



16.8.2024

Sivu 1 / 6

DN:o 14/04.00/2024

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen pitänyt järjestää yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun mukaiset muutosneuvottelut, kun se on muuttanut erään toimihenkilön työnkuvaa alkuvuodesta 2024.

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

Yrityksen antaman selityksen mukaan yrityksessä on kolme henkilöstöryhmää: toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt sekä johtajat. Toimihenkilöihin sovelletaan Kemian toimihenkilösopimusta.

Yrityksen selityksen mukaan toimihenkilön siirrosta on keskusteltu yhteistoimintalain hengessä ennen siirtämistä toiseen tiimiin, mutta asiassa ei ole annettu yhteistoimintalain 19 §:n mukaista neuvotteluesitystä. Muutosneuvotteluita ei olla pidetty, koska työnantajan näkemyksen mukaan muutos työtehtäviin on vähäinen eikä muutos aiheuta työntekijän työsopimuksen minkään olennaisen ehdon muuttamista. Toimihenkilön tehtävänimike, työntekopaikka, palkka, työtehtävien vaativuusluokka yms. pysyvät samoina kuin ennen. Muutos työtehtäviin on vähäinen ja hänen toimihenkilöasema säilyy muuttumattomana. Työntekijän kanssa on keskusteltu yhteistoimintalain hengessä tiimin väliaikaisesta muutoksesta. Vastaaavat muutokset ovat yrityksessä normaaleja ja osa päivittäistä toimintaa, jolla pyritään varmistamaan, että työvoimaa kohdennetaan kulloisenkin tarpeen mukaan niihin tehtäviin, joissa kuormitus on sillä hetkellä suurin. Kyseessä on normaalia työn muokkaamista, joka on myös toimihenkilöiden työehtosopimuksessa mainittu. (Kemianalan toimihenkilösopimus 3 § kohta 5 Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään). Työnantajan näkemyksen mukaan kyseessä ei ole edes työehtosopimuksessa mainittu siirtäminen toiseen tehtävään, koska tehtävä on pysynyt koko ajan samana bioprosessi-insinöörin tehtävänä.

Kemianalan toimihenkilösopimuksessa mainitun siirtomääräyksen tarkoituksena on, että työnantaja voi joustavasti kohdentaa työvoimaa kulloisenkin tarpeen mukaan niihin tehtäviin, joissa työvoiman tarve on suurin. Mikäli siirtäminen merkitsisi huononnusta toimihenkilön

etuihin, tulisi yksipuoliselle siirrolle olla irtisanomiseen oikeuttava peruste ja muutos toteutettaisiin irtisanomisaikaa noudattaen. Koska kyse ei ole ollut siirrosta, joka heikentäisi toimihenkilön etuja, ei muutos ole edellyttänyt yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvotteluiden käymistä.

Työntekijä työskentelee edelleen yrityksessä tuotannon puhdistusprosessioperaatioiden parissa bioprosessi-insinöörinä toimihenkilötehtävässä. Samaa tehtävää voi hoitaa kolmessa eri tiimissä lääkeainetuotannon puhdistusprosesseissa (DSP); kehityslaboratoriossa ja puhdistiloissa bakteereiden, geeniterapian tai plasmidien parissa. Lääkeainetuotannon tehtävät ja siihen liittyvät puhdistusprosessitekniikat ovat samoja siitä huolimatta, tehdäänkö puhdistus lääkeaineproteiiniin, geeniterapiavektoreihin tai plasmideihin. Tehtävät puhdistusprosesseissa ovat siis samoja kaikissa tiimissä ja tällaiset tehtävän muutokset tiimistä toiseen ovat yrityksessä arkipäivää. Työntekijä työskentelee kevään 2024 aikana sekä pDNA DSP että GT DSP tehtävien parissa.

Muutos työtehtäviin on vähäinen, eikä se ole aiheuttanut työ sopimuksen olennaisen ehdon muuttumista. Siirto ei ole millään tavoin vaikuttanut esimerkiksi toimihenkilölle maksettavaan palkkaan tai työaikaan. Myös toimihenkilön tehtävänimike on ja työtehtävän vaativuus pysyvät samana. Työsopimuksessa ei ole sovittu työskentelystä vain yhdelle tiimille, vaan työ sopimuksella toimihenkilö on sitoutunut tekemään työ sopimuksessa sovittua tehtävää työnantajan palveluksessa.

1.2 Kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisissa saatujen tietojen mukaan toimihenkilön siirrosta ei etukäteen keskusteltu yhteistoimintalain hengessä. Toimihenkilö osallistui 25.01.2024 palaveriin, jonka uskoj käsittelevän plasmiditiimin (pDNA-tiimi) auttamista muiden geeniterapiavektori-tiimin (GT-tiimi) töiden ohella. Tapaamisessa kuitenkin nousi ilmi, että kyseessä ei ole kyseisen tiimin auttaminen, vaan siirto kyseiseen pDNA-tiimiin. Toimihenkilö osoitti tyytymättömyytensä tehtyyn päätökseen ja ilmaisi sen suullisesti sekä kirjallisesti kolmelle eri esihenkilölle.

Toimihenkilö pyysi 29.01.2024 lähettämässä sähköpostissaan muutosneuvotteluprosessin järjestämistä. Perusteena toimihenkilö nosti esiin työnantajan halu yksipuolisesti, oleellisesti sekä pitkäaikaisesti muuttaa toimihenkilön toimenkuvaa. Toimihenkilö perustelee muutosneuvotteluprosessi pyyntöään seuraavasti "Omaan toimenkuvaani on määritelty seuraavaa: Lääkeainetuotannon tehtävät kehityslaboratoriossa ja puhdistiloissa, lääkeproteiinien ja geeniterapiavektoreiden puhdistus, geeniterapiatuotteiden prosessikehitys ja analytiikka, materiaalinhallinta, laitteiden sanitointi, kalibrointi ja kvalifointi, dokumentointi ja raportointi, yrityksen laatujärjestelmän noudattaminen ja oman ammattitaidon ylläpito. Näin ollen olennaisena muutoksena voidaan pitää päävastuualueiden ja tehtävien ulkopuolelle sijoittuvaa toimintaa (joka tässä tapauksessa pDNA tiimiin liittyminen tarkoittaisi). Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa puitteissa oikeus määrätä työ sopimuksessa ilmenevän lausekkeen "Työntekijä on velvollinen suorittamaan muutakin työnantajan hänelle osoittamaa työtä" suoritettavaksi tehtäviä, jotka kuuluvat työntekijän pätevyysalueeseen ja joita pidetään kohtuullisina. Uudet ehdotetut muutokset eivät kuitenkaan täytä työnjohto-oikeuden piiriin kuuluvia muutoksia, vaan vaativat muutosneuvottelun sekä molemminpuolisen uuden sopimuksen valmistelun."

Yrityksen edustaja toteaa 29.01.2024 lähettämässään sähköpostissa, että "Tarkennan nyt vielä – Kyseessä ei ole työ sopimuksen oleellinen muutos eikä myöskään toimenkuvan oleellinen muutos. Muutosneuvotteluille ei ole perusteita, eikä sellaiselle tulla tekemään kirjallista esitystä". Toimihenkilön mukaan hänen selkeä pyyntönsä muutosneuvotteluprosessin järjestämisestä on evätty ja siksi toimihenkilön näkökannan mukaan ei voida todeta, että neuvotteluja olisi käytä millään muotoa käyty yhteistoimintalain hengessä.

Työnantajan edustaja toteaa: "Toimihenkilön tehtävänimike, työntekopaikka, palkka, työtehtävien vaativuusluokka yms. pysyvät samoina kuin ennen." Työnantajan linjauksen mukaan tehtävän vaativuusluokka pysyy samana kuin ennen. Toimihenkilö sen sijaan ajattelee, että siirto pDNA-tiimiin lisää työn vaativuutta. Plasmidien puhdistus on vielä platformin-pystytys vaiheessa eli prosesseille ei ole vielä valmista toimivaa rutiinituotannon mallia, jonka avulla

plasmideja voitaisiin puhdistaa. Tämä tekijä lisää työn haasteellisuutta huomattavasti, sillä kaikki työvaiheet vaativat erinomaisen ymmärryksen prosessista, jotta prosessin ongelmien aikana tilanteita osataan hallita ja kehittää niihin ratkaisuja. Tällöin vaikka tehtävänimike on sama toimihenkilön näkemyksen mukaan työn haastavuuden lisääntyminen sekä toimenkuvan laajentuminen tulisi näkyä palkkauksessa (toimenkuvan laajeneminen ja haasteellisempi työ).

