



DN:o 19/04.00/2024

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 tammi-helmikuussa 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

Yritys on antanut selityksen 11.6.2024. Selityksen mukaan yrityksessä on ollut neuvottelujen aikaan säännöllisesti 20 työntekijää. Henkilöstöön sovelletaan Elokuva- ja TV-tuotantoa koskevaa työehtosopimusta.

Yrityksen toimitusjohtaja on päättänyt muutosneuvotteluiden aloittamisesta. Neuvotteluesitys on annettu 12.2.2024. Muutosneuvottelut ovat koskeneet kaikkia työntekijöitä ja työntekijät ovat muodostaneet yhden henkilöstöryhmän. Muutosneuvotteluissa henkilöstöä on edustanut luottamushenkilö X. X on valittu tehtävään vuonna 2017.

Muutosneuvottelujen seurauksena kolme työntekijää on irtisanottu ja kaikkien työntekijöiden työsuhteen ehtoja on muutettu yksipuolisesti. Työsuhteen ehdon muutos on koskenut työnantajan työntekijöilleen ottaman terveystakuutuksen irtisanomista. Muutoksen jälkeen työntekijöillä ei ole enää oikeutta erikoissairaanhoidon ja lääkekorvauksiin.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että henkilöstön näkemyksen mukaan työnantaja on rikkonut yhteistoimintalain säännöksiä. Työntekijöille on ilmoitettu 2.1.2024 pidetyssä henkilöstökouksessa työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta koskien terveysvakuutusta. Työntekijät ovat ilmoittaneet heti, että menettely on lainvastainen eikä työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ole ilmoitusasia.

10.1.2024 henkilöstölle on ilmoitettu, että hallitus on hyväksynyt ennen joulua vuoden 2024 budjetin. Neuvotteluesitys on annettu 12.2.2024. X on esittänyt, että hänen lisäkseen neuvotteluissa henkilöstöä edustaisi yrityksen YT-neuvottelukunta. Neuvottelukunnan osallistuminen muutosneuvotteluihin on kuitenkin evätty.

Muutosneuvottelujen alettua X on pyytänyt nähtäväkseen vuoden 2024 budjetin. Pyynnöt on esitetty 19.2., 1.3. ja 4.3.2024. Vasta kolmannen pyynnön jälkeen 6.3.2024 budjetti on annettu nähtäväksi. Muutosneuvotteluiden alettua yrityksen ohjausryhmän jäsenet ovat havainneet, että vuoden 2024 budjetissa henkilöstökulut ovat laskeneet merkittävästi huhtikuusta 2024 eteenpäin. Tämä viittaa selkeästi siihen, että päätös henkilökunnan vähentämisestä on ollut tehtynä jo joulukuussa 2023. X:lle esitetyssä budjettiversiossa henkilöstökulut oli palautettu vastaamaan edellisvuosien tasoa. Tämä muutos on saatujen tietojen mukaan tehty työnantajan käskystä, muutosneuvottelujen jo käynnistyttyä ja X:n pyydettyä budjettia nähtäväkseen. 5.3.2024 ohjausryhmän jäseniltä evättiin pääsy verkkolokaatioon, jossa alkuperäinen budjetti oli ollut nähtävillä.

Kuulemisessa on kerrottu, että osastopäälliköt olisi haluttu muutosneuvotteluihin asiantuntijarooleissa antamaan näkemyksensä omien osastojensa töiden järjestämisestä. Tämä kuitenkin evättiin. Budjetin tarkastelua varten X on pyytänyt kahta ohjausryhmän jäsentä muutosneuvotteluihin, mutta työnantaja on hyväksynyt ainoastaan toisen. Tällöinkin ko. asiantuntijaa olisi ollut mahdollista kuulla ainoastaan kokemussäännöistä, ei tapahtumankulusta tai tapahtuman faktoista.

Asiakirjojen ja pöytäkirjojen luokittelu salaisiksi on rajoittanut henkilökunnan mahdollisuuksia tuoda omia ratkaisuehdotuksiaan neuvotteluihin. Tästä huolimatta henkilöstö on yrittänyt noudattaa omalta osaltaan hyvää neuvottelutapaa ja tuonut omia ratkaisuehdotuksiaan neuvotteluihin, vaikka se tietopyyntöihin vastaamisen hitauden vuoksi on ollut vaikeaa. Tehtyihin ratkaisuehdotuksiin työnantaja on suhtautunut hyvin penseästi eikä ratkaisuehdotuksiin ole tartuttu.

