



DN:o 59/04.00/2023

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 käynnistetyissä 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 31.1.2024. Selityksen mukaan yrityksessä on ollut neuvotteluiden ajankohtana 184 työntekijää. Yrityksessä ei ole vakiintuneita henkilöstöryhmiä. Yritys toimii uudella toimialalla ja sen koko henkilöstö on toimistotyöntekijöitä. Työntekijöihin on sovellettu Kaupan alan työehtosopimusta. Henkilöstöllä ei ole ollut edustajaa valittuna.

Muutosneuvottelut on käyty kaikkien neuvotteluiden piirissä olleiden henkilöiden kanssa. Muutosneuvottelujen päätyttyä liiketoimintapäätökset on tehty vaiheittain neuvottelujen päättymisen jälkeen siten, että viimeinen päätös on tehty 12.1.2024. Päätösten sisältö on ollut sellaisen organisaatiomuutoksen toteuttaminen, jossa tiettyjen osastojen yhdistyessä ja työtehtävien sisältöjen muuttuessa työt pystytään hoitamaan vähemmillä resursseilla. Työntekijöiden kanssa saavutettujen vapaaehtoisten sopimusjärjestelyiden johdosta lopulta irtisanottiin kaksi työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Näiden lisäksi neljän työntekijän työsuhteen olennaisia ehtoja muutettiin sisältäen muutoksen työnkuvaan ja nimikkeeseen.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että 1.11.2023 neuvottelutilaisuuteen osallistui noin kymmenen työntekijää. Neuvottelut kestivät 10–15 minuuttia. Neuvotteluun osallistuneella ja sittemmin irtisanotulla työntekijällä ei ole mitään asiakirjoja neuvotteluista, eikä muusta neuvottelutilaisuudesta ole tietoa. Irtisanotulla ei myöskään ole tietoa, että häntä olisi muussa neuvottelutilaisuudessa edustanut joku henkilö. Hänen mukaansa neuvotteluita ei ole sovittu päättyneeksi 1.11.2023.

Kuulemisen mukaan yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle pöytäkirjan. Pöytäkirjasta ilmenee, että yritys tavoittelee yhden miljoonan euron säästöjä ja sen takia yritys harkitsee neljän työntekijän irtisanomista. Perusteiden ja vaikutusten käsittely jää pöytäkirjan perusteella epäselväksi. Toimenpiteiden perusteita ei ole käsitelty riittävästi. Neljän työntekijän irtisanominen ei tuo yritykselle yhden miljoonan euron säästöä. Neuvotteluissa ei ole käsitelty organisaatiokaaviota tai sitä, minne ja kenelle irtisanottujen työntekijöiden työt siirtyvät. Pöytäkirjasta ilmenee, että työntekijät ovat tehneet ehdotuksia. Se, miten ehdotuksia on käsitelty jää epäselväksi, koska niitä ei ole käsitelty. Neuvotteluissa ei ole käsitelty vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi tai työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa ei myöskään ole käsitelty neuvotteluesityksen liitettyä toimintasuunnitelmasta. Yrityksessä on ollut avoimia työpaikkoja, joita olisi voitu käydä läpi muutosneuvotteluissa. Pöytäkirjan mukaan työntekijät voivat lähettää kysymyksiä ja neuvotteluita käydään kuusi viikkoa. Irtisanotulle työntekijälle tuli yllätyksenä, että mitään neuvotteluita ei järjestetty ensimmäisen kokouksen jälkeen. Irtisanotulla ei ollut mitään edellytyksiä neuvotella vaihtoehtoisista ratkaisuista.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 3.4.2024. Lisäselityksen mukaan kaikki neuvottelujen kohteena olleet henkilöt osallistuivat neuvotteluun henkilökohtaisesti. Tapaamisesta on laadittu pöytäkirja, joka on toimitettu osallistujille. Muutosneuvottelut ovat alkaneet 1.11.2023, eivät päättyneet 1.11.2023.

Lisäselityksen mukaan yhden miljoonan euron kustannussäästö on ollut alustava koko yritystä koskenut tavoite neuvotteluiden alkaessa. Yritys on muutosneuvottelujen jälkeen uudistanut organisaatiotaan ja leikannut muita kulujaan säästääkseen operatiivisissa kuluissa. Harkittujen toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja on yrityksen näkemyksen mukaan käsitelty muutosneuvotteluissa yhteistoimintalain 20 §:n edellyttämällä tavalla. Kuten pöytäkirjassa todetaan, työntekijät ovat tehneet ainakin kahdenlaisia ehdotuksia ja ehdotusten mahdollisista vaikutuksista on keskusteltu neuvotteluissa yhteisesti. Pöytäkirjan sisältövaatimuksen osalta yritys viittaa yhteistoimintalain 24 §:ään. Yrityksen näkemyksen mukaan pöytäkirjat ovat sisältäneet lain edellyttämät tiedot. Neuvotteluihin osallistuneet ovat hyväksyneet pöytäkirjan sisällön ja työnantaja on pannut täytäntöön pöytäkirjasta ilmenevät työntekijöiden tekemät ehdotukset.

