



DN:o 11/04.00/2024

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä tammikuussa 2024 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 3.4.2024. Selityksen mukaan muutosneuvottelujen aikaan yrityksessä on työskennellyt säännöllisesti yli 50 työntekijää. Liiketoimintapäätökset on tehty yhtiön hallituksen jäsenten kesken. Kaikki yrityksessä työsuhteessa olevat henkilöt kuuluvat työntekijähenkilöstöryhmään ja Kaupan työehtosopimuksen piiriin. Henkilöstöllä ei ole ollut edustajaa valittuna.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet kahdella paikkakunnalla olevan toimipaikan kaikkia työntekijöitä, yhteensä 19 henkilöä. Kaikki 19 työntekijää ovat olleet kutsuttuina edustaen itse itseään. Työnantajan selvitys muutosneuvotteluiden perusteella harkittavista päätöksistä on lähetetty 6.2.2024 sähköpostitse kaikille neuvotteluiden piirissä oleville työntekijöille. Neuvotteluiden jälkeen seitsemän työntekijää on osa-aikaistettu.

Selvityksessä on lisäksi tuotu esiin, että toimintaperiaatteita ei ole laadittu kirjallisena asiakirjana. TE-toimistolta saatiin kuitenkin muutosturvamateriaali ja työllistymisvapaat. YTL 22 §n mukaisia kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja ei neuvottelujen kuluessa saapunut.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että neuvotteluista laadittujen asiakirjojen perusteella jää epäselväksi; onko osallistujille toimitettu tarvittavat tiedot viimeistään ensimmäisessä neuvottelussa, ovatko työntekijät sopineet tai voineet edes sopia neuvotteluvelvoitteen lyhentämisestä

huomioiden osallistujien määrä ja onko neuvottelujen lyhentämisestä sovittu yhdesti vai kahdesti? Onko työnantajan toiminta näin täyttänyt yhteistoimintalain hengen ja yhteistoimintalain 18, 20, 21 ja 23 §:issä säädetyn?

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 12.4.2024. Lisäselityksen mukaan neuvotteluesityksessä on annettu kaikki yhteistoimintalain 19 §:ssä tarkoitetut tiedot. Neuvottelujen lyhentämisestä on sovittu ensimmäisessä neuvottelutapaamisessa kummankin ryhmän kanssa. Työnantaja on asianmukaisesti kertonut yhteistoimintalain mukaisesta kuuden viikon neuvotteluajasta ja työntekijäpuoli on heti kummassakin ryhmässä esittänyt toiveen neuvotteluajan lyhentämisestä, jotta myös mahdollisista päätöksistä saataisiin tieto mahdollisimman nopeasti. Asiasta on keskusteltu vielä toisellakin kerralla ja työntekijäpuoli on ollut asiasta yhä samaa mieltä. Työntekijät ovat todenneet kummassakin ryhmässä, ettei uusia neuvottelutapaamisia enää tarvita, mikä on kirjattu pöytäkirjaan.

Vain yksi työntekijä neuvotteluiden piirissä olleista on jättänyt osallistumatta kumpaankin neuvottelutapaamiseen kutsusta huolimatta. Hänen kanssaan on kuitenkin käyty kahdenkeskisiä keskusteluja neuvotteluaiheista. Lisäksi pitkällä sairauslomalla ollut työntekijä on ilmoittanut työnantajalle jo ennen neuvotteluita, ettei aio osallistua tai edustaa itseään muutosneuvotteluissa. Yrityksen näkemyksen mukaan neuvotteluosapuolilla on ollut oikeus sopia neuvotteluajan lyhentämisestä työntekijäpuolen esittämän toiveen mukaisesti.

Lisäselvityksen mukaan neuvottelutapaamisissa on käyty aktiivista keskustelua kummankin osapuolen oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen huomioon kummankin osapuolen edut. Neuvotteluissa on nopeasti saavutettu hyvin selkeä yhteisymmärrys siitä, että sopeutustoimenpiteet ovat välttämättömiä ja yhdessä käyty läpi esitettyjen perusteiden lisäksi vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Työnantaja on neuvotteluissa työntekijäpuolen esiin tuomien toiveiden ja ideoiden pohjalta neuvotteluiden jälkeen myös tehnyt päätöksensä käydyt keskustelut huomioiden. Työntekijäpuolella on ollut yhteistoiminnan hengen mukainen aito vaikutusmahdollisuus sopeutumistoimenpiteitä koskevaan päätöksentekoon. Heti ensimmäisellä neuvottelukerralla kummassakin neuvotteluryhmässä on tullut esiin selkeä toive alun perin neuvotteluesityksessä ilmoitettujen mahdollisten irtisanomisten välttämiseksi, minkä työnantajapuoli on myös nähnyt mahdolliseksi työntekijäpuolelta esiin tulleiden vaihtoehtoisten ideoiden pohjalta.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 27.12.2023 toimitetun neuvotteluesityksen, TE-toimistolle 8.1.2024 tehdyn ilmoituksen, 9.–17.1.2024 välillä pidettyjen neuvottelukokousten pöytäkirjat, 6.2.2024 annetun työnantajan selvityksen, seitsemän osa-aikaistamislaitosta sekä työyhteisön kehittämissuunnitelman.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