Kuulemisen mukaan kaikki tapahtumat viittaavat siihen, ettei todellisia yhteistoimintalain hengessä käytäviä neuvotteluja ole haluttu pitää, vaan ennalta päätettyyn ratkaisuun on haluttu päästä keinolla millä hyvänsä. Aiemmin yrityksessä on vallinnut kulttuuri, jossa taloudellisiin haasteisiin on pyritty löytämään ratkaisuja yksissä tuumin. Tällä kertaa työnantaja on toteuttanut sanelupolitiikkaa asianajajien avustuksella. Muutosneuvottelujen päätteeksi kolme työntekijää irtisanottiin, vaikka säästölaskelmat olivat puutteellisesti tehty ja todellisia säästöjä ei syntynyt.

Kuulemisessa esitetyn mukaan työnantaja on vähintään rikkonut yhteistoimintalain 17 §:ää neuvottelujen ajoittamisesta, 20 §:ää muutosneuvottelujen sisällöstä sekä 36 §:ää oikeutta käyttää asiantuntijoita. Neuvottelut on aloitettu kuukausia sen jälkeen, kun irtisanomiseen johtavia toimenpiteitä on ryhdytty harkitsemaan ja päätös asiasta on ollut tehtynä. Tähän viittaavat niin budjettimerkinnot kuin ilmoitus terveystakuutuksen irtisanomisesta heti vuoden alussa. Neuvotteluiden käynnistyttyä työnantajalla ei ole ollut halua yhteistoiminnan hengessä saavuttaa yksimielisyyttä, ja asiantuntijoiden käyttöä on rajoitettu voimakkaasti.

Työnantaja on lisäksi jättänyt laatimatta tai laiminlyönyt ylläpitää yhteistoimintalain 9 §:n mukaisen työyhteisön kehittämissuunnitelman. Kenellekään henkilöstöstä ei ole tietoa, että kyseinen suunnitelma olisi olemassa.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 30.8.2024. Lisäselityksessään yritys on kiistänyt, että työnantajan päätökset olisi tehty ennen muutosneuvotteluita. Työnantaja on laatinut useita erilaisia vaihtoehtoisia budjetteja vuoden 2023 loppupuolella. Pöytäkirjan 11.3.2024 liitteenä on ollut hallituksen hyväksymä talousennuste. Vastoin kuulemisessa esitettyä väitettä työnantajan vaihtoehtoiset talousennusteet eivät merkitse, että päätökset toimenpiteistä olisi olleet jo tehtynä talousennusteita laadittaessa. Työnantaja ei ole vielä talousennustetta laatiessaan kyennyt yksilöimään mahdollisesti tarvittavia tai toteutettavia taloudellisia toimenpiteitä, eikä siten ole voinut laatia neuvotteluesitystä. Mitä tulee terveystakuutukseen, niin yritys on tammiukuussa 2024 harkinnut terveystakuutuksen irtisanomista. Asiasta ei kuitenkaan tällöin ole tehty vielä nimenomaista päätöstä. Työnantajan kannan mukaan terveystakuutus taikka sen osat eivät ole olleet työsuhteen olennaisia ehtoja. Asia otettiin kuitenkin muutosneuvotteluihin henkilöstön pyynnöstä.