Yritys on lisäksi neuvotteluiden alussa tuonut ilmi, että se harkitsee irtisanomispakettien tarjoamista sellaisille työntekijöille, jotka yritys muutoin saattaisi päätyä neuvotteluiden päätyttyä irtisanomaan. Työnantaja on neuvotteluiden päätyttyä tarjonnut irtisanomispakettia kaikille sellaisille työntekijöille, joihin yrityksen päätös irtisanoa muuten kohdistuisi. Lisäksi työntekijöille on neuvotteluiden alkaessa kerrottu työntekijöiden käytössä olevista palveluista kuten; keskusteluavusta, työterveyspalvelutarjoajan tuottamista lyhytpsykoterapia- ja psykologipalveluista, mahdollisuudesta hakea yrityksen ja konsernin avoimia työpaikkoja, konsernin rekrytointiosaston tarjoamista valmennuksista sekä konsernin työntekijäavustusohjelmasta.

Lisäselityksen mukaan toimintasuunnitelman sisältämät asiat on yhteistoimintalain 21 §:n edellyttämällä tavalla käsitelty osana muutosneuvotteluita. Avoimista työpaikoista on kerrottu aktiivisesti työntekijöille eri kanavissa muutosneuvotteluiden aikana. Avoimista työpaikoista osa täytettiin niitä hakeneilla sellaisilla työntekijöillä, jotka olivat muutosneuvotteluiden piirissä. Neuvotteluita on käyty yhteistoimintalaisissa edellytetyn ajan. Neuvotteluiden aikana muodollisia tapaamisia on järjestetty sen mukaan, miten jompikumpi neuvotteluiden osapuoli on katsonut tarpeelliseksi. Yritys on lisäksi tuonut selkeästi esiin mahdollisuuden järjestää uusia muodollisia tapaamisia. Yritys ei ole kuitenkaan katsonut tarkoituksenmukaiseksi yksipuolisesti järjestää enempää muodollisia tapaamisia, joita työntekijät eivät ole katsoneet tarpeellisiksi. Kuten pöytäkirjasta käy ilmi, työntekijät ovat jopa itse tiedustelleet mahdollisuutta lyhentää neuvotteluaikaa. Yritys on varsinaisten muodollisten neuvottelutapaamisten ulkopuolellakin aktiivisesti tiedottanut työntekijöitä tehdyistä ehdotuksista ja ehdotetuista vaihtoehtoisista ratkaisuista. Lisäksi yhden osaston vetäjä on tarjonnut työntekijöille mahdollisuuden kahdenvälisiin keskusteluihin erikseen varattuina aikoina.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut viidelle eri osastolle 25.10.2023 annetut erilliset neuvotteluesitykset, TE-toimistolle 1.11.2023 tehdyn ilmoituksen, viisi 1.11.2023 pidettyä neuvottelukokouksen pöytäkirjaa sekä yhden pöytäkirjan 21.11.2023 pidetystä neuvottelukokouksesta, 14.12.2023 päivätyn työnantajan selvityksen, organisaatiokaaviot, kaksi irtisanomisilmoitusta sekä työyhteisön kehittämissuunnitelman alle kuuluvia asiakirjoja.

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 käytävissä 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 neuvotteluvollisuusensa, ennen kuin se on irtisanonut kaksi työntekijää joulukuussa 2023 ja muuttanut neljän työntekijän työsuhteen olennaisia ehtoja.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 18 §) ja neuvottelujen osittaminen

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 henkilöstöllä ei ole ollut edustajaa valittuna. Neuvottelut on käyty suoraan kaikkien neuvotteluiden piirissä olleiden osastojen henkilöstön kanssa. Yrityksen mukaan yrityksessä ei ole vakiintuneita henkilöstöryhmiä.

Toimitettujen pöytäkirjojen mukaan kukin neuvotteluihin osallistunut työntekijä on itse edustanut itseään muutosneuvottelukokouksissa. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, ketkä kaikki ovat neuvottelujen piiriin kuuluneet, eikä siten tietoa ovatko kaikki työntekijät olleet

neuvotteluissa läsnä. Yrityksen henkilöstöjohtaja on osallistunut kaikkiin neuvottelutilaisuuksiin työnantajan edustajana. Lisäksi työnantajaa on edustanut riippuen osastosta; toimitusjohtaja, markkinointijohtaja tai kaupallinen johtaja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, kun henkilöstöllä ei ole ollut henkilöstön edustajaa valittuna, on neuvottelut tulleet käydä kaikkien neuvottelujen piirissä olevien työntekijöiden kanssa. Mikäli kaikki neuvottelujen piiriin kuuluneet työntekijät ovat olleet neuvottelukokouksissa läsnä, vastaa yrityksen menettely lähtökohtaisesti neuvotteluosapuolten osalta YTL 18 §:n 1 momentissa säädettyä.

Yhteistoimintalaki lähtee kuitenkin siitä, että neuvottelut käydään henkilöstön edustuksen puuttuessa työntekijöiden kanssa yhdessä. Lain esitöissä (HE 159/2021, s. 102) on neuvottelujen ajallisen täyttymisen yhteydessä todettu, että ”neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskaan pienempää työntekijämäärää --- kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys”.

Korkein oikeus on antamassaan ennakkopäätöksessä KKO 2020:58 todennut nykyistä yhteistoimintalakia edeltävän lain osalta, että *yhteistoimintalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, että samasta perusteesta johtuvat tai samanaikaisesti suunnitteilla olevat eri toimenpiteet tulisi käsitellä samoissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Käytännössä eri toimenpiteiden käsittely yhdessä voi olla tarkoituksenmukaista esimerkiksi silloin, kun näiden toimenpiteiden vaikutukset kohdistuvat samoihin henkilöstöryhmiin. Toisaalta myös samaan henkilöstöryhmään vaikutuksensa ulottavia toimenpiteitä voi olla tarkoituksenmukaista käsitellä erillisissä neuvotteluissa esimerkiksi silloin, kun toimenpiteet koskevat yrityksen toimintaorganisaation eri yksiköitä. Keskeistä on, että kutakin toimenpidettä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käydään niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita toimenpiteet koskevat. Silloin, kun kaksissa eri neuvotteluissa käsiteltävät toimenpiteet vaikuttavat toisiinsa, työnantajan on huolehdittava siitä, että henkilöstöryhmien edustajat saavat molemmissa neuvotteluissa käsiteltävistä toimenpiteistä tarpeelliset tiedot. Jos yksissä neuvotteluissa käsitellään ratkaisuvaihtoehtoja, jotka vaikuttavat työnantajan päätöksentekoon myös toisissa neuvotteluissa käsiteltävän toimenpiteen osalta, on näitä vaihtoehtoja käsiteltävä myös toisissa neuvotteluissa.* Korkeimman oikeuden käsiteltävänä olleessa tapauksessa sama pääluottamusmies oli osallistunut kumpiinkin neuvotteluihin ja hänellä on näin katsottu olleen tieto eri neuvotteluissa käsitellyistä vaihtoehdoista sekä mahdollisuus ottaa niihin kantaa.

Edeltävän yhteistoimintalain osalta oikeuskirjallisuudessa on myös avattu neuvottelujen ajallista ja asiallista yhteyttä (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 251). Olennaista on se, kuinka kiinteä yhteys toimipisteillä ja vähennysten syillä on toisiinsa. Mitä itsenäisempiä toimipisteet ovat ja mitä enemmän vähentämisen syyt poikkeavat toisistaan eri toimipisteissä, sitä selvemmin neuvottelut voidaan käydä erikseen.

Käydyt muutosneuvottelut on aloitettu kaikilla osastoilla samana päivänä. Suunnitelluilla toimilla on haettu kustannussäästöjä. Tavoiteltu noin yhden miljoonan euron kustannussäästö on ilmoitettu kokonaissäästönä ja se on kirjattu jokaisen osaston neuvottelupöytäkirjaan yhtenevästi. Henkilöstöllä ei ole ollut yhteistä henkilöstön edustajaa, eikä yksittäisillä työntekijöillä ole ollut näin mahdollisuutta saada tietoa muita osastoja koskevien neuvottelujen sisällystä tai vaikuttaa omaa osastoa enemmän vaihtoehtoisten ratkaisujen tai säästöjen saavuttamiseen. Neuvottelujen pohjautuessa samaan säästötavoitteeseen, on yhdellä osastolla tehdyillä ehdotuksilla ja ratkaisuilla eittänyt ollut vaikutusta myös muiden osastojen tilanteeseen.

Vaikka yhteistoimintalaki ei suoraan aseta estettä muutosneuvottelujen käymiselle erillisinä toiminnoittain ja näkemys on myös oikeuskäytännössä tietyin edellytyksin hyväksytty, ei samanaikaisesti ja samalla perusteella käynnistetyissä erillisissä neuvotteluissa, joissa henkilöstöllä ei ole yhteistä henkilöstön edustajaa toteudu yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työntekijöiden keskinäinen, sekä työnantajan ja työntekijöiden välinen vuorovaikutuksellinen yhteistoimintamenettely lain tarkoittamalla tavalla. Neuvottelujen osittaminen ei ole pelkästään neuvotteluaikojen määrittämiseen liittyvä seikka vaan osittaminen rajaa kussakin erillisessä neuvottelussa käsiteltäviä asioita ja koko yritystä koskevia yhteisiä asioita

tavalla, jonka voidaan katsoa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vaarantavan neuvottelujen sisällöllisen velvoitteiden täyttymisen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut olisi tullut vähintäänkin aloittaa yhteisesti ja aloituskokouksen jälkeen tarvittaessa jatkaa neuvotteluja osastokohtaisesti, jos tämä olisi katsottu tarkoituksenmukaiseksi. Tällöinkin yrityksen olisi ollut syytä kiinnittää erityistä huomiota tiedon kulkuun eri neuvottelukokousten välillä.

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 määristä 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 viisi erillistä neuvotteluesitystä 25.10.2023 tiedoksi neuvottelujen kohteena olleille työntekijöille osastoittain jaoteltuna. Neuvotteluesitysten mukaan kaikki neuvottelut alkavat 1.11.2023. Ensimmäisen osaston neuvottelut on ilmoitettu alkaviksi klo 9.30, seuraavan klo 10.30, kolmannen klo 11.30, neljännen klo 13.15 ja viimeisimmän klo 15. Esityksissä on ilmoitettu nimetty neuvottelupaikka tai vaihtoehtoisesti neuvotteluihin osallistuminen etäyhteyksin. Neuvotteluesitysten mukaan neuvottelujen perusteena ovat tavoitellut kustannussäästöt. Lisäksi kahden osaston osalta kustannussäästöjen lisäksi perusteena ovat vaikuttaneet tiettyjen roolien keskittäminen ja/tai ulkoistaminen Suomen ulkopuolelle. Neuvotteluesityksissä on kerrottu jokaisen osaston osalta alustava arvio irtisanottavien työntekijöiden määrästä sekä mahdollisista tehtäväkuvien muutoksista. Samalla on kerrottu, mitä rooleja toimien on arvioitu koskevan. Neuvotteluesityksistä käy edelleen ilmi, että mahdollisten toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät, joiden työ vähenee ja joille ei voida tarjota muuta työtä. Kohdentumisessa vaikuttavat esitysten mukaan mm. työntekijöiden ammattitaito, soveltuvuus sekä työnantajan liiketoiminnalliset tarpeet. Neuvottelujen on ilmoitettu kestävän kuusi viikkoa ja päätökset on määrä tehdä mahdollisimman pian neuvottelujen päättymisen jälkeen.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annetut neuvotteluesitykset täyttävät YTL 19 §:n 1 momentissa säädetyn.

Neuvotteluesityksissä on tuotu esiin myös YTL 19 §:n 2 momentin 2-4 kohdissa säädetty tiedot. Perusteiden osalta neuvotteluesityksistä käy ilmi, että suunniteltujen toimien taustalla vaikuttavat kustannussäästöt. Esityksissä ei ole kuitenkaan enemmälti kerrottu, miksi säästöjä tarvitaan ja minkä suuruisia säästöjä toimilla tavoitellaan. Neuvottelujen pohjautuessa taloudellisiin seikkoihin, olisi työnantajan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan jo neuvotteluesityksissä tai niiden liitteissä tullut tarkentaa taustalla vaikuttavia perusteita. Lisää tietoja ja tavoitellun kustannussäästön suuruus on annettu vasta aloituskokouksissa. Jotta neuvotteluihin osallistuvilla työntekijöillä olisi ollut mahdollisuus valmistautua tuleviin neuvotteluihin etukäteen, olisi tiedossa olleet perusteet ollut syytä tuoda esiin riittävässä määrin jo

neuvotteluesitystä annettaessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen voidaan katsoa laiminlyöneen YTL 19.2 §:n 1 kohdassa säädettyä. Menettely ei myöskään ajallisesti vastaa tältä osin YTL 19.3 §:ssä säädettyä.