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

Yhteistoiminta-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 osa-aikaistanut seitsemän työntekijää vuoden 2024 aikana.

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 yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

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 ovat koskeneet kahdella paikkakunnalla olevan toimipaikan kaikkia työntekijöitä, yhteensä 19 henkilöä. Henkilöstöllä ei ole ollut edustajaa valittuna. Kaikki 19 työntekijää ovat olleet kutsuttuina edustaen itse itseään. Lisäselityksen mukaan yksi työntekijä neuvotteluiden piirissä olleista on jättänyt osallistumatta kumpaankin neuvottelutapaamiseen kutsusta huolimatta. Lisäksi pitkällä sairauslomalla ollut työntekijä on ilmoittanut työnantajalle jo ennen neuvotteluja, ettei aio osallistua tai edustaa itseään muutosneuvotteluissa.

Toimitettujen pöytäkirjojen mukaan 9.1.2024 pidettyyn neuvottelukokoukseen on osallistunut työnantajan edustajan lisäksi kymmenen työntekijää. Seuraavana päivänä pidettyyn toista toimipaikkaa koskevaan neuvotteluun on ottanut osaa viisi työntekijää. Kummastakin neuvottelutilaisuudesta on ollut pöytäkirjojen mukaan yksi työntekijä poissa. Jälkimmäisiin neuvottelutilaisuuksiin on 16.1.2024 osallistunut yhdeksän työntekijää, kahden ollessa poissa ja 17.1.2024 tilaisuuteen kuusi työntekijää.

Yhteistoimintalain säännösten noudattaminen on työnantajan vastuulla. Työnantajan tehtävänä on muun ohella huolehtia, että kaikki oikeat osapuolet ovat neuvotteluissa edustettuina. Heidät on kutsuttu kaikkiin neuvottelutilaisuuksiin ja heidän on ollut tosiasiallisesti mahdollista osallistua niihin. Kun henkilöstöllä ei ole ollut varsinaista henkilöstön edustajaa valittuna, on neuvottelut tulleet käydä kaikkien neuvottelujen piirissä olevien työntekijöiden kanssa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa neuvotteluosapuolisten ja edustamisesta sovittua niiden työntekijöiden osalta, jotka neuvottelutilaisuuksissa ovat olleet läsnä.

Poissa olleiden työntekijöiden osalta tilanne on epäselvempi. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, mistä syystä yksi työntekijä on ollut poissa kummastakin neuvottelutilaisuudesta ja onko poissaololle ollut hyväksyttävä syy. Tällaisissa tilanteissa työnantajan tulee ensi sijassa pyrkiä olemaan työntekijään yhteydessä ja selvittää poissaolon syy. Jos työntekijä ei halua osallistua neuvotteluihin, voi hän valtuuttaa toisen henkilön osallistumaan neuvotteluihin puolestaan. Työnantajan tehtävänä on käytettävissään olevin keinoin pyrkiä varmistamaan, että muutosneuvottelut hoidetaan lain mukaisesti. Mikäli poissaololle on hyväksyttävä syy, kuten lausunnon kohteena olevassa sairauslomatapauksessa, tulee neuvotteluja lähtökohtaisesti siirtää toiseen ajankohtaan, jolloin osallistuminen mahdollistuu tai pyrkiä hoitamaan edustuksellisuus valtuutuksen tai henkilöstöedustuksen kautta. Hyvin pitkissä sairauslomissa tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista. Se onko poissa olleiden työntekijöiden osalta asiassa toimittu yhteistoimintalain mukaisesti jää yhteistoiminta-asiamiehellä käytettävissä olevien puutteellisten tietojen valossa näyttö- ja tulkintakysymyksenä tuomioistuimen ratkaistavaksi.