Toimitetuista muutosneuvottelupöytäkirjoista käy seikkaperäisesti ilmi, että YTL 20 §:n mukainen sisältö on käyty lävitse neuvotteluissa ja henkilöstölle on toimitettu kaikki pyydettyt asiakirjat. Neuvotteluiden viimeisessä pöytäkirjassa pääluottamusmies X on allekirjoituksellaan vahvistanut henkilöstön saaneen kaikki tarvittavat tiedot ja asiakirjat. Pöytäkirjoista käy myös ilmi, että neuvotteluja on käyty yksimielisyyden saavuttamiseksi. Jokaista tehtyä ehdotusta on käsitelty yksityiskohtaisesti. Työnantaja on lisäksi ottanut kantaa henkilöstön ehdotuksiin myös kirjallisesti 13.3.2024. Henkilöstön ehdotuksia on myös toteutettu (esim. pääleikkäiset kulut ja jätehuolto). Neuvottelupöytäkirjojen osittaiseen salassapitoon on ollut YTL 40 §:n mukainen oikeus. Salassapito on koskenut vain budjettia sekä yksittäisten työntekijöiden työ- ja elämäntilannetta. Salassapito ei ole vaikuttanut miltään osin henkilöstön mahdollisuuksiin tehdä ehdotuksia vaihtoehtoisiksi ratkaisuisiksi.

Myöskään väite siitä, että työnantaja olisi rikkonut YTL 36 §:ää ei pidä paikkaansa. X on ilmoittanut ennen ensimmäistä neuvottelutilaisuutta, että "YT-neuvottelukunta" tulee osallistumaan muutosneuvotteluihin. Työnantaja ei ole hyväksynyt YT-neuvottelukunnan osallistumista neuvotteluihin neuvotteluosapuolena. Työnantajan päätös on perustunut siihen, että YTL 5.1 §:n mukaan neuvotteluihin osallistuu ensisijaisesti henkilöstön edustajaksi valittu luottamushenkilö. Lainsäädäntö ei myöskään tunne nimenomaisesti YT-neuvottelukuntaa. Siten neuvottelukunnan hyväksyminen neuvotteluosapuoleksi olisi voinut tarkoittaa työnantajan tekemää menettelyvirhettä.

Sen jälkeen, kun työnantaja on hylännyt YT-neuvottelukunnan neuvotteluosapuolena, X on nimennyt neuvottelukunnan jäsenet YTL 36 §:n mukaisiksi asiantuntijoiksi. Neuvotteluissa kuultaviksi asiantuntijoiksi X on pyytänyt A:ta ja B:tä. X on pyytänyt asiantuntijoiden kanssa käsiteltäväksi asiaksi nimenomaisesti budjettia. Työnantaja on todennut, että neuvottelutilaisuudessa voidaan kuulla A:ta. A on konsernin kirjanpitäjä, ja siten paras asiantuntija mitä tulee talousasioihin. Sen sijaan työnantajan näkökulmasta B ei ole ollut käsiteltävän asian kannalta tarpeellinen henkilö, sillä B:n koulutus, asema tai työtehtävät eivät anna tälle asiantuntija-asemaa budjettiin liittyen. Neuvottelutilaisuudessa 21.3.2024 B:tä ei ole kuultu. Myöskään A:ta ei ole kuultu työnantajasta riippumattomista syistä. Vaikka työnantajan näkemyksen mukaan B:tä ei ole ollut tarpeen kuulla neuvottelutilaisuudessa, ei työnantaja missään vaiheessa ole evännyt henkilöstön edustajan mahdollisuutta konsultoida B:tä neuvottelutilaisuuksien ulkopuolella.

Lisäselityksessä todetaan lopuksi, että yrityksellä ei ole YTL 9 §:n mukaista kirjallista kehittämissuunnitelmaa. Yrityksessä on kuitenkin pidetty 2 luvun mukaiset vuoropuhelut, ja henkilöstöä on informoitu laajasti yrityksen tilanteesta. Muutosneuvottelujen jälkeen säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrän jäädessä alle 20 työntekijään ei yritykseen enää sovelleta yhteistoimintalakia. Siten työnantajalla ei ole enää velvollisuutta laatia taikka ylläpitää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on ilmaistu, että selitys vaihtoehtoisista talousennusteista on tuotu esiin vasta sen jälkeen, kun henkilöstön edustaja on neuvotteluissa paljastanut tietävänsä, että kevään 2024 muutosneuvotteluista oli päätetty jo loppuvuodesta 2023. 11.3.2024 asti on noudatettu suunnitelmaa, jonka mukaan muutosneuvottelut tullaan käymään ja viemään ennalta päätettyyn lopputulokseen. Myöskään työnantajan väite siitä, että terveysvakuutuksen irtisanominen oli vasta harkinnassa tammikuussa 2024 ei pidä paikkaansa. Viikkopalaverissa henkilöstölle on ilmoitettu, että terveysvakuutus tullaan irtisanomaan. Se, että työnantaja ei ole ehtinyt toimeenpanna irtisanomista on toissijaista. Päätös on kuitenkin ollut jo tehtynä. Yrityksen kanta siitä, ettei terveysvakuutus tai sen osat ole olleet työsuhteen ehtojen olennaisia osia on totuudenvastainen. Muutosneuvottelujen päätteeksi 8.4.2024 työnantaja on antanut ilmoituksen työsuhteen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta koskien terveysvakuutusta. Työnantajan kanta on näin keväällä ollut se, että kyseessä on ollut työsuhteen olennainen ehto. Työntekijöiden tulkinnan mukaan kyseessä on ollut ajan kuluessa vakiintunut etu ja siten työsuhteen olennainen ehto.