Työnantajan edustaja toteaa: "Muutos työtehtäviin on vähäinen ja hänen toimihenkilö-asema säilyy muuttumattomana." Työsopimuslain 2 luvussa 4§ todetaan: "Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jollei ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 5 momentista muuta johdu." sekä "Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:" ... "6) työntekijän pääasialliset työtehtävät; " Toimihenkilön työsopimuksesta ei nouse ilmi hänen työtehtävänsä. Työnantajan edustaja sekä toimihenkilö ovat työsuhteen alussa allekirjoittaneet toimihenkilön toimenkuvan, josta käy ilmi toimihenkilön pääasialliset työtehtävät, jotka eivät sisällä plasmidien puhdistusta. Työnantajan määräämän siirron jälkeen työnantajan edustaja tarjosi toimihenkilölle uutta toimenkuvaa, jossa kävi ilmi, että toimenkuvaan haluttiin lisätä plasmidi-tuotannon tehtävät, plasmidien puhdistus, plasmidituotteiden prosessikehitys ja analytiikka. Kyseistä tarjottua toimenkuvaa toimihenkilö ei hyväksynyt eikä allekirjoittanut.

Työnantajan edustaja toteaa: "Työntekijän kanssa on keskustelu yhteistoimintalain hengessä tiimin väliaikaisesta muutoksesta". Kuten aiemmin toimihenkilö nosti esille toimihenkilön näkökulmasta keskusteluja ei ole käyty yhteistoimintalain hengessä. Työnantajan edustaja vetoaa lausumassaan väliaikaiseen muutokseen, mutta minkään näköistä kirjallista lausumaa muutosten väliaikaisuudesta toimihenkilö ei ole saanut. Toimihenkilön näkökannan mukaan, jos siirto olisi väliaikainen tulisi siitä olla kirjallinen lausuma, milloin työt jatkuvat GT DSP-tiimissä. Muutoin muutosta voidaan pitää toistaiseksi voimassaolevana ja siten oleellisena ja pysyvänä muutoksena.

Työnantajan edustaja toteaa: "Vastaavat muutokset ovat yrityksessä normaaleja ja osa päivittäistä toimintaa, jolla pyritään varmistamaan, että työvoimaa kohdennetaan kulloisenkin tarpeen mukaan niihin tehtäviin, joissa kuormitus on sillä hetkellä suurin. Kyseessä on normaalia työn muokkaamista, joka on myös toimihenkilöiden työehtosopimuksessa mainittu. Työnantajan näkemyksen mukaan kyseessä ei ole edes työehtosopimuksessa mainittu siirtäminen toiseen tehtävään, koska tehtävä on pysynyt koko ajan samana bioprosessi-insinöörin tehtävänä. Työehtosopimuksen kohdan mukaan toimihenkilön muutos voidaan toteuttaa vain, jos sille olisi irtisanomiseen oikeuttava peruste. Jotta kyseinen ehto täyttyy, olisi työnantajan tullut järjestää yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut aiheesta, joita ei kuitenkaan toimihenkilön pyynnöstä huolimatta järjestetty.

Työnantajan edustaja toteaa: "Työntekijä työskentelee edelleen yrityksessä tuotannon puhdistusprosessioperaatioiden parissa bioprosessi-insinöörinä toimihenkilötehtävässä. Samaa tehtävää voi hoitaa kolmessa eri tiimissä lääkeainetuotannon puhdistusprosesseissa (DSP); kehityslaboratoriossa ja puhdistiloissa bakteereiden, geeniterapian tai plasmidien parissa. Lääkeainetuotannon tehtävät ja siihen liittyvät puhdistusprosessitekniikat ovat samoja siitä huolimatta, tehdäänkö puhdistus lääkeaineproteiiniin, geeniterapiavektoreihin tai plasmideihin." Työnantajan lausuman vastaisesti toimihenkilön toimenkuvan mukaisesti toimihenkilö voi toimia vain lääkeaineproteiinien ja geeniterapiavektoreiden puhdistusprosesseissa bioprosessi-insinöörinä. Toimihenkilön toimenkuva kattaa vain lääkeaineproteiinien ja geeniterapiavektoreiden puhdistuksen kehityslaboratoriossa ja puhdistiloissa. Puhdistusprosessit ovat hyvin erilaisia riippuen siitä puhdistetaanko lääkeaineproteiineja, geeniterapiavektoreita vai plasmideja. Vaikka laitteistot puhdistuksissa ovat jokseenkin samanlaisia (osaa käytetään myös viruspuolen puhdistuksissa), mutta menetelmiltään ja toimintatavoiltaan, liuksiltaan ja olosuhteiltaan prosessit vaihtelevat suuresti.

Työnantajan edustaja toteaa työsopimuksen ehdon olennaisen ehdon muuttumisesta, että "Siirto ei ole millään tavoin vaikuttanut esimerkiksi toimihenkilölle maksettavaan palkkaan tai työaikaan. Myös toimihenkilön tehtävänimike on ja työtehtävän vaativuus pysyvät sa-

mana. Työsopimuksessa ei ole sovittu työskentelystä vain yhdelle tiimille, vaan työsopimuksella toimihenkilö on sitoutunut tekemään työsopimuksessa sovittua tehtävää työnantajan palveluksessa.” Toimihenkilön näkemyksen mukaan muutos on olennainen, koska olennaisena muutoksena voidaan pitää kaikkia päävastuualueiden ja tehtävien ulkopuolelle sijoittuvaa toimintaa, joita tässä tapauksessa ovat pDNA-tiimin työtehtävät. Olennaisuuden puolesta puhuu lisäksi esihenkilövastuun siirtyminen toiseen tiimiin ja uuden laajennetun toimenkuvan tarjoaminen ilman keskustelua palkkauksesta työn vaativuuden noustessa. Lisäksi muutoksen määräaikaaisuutta ei ole yrityksen toimesta määritelty.

Toimihenkilö ei ole saanut useista pyynnöistä huolimatta lainkaan kirjallista esitystä siitä, mikä on muutosten määräaika ja mitä muutokset tarkoittavat käytännössä (työtuntien jakautuminen ja, kuinka sitä seurataan). Ja milloin väliaikainen muutos päättyy. Yrityksen edustaja on työsuhteen alussa allekirjoittanut toimihenkilön toimenkuvan, jossa nousee ilmi, että toimihenkilön päävastuualue sisältyy lääkeainetuotannon tehtäviin ja on keskittynyt geeniterapian puolelle (lähiesihenkilön toimenkuvalla). Toimihenkilö otti työn vastaan siinä uskossa, että saisi keskittyä virustyöskentelyyn, mutta pääpainon siirtyessä muihin tehtäviin toimihenkilö ei ole kiinnostunut kyseisestä roolissa toimimisesta. Bioprosessi-insinöörin toimi plasmiditiimissä ei nimittäin vastaa toimihenkilön koulutusta ja työkokemusta.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu seuraava materiaali asian ratkaisua varten: kuultavien selvitykset, toimihenkilön työsopimus päivättyä 10.5.2023, selvitys toimenkuvasta päivättyä 8.8.2023 ja luonnos uudistetusta toimenkuvasta päivättyä 4.1.2024.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

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

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkintaan liittyvät kysymykset myös siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja sen piiriin kuuluvista asioista.

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. Yrityksen ilmoituksen mukaan sillä on ollut tammikuussa 2024 195 työntekijää.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, olisiko yrityksen kuulunut käydä yhteistoimintalain 3 luvun mukaiset muutosneuvottelut, kun yrityksen toimihenkilö on siirretty työskentelemään toiseen tiimiin tammikuussa 2024.

2.3 Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat (YTL 16 §)

YTL 16 §:n 1 momentin mukaan muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

YTL 16 §:n 1 momentissa tarkoitettu työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen vaatii taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen. Yrityksen ja toimihenkilön selvityksissä ei ole käynyt ilmi, että yrityksellä olisi ollut tehtävien muutoksien taustalla taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta. Tästä johtuen yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen ei ole tarvinnut käydä YTL 16 §:n 1 momentin mukaisia muutosneuvotteluita siirtäessään toimihenkilön työskentelemään toiseen tiimiin.

YTL 16 §:n 2 momentin mukaan muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat muun muassa työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista.

Osapuolten välillä vallitsee erimielisyys siitä, onko työtehtävien muutos ollut oleellinen. Yrityksen selvityksen mukaan muutos työtehtäviin on vähäinen eikä se aiheuta työntekijän työ-sopimuksen minkään olennaisen ehdon muuttamista. Toimihenkilön tehtävänimike, työte-kopaikka, palkka, työtehtävien vaativuusluokka yms. pysyvät samoina kuin ennen. Muutos työtehtäviin on vähäinen, ja toimihenkilöasema säilyy muuttumattomana. Lisäksi työso-pimuksessa ei ole sovittu työskentelystä vain yhdelle tiimille, vaan työsopimuksella toimihen-kilö on sitoutunut tekemään työ-sopimuksessa sovittua tehtävää työnantajan palveluksessa. Toimihenkilön näkemyksen mukaan muutos on oleellinen, koska olennaisena muutoksena voidaan pitää kaikkia päävastuualueiden ja tehtävien ulkopuolelle sijoittuvaa toimintaa. Olen-naisuuden puolesta puhuu lisäksi se, että esihenkilövastuu siirtyy toiseen tiimiin ja uusi laa-jennettu toimenkuva tarjotaan ilman keskustelua palkkauksesta työn vaativuuden noustessa. Lisäksi muutoksen määräaikaaisuutta ei ole yrityksen toimesta määritetty.

Muutoksen olennaisuudesta on lain esitöissä kirjattu seuraavaa ”jotta asia kuuluisi muutos-neuvotteluiden piiriin, työnantajan harkitsema muutos yhden tai useamman työntekijän asemaan täytyisi olla olennainen. Muutosta voitaisiin pitää olennaisena, jos sen vaikutuksia työn-tekijän tai työntekijöiden työtehtäviin, töiden järjestelyihin tai muihin momentin johdantokap-paleessa tarkoitettuihin asioihin voitaisiin pitää vähintäänkin tavanomaista suurempana. Työntekijän tai työntekijöiden asemaan vähäisesti vaikuttavasta muutoksesta ei olisi käytävä muutosneuvotteluita. Muutoksen olennaisuutta olisi arvioitava sen kohteena olevan työn-tekijän tai työntekijöiden kannalta yksilökohtaisesti, mutta kuitenkin objektiivisiin kriteereihin perustuen. Kysymys ei olisi näin ollen työntekijän tai työntekijöiden subjektiivisesta kokemuk-sesta muutoksen olennaisuudesta. Muista kuin työntekijän tai työntekijöiden asemaan olen-naisesti vaikuttavasta, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvasta muutoksesta ei olisi käy-tävä muutosneuvotteluita.” HE 159/2021 s. 90. Lisäksi muutoksen olennaisuuden arvioin-nissa voidaan tukeutua vuoden 2007 yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain esitöihin. Esi-töiden mukaan henkilöstövaikutusten olennaisuutta arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa olisi otettava huomioon muun muassa muutoksen kesto-aika ja laajuus. Jos toimenpide ai-heuttaa työtehtävien sisältöön vähäisiä muutoksia tuntuvampia ja pysyviä muutoksia, tulisi niistä käydä muutosneuvottelut. HE 254/2006 s. 57.

Yhteistoiminta-asiamies ei pysty kirjallisen selvityksen perusteella täysin arvioimaan itse työ-tehtävien muutoksien olennaisuutta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muu-toksen olennaisuuden puolesta puhuu muun muassa se, että työnantaja edustaja on siirron

jälkeen tarjonnut toimihenkilölle uutta toimenkuvaa, jossa nousi ilmi, että toimenkuvaan haluttiin lisätä plasmidi-tuotannon tehtävät, plasmidien puhdistus, plasmidituotteiden prosessikehitys ja analytiikka. Toimihenkilöltä saadun selvityksen mukaan yrityksen edustajan työsuhteen alussa allekirjoittama toimihenkilön toimenkuva osoittaa, että toimihenkilön päävastualueet kuuluvat lääkeainetuotannon tehtäviin ja keskittyvät geeniterapian puolelle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemystä muutoksien oleellisuudesta tukee myös se seikka, että toimihenkilön siirto pDNA-tiimiin on ollut väliaikainen eikä toimihenkilölle ole ilmaistu väliaikaisuuden kesto. Kuten lain esitöissä on mainittu, muutosten pysyvyys on seikka, joka tulee ottaa huomioon muutosneuvotteluiden tarpeen arvioinnissa. Yhteistoiminta-asiamiehen arvion mukaan yrityksen olisi pitänyt käydä YTL 16 §:n 2 momentin mukaiset neuvottelut ennen kuin se on tehnyt päätöksen toimihenkilön siirtämisestä väliaikaisesti ja ennalta määräämättömäksi ajaksi toiseen tiimiin ja muokannut täten toimihenkilön päävastualueisiin liittyviä tehtäviä.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa arvioida työehtosopimuksen mukaista toimihenkilöiden siirtoa toisiin tehtäviin. Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut asiaa vain yhteistoimintalain kannalta.

2.4 Rangaistussäännökset

YTL 46 §:n 2 momentin rangaistussäännöksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, muulla kuin YTL 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla muun muassa YTL 17-20 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, on tuomitava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Laissa yhteistoiminta-asiamiehestä (1335/2021) 7 §:n mukaan, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on yhteistoimintalain 46 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta ei ole vastannut yhteistoimintalain säädöksiä, kun yritys on jättänyt käymättä muutosneuvottelut toimihenkilön siirrosta toiseen tiimiin. Yhteistoiminta-asiamies ei ole ottanut arvioinnissa huomioon työehtosopimuksen määräyksiä. Vaikka yrityksen olisi täytynyt yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan järjestää muutosneuvottelut toimihenkilön siirrosta väliaikaisesti toiseen tiimiin pitää yhteistoiminta-asiamies tekoa olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan myöskään yleinen etu ei vaadi, että asiasta tehtäisiin esitutkintapyyntö poliisille.

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