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 27.12.2023 neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut ovat alkaneet 9.1. ja 10.1.2024 klo 17.15 yrityksen toimitiloissa. Neuvotteluesityksessä on tuotu esiin, että neuvotteluissa käsitellään toimenpiteitä, joita suunnitellaan toiminnan tehostamiseksi ja kustannussäästöjen saavuttamiseksi muuttuneessa toimintaympäristössä. Perusteeksi on ilmoitettu työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset tuotannolliset, taloudelliset ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt. Neuvotteluesityksessä on kerrottu mihin toimipaikkoihin muutosneuvottelut kohdistuvat. Lisäksi on kerrottu arvioitu irtisanomisten yhteismäärä sekä se, että lomautusten ja työsopimusten olennaisten ehtojen muutosten on arvioitu koskevan kaikkia neuvotteluiden piirissä olevia työntekijöitä. Toimenpiteiden kohteiksi valikoituvien on ilmoitettu määräytyvän työntekijöiden ammattitaidon, soveltuvuuden ja työnantajan liiketoiminnallisten tarpeiden perusteella. Toimenpiteet on neuvotteluesityksen mukaan suunniteltu pantavan toimeen vuoden 2024 aikana.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annettu neuvotteluesitys täyttää YTL 19 §:n 1 momentissa säädetyn.

Neuvotteluesityksessä on tuotu esiin myös YTL 19 §:n 2 momentissa säädettyjä tietoja. Suunniteltujen toimenpiteiden perusteiden osalta esitys on kuitenkin jäänyt kovin suurpiirteiseksi. Esityksessä olisi ollut syytä tuoda esiin tarkemmin, mitä toimintaympäristön muutoksilla on tarkoitettu ja mikä yrityksen taloudellinen tilanne on ollut, kun kustannussäästöihin

on ollut tarvetta, jotta työntekijöillä olisi ollut mahdollisuus hahmottaa yrityksen kokonaistilanne ja valmistautua tuleviin neuvotteluihin. Ensimmäisellä neuvottelukerralla on käyty läpi kummankin toimipisteen osalta tuloslaskelmaa, mutta sen enempää perusteita ei ainakaan pöytäkirjojen valossa ole neuvottelujen alussa avattu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 19 §:n 2 momentissa säädettyä 1 kohtaa lukuun ottamatta.

Yritys on toimittanut työvoimaviranomaisille ilmoituksen alkavista muutosneuvotteluista 8.1.2024. Ilmoitukseen on liitetty annettu neuvotteluesitys. Neuvottelujen alettua seuraavana 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 yksipuolistamista on käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiiriin 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 johtoelemissä on ennen neuvotteluiden aloittamista käsitelty kysymyksiä siitä, mihin toimenpiteisiin jokin asiantila antaa aihetta. Jos tuossa vaiheessa on ollut esillä muitakin varteenotettavia 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 henkilöstövaikutteisten toteutustapojen välillä.” Edelleen ”muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteena olevan henkilöpiiriin 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.”

Yrityksen selitysten mukaan neuvotteluissa on nopeasti saavutettu hyvin selkeä yhteisymmärrys siitä, että sopeutustoimenpiteet ovat välttämättömiä. Neuvotteluissa on esitettyjen perusteiden lisäksi käyty läpi vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Työnantaja on työntekijäpuolen esiin tuomien toiveiden ja ideoiden pohjalta neuvotteluiden jälkeen myös tehnyt päätöksensä käydyt keskustelut huomioiden. Heti ensimmäisellä neuvottelukerralla kummassakin neuvotteluryhmässä on tullut esiin selkeä toive alun perin ilmoitettujen irtisanomisten välttämisestä, minkä työnantajapuoli on nähnyt mahdolliseksi. YTL 22 §n mukaisia kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja ei ole saapunut.

Muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan perusteiden osalta ilmoitettu, että työnantajalla on tarve neuvotteluehdotuksen mukaisesti irtisanomisille, osa-aikaistamisille tai henkilöstön lomauttamisille. Lisäksi pöytäkirjoihin on kirjattu kummankin toimipisteen osalta, että kyseisen myymälän tuloslaskelmaa on käyty läpi. Jo aiemmin kappaleessa 2.3.2 todetun mukaisesti muutosneuvottelujen perusteeksi on neuvotteluesityksessä merkitty tuotannolliset,

taloudelliset ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt. Neuvotteluesityksessä on lisäksi kerrottu, että toimenpiteitä suunnitellaan toiminnan tehostamiseksi ja kustannussäästöjen saavuttamiseksi muuttuneessa toimintaympäristössä. Vaikutusten osalta myöhemmillä neuvottelukerroilla on tuotu esiin toisen toimipisteen osalta, että vähennystarve on vähentynyt yhden henkilön irtisanouduttua. Myös osa-aikaistamisten tarvetta on päivitetty yhteensä 4-5: een kummankin toimipisteen osalta. Muilta osin on vedottu neuvotteluesityksessä kerrottuun.