Lisätietojen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 9, 17, 20 ja 36 §:iä. Eikä työnantajalla ole ollut halua yhteistoiminnan hengessä saavuttaa yksimielisyyttä muutosneuvotteluissa. Henkilöstö on tietoinen siitä, että muutosneuvotteluiden mentyä ennalta suunnitellun mukaisesti yrityksessä työskentelevien määrä on alle 20 eikä yhteistoimintalaki tule enää sovellettavaksi. Yhteistoimintalain säännösten rikkomukset ovat kuitenkin tapahtuneet aikana, jolloin työntekijöitä on ollut 20 tai yli.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 12.2.2024 päivätyn neuvotteluesityksen, työvoimaviranomaisille 12.2.2024 tehdyn ilmoituksen, 27.2.2024 päivätyt toimintaperiaatteet, 27.2.–21.3.2024 välillä käytyjen muutosneuvottelujen pöytäkirjat, päiväämättömän esiselvityksen vaihtoehtoisista toimenpiteistä, 28.3.2024 päivätyn työnantajan selvityksen, 8.4.2024 annetun ilmoituksen työsuhteen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta, kolme irtisanomisilmoitusta, 20 työsojpmusta, asiakirjoja vuodelta 2017 koskien henkilöstön edustajan valitsemista sekä organisaatiokaavion.

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-asiaassa 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 työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. sen arvioiminen, onko yrityksellä ollut työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet tehtyihin toimiin.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla muutosneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja käyettävissä 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 on käytyjen muutosneuvottelujen aikaan sovellettu yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on tuolloin ollut saatujen tietojen mukaan säännöllisesti 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on irtisanonut kolme työntekijää huhtikuussa 2024 sekä irtisanonut kaikilta työntekijöiltä terveystakuutuksen.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Muutosneuvottelujen ajoittaminen (YTL 17 §)

Muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla (YTL 17.1 §)

Oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki 2023, s.141–142 ja Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230–231) on tarkennettu oikea-aikaisuutta tuomalla esiin, että muutosneuvottelut on käytävä harkintavaiheessa ennen asian ratkaisemista. Työnantaja ei voi näin esittää suunnitelmaansa ainoana kysymykseen tulevana ratkaisuna vaan henkilöstöllä on oltava vielä tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon.

Kuulemisissa on tuotu esiin, että työntekijöille on ilmoitettu 2.1.2024 pidetyssä henkilöstökouksessa työsopimusten olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta koskien terveysvakuutusta. Henkilöstölle on ilmoitettu nimenomaan, että on päätetty, että terveysvakuutus tullaan irtisanomaan. Se, että työnantaja ei ollut ehtinyt toimeenpanna irtisanomista on toisijaista. Päätös on kuitenkin ollut jo tehtynä. Työntekijät ovat ilmoittaneet heti, että menettely on lainvastainen eikä työsopimusten ehtojen yksipuolinen muuttaminen ole ilmoitusasia. Muutosneuvotteluiden alettua yrityksen ohjausryhmän jäsenet ovat havainneet, että vuoden 2024 budjetissa henkilöstökulut ovat laskeneet merkittävästi huhtikuusta 2024 eteenpäin. X:lle esitetyssä budjettiversiossa henkilöstökulut on palautettu vastaamaan edellisvuosien tasoa. Tämä muutos on saatujen tietojen mukaan tehty työnantajan käskystä, muutosneuvottelujen jo käynnistyttyä ja X:n pyydettyä budjettia nähtäväkseen. Myöhemmin ohjausryhmän jäseniltä on evätty pääsy verkkolokaatioon, jossa alkuperäinen budjetti on ollut nähtävillä. Kaikki tapahtumat viittaavat siihen, ettei todellisia yhteistoimintalain hengessä käytäviä neuvotteluja ole haluttu pitää, vaan ennalta päätettyyn ratkaisuun on haluttu päästä keinolla millä hyvänsä. Selitys vaihtoehtoisista talousennusteista on tuotu esiin vasta sen jälkeen, kun henkilöstön edustaja on neuvotteluissa paljastanut tietävänsä, että kevään 2024 muutosneuvotteluista oli päätetty jo loppuvuodesta 2023.