Yritys on toimittanut työvoimaviranomaisille ilmoituksen alkavista muutosneuvotteluista 1.11.2023. Ilmoitukseen on liitetty annetut neuvotteluesitykset. 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 aiheutta. Jos tuossa vaiheessa on ollut esillä muitakin vartenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtojen ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. --- Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteiden toteutustapojen välillä.” Edelleen ”muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten 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 neuvottelut kestivät 10-15 minuuttia. Perusteiden ja vaikutusten käsittely jää pöytäkirjan perusteella epäselväksi. Toimenpiteiden perusteita ei ole käsitelty riittävästi. Neljän työntekijän irtisanominen ei tuo yritykselle yhden miljoonan euron säästöä. Neuvotteluissa ei ole käsitelty organisaatiokaaviota tai sitä, minne ja kenelle irtisanottujen työntekijöiden työt siirtyvät. Neuvotteluissa ei ole myöskään käsitelty vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi tai työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Yrityksessä on ollut avoimia työpaikkoja, joita olisi voitu käydä läpi muutosneuvotteluissa. Irtisanotulle työntekijälle tuli yllätyksenä, että mitään neuvotteluita ei järjestetty ensimmäisen kokouksen jälkeen. Irtisanotulla ei ollut mitään edellytyksiä neuvotella vaihtoehtoisista ratkaisuista.

Yrityksen lisäselityksen mukaan yhden miljoonan euron kustannussäästö on ollut alustava koko yritystä koskenut tavoite neuvotteluiden alkaessa. Yritys on muutosneuvottelujen jälkeen uudistanut organisaatiotaan ja leikannut muita kulujaan säästääkseen operatiivisissa kuluissa. Työnantaja on neuvotteluiden päätyttyä tarjonnut irtisanomispakettia kaikille sellaisille työntekijöille, joihin yrityksen päätös irtisanoa muuten kohdistuisi. Lisäksi työntekijöille

on neuvotteluiden alkaessa kerrottu työntekijöiden käytössä olevista palveluista kuten; keskusteluavusta, työterveyspalvelutarjoajan tuottamista lyhytpsykoterapia- ja psykologipalveluista, mahdollisuudesta hakea yrityksen ja konsernin avoimia työpaikkoja, konsernin rekrytointiosaston tarjoamista valmennuksista sekä konsernin työntekijäavustusohjelmasta. Avoimista työpaikoista on kerrottu aktiivisesti työntekijöille eri kanavissa muutosneuvotteluiden aikana. Yritys on varsinaisten muodollisten neuvottelutapaamisten ulkopuolellakin aktiivisesti tiedottanut työntekijöitä tehdyistä ehdotuksista ja ehdotetuista vaihtoehtoisista ratkaisuista.

Muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan perusteiden osalta kerrottu tavoiteltujen kustannussäästöjen suuruus henkilöstökuluista. Sen tarkempia syitä neuvotteluille ei pöytäkirjoista käy ilmi. Vaikutusten osalta neuvotteluissa on käyty läpi jokaisen osaston osalta irtisanottavien ja/tai työtehtävien muutoksien kohteeksi joutuvien työntekijöiden mahdollinen määrä. Yhden osaston osalta neuvottelutilaisuudessa on lisäksi tarkennettu vaikutuksia avaamalla tulevaa organisaatorakennetta. Yhdessä toisessa neuvottelutilaisuudessa on puolestaan ilmoitettu mistä kaikista osa-alueista synergiaetuja suunnitellaan tarkasteltavan.

Muutosneuvotteluissa on vaihtoehtojen ja vähentämistarpeen rajoittamisen osalta käyty keskustelua, miten toimittaisiin avoimien positioiden täyttämisen kanssa mahdollisen irtisanomishan alla olevien työntekijöiden kanssa. Kahden osaston osalta on lisäksi keskusteltu työntekijöiden esiin tuomista säästöihin kohdistuvista ehdotuksista toimenpiteiden vaikutusten minimoimiseksi. Yhdessä neuvottelussa työntekijät ovat nostaneet esiin myös yhteistyön lisäämisen yli osastojen, minkä on koettu voivan vaikuttaa positiivisesti yrityksen tulokseen. Lisäksi työnantaja on neuvotteluissa kannustanut työntekijöitä lähettämään kirjallisia kysymyksiä. 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 kuuluvista asioista ei neuvottelupöytäkirjoissa ole kirjauksia.