Muutosneuvotteluissa on pöytäkirjojen mukaan työntekijöiden aloitteesta vaihtoehtojen ja vähentämistarpeen rajoittamisen osalta ehdotettu lomarahojen muuttamista vapaaksi ja irtisanomisten välttämistä. Toisessa toimipisteessä työntekijät ovat pitäneet osa-aikaistamista parempana vaihtoehtona kuin lomauttamista. Toisessa puolestaan ajatukset ovat olleet päinvastaisia. Lomautusten osalta on keskusteltu myös toiveesta, että ensimmäisen jakson pituus olisi minimissään kahden viikon pituinen. Varsinaisia YTL 22 §:n mukaisia kirjallisia ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja ei ole esitetty. Suunnitelluista toimenpiteistä aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämisen alle kuuluvien asioiden käsittelystä ei neuvottelupöytäkirjoissa ole kirjauksia.

Muutosneuvottelut on käyty tuotannollista ja taloudellisista syistä. Yrityksen antamien tietojen mukaan neuvotteluosapuolet ovat saavuttaneet yhteisymmärryksen vähentämistoimien tarpeesta. Kuulemisessa on kuitenkin esitetty epäilyjä annettujen tietojen riittävydestä. Pöytäkirjoihin tehdyt kirjaukset ovat hyvin suppeita eikä puhtaasti niiden perusteella ole mahdollista arvioida käytyjen neuvottelujen sisällöllistä puolta. Neuvotteluissa on käyty läpi yrityksen taloudellista tilannetta tuloslaskelmaa tarkastelemalla. Neuvotteluesityksessä on kerrottu säästötarpeesta, mutta ainakaan kirjallisessa aineistossa ei ole lainkaan mainintaa tavoitellun säästön suuruudesta. Myöskään mainintaa siitä, miten toimintaympäristö on muuttunut ja miten muutos on vaikuttanut yrityksen talouteen ei löydy. Työnantajan vastuulla on antaa riittävät perusteet suunniteltujen toimien taustalla vaikuttavista syistä, jotta työntekijät paitsi ymmärtävät, miksi toimiin on tarve, voivat myös tuoda esiin omia realistisia ehdotuksia ja ajatuksia vaihtoehtoisista toteuttamistavoista.

Neuvotteluissa on kerrottu määrälliset ja laadulliset vaikutukset sekä niiden kohdentuminen toimipisteiden välillä. Myös neuvottelujen kuluessa tapahtuneet muutokset vaikutuksissa on ilmaistu. Työntekijät ovat tuoneet esiin omia toiveitaan suunniteltujen toimenpiteiden väliltä ja siten pyrkineet lieventämään ja rajoittamaan toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrää. Neuvottelupöytäkirjoissa ei ole kirjauksia siitä, miten työnantaja on ehdotuksiin suhtautunut, mutta huomioiden lopulliset päätökset käydyillä keskusteluilla on ollut vaikutusta lopputulokseen. Keskustelua sen sijaan siitä, miten muuten kuin henkilöstövähennyksin säästöjä voitaisiin saavuttaa, ei näytä käydyn. Tai, jos muut keinot eivät ole olleet mahdollisia, olisi siitä ollut hyvä mainita perusteineen.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa vaikutusten osalta YTL 20 §:ssä säädettyä. Sen sijaan perusteiden käsittelyssä vaikuttaa kirjallisen aineiston perusteella olevan puutteita, mikä osaltaan on rajoittanut myös vaihtoehtojen ja henkilöpiirin rajoittamisen käsittelyä. Kielteisten seurausten lieventämisen alle kuuluvien asioiden käsittelystä itse neuvotteluissa ei löydy lainkaan mainintaa eikä menettely näin tältä osin vastaa yhteistoimintalaissa säädettyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen pohjautuessa toimitettuun kirjalliseen aineistoon, mikä lausunnon kohteena olevassa asiassa on ollut hyvin suppea, jää käytyjen muutosneuvottelujen sisällöllisen puolen arviointi viime kädessä yleisen tuomioistuimen tehtäväksi.

