatkuvasti käytävän läpi. Työntekijät ovat lisäksi ehdottaneet useita eri keinoja toiminnan tehostamiseksi ja organisaation uudelleenjärjestelemiseksi. Markkinoinnin osalta on ehdotettu henkilöstön kouluttamista, jotta henkilöstö voisi hoitaa itse enemmän tehtäviä. Varsinaisia YTL 22 §:n mukaisia kirjallisia henkilöstön edustajan tekemiä ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja ei ole yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetun aineiston perusteella kuitenkaan esitetty. Suunnitelluista toimenpiteistä aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämisen alle kuuluvien asioiden käsittelystä ei neuvottelupöytäkirjoissa ole kirjauksia. Viimeisellä neuvottelukerralla on todettu, että toimintaperiaatteet toimitetaan työntekijöille mahdollisimman pian.

Muutosneuvottelut on käyty tuotannollista ja taloudellisista syistä. Neuvottelujen perusteiden osalta esiin on tuotu yrityksen taloudellinen tila, kehitys ja tavoiteltu säästötavoite. Myös menetetyt ja jatkossa menetettävän asiakkuuden merkityksestä on keskusteltu. Lukuja on tuotu esiin paitsi jo neuvotteluesitystä annettaessa, ensimmäisellä neuvottelukerralla ja hyvin pian ensimmäisen neuvottelutilaisuuden jälkeen. Yhteistoimintalain näkökulmasta olennaista on, että työntekijöille annetaan riittävästi tietoa taustalla olevista perusteista. Se mikä milloinkin

on liiketaloudellisesti järkevää ja taloudellisesti riittävää jää työnantajan ratkaistavaksi. Neuvotteluissa on käyty määrälliset vaikutukset läpi ja myös se, mihin toimintoihin suunnitellut toimet vaikuttavat. Myös säästötavoitteita on käsitelty toiminnoittain eriteltynä. Suunnitelmana ei varsinaisesti ole ollut toiminnan uudelleen organisointi eikä siten tulevan organisatorakenteen käsitteleminen ole ollut välttämätöntä. Työntekijät ovat aktiivisesti tuoneet esiin erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Säästöjä on pyritty etsimään ja kannattavuutta parantamaan. Myös lomautuksista on keskusteltu, vaikka niitä ei ole pidettykään mahdollisina. Lisäksi vapaaehtoisesti yrityksestä lähtevillä on ollut mahdollisuus ilmoittautua ja myös muista vapaana olevista työtehtävistä on keskusteltu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa perusteiden, vaikutusten, vaihtoehtojen ja henkilöpiiriin rajoittamisen käsittelyn osalta YTL 20 §:ssä säädettyä. Sen sijaan kielteisten seurausten lieventämisen osalta yrityksen voidaan katsoa rikkoneen yhteistoimintalaissa säädettyä.

2.3.4 Toimintaperiaatteet (YTL 21 §)

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen (YTL 21.4 §).

Yritys on antamassaan lisäselityksessä myöntänyt, että toimintaperiaatteita ei ole toimitettu neuvottelujen alussa vaan asiaan on havahduttu vasta viimeisellä neuvottelukerralla työntekijöiden huomauttaessa asiasta. 27.11.2023 pöytäkirjan mukaan toimintaperiaatteet on luvattu toimittaa mahdollisimman pian. Neuvottelut ovat päättyneet samana päivänä. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu työntekijöille jälkikäteen mahdollisesti annettuja toimintaperiaatteita.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 21.4 §:ssä säädettyä velvoitetta.

2.3.5 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen (YTL 23 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa. Neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. (YTL 23 §).

Muutosneuvottelut on aloitettu 6.11.2023 ja neuvottelut ovat päättyneet 27.11.2023. Käydyt muutosneuvottelut ovat koskeneet enintään neljän työntekijän irtisanomista ja/tai lomauttamista. Neuvottelut ovat kestäneet yli 14 päivää ja ne täyttävät näin niille asetetun ajallisen velvoitteen.

Neuvotteluja tulee käydä paitsi ajallisesti riittävästi myös sisällöllisesti YTL 3 luvun menettelytapasäännöksiä mukaisesti. Muutosneuvotteluissa on ollut edellisissä kappaleissa lausutun mukaisesti toimintaperiaatteisiin ja muutosturvaan sekä yhden työntekijän osalta edustukseen liittyviä puutteita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja olisi ollut syytä vielä jatkaa, jotta yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet olisi saatu kokonaisuudessaan täytetyksi.

2.3.6 Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys (YTL 24 ja 25 §)

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia muutosneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirjat, jollei toisin sovita. (YTL 24 §).

Kaikista neuvottelutapaamisista on laadittu pöytäkirjat. Pöytäkirjoista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat ja läsnäolijat. Myös käsitellyt asiat, eriaävät kannanotot ja neuvottelujen tulokset on kirjattu. Toimitetuista pöytäkirjoista löytyy pöytäkirjantarkastajiksi valittujen henkilöiden al-lekirjoitukset.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelujen kirjaamisessa on menetelty YTL 24 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Työnantajan on YTL 25 §:n 1 momentin mukaan esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, irtisanot-tavien, lomautettavien, osa-aikaistettavien tai työsopimuksen olennaisten ehtojen yksipuoli-sen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä henkilöstöryhmittäin tai toimin-noittain, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toi-meen päätöksensä.

Yritys on tehnyt toimitetun muistion mukaan muutosneuvotteluiden päätökset heti viimeisen neuvottelukokouksen jälkeen. Irtisanomisilmoitukset on annettu seuraavana päivänä 28.11.2023. Tehdyistä päätöksistä on informoitu muita työntekijöitä päivää myöhemmin 29.11.2023. Annetusta selvityksestä käy ilmi tehtyjen irtisanomisien määrä ja niiden jakautu-minen yksiköittäin.

Selvityksen tarkoituksena on lieventää työntekijöiden epävarmuutta tulevan päätöksen sisäl-löstä. Selvitys voi olla ennakkotieto tulevasta myöhemmin tehtävistä päätöksistä tai, jos pää-tökset on jo tehty se voi koskea päätöksistä tiedottamista. Yhteistoiminta-asiamiehen näke-myksen mukaan annettu selvitys vastaa sisällöllisesti YTL 25 §:ssä säädettyä.

2.4 Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikais-tanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olen-naisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työn-tekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnas-tettavat seikat. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomi-oon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

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 kestä-essä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen rau-keaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymi-sestä.

2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kan-nan 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