Yritys on lisäselityksessään tuonut ilmi, että se on laatinut useita erilaisia vaihtoehtoisia budjetteja vuoden 2023 loppupuolella. Pöytäkirjan liitteenä on ollut hallituksen hyväksymä talousennuste. Vastoin kuulemisissa esitettyä väitettä työnantajan vaihtoehtoiset talousennusteet eivät merkitse, että päätökset toimenpiteistä olisivat olleet jo tehtynä talousennusteita laadittaessa. Työnantaja ei ole vielä talousennustetta laatiessaan kyennyt yksilöimään mahdollisesti tarvittavia tai toteutettavia taloudellisia toimenpiteitä, eikä siten ole voinut laatia neuvotteluesitystä. Mitä tulee terveysvakuutukseen niin yritys on tammikuussa 2024 harkinnut terveysvakuutuksen irtisanomista. Asiasta ei kuitenkaan tällöin ole tehty vielä nimenomaista päätöstä.

Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole ollut käytettävissään mitään kirjallista aineistoa 2.1.2024 pidetystä henkilöstötilaisuudesta. Osapuolten ollessa erimielisiä asiasta ja yhteistoiminta-asiamiehen toimivallan rajoittuessa kirjallisen aineiston arvioimiseen, ei yhteistoiminta-asiamies voi varmuudella tietää mitä sanamuotoja tilaisuudessa on käytetty ja, miten asiasta on työntekijöille kerrottu. Terveysvakuutuksesta ei ole ollut mitään sovittuna yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetuissa työsopimuksissa eikä se siten yksiselitteisesti ole ollut asia, josta on tullut neuvotella muutosneuvotteluissa. Terveysvakuutus, on kuitenkin voinut vakiintua ajan myötä työsuhteen olennaiseksi ehdoksi, jolloin muutosneuvottelut siitä luopumisesta on tullut käydä asian ollessa vielä harkintavaiheessa.

Yllä todetun tapaan yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole ollut myöskään vaihtoehtoisista budjeteista tai niiden laatimisajankohdista kirjallista materiaalia käytettävissään eikä näin erimielisten selvitysten takia tietoa todellisesta tapahtumankulusta. Jos vaihtoehtoisia budjettiesityksiä on laadittu, ei se, että yhdessä niistä henkilöstökulut ovat olleet tavallista alhaisempia, ole tarkoittanut vielä ennenaikaista päätöksentekoa. On täysin luonnollista, että vaikeassa

taloudellisessa tilanteessa erilaisia arvioita ja laskelmia tehdään. Tällöinkin työnantajan olisi tullut kuitenkin epäselvyyksien välttämiseksi informoida henkilöstön edustajaa oma-aloitteisesti ja avoimesti tehdyistä laskelmista. Jos puolestaan hallitus on hyväksynyt loppuvuodesta 2023 seuraavalle vuodelle sellaisen budjetin, jossa henkilöstökuluista on ennalta leikattu tulevan vähennystarpeen verran, viittaa se siihen, että tuleva henkilöstövähennys on ollut jo pitkälle päätettynä. Tällöinkin kyse on kuitenkin ollut talousennusteesta, eikä se sellaisenaan ole voinut olla täysin sitova, vaikkakin sillä vahva ohjaava vaikutus on ollut. Ohjaavana vaikutuksena se on todennäköisesti tällöin rajoittanut itse muutosneuvotteluissa käytävän keskustelun sisältöä.

Kummankin esitetyn väitteen osalta sen arviointi, onko muutosneuvottelut pidetty oikea-aikaisesti jää näyttö- ja tulkintakysymyksenä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

2.3.2 Muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 5 ja 18 §)

Yhteistoimintalain 3 luvun muutosneuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä (YTL 18.1 §). Yhteistoimintalain 5.1 §:n henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työ sopimuslaissa tarkoitettua luottamusvaltuutettua.

Yrityksen antaman selityksen mukaan muutosneuvottelut ovat koskeneet kaikkia työntekijöitä ja työntekijät ovat muodostaneet yhden henkilöstöryhmän. Muutosneuvotteluissa henkilöstöä on edustanut luottamushenkilö X. X on valittu tehtävään vuonna 2017. Kuulemisissa saaduissa tiedoissa edustukseen ei ole otettu kantaa.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluihin on osallistunut työnantajan puolelta toimitusjohtaja ja ulkopuolinen juristi. Työntekijäpuolelta neuvotteluihin on ottanut osaa X. X:n valinnasta ei ole toimitettu varsinaista työnantajalle annettua luottamusmiesilmoitusta vaan ainoastaan vuonna 2017 lähetettyjä sähköpostiviestejä, jotka ovat edeltäneet henkilöstön edustajan valintaa. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei näin ole tarkempia tietoja X:n valinnasta, mahdollisesta uudelleenvalinnasta tai hänen toimikautensa pituudesta.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä ja yrityksen näkemyksen mukaan työntekijöillä on ollut henkilöstön edustaja valittuna. Myöskään työntekijät eivät ole kiistäneet henkilöstön edustajan valintaa. Neuvottelut on ensi sijassa tullut käydä valitun henkilöstön edustajan kanssa. Jos X on valittu vuonna 2017 luottamushenkilöksi ja hänen toimikautensa on sittemmin jatkunut, niin että mandaatti on ollut voimassa vielä kevättalvella 2024, vastaa yrityksen menettely yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 5 ja 18 §:issä neuvottelujen osapuolista säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamies haluaa kuitenkin tuoda esiin, että vaikka yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustaja on ensisijainen neuvotteluosapuoli muutosneuvotteluissa, eikä voimassa olevassa yhteistoimintalaissa enää säädetä neuvottelukunnasta tai yhteisestä kokouksesta vuoden 2007 lain tapaan, ei mikään estä sitä, että neuvotteluihin ottaa osaa henkilöstön edustajan ohella myös muita työntekijöitä tai neuvottelukunnan jäseniä.

2.3.3 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 neuvotteluesityksen 12.2.2024. Esityksessä on mainittu neuvottelu-aika 27.2.2024 klo 9 ja neuvottelujen pitäminen yrityksen toimitiloissa nimetyssä neuvotteluhuoneessa. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että yrityksen vuoden 2023 liiketoiminnan tulos tulee olemaan tappiollinen. Tappion määrän lisäksi esityksessä on kerrottu tappion taustalla vaikuttavista syistä. Kulujen on kerrottu olevan suhteessa liikevaihtoon liian korkeat ja kyseinen epäsuhteisuus vaikuttaa tuloksen muodostumiseen. Jos kuluja ei saada esityksen mukaan karsittua merkittävästi, ennustetaan tappiollisuuden jatkuvan myös vuoden 2024 tilikaudella. Neuvotteluesityksestä käy edelleen ilmi, että koko henkilökunnan osalta kyseeseen voivat tulla työsuhteiden ehtojen yksipuoliset muuttamiset ja kolmen työntekijän osalta irtisanominen. Toimenpiteiden kohdentamiset määräytyvät esityksen mukaan kokonaisvaltaisen arvioon perusteella, jossa huomioidaan työntekijöiden työtehtävät ja työtehtävien tarpeellisuus suhteessa yrityksen tilanteeseen ja tarjolla olevaan työhön sekä työntekijöiden työtulokset. Toimenpiteet on määrä toteuttaa aikaisintaan 14 päivän neuvotteluajan täyttymisen jälkeen.

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.

Yrityksen menettely vastaa sekä ajallisesti että sisällöllisesti myös YTL 19.2 §:n 2–4 kohdissa säädettyä. Perusteiden osalta neuvotteluesityksestä käy ilmi, että suunniteltujen toimien taustalla vaikuttavat taloudelliset vaikeudet. Esityksessä ei ole kuitenkaan edellisen vuoden tappion määrän lisäksi esitetty muita lukuja tai tavoitellun säästön suuruutta. Neuvottelujen pohjautuessa taloudellisiin perusteisiin, olisi työnantajan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan jo neuvotteluesityksessä tai sen liitteissä tullut toimittaa tarkempia tietoja jo olemassa olevista talouslukuista. Vuosien 2020–2023 tuloslaskelmat on käyty läpi vasta ensimmäisellä neuvottelukerralla. Jotta neuvotteluihin osallistuneella henkilöstön edustajalla olisi ollut mahdollisuus valmistautua täysimääräisesti tuleviin neuvotteluihin etukäteen, olisi tiedossa olleet perusteet olleet syytä tuoda kokonaisuudessaan esiin jo neuvotteluesitystä annettaessa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely ei YTL 19.2 §:n 1 kohdan perusteiden osalta täytä ajallisesti YTL 19.3 §:ssä säädettyä.

Yritys on toimittanut 12.2.2024 neuvotteluesityksen 27.1.2024 alkaneista neuvotteluista työ- ja elinkeinotoimistolle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on menetellyt YTL 19 §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti.

2.3.4 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 henkilöpiiriin 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 lisäselityksessään tuonut ilmi, että toimitetuista muutosneuvottelupöytäkirjoista käy seikkaperäisesti ilmi, että YTL 20 §:n mukainen sisältö on käyty lävitse neuvotteluissa ja henkilöstölle on toimitettu kaikki pyydyt asiakirjat. Jokaista tehtyä ehdotusta on käsitelty yksityiskohtaisesti muutosneuvotteluissa. Työnantaja on lisäksi ottanut kantaa henkilöstön ehdotuksiin myös kirjallisesti. Henkilöstön ehdotuksia on myös toteutettu. Neuvottelupöytäkirjojen osittaiseen salassapitoon on ollut YTL 40 §:n mukainen oikeus. Salassapito ei ole vaikuttanut miltään osin henkilöstön mahdollisuuksiin tehdä ehdotuksia vaihtoehtoisiksi ratkaisuiksi.

Kuulemisissa on kerrottu, että kaikki tapahtumat viittaavat siihen, ettei todellisia yhteistoimintalain hengessä käytäviä neuvotteluja ole haluttu pitää, vaan ennalta päätettyyn ratkaisuun on haluttu päästä keinolla millä hyvänsä. Neuvottelut on aloitettu kuukausia sen jälkeen, kun irtisanomiseen johtavia toimenpiteitä on ryhdytty harkitsemaan ja päätös asiasta on ollut jo tehtynä. X on pyytänyt muutosneuvottelujen alettua nähtäväkseen vuoden 2024 budjettia. Pyynnöt on esitetty 19.2., 1.3. ja 4.3.2024. Vasta kolmannen pyynnön jälkeen 6.3.2024 budjetti on annettu nähtäväksi. Selitys vaihtoehtoisista talousennusteista on tuotu esiin vasta sen jälkeen, kun henkilöstön edustaja on neuvotteluissa paljastanut tietävänsä, että kevään 2024 muutosneuvotteluista oli päätetty jo loppuvuodesta 2023. 11.3.2024 asti on noudatettu suunnitelmaa, jonka mukaan muutosneuvottelut tullaan käymään ja viemään ennalta päätettyyn lopputulokseen. Asiakirjojen ja pöytäkirjojen luokitteleminen salaisiksi on rajoittanut lisäksi henkilökunnan mahdollisuuksia tuoda omia ratkaisuehdotuksiaan neuvotteluihin. Tästä huolimatta henkilöstö on yrittänyt noudattaa omalta osaltaan hyvää neuvottelutapaa ja tuonut omia ratkaisuehdotuksiaan neuvotteluihin, vaikka se tietopyyntöihin vastaamisen hitauden vuoksi vaikeaa on ollutkin. Tehtyihin ratkaisuehdotuksiin työnantaja on suhtautunut hyvin penseästi eikä ratkaisuehdotuksiin ole tartuttu.