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 selityksessä ilmoittanut, että toimintaperiaatteita ei ole laadittu kirjallisena asiakirjana. He ovat kuitenkin saaneet TE-toimistolta muutosturvamateriaalin ja työlistymisvapaat. Toimitetuissa pöytäkirjoissa ei ole lainkaan merkintää TE-toimistolta saadun materiaalin tai toimintaperiaatteiden alle kuuluvien asioiden käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tietoa, milloin saatu materiaali on mahdollisesti toimitettu neuvottelujen piirissä oleville työntekijöille.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, ellei yritys ole kummankin toimipisteen osalta ensimmäisellä neuvottelukerralla käynyt toimintaperiaatteita suullisesti läpi, mistä ei toimitetussa aineistossa ole viitteitä, voidaan sen katsoa rikkoneen YTL 21.4 §:ssä säädettyä velvoitetta.

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 kuusi viikkoa. (YTL 23 §).

Muutosneuvottelut on aloitettu yhden toimipisteen osalta 9.1.2024 ja toisen 10.1.2024. Ensimmäisillä neuvottelukerroilla on sovittu yhteisesti pöytäkirjoihin tehtyjen kirjausten perusteella, että neuvotteluaikaa lyhennetään 31.1.2024 asti. Sama kirjaus löytyy myös jälkimmäisistä neuvottelupöytäkirjoista. 16.1. ja 17.1.2024 pidetyissä toisissa neuvottelutapaamisissa on lisäksi sovittu, että erillistä neuvottelua ei enää pidetä. Käydyt muutosneuvottelut ovat koskeneet enintään neljän työntekijän irtisanomista ja koko henkilöstön lomauttamista sekä työsuhteen yksipuolisen ehdon muuttamista kahdesta toimipisteestä.

Muutosneuvottelujen vähimmäisaika on ollut kuusi viikkoa. Säännöksen sanamuodon mukaisesti neuvotteluaajan lyhentämisestä on kuitenkin voitu sopia myös toisin. Lain esitöistä (159/2021, s.69) on todettu, että "vailla edustajaa olevan henkilöstön yhteiseksi kannaksi yhteistoimintalaissa tarkoitettua sopimusta tai tahdonilmaisua tehtäessä muodostuisi se, jota enemmistö näistä työntekijöistä kannattaisi. Kysymys olisi vailla edustajaa olevien työntekijöiden kollektiivisesta kannasta asiassa." Edelleen lain esitöistä (HE 159/2021, s.102) käy ilmi, että "muutosneuvotteluiden osapuolet voisivat sopia lyhyemmästä neuvotteluaajasta neuvotteluiden alettua." Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluaajan pituudesta on voitu sopia toisin, vaikka kaikki työntekijät eivät olekaan olleet paikalla. Riittävää on ollut, että enemmistö näin on katsonut. Huomionarvoista neuvottelujen täyttymisen kannalta on, että niitä tulee käydä paitsi ajallisesti riittävästi myös sisällöllisesti YTL 3 luvun menettelytapasäännöksiä mukaisesti. Tällöin neuvotteluaajasta toisin sopiminen on syytä ajoittaa vasta siihen ajankohtaan, kun neuvotteluja on käyty sisällöllisesti riittävässä määrin. Ensimmäisellä neuvottelukerralla tämä ei lähtökohtaisesti liene mahdollista.

Muutosneuvotteluissa on ollut edellisissä kappaleissa lausutun mukaisesti sisällöllisiä puutteita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja olisi ollut syytä vielä jatkaa, jotta yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet olisi saatu täytetyiksi.

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. Toimiteista pöytäkirjoista löytyy neuvottelutapaamisiin osallistuneiden henkilöiden allekirjoitukset.

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

Yhteistoiminta-asiamies haluaa kuitenkin kiinnittää yrityksen huomiota siihen, että vaikka laaditut pöytäkirjat täyttävät niille asetetut minimivaatimukset, niin jatkoa ajatellen pöytäkirjoihin olisi hyvä kirjata kattavammin käsiteltyjä asioita. Tällöin mahdollisissa epäselvissä tilanteissa yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet voitaisiin pöytäkirjoihin tehdyin kirjauksin osoittaa täytetyiksi.

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 toiminnoinnoin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Yritys on lähettänyt työnantajan selvityksen 6.2.2024 tiedoksi kaikille neuvottelujen piirissä olleille työntekijöille. Selvityksestä käy ilmi osa-aikaistettavien ja lomautettavien työntekijöiden arvioitu määrä toimipisteittäin. Lisäksi siinä on kerrottu määräaikaisten lomautusten keston olevan enintään 60 päivää sekä toimien toteutuksen tapahtuvan vuoden 2024 aikana. Osa-aikaistamista koskevat ilmoitukset on annettu 7.2.–28.2.2024 välisenä aikana.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annettu selvitys vastaa YTL 25 §:ssä säädettyä.

2.4 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 laiminlyönniä 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.

2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolain 43–45 ja 48 § sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö