



DN:o 1/04.00/2024

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on käyty muutosneuvottelut marras-joulukuussa 2023.

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 6.2.2024. Selityksen mukaan yrityksessä on ollut lausunnon kohteena olevien muutosneuvottelujen aikaan aluepäällikkö, kaksi henkilöstökonsulttia sekä 22 kokoaikaista ja 8 osa-aikaista vuokratyöntekijää. Muutosneuvottelut ovat koskeneet aluepäällikköä.

Päätöksen neuvottelujen käynnistämisestä on tehnyt konsernin toimitusjohtaja. Päätökset on tehty 10.11.2023. Neuvottelut päätettiin aloittaa, koska yrityksessä havaittiin tarve säästötoimille. Yritys teki tappiota vuoden 2023 kahdella ensimmäisellä kvartaalilla yhteensä 43.630 euroa. Koko tilikauden tappio oli 52.489 euroa. Vuokratyöntekijöiden kysyntä oli loppukesästä 2023 lähtien laskenut merkittävästi. Kesän 2023 jälkeen uusia asiakastilauksia oli tullut 0 kpl.

Henkilöstökonsultit ovat olleet toimihenkilöitä ja aluepäällikkö on ollut ylempi toimihenkilö. Heihin kaikkiin on sovellettu Hela-Erton välinen henkilöstöalan työehtosopimus. Yrityksen palveluksessa työskentelevät vuokratyöntekijät työskentelevät ns. työntekijätöissä. Henkilöstöryhmät eivät ole valinneet edustajia. Neuvottelut ovat koskeneet Hela-Erto työehtosopimuksen piirissä toiminutta aluepäällikköä ja neuvottelut on käyty hänen kanssaan.

Yritys on lomauttanut aluepäällikön toistaiseksi, ja lomautus on alkanut 16.1.2024.

Erillistä työnantajan selvitystä harkittavista päätöksistä ei ole annettu eikä sellaista ole ollut yhteistoimintalain nojalla velvollisuutta antaa, koska muutosneuvottelujen jälkeen tehdyt päätökset ilmoitettiin ja lomautusilmoitus annettiin työntekijälle pian muutosneuvottelujen päättymisen jälkeen.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, ettei aluepäällikkö ole aiemmin edes nähnyt yrityksen toimittamaa organisaatiokaaviota. Yrityksellä ei ole omaa hallintoa, pelkästään konsernihallinto. Päättävät ihmiset ovat samoja kaikissa A-konsernin yrityksissä.

Muutosneuvotteluita käydessä neuvottelujen piirissä ollut aluepäällikkö on kysynyt useampaan kertaan yrityksen taloustietoja, jotta olisi voinut tehdä tarkempia ehdotuksia, mutta niitä ei haluttu hänelle antaa. Työntekijä ehdotti kuitenkin yrityksen omaisuuden realisoimista esimerkkeineen. Yritys on ollut voitollinen viimeiset seitsemän vuotta ja vielä ainakin kesällä 2023 yrityksen kassa oli hyvässä kunnossa. Työntekijä ehdotti myös, että pystyisi tekemään töitä muissa konsernin yrityksissä, kuten hän on vuosien varrella tehnyt.

Työnantajan toimittamat pöytäkirjat neuvotteluista ovat virheellisiä siltä osin, että niihin ei ole kirjattu mitään ehdotuksia, mitä neuvotteluissa on annettu. Mitään säästötavoitetta ei myöskään neuvotteluissa pyynnöistä huolimatta annettu, vaan vastaus tähän oli epämääräinen x euroa myyntiä/toimihenkilö, mikä tässä tapauksessa on täyttynyt. Työnantajan edustajat ovat pitäneet vuosien varrella monia muutosneuvotteluita, joten lain vaatimat velvoitteet annettavista tiedoista luulisi olevan heillä tiedossa.

Yrityksen väite, että kesän 2023 jälkeen ei ole tullut uusia tilauksia ei pidä paikkaansa. Viimeiset tilaukset toimitettiin juuri ennen lomautuksen alkamista joulukuussa 2023. Vuokratyöntekijöitä toimitettiin loppuvuodesta 2023 ainakin elintarviketeollisuuteen, purkutöihin, rakennustöihin ja kuorma-autonkuljettajaksi. 20.1.2024 yritys haki Satakuntaan työntekijöitä moniin eri paikkoihin.

Neuvotteluiden päättymisen jälkeen aluejohtajan työnkuvaa muutettiin yksipuolisesti niin, että aluejohtaja sai hoitaakseen myös kahden henkilöstökonsultin työt ja provisoiden osalta palkkaa alennettiin ilman neuvotteluita.

Työntekijän lomautus alkoi 16.1.2024 ja sen jälkeen 1.2.2024 työsuhde purettiin sekavista syistä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 11.4.2024. Lisäselityksessään yritys huomauttaa, että neuvottelut ovat koskeneet vain yrityksen ylintä operatiivista henkilöä aluejohtajaa. Kyseinen henkilö oli syksyyn 2023 saakka yrityksen merkittävä omistaja 30 %:n omistusosuudella. Siihen saakka hän vastasi yrityksen toiminnasta hyvin itsenäisesti tehden toimihenkilöiden rekrytointia koskevat päätökset itsenäisesti sekä vastaten yhtiön budjetista.