Muutosneuvottelut on käyty tuotannollista ja taloudellisista syistä. Neuvottelujen perusteiden osalta esiin on tuotu tavoiteltu säästötavoite. Sitä, mikä yrityksen taloudellinen tilanne on ollut, miksi säästöjä on ollut tarpeen tehdä ja mihin säästöjen suuruus on perustunut, ei neuvotteluissa ole käsitelty. Neuvotteluissa on käyty määrälliset vaikutukset läpi osastoittain. Osassa neuvotteluja vaikutuksia on käsitelty myös yksityiskohtaisemmin. Kun kuitenkin yrityksen selityksen mukaan yrityksen organisaatiota on muutettu neuvottelujen seurauksena, olisi suunniteltua organisaatorakennetta ollut syytä käydä läpi myös muiden osastojen osalta. Lisäksi kun neuvotteluilla on tavoiteltu myös työsuhteiden olennaisten ehtojen muutoksia, olisi myös muutosten sisällöstä tullut käydä keskustelua. Vaihtoehtoisten ratkaisujen ja irtisanottavien työntekijöiden määrän rajoittamisen osalta neuvottelut ovat olleet hyvin suppeat. Ainoastaan kahden osaston osalta työntekijöiden tekemistä ehdotuksista on keskusteltu. Vaikka työntekijäpuolelta vaaditaan aktiivisuutta, ei työnantaja voi heittäytyä passiiviseksi neuvottelujen ollessa työnantajan vastuulla. Jos vaihtoehtoisia ratkaisuja ei ole, on myös se tuotava perustelu neuvotteluissa esiin ja samalla kerrottava, mitä muita mahdollisia vaihtoehtoja/ratkaisuja tilanteeseen on ennen neuvottelujen aloittamista mahdollisesti pohdittu tai haettu. Saadun selvityksen mukaan yrityksessä on ollut avoimia tehtäviä ja myös irtisanomispaketteja on tarjottu neuvotteluiden päätyttyä. Vähintäänkin kyseisistä asioista olisi ollut hyvä käydä keskustelua jo neuvottelujen kuluessa. Muutosneuvottelut on tarkoitettu vastavuoroisiksi tapahtumiksi, joissa kaikki neuvottelujen osapuolet, voivat yhdessä tuoda omat näkemyksensä esiin ja vaihtaa tietoja. Se, että keskustelua käytäisiin epävirallisesti varsinaisten neuvottelukokousten ulkopuolella yksittäisten työntekijöiden kanssa, ei ole yhteistoimintalain tarkoituksen ja hengen mukaista. Oman haasteensa vaihtoehtoisten säästökohteiden miettimiselle on tuonut jo aiemmin kappaleessa 2.3.1 käsitelty neuvottelujen osittaminen ja sitä kautta kokonaiskuvan puuttuminen ja keskustelun käymisen rajoittuminen. Keskustelun käymistä on rajoittanut myös se, että neuvottelukertoja on yhtä osastoa lukuun ottamatta järjestetty vain yksi. Mahdollisten lisäneuvottelutilaisuuksien järjestäminen on jätetty työntekijöiden vastuulle. Pöytäkirjoihin tehdyt kirjaukset ovat hyvin suppeita ja niiden perusteella neuvottelujen sisällöllisen puolen täyttymisen arvioiminen on vaikeaa. Kun kuitenkin otetaan huomioon neuvottelukertojen vähyys, neuvottelukokousten lyhyet kestot ja suunniteltujen toimien laajuus (yhteensä 27 työntekijän vähennystarve), ja se että tavoiteltu säästötavoite on kerrottu vasta ensimmäisellä ja viimeiseksi jääneellä neuvottelukerralla, on

yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan selvää, etteivät neuvottelut ole voineet sisällöllisesti täyttää kokonaisuudessaan YTL 20 §:ssä säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan saadun selvityksen perusteella yrityksen menettelyssä on ollut puutteita niin perusteiden, vaikutusten, vaihtoehtojen kuin henkilöpiirin rajoittamisen käsittelyn osalta, eikä menettely tältä osin täytä YTL 20 §:ssä säädettyä. Yrityksen lisäselityksen mukaan neuvotteluissa olisi käsitelty kielteisten seurausten lieventämisen alle kuuluvia asioita. Näistä ei ole kuitenkaan mitään kirjauksia pöytäkirjoissa. Viime kädessä se, onko neuvotteluissa menetelty yhteistoimintalain mukaisesti jää näyttökysymyksenä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

2.3.4 Toimintasuunnitelma (YTL 21 §)

Työnantajan tulee muutosneuvotteluiden alussa harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista antaa esitys toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi: 1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu; 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat; 3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. (YTL 21 § 1 ja 2 mom)

Yritys on laatinut toimintasuunnitelman, joka on liitetty jokaiseen viidestä neuvotteluesityksestä. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat sekä YTL 21.2 §:ssä säädetty periaatteet, joiden mukaan työnhakua ja koulutusta tuetaan. Aikataulun osalta on kerrottu, että neuvotteluja käydään kuuden viikon ajan ja neuvotteluajankohdat sovitaan ensimmäisissä kokouksissa.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan toimintasuunnitelmaa ei ole käsitelty neuvotteluissa. Yrityksen lisäselityksen mukaan toimintasuunnitelman sisältämät asiat on yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla käsitelty osana muutosneuvotteluita. Toimitetuissa pöytäkirjoissa ei ole mainintaa toimintasuunnitelman käsittelystä neuvottelukokouksissa eikä myöskään sen alle kuuluvista asioista.

Toimintasuunnitelman yhtenä tarkoituksena on ohjata neuvotteluprosessin kulkua. Siitä tulisi selkeästi käydä ilmi, miten neuvottelut etenevät. Suunnitelmaan tulisi kirjata alustavat kokousajat sekä mahdollisuuksien mukaan se, mitä asioita missäkin kokouksessa on tarkoitus käydä läpi. Toimintasuunnitelmaa voidaan päivittää tarpeen mukaan neuvottelujen kuluessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan laadittu toimintasuunnitelma vastaa aikatauluja lukuun ottamatta sisällöllisesti yhteistoimintalaissa säädettyä. Aikataulun osalta neuvottelujen kokonaiskesto on kerrottu, mutta mahdolliset myöhemmät neuvotteluajankohdat on jätetty avoimiksi ja myöhemmin sovittaviksi. Jos puolestaan neuvotteluja on ollut tarkoitus käydä ainoastaan yhtenä päivänä, olisi myös tästä ollut syytä ilmoittaa toimintasuunnitelmassa. Neuvottelujen tuleva kulku on jäänyt lausunnon kohteena olevassa tapauksessa hyvin avoimeksi. Yhteistoimintalain 21.1 § edellyttää lisäksi toimintasuunnitelman käsittelemistä osana muutosneuvotteluita. Toimitetun kirjallisen aineiston perusteella viitteitä siitä, että näin olisi menetelty, ei ole löydettävissä.

2.3.5 Neuvotteluelvoitteen täytyminen (YTL 23 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa. (YTL 23 §).

Muutosneuvottelut on aloitettu 1.11.2023 ja neuvottelujen on ilmoitettu päättyvän kuuden viikon neuvotteluajan jälkeen 15.12.2023. Yhden osaston osalta neuvotteluja on pidetty aloituskokouksen lisäksi 21.11.2023. Muiden neljän osaston osalta neuvottelutilaisuudet ovat jääneet aloituskokoukseen. Muutosneuvottelujen on arvioitu voivan johtaa yhteensä 27 työntekijän irtisanomiseen tai tehtävänkuvan muuttumiseen/lakkaamiseen. Päätökset on tehty

yrittäjien selityksen mukaan vaiheittain siten, että viimeinen päätös on tehty 12.1.2024. Irtisanomisilmoitukset on päivätty 18. ja 19.12.2023.

Yhteistoimintalakia koskevista lain esitoista ja niiden säännöskohtaisista perusteluista (HE 159/2021 s. 103) käy ilmi, että ”säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluvelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, on 3 luvussa säädetyt vaatimukset ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan YTL 20 §:ssä säädetyt vaatimukset täytyneet täyttyä. Neuvotteluajaa koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.” Oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki 2023, s. 186-187) on puolestaan tuotu esiin, että vaikka neuvottelukertoja ei ole välttämätöntä järjestää koko kuuden viikon neuvottelujen keston ajan, on neuvotteluvelvoitteen sisällöllisen velvoitteen täyttämiseksi käytännössä neuvottelukertoja oltava useampi. Merkittävien toimien, kuten irtisanomisten käsitteleminen edellyttää vähintään kolmen kokouksen järjestämistä (Lehto–Engblom, Uusi yhteistoimintalaki: vuoropuheluja ja muutosneuvotteluja työpäivällä, s. 164-165).