Muutosneuvotteluissa yrityksen pyrkimyksenä ei ole ollut saavuttaa säästöjä (taloudellinen peruste), vaan sopeuttaa toimintaa vastaamaan tarjolla olevan työn määrää (tuotannollinen peruste). Kuulemisessa mainittu euromääräinen tavoite toimihenkilöä kohden on koko konsernin yhteinen tavoite ja budjettien laatimisen lähtökohta. Suhdeluku perustuu siihen, että yhdelle toimihenkilölle keskimäärin on riittävästi töitä, jos työntekijöitä on vuokrattuna mainitun summan verran vuodessa. Tällä suhdeluvulla toiminta on myös kannattavaa.

Aluejohtaja on ollut useana vuotena laatimassa yrityksen budjettia, joten hän on tosiasiaassa hyvin tietoinen siitä, minkä verran yhtiöllä tulisi olla liikevaihtoa yhtä toimihenkilöä kohden. Kyse ei siten voi olla hänelle mistään epämääräisestä taikka muutenkaan vieraasta asiasta.

Yrityksessä työskenteli muutosneuvotteluiden alkaessa kolme toimihenkilöä ja yrityksessä oli jo pitkään ollut tavoitteeseen nähden liian vähän liikevaihtoa per toimihenkilö. Vuoden 2023 tilinpäätös ei ollut vielä lisäselitystä annettaessa valmistunut, mutta jo nyt on tiedossa, mitä liikevaihto tulee olemaan sekä tappion määrä. Se, että yritys sai loppuvuonna 2023 vuokratua sen vanhoille asiakkaille muutamia yksittäisiä uusia työntekijöitä, ei riittänyt paikkaamaan

samaan aikaan menetettyjen asiakkuuksien aiheuttamaa liikevaihdon vähentymistä. Yrityksen käytössä olevat toteutuneet luvut neuvotteluiden jälkeiseltä ajalta osoittavat, että yhtiön liikevaihto neljän kuukauden ajalta on puolittunut verrattuna edellisen vuoden vastaavaan aikaan verrattuna, joten tarjolla olleen työn määrä on vähentynyt pelättyä enemmän.

Yritys ei ole jättänyt antamatta muutosneuvotteluiden piirissä olevalle henkilölle asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja. Koska kyse ei ole ollut taloudellisella perusteella harkituista toimenpiteistä, vaan taustalla ovat olleet tuotannolliset syyt, ei yrityksen taloudellista tilaa koskevilla tiedoilla ole ollut asian käsittelyn kannalta merkitystä. Muutosneuvotteluissa käytiin läpi yrityksen lukuja erityisesti verraten todellista tilannetta aluejohtajan laatimaan myyntibudjettiin, josta jäätin noin miljoonalla eurolla. Lisäksi asiassa on syytä muistaa, että kyseinen henkilö oli vielä muutamaa kuukautta aiemmin yrityksen merkittävä osakkeenomistaja ja sai tämän asemansa perusteella erittäin laajasti tietoja yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Osakekauppaa koskeneissa neuvotteluissa kyseisen henkilön kanssa käytiin perusteellisesti läpi yrityksen kuluvaan tilikauden tulos ja tase. Lisäksi keskusteluissa käytiin läpi yrityksen tulevaisuuden näkymiä. Hänellä oli siten jo ennen neuvotteluiden alkua hyvät tiedot yrityksen tilanteesta. Asianosaisen kertomat tiedot yrityksen liiketoiminnan tuloksellisuudesta antavat väärän kuvan yrityksen todellisesta tilanteesta. Yritys on ollut sen varsinaisesta liiketoiminnasta tappiollinen vuosina 2021 ja 2022. Tilikausien voitto on perustunut kyseisinä vuosina TE-keskuksen maksamiin palkkatukiin, joka on harkinnanvaraisesti myönnettävä tuki, eikä yrityksen varsinainen liiketoiminta voi perustua kyseisten tukien saamiseen. Vuoden 2023 tilikausi on joka tapauksessa ollut yli 50 000 euroa tappiollinen. Yrityksen tilikausien voitollisuus tai tappiollisuus ei ole joka tapauksessa tämän asian kannalta merkityksellistä, koska muutosneuvotteluiden taustalla olivat tuotannolliset syyt.

Muutosneuvotteluissa ei käyty keskustelua siitä, että neuvotteluiden piirissä ollut henkilö voisi tehdä töitä muissa konsernin yrityksissä. Selvyyden vuoksi todettakoon, että sellaisia muissa saman konsernin yrityksissä tehtäviä töitä, joita olisi voitu tehdä etänä ei ollut neuvotteluhetkellä tarjolla, eikä konsernissa ylipäättään ole tehty kuin satunnaisiin sairaus- tai muihin lyhyisiin tuurauksiin liittyen etänä töitä toisiin yrityksiin, koska työtehtävät edellyttävät pääsääntöisesti paikallaoloa.

Yritys ei ole muuttanut aluejohtajan työnkuvaa taikka provisiopalkkauksen perusteita. Aluejohtajan palkkauksen perusteet mukaan lukien provision laskentatapa ovat säilyneet ennallaan ainakin vuodesta 2018 lähtien.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on ilmaistu, että muutosneuvotteluiden kohteena ollut aluepäällikkö oli neuvottelujen alkaessa ollut jo pidemmän aikaa työntekijän asemassa ja loppuajan ilman prokuraa. Missään vaiheessa hänellä ei ole ollut päättäntävaltaa, vaan kaikki on pitänyt aina kysyä erikseen konsernin johdolta.

Yritys on väittänyt, että muutosneuvotteluissa ei ole ollut pyrkimyksenä saavuttaa säästöjä, vaikka muutosneuvotteluissa sitä korostettiin ja kutsussakin on mainittu, että muutosneuvottelut pidetään nimenomaan taloudellisista/tuotannollisista syistä. Neuvotteluiden aikana korostettiin monta kertaa sitä, että tavoite on saada liikevaihtoa X miljoona/toimihenkilö. Neuvottelujen kohteena olleen aluepäällikön liikevaihto yritykselle on viimeiset 8 vuotta ollut noin 2-3 miljoonaa euroa/vuosi. Hänen lomautuksensa alkaessa hän oli yrityksen ainoa työntekijä, joten tavoite ylittyi kirkkaasti. Näin ollen myös budjetti ylittyi kirkkaasti.

Yrityksen väite, että se ei ole jättänyt antamatta muutosneuvotteluissa asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja, ei pidä paikkaansa. Aluepäällikkö pyysi useaan otteeseen neuvotteluiden aikana taloudellisia lukemia, mutta niitä ei haluttu virallisessa muodossa antaa. Yritys myös väittää vastineessaan, että he ovat syksyn aikana antaneet taloudelliset luvut, mutta näin ei ole ollut ja tästä syystä aluepäällikkö myös luopui osakkuudestaan, koska toiminta oli niin epämääräistä. Mikäli hänellä olisi taloudelliset tiedot olleet tiedossa, ei hän niitä olisi niin

hanakasti neuvotteluissa pyytänyt. Konsernin omistajat eivät missään vaiheessa aluepäällikön työuraa halunneet toimittaa taloudellisia tietoja. Sähköpostit, joita hän on vuosien varrella asiasta lähettänyt, ovat hänellä tallessa.

Yritys on ollut voitollinen viimeiset 7 vuotta ja sillä millä kaikilla keinoilla tulos on tehty, on tässä asiassa tuskin merkitystä. Yrityksen taloudelliset tiedot ovat julkiset.

Yrityksen väite, että yhtiön henkilöstömäärää pyrittiin sopeuttamaan vastaamaan tarjolla olutta työn määrää, ei pidä paikkaansa, koska kun aluepäällikön lomautus alkoi, ei yhtiöön jäänyt yhtään työntekijää. Tässä tapauksessa työ hoidettiin muiden konsernin työntekijöiden toimesta etänä.

Myöskään väite siitä, että yritys sai loppuvuonna 2023 palkattua vain muutamia uusia työntekijöitä, ei pidä paikkaansa. Luvut neuvotteluiden jälkeiseltä ajalta osoittavat, että liikevaihto on tippunut, joka ei varmasti yllätä, kun yrityksessä ei ole yhtään työntekijää ja nykyään tehtävää hoidetaan kotisivujen mukaan toiselta paikkakunnalta käsin etänä.

Puolestaan väite, että muutosneuvotteluissa ei olisi käyty keskustelua siitä, että neuvotteluiden piirissä ollut henkilö voisi tehdä töitä muissa konsernin yrityksissä, ei pidä paikkaansa. Konserniin palkattiin uutta henkilökuntaa ja aluepäällikkö oli tehnyt jo pitkään töitä muihinkin sen yrityksiin. Tiedot löytyvät tulorekisteristä ja näitä työtehtäviä aluepäällikkö on hoitanut myös etänä. Korona opetti yrityksessä sen, että työtehtäviä pystyy hoitamaan etänä. Neuvotteluissa aluepäällikkö mainitsi useaan kertaan, että voisi tehdä töitä muihin konsernin yrityksiin entiseen tapaan. Usea muukin konsernin työntekijä teki töitä moniin konsernin yrityksiin.

Toisin kuin yritys väittää aluejohtajan toimenkuvaa muutettiin. Henkilöstökonsulttien lomautusten alkaessa ja sen jälkeen aluepäällikkö sai hoitaakseen myös henkilöstökonsulttien työtehtävät, joten työnkuva muuttui radikaalisti. Samoin kävi provisiomallille, jonka laskentakavaa yritys yksipuolisesti muutti. Yritys myös toteaa ristiriitaisesti, että työtehtäviä ei olisi voinut hoitaa etänä ja kun aluepäällikkö oli ainoa työntekijä, jäivät ne hänen tehtäväkseen ilman erillisiä ohjeita.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut päiväämättömän neuvotteluesityksen ja työnantajan antamat tiedot, työvoimaviranomaisille 27.11.2023 tehdyn ilmoituksen, 27.11., 1.12. ja 4.12.2023 käytyjen muutosneuvottelujen pöytäkirjat, 2.1.2024 päivätyn lomautusilmoituksen sekä organisaatiokaavion.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytettävissään asiaan liittyviä sähköposteja, myynnin katsastustietoja, tietoa yrityksen taloustilanteesta, muutoksista prokuran suhteen sekä kauppahintaan liittyvistä seikoista, uuden henkilön palkkaamisesta sekä 21.11.2023 annettu varoitus.

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-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työ sopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. sen arvioiminen, onko yrityksellä ollut työ sopimuslain mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet tai onko yrityksen edellytykset tarjota työtä vähentyneet tilapäisesti eikä muuta sopivaa työtä tai koulutusta ole voitu kohtuudella järjestää.

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 säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvotteluvelvollisuutensa, ennen kuin se on lomauttanut työntekijän tammikuussa 2024.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 5 ja 18 §) ja kohdentuminen

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 §). Yhteistoimintalain 5.4 §:n mukaan, jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yrityksen antaman selityksen mukaan yrityksessä sovelletaan henkilöstöalan työehtosopimusta. Neuvottelujen alkaessa yrityksen työntekijöillä ei ole ollut valittuna luottamushenkilöä. Muutosneuvotteluissa neuvottelujen piirissä ollut henkilö on edustanut itse itseään.

Yrityksen selityksen mukaan konsernin talousjohtaja sekä yrityksen hallituksen puheenjohtaja on 10.11.2023 tehnyt päätöksen neuvottelujen aloittamisesta. Yritys on selityksessään kertonut myös neuvottelujen käynnistämisen perusteet. Samana päivänä konsernin talousjohtaja sekä yrityksen hallituksen puheenjohtaja ovat tehneet päätöksen myös toisista muutosneuvotteluista, joiden perusteet ovat täysin yhteneväiset. Lausunnon kohteena olevat neuvottelut on aloitettu 27.11.2023. Toiset neuvottelut ovat koskeneet kahta henkilöä ja ne on aloitettu 17.11.2023. Muutosneuvottelut ovat johtaneet kuulemisessa saatujen tietojen mukaan siihen, että aluepäällikön työtehtäviin on lausunnon kohteena olevien neuvottelujen päätyttyä kuulunut myös rinnakkain käydyissä neuvotteluissa lomautettujen kahden työntekijät työtehtävät.

Yhteistoimintalaki lähtee 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 koskemaan pienempää työntekijämäärää --- kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys”.

Vaikka yhteistoimintalaki ei suoraan aseta estettä muutosneuvottelujen käymiselle erillisinä toiminnoittain, 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 neuvotteluajkojen 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 sisällöllisten velvoitteiden täyttymisen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut olisi tullut vähintäänkin aloittaa yhteisesti ja aloituskokouksen jälkeen tarvittaessa jatkaa neuvotteluja eriytetysti, jos tämä olisi katsottu taroituksenmukaiseksi. Tällöinkin yrityksen olisi ollut syytä kiinnittää erityistä huomiota tiedon kulkuun eri neuvottelukokousten välillä ja neuvottelujen keskinäisiin vaikutuksiin.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut ovat olleet ajallisesti yhteydessä, sillä kaikki neuvottelut on käyty lähes yhtä aikaa marras-joulukuussa 2023. Myös asiallinen yhteys näyttää neuvotteluesityksen ja neuvotteluista seuranneiden päätösten valossa toteutuvan. Viime kädessä sen arviointi, onko neuvottelut voitu käydä erillisinä, kuuluu yleiselle tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Riippumatta siitä, olisiko neuvottelut edellä selostetuilla perusteilla tullut käydä kaikkien niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, joihin suunniteltujen toimenpiteiden on arvioitu voivan vaikuttaa, arvioi yhteistoiminta-asiamies seuraavassa sitä, vastaavatko nämä erikseen käydyt muutosneuvottelut muilta osin yhteistoimintalain 3 luvussa muutosneuvotteluista säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluihin on osallistunut työnantajan puolelta hallituksen puheenjohtaja, henkilöstöjohtaja ja liiketoiminta-johtaja sekä työntekijäpuolelta yksi työntekijä.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet yhtä työntekijää, joka on neuvotteluissa edustanut itse itseään. Jos neuvotteluja ei ole tullut käydä yhdessä, vastaa yrityksen menettely yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 5 ja 18 §:issä neuvottelujen osapuolista 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 päiväämättömän neuvotteluesityksen saatujen selvitysten mukaan 21.11.2023. Esityksessä on mainittu neuvottelu aika 27.11.2023 klo 10.00 ja neuvottelun pitäminen etäyhteyksin. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että yrityksen liikevaihto on jäämässä vuodelle 2023 budjetoidusta tasosta, ja toiminnan kannattavuuden varmistaminen edellyttää harkittavia sopeuttamistoimia. Taustalla on yrityksen tuotannollinen-/taloudellinen tilanne. Tästä syystä yritys harkitsee resurssien ja tehtävien uudelleen järjestämistä ja mitoittamista. Toimenpiteet yritys suunnittelee toteutettavan lomautuksina ja/tai irtisanomisina.

Neuvotteluesityksen mukaan neuvoteltaviin asioihin kuuluvat myös työsuhteen ehdon yksipuoliset muuttamiset, siirrot tehtävistä toisiin sekä näihin liittyvät uudelleenkoulutuskysymykset. Esityksen mukaan mahdollisiin toimiin on määrä ryhtyä mahdollisimman pian neuvottelujen päätyttyä. Neuvottelut on ollut tarkoitus saada 14 päivän neuvotteluajassa niin selviksi, että niistä voidaan tehdä päätökset heti sen jälkeen. Esityksestä ei käy ilmi alustavaa arviota toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eikä periaatteita, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Koska neuvottelujen kohteena on ollut vain yksi henkilö, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan em. seikkojen ilmoittaminen ole ollut tarpeen.

Toimitetusta neuvotteluesityksestä käy ilmi neuvottelu aika- ja paikka. Myös neuvoteltavat asiat on pääpiirteissään kerrottu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys vastaa sisällöllisesti YTL 19 §:n 1 momentissa säädettyä.

Ottaen huomioon, että neuvottelut on kohdistettu vain yhteen henkilöön, vastaa yrityksen menettely yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ajallisesti sekä sisällöllisesti YTL 19.2 §:n 2-4 kohdissa säädettyä. Myös kyseisen säännöksen 1. kohdan mukaiset tiedot on pääpiirteissään annettu.

Neuvottelujen taustalla vaikuttavien perusteiden osalta on kuitenkin syytä huomata, että ne tulee ilmoittaa jo neuvotteluesityksen yhteydessä. YTL 19.3 §:n mukaan ainoastaan, jos jotain tietoa ei ole vielä saatavissa neuvotteluesitystä annettaessa tai se valmistuu vasta tämän jälkeen, tulee tieto antaa viimeistään ensimmäisessä neuvottelutilaisuudessa. Oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki 2023, s. 158) on tuotu esiin, että neuvotteluesitykseen on liitettävä kaikki sellainen tieto, joka on työnantajan tiedossa, koottavissa ja hankittavissa neuvotteluesitystä annettaessa.

Neuvotteluesityksessä on kerrottu talouden epävarmuuden kasvaneen nopeasti. Talouden epävarmuus on puolestaan muuttanut asiakkaiden toimintaa varovaisemmaksi. Taloudellinen tilanne on vaikeuttanut myyntiä ja uusasiakashankintaa. Näiden seurauksena tilausten ja palveluiden kysyntä on laskenut voimakkaasti ja kysynnän ennustetaan jäävän tavoitteesta. Yrityksen liikevaihdon on ilmoitettu jäävän ko. vuodelle budjetoidusta tasosta. Harkittavien toimien tarkoituksena on sopeuttaa yrityksen toiminta ja resurssit vastaamaan liiketoiminnan ennakoitua tasoa tulevaisuudessa, turvata toiminnan kehittäminen ja varmistaa työnantajan taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet. Sen enempää esityksessä ei ole avattu asiaa. Ensimmäisellä neuvottelukerralla on toistettu neuvotteluesityksessä kerrotut perusteet. Lisäksi on käyty läpi yrityksen taloudellista tilannetta verraten edeltävän kuukauden toteutuneita ja arvioituja viikkobudjetteja toisiinsa sekä kerrottu liikevaihdon sen hetkinen suuruus ja tavoiteltu liikevaihto per toimihenkilö. Lisää lukuja koskien edellisen tilikauden tulosta on toimitettu sähköpostitse työntekijälle vasta toisen neuvottelukerran jälkeen.

Kun otetaan huomioon, että neuvotteluissa esitetyt luvut koskevat jo neuvotteluesitystä annettaessa olleita tietoja ja neuvottelut ovat pohjautuneet myös taloudellisiin seikkoihin, olisi luvut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tullut liittää jo neuvotteluesitykseen. Yrityksen voidaan näin katsoa rikkoneen perusteiden osalta ajallista YTL 19.3 §:ssä säädettyä velvoitetta.

Yritys on toimittanut neuvotteluesityksen 27.11.2022 alkaneista neuvotteluista samana päivänä työ- ja elinkeinotoimistolle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on menetellyt YTL 19 §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti.

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 ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja on käytävä läpi.

Yritys on selityksissään tuonut ilmi, että muutosneuvotteluissa yrityksen pyrkimyksenä ei ole ollut saavuttaa säästöjä (taloudellinen peruste), vaan sopeuttaa toimintaa vastaamaan tarjolla olevan työn määrää (tuotannollinen peruste). Yritys ei ole jättänyt antamatta muutosneuvotteluiden piirissä olevalle henkilölle asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja. Koska kyse ei ole taloudellisella perusteella harkituista toimenpiteistä, ei yrityksen taloudellista tilaa koskevilla tiedoilla ole ollut asian käsittelyn kannalta merkitystä. Muutosneuvotteluissa on käyty läpi yrityksen lukuja erityisesti verraten todellista tilannetta aluejohtajan laatimaan myyntibudjettiin, josta on jääty noin miljoonalla eurolla. Aluejohtaja on ollut useana vuotena laatimassa yrityksen budjettia, joten hän on tosiasiaassa hyvin tietoinen siitä, minkä verran yhtiöllä tulisi olla liikevaihtoa yhtä toimihenkilöä kohden. Hänellä on siten jo ennen neuvotteluiden alkua ollut hyvät tiedot yrityksen tilanteesta. Muutosneuvotteluissa ei ole käyty keskustelua siitä, että neuvotteluiden piirissä ollut henkilö voisi tehdä töitä muissa konsernin yrityksissä eikä yritys ole muuttanut aluejohtajan työnkuvaa.

Kuulemisissa on kerrottu, että aluepäällikkö on kysynyt useampaan kertaan yrityksen taloustietoja muutosneuvotteluissa, jotta olisi voinut tehdä tarkempia ehdotuksia, mutta niitä ei ole haluttu hänelle antaa. Yritys ei ole myöskään aiemmin syksyn aikana antanut taloudellisia lukuja. Mitään säästötavoitetta ei myöskään neuvotteluissa pyynnöistä huolimatta ole annettu, vaan vastaus tähän on ollut epämääräinen x euroa myyntiä/toimihenkilö, mikä tässä tapauksessa on täytynyt. Yritys on väittänyt, että muutosneuvotteluissa ei ole ollut pyrkimyksenä saavuttaa säästöjä, vaikka muutosneuvotteluissa sitä on korostettu ja kutsussakin on mainittu, että muutosneuvottelut pidetään nimenomaan taloudellisista/tuotannollisista syistä. Aluepäällikkö on ehdottanut neuvotteluissa yrityksen omaisuuden realisoimista esimerkkinä. Lisäksi hän on ehdottanut, että pystyisi tekemään töitä muissa konsernin yrityksissä, kuten hän on vuosien varrella tehnyt. Konserniin palkattiin uutta henkilökuntaa ja aluepäällikkö oli tehnyt jo pitkään töitä muihinkin sen yrityksiin. Neuvotteluiden päättymisen jälkeen aluejohtajan työnkuvaa muutettiin yksipuolisesti niin, että aluejohtaja sai hoitaakseen myös kahden henkilöstökonsultin työt, joten työnkuva muuttui radikaalisti.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla on toimitetun pöytäkirjan mukaan tuotu esiin jo aiemmin neuvotteluesityksessä kerrotut seikat talouden epävarmuudesta ja kysynnän laskusta. Lisäksi on käyty läpi viimeisten viikkojen toteutuneen ja arvioidun budjetin eroja, kerrottu liikevaihdon nykyinen suuruus ja ilmoitettu viime tilikauden olleen tappiollinen. Neuvotteluissa työnantaja on myös todennut, kuinka suuri liikevaihdon tulisi olla per toimihenkilö, jotta liike-toiminta olisi kannattavaa. Vaikutusten osalta on ilmoitettu mahdollisen lomauttamisen/irtisanomisen koskevan yhtä henkilöä. Pöytäkirjasta löytyy myös vaihtoehtoja koskevan keskustelun alta maininta, että työsuhteen ehdon yksipuoliset muuttamiset ja siirrot tehtävistä toisiin käydään neuvotteluissa läpi. Työntekijä on itse ehdottanut yrityksen omaisuuden realisointia sekä uusasiakashankinnan aktivointia joululahjojen viennin yhteydessä. Pöytäkirjasta löytyy lisäksi kirjaus, jonka mukaan työntekijälle on toimitettu materiaali. Viitaten ilmeisesti TE-toimiston materiaaliin.

Toisella neuvottelukerralla on pöytäkirjaan tehtyjen kirjausten perusteella toistettu samat asiat kuin ensimmäisellä neuvottelukerralla. Lisäksi perusteiden osalta on kerrottu, että aluepäällikkö on tehnyt elokuussa 2023 myyntibudjetin, jonka työnantaja on hyväksynyt. Budjetti on työnantajan mukaan ollut vähimmäisodotus yritykselle ja tästä on jääty noin 40%. Työntekijä on kysellyt neuvotteluissa säästötavoitetta. Työnantaja on ilmoittanut, että sellaista ei

tässä vaiheessa voida antaa, sillä tilanteen aiheuttajana on myynnin heikko kehitys. Työnantaja on tuonut kuitenkin tilaisuudessa esiin laskutuksen, käyttotarvikkeiden, jäsenkannatusmaksujen, työvaatteiden ja suojavälineiden, työterveyshuollon, henkilökunnan sosiaalitoiminnan ja matkakulujen suuruuksia. Neuvottelujen lopuksi työnantaja on kertonut harkitsevansa yhtenä vaihtoehtona, että toimitusjohtaja ottaa aluejohtajan työt johtaakseen.

Kolmannella ja viimeiseksi jääneellä neuvottelukerralla ei ole pöytäkirjan mukaan tuotu esiin mitään uutta vaan ainoastaan toistettu jo aiemmillä neuvottelukerroilla kerrotut seikat.

Muutosneuvottelut on käyty tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja taustalla vaikuttavat perusteet on käyty ensimmäisillä neuvottelukerroilla läpi edellä tiivistetysti kerrotulla tavalla. Vaikutusten osalta on tuotu esiin lomautusten tai irtisanomisten määrä. Sen sijaan keskustelua mahdollisista työtehtävien muutoksista ei neuvottelupöytäkirjojen perusteella vaikuta käydyn, vaikka työsuhteen ehtojen yksipuoliset muuttamiset ja siirrot tehtävistä toisiin on ollut kirjausten mukaan määrä käydä läpi. Työntekijä on esittänyt vaihtoehtoisia keinoja säästöjen saavuttamiseksi ja kuulemisessa saatujen tietojen mukaan myös ilmaissut halukkuutensa muissa konsernin tehtävissä työskentelyyn. Pöytäkirjoissa ei ole mainintoja työnantajan esittämistä varsinaisista vaihtoehtoisista ratkaisuksista eikä niistä ilmene myöskään työnantajan kantaa työntekijän esittämiin ehdotuksiin. Yrityksen lisäselityksen mukaan myöskään keskustelua muissa tehtävissä työskentelystä ei ole käyty. Henkilöpiirin rajoittamisen osalta pöytäkirjoissa ei ole lainkaan merkintöjä. Seurausten lieventämisen osalta työntekijälle on ilmeisesti toimitettu TE-toimiston materiaalia, mutta merkintää siitä, että asiaa olisi käsitelty neuvotteluissa, ei pöytäkirjoista löydy.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan perusteiden ja vaikutusten käsittely vastaa pääpiirteissään yhteistoimintalaissa säädettyä, mutta koska perusteena ovat olleet myös taloudelliset syyt, olisi työnantajan jo neuvotteluesityksessä tai viimeistään ensimmäisellä neuvottelukerralla tullut antaa tarkempia, eritellympiä talouslukuja ja säästötavoitteita, jotta työntekijällä olisi aidosti ollut mahdollisuus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja tilanteeseen. Yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen käymisen ollessa työnantajan vastuulla, on työnantajan tehtävänä varmistaa, että työntekijällä on kaikki tarvittavat tiedot olemassa. Koska työntekijälle ei ole annettu talouslukuja oikea-aikaisesti ja erimielisyyttä on myös niiden riittävydestä, ei neuvotteluissa ole ollut mahdollisuutta käydä täysimääräistä keskustelua vaihtoehtoisista ratkaisuksista. Keskustelua on rajoittanut myös aiemmin kappaleessa 2.3.1 todettu samanaikaisesti käytyjen neuvottelujen osittaminen. Vaikutusten osalta neuvotteluissa olisi tullut käydä keskustelua myös työtehtävien muutoksista ja niiden hoitamisesta jatkossa. Vaikka työntekijöiden tehtävänä on pyrkiä esittämään vaihtoehtoisia ratkaisuja, on myös työnantajan osallistuttava pohdintaan. Myös keskustelua henkilöpiirin rajoittamisesta olisi tullut käydä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen olisi muutosneuvotteluissa tullut käydä aktiivisempaa ja konkreettisempaa keskustelua siitä, mitä muita vaihtoehtoja yrityksessä tai konsernissa olisi mahdollisesti ollut tarjolla toimenpiteiden kohteena olevalle työntekijälle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely ei vastaa vaihtoehtojen, henkilöpiirin rajoittamisen ja kielteisten seurausten lieventämisen osalta YTL 20 §:ssä säädettyä.

2.3.4 Toimintaperiaatteet (YTL 21.4 §)

Työnantajan tulee muutosneuvotteluiden alussa harkitessaan alle kymmenen työntekijän irtisanomista esittää toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen (YTL 21.4 §).

Neuvotteluesityksen mukaan *”neuvottelujen aikana selvitetään ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden työllistymistä muihin tehtäviin sekä mahdollisessa päättämistilanteessa työntekijän oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen”*. Ensimmäisellä neuvottelukerralla 27.11.2023 on pöytäkirjan mukaan todettu, *”että TE-toimistolle on ilmoitettu yrityksen muutosneuvotteluista sekä työntekijälle on*

toimitettu materiaali”. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu annettua materiaalia eikä sillä ole tarkempaa tietoa materiaalin sisällöstä.

Toimintaperiaatteet tulee esittää muutosneuvotteluiden alussa eli viimeistään ensimmäisellä neuvottelukerralla. Niille ei ole asetettu kirjallista muotovaatimusta, vaan ne voidaan antaa myös suullisesti. Jos työntekijälle toimitettu materiaali on pitänyt sisällään tietoja TE-toimiston tarjoamista palveluista, työllistymisvapaasta ja valmennus- ja koulutusvelvollisuudesta, vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely YTL 21 §:n 4 momentissa säädettyä. Mikäli materiaalilla viitataan annettuun neuvotteluesitykseen, voidaan yrityksen katsoa laiminlyöneen toimintaperiaatteiden antamisen.

2.3.5 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen (YTL 23 §)

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

Neuvotteluesitys on annettu 21.11.2023, muutosneuvottelut on aloitettu 27.11.2023 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 4.12.2023. Neuvottelut ovat koskeneet yhden työntekijän lomauttamista tai irtisanomista. Sovelletavan Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen 45 §:n 2. kohdan mukaan neuvotteluaika lasketaan yhteistoimintalain 23 §:stä poiketen kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisestä ja tietojen antamisesta lukien. Työehtosopimusmääräyksen mukaan YTL 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen katsotaan neuvotteluelvoite täytetyksi, kun *”neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta”*.

Jos neuvotteluajan katsotaan alkavan neuvotteluesityksen antamisesta, vastaa yrityksen menettely edellä mainittua työehtosopimuksen määräystä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole kuitenkaan toimivaltaa tulkita työehtosopimusmääräyksiä, joten yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa siihen, katsotaanko neuvotteluajan alkavan neuvotteluesityksen antamisesta myös siinä tapauksessa, että tarpeelliset tiedot on annettu vasta myöhemmin tai ne ovat olleet puutteelliset.

Neuvottelujen on lisäksi täytettävä YTL 3 luvussa säädetyt menettelytapasäännökset. Näin ollen se, että neuvottelut ovat täyttäneet ajallisen velvoitteen ei vielä yksinään riitä, vaan myös laadullisten vaatimusten on täytyttävä. Muutosneuvotteluissa on ollut aiemmin lausutun mukaisesti sisällöllisiä puutteita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muutosneuvottelujen ei voida näin tältä osin katsoa täyttäneen YTL 23 §:ssä säädettyä, vaikka neuvotteluajan katsottaisiin alkaneen neuvotteluesityksen antamisesta.

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 §).

Käydyistä muutosneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat. Pöytäkirjoista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja se, mitä neuvotteluissa on käyty läpi ja mistä on keskusteltu. Myös neuvottelujen tulokset selviävät pöytäkirjoista. Neuvottelukerroilla on sovittu, että pöytäkirja laaditaan kokouksen jälkeen ja toimitetaan työntekijälle sähköpostitse nähtäväksi ja hyväksyttäväksi. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole kyseisiä sähköposteja toimitettu eikä muutakaan selvitystä, milloin ja miten pöytäkirjat olisi hyväksytty. Kuulemisessa on tuotu esiin, että pöytäkirjat ovat osin virheelliset ja niistä löytyy tietoja, joita ei neuvotteluissa olla

käyty läpi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat täyttävät sisällöllisesti YTL 24 §:ssä säädetyn. Sen sijaan se, ovatko kaikki pöytäkirjat tarkastettu ja allekirjoitettu sovittun mukaisesti sekä vastaavatko ne käytyjä keskusteluja jää näyttökysymyksenä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työnantajan on YTL 25 §:n 1 momentin mukaan esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, irtisanotavien, lomautettavien, osa-aikaistettavien tai työsopimuksen olennaisten ehtojen yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä henkilöstöryhmittäin tai toiminoittain, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Muutosneuvottelut ovat päättyneet 4.12.2023. Neuvottelujen piirissä olleelle työntekijälle on 5.12.2023 sähköpostitse ilmoitettu, että työt jatkuvat normaalisti myyntiä ja uusasiakashankintaa tehden. Samalla on kerrottu, että mikäli tilanne ei muutu ja markkinatilanne on edelleen hankala työnantaja varaa oikeuden käydyillä neuvotteluilla toteuttaa lomautuksia tilanteen mukaan tai ääritoimenpiteenä toteuttaa irtisanomisen. 29.12.2023 työntekijälle on lähetetty sähköposti, jossa on vedottu aiemmin annettuun varaukseen ja kerrottu, että toistaiseksi voimassa oleva lomautus alkaa 16.1.2024. Lomautusilmoitus on annettu 2.1.2024.

Selvityksen antamisen tarkoituksena on hälventää työntekijöiden epävarmuutta päätöksen sisällöstä muun muassa ilmoittamalla aika, jonka kuluessa työnantaja tekee viimeistään lopulliset päätökset. Laissa tai sen esitöissä ei ole määritelty, mitä kohtuullisella ajalla tarkoitetaan. Kohtuullisen ajan on oikeuskirjallisuudessa (Lamponen, Yhteistoimintalaki kommentaari 2016, s. 191–192) katsottu vaihtelevan muutaman päivän ja muutaman viikon välillä riippuen suunniteltujen toimien määrästä ja laadusta.

Yritys on esittänyt selvityksen hyvin pian neuvottelujen päättymisen jälkeen. Annetussa selvityksessä ei ole kuitenkaan ilmoitettu mitään aikaa, minkä kuluessa viimeistään toimenpiteisiin voidaan ryhtyä vaan lopullisten päätöistä mahdollinen muoto ja ajankohta on jätetty ilmaan. Toinen selvitys lopullisesta päätöksestä on annettu vasta lähes neljä viikkoa neuvottelujen päättymisen jälkeen. Huomioiden selvityksen tarkoitus epävarmuuden lieventämisestä sekä neuvottelujen kohdentuminen ainoastaan yhteen työntekijään ja varsinaisen päätöksen myöhäinen ilmoitusajankohta, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 25 §:ssä säädettyä.

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 kehittämissuunnitelman sisällöstä säännellään tarkemmin yhteistoimintalaissa. Yhteistoimintalaki on tullut nykyisessä muodossaan voimaan 1.1.2022.

Yritys on tuonut ensimmäisessä selityksessään esiin, ettei yrityksessä ole työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, ja että työyhteisön kehittämissuunnitelman laatiminen yritykselle on aloitettu konsernihallinnon toimesta. Myöhemmin toukokuussa 2024 yritys on ilmoittanut, että työyhteisön kehittämissuunnitelman laatiminen on keskeytetty, kun on tullut ilmeiseksi, että yrityksen työntekijämäärän laskusta johtuen yritykseen ei enää sovelleta yhteistoimintalakia. Yrityksen työntekijämäärä on laskenut loppuvuodesta 2023 alle 20 henkilöön. Henkilömäärä on jatkanut tämän jälkeen laskuaan siten, että yrityksessä on toukokuussa 2024 ollut enää kuusi työntekijää.

Yhteistoiminta-asiamies huomauttaa, että työnantajalla olisi tullut olla muutosneuvotteluiden aikaan työyhteisön kehittämissuunnitelma. Työntekijämäärän laskettua alle yhteistoimintalain soveltamisrajan, ei yrityksellä ole enää velvoitetta kyseisen suunnitelman laatimiseen eikä yhteistoiminta-asiamies näin voi kehottaa työnantajaa sitä laatimaan. Mikäli työntekijämäärä myöhemmin nousisi takaisin vähintään 20:een, tulee yrityksen huolehtia siitä, että työyhteisön kehittämissuunnitelma on olemassa ja se vastaa 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