Yhteistoimintalain mukaisten velvoitteiden täyttäminen on työnantajan vastuulla eikä neuvottelukerroista sopimista voida jättää yksin työntekijöiden tehtäväksi. Neuvotteluja tulee käydä paitsi ajallisesti riittävästi myös sisällöllisesti YTL 3 luvun menettelytapasäännöksen mukaisesti. Neuvottelutilaisuuksia ei ole pidetty kuuden viikon vähimmäisneuvotteluajaa, eikä myöskään neuvotteluajan toisinsopimisesta ole kirjauksia. Vaikka lopulliset päätökset on tehty vasta kuuden viikon kuluttua neuvottelujen aloittamisesta, ei yhden neuvottelukerran pitämisen voida katsoa laajamittaisissa toimissa olevan riittävää. Lisäksi kun otetaan huomioon edellä kappaleessa 2.3.3 esiin tuodut neuvottelujen sisällölliseen puoleen liittyvät puutteet, ei muutosneuvottelujen voida katsoa täyttävän yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 23 §:ssä säädettyä.

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 ja neuvottelujen tulokset on kirjattu. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetut pöytäkirjat ovat kaikki allekirjoittamattomia eikä niissä ole kirjauksia pöytäkirjojen tarkastamisesta. Yrityksen lisäselityksen mukaan pöytäkirjat on muutosneuvotteluiden aikana toimitettu kaikille neuvotteluihin osallistuneille ja neuvotteluihin osallistuneet ovat hyväksyneet pöytäkirjan sisällön. Kuulemisessa on tuotu puolestaan esiin, että ainakaan yhdelle neuvottelujen johdosta irtisanotulle ei ole toimitettu mitään asiakirjoja neuvotteluista.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat täyttävät sisällöllisesti niille asetetut yhteistoimintalain minimivaatimukset. Sen sijaan pöytäkirjojen tarkastamisen ja allekirjoittamisen osalta ei yhteistoiminta-asiamiehelle ole toimitettu sellaista aineistoa, jonka perusteella yrityksen voitaisiin katsoa menetelleen tältä osin YTL 24 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamies kiinnittää lisäksi yrityksen huomiota siihen, että vaikka yhteistoimintalaki ei aseta merkittäviä sisällöllisiä vaatimuksia pöytäkirjaamiselle, on myös työnantajan etu, että tehdyt kirjat ovat niin kattavia, että niistä käy vähintään lain edellyttämien sisällöllisten asioiden käsittely ilmi.

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 yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Yritys on antanut selvityksen harkitsemistaan päätöksistä 14.12.2023. Toimitetusta selvityksestä käy ilmi sekä arvioitu irtisanottavien työntekijöiden määrä, että se kuinka moneen työntekijään työsuhteen ehtojen muutosten arvioidaan kohdistuvan. Selvityksessä ei sen sijaan ilmene, miten arvioitujen toimien on arvioitu kohdistuvan toiminnoittain. Toimenpiteisiin on kerrottu ryhdyttävän viimeistään tammikuun 2024 aikana.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 25 §:ssä säädettyä toiminnoittain annettavaa jaottelua lukuun ottamatta.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia YTL 24 ja 25 §:ien rikkomisesta.

2.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Yhteistoimintalain 9 §:n mukaan työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana vuoropuhelua. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava: 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin; 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia; 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu; 4) seurantamenettelyt. Lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet. Tarpeen mukaan on kiinnitettävä huomiota myös 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä; 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin; 3) työyhteisön johtamiseen.

Yrityksen antaman selityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelma koostuu eri asiakirjoista. Lisäksi kehittämissuunnitelmaan sisältyvät aika ajoin voimassa olevat yrityksen tarjoamat työsuhte-edut. Yrityksen tarkoituksena on vuoropuhelun yhteydessä henkilöstön kanssa tehdä mahdollisesti tarvittavat muutokset työyhteisön kehittämissuunnitelmaan helmi-maaliskuussa 2024.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kuuluvina asiakirjoina yritys on toimittanut työterveyden toimintasuunnitelman, koulutusbudjetin vuodelle 2023 sekä esitteen yrityksen omasta koulutusohjelmasta. Lisäksi yritys on listannut selityksen antohetkellä voimassa olleita työsuhte-etuja.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmalla tarkoitetaan asiakirjaa, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa. Yhdestä ja samasta asiakirjasta tulisi löytyä kaikki YTL 9 §:ssä säädettyt asiat. Vaikka yrityksen toimittamista erillisistä asiakirjoista löytyy osin työyhteisön kehittämissuunnitelman alle kuuluvia henkilöstön osaamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita, eivät ne yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vastaa muodoltaan ja sisällöltään yhteistoimintalaissa säädettyä. Yhteistoiminta-asiamies kehottaa työnantajaa huolehtimaan pikimmiten, mikäli tätä ei ole kevättalven aikana jo tehty, työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisesta vastaamaan YTL 9 §:ssä säädettyä.

2.5 Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut 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 olennaisen 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, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon 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 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.

2.6 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