Toimitettujen pöytäkirjojen mukaan ensimmäisellä neuvottelukerralla on käyty tarkemmin keskustelua neuvotteluesityksessä kerrotuista tiedoista. Neuvottelutilaisuudessa on käsitelty yrityksen taloudellista tilannetta käymällä läpi vuosien 2020–2023 tuloslaskelmia. Lisäksi tilaisuudessa on perusteiden osalta käsitelty syitä taloustilanteen taustalla, TES-palkankorotuksia, nousseita vuokratuloja ja ennustetta tulevasta. Vaikutusten osalta on keskusteltu jo neuvotteluesityksessä kerrotun lisäksi työsuhteen ehtojen muutoksesta ja siihen liittyvästä terveysvakuutusten tilanteesta. Edelleen neuvotteluissa on esitelty työnantajan toimintaperiaatteet, kerrottu aiemmin harkituista säästötoimenpiteistä, jotka ovat olleet työn alla sekä keskusteltu muista mahdollisista säästöehdotuksista (vakuutuksista, konsultti- ja koulutuskustannuksista, vuokratuloista ja päällekkäisistä kuluista). Työntekijäpuolelta on tuotu esiin lomarahojen vaihtaminen vapaisiin. Neuvottelujen lopuksi on käyty läpi X:n esittämiä tietopyyntöjä. Työnantaja on luvannut valmistella tietoja tarpeellisin osin jatkokokouksiin taloustilanteen osalta.

Toisessa neuvottelutapaamisessa on jatkettu perusteista käytävää keskustelua. Neuvottelutilaisuudessa on käyty läpi suullisesti terveysvakuutusten vuosittaista hintaa ja keskiarvopalkkoja kuukausi- ja vuositasolla. Myös etukäteen toimitetusta budjetista vuodelle 2024 on keskusteltu. Budjetin yhteydessä X on ilmoittanut tyytymättömyytensä sekä budjetin myöhäiseen toimitusajankohtaan että siihen, että se X:n mukaan poikkeaa alkuperäisestä. Neuvotteluissa on käyty lisäksi aktiivista keskustelua henkilöstön etukäteen toimittamista vaihtoehtoisista ehdotuksista säästökohteiksi ja lisäkysymyksistä. Keskustelu on pitänyt sisällään yli kymmenen eri vaihtoehtoa säästöjen saamiseksi. Osa ehdotuksista on jäänyt vielä lisäselvittelyn alaisiksi. Henkilöpiirin rajoittamisten ja kielteisen seurausten lieventämisen osalta neuvotteluissa on käsitelty mahdollista eläköitymistä, eropakettien tarjoamista ja mahdollisten vapaaehtoisesti lähtevien selvittämistä. Lomautusten osalta on todettu, että ne eivät olisi kestävä vaihtoehto yritykselle vaan toimenpiteiltä vaaditaan pysyviä talousvaikutuksia.

Viimeisellä neuvottelukerralla keskustelu on aloitettu tuomalla esiin syitä toimitetun budjetin eroavaisuuden taustalla. Yrityksen mukaan vuoden 2023 lopulla on laadittu useita erilaisia talousennusteita, mutta se, joka on annettu X:lle, on hallituksen hyväksymä. Yrityksen mukaan budjettiasiat eivät ole muutosneuvotteluiden ydinasia. Keskustelua on jatkettu edellisellä neuvottelukerralla läpikäydyistä säästöistä, eropakettien mahdollisuudesta, eläköitymisestä ja uutena asiana IT-järjestelmien kustannuksista sekä työnantajan tarjoamista eduista.

Muutosneuvottelut on käyty ensi sijassa taloudellisista syistä. Neuvotteluissa on kerrottu syyt, jotka ovat johtaneet tarpeeseen aloittaa neuvottelut. Perusteiden olemassaolosta ei vai- kuta syntyneen erimielisyyttä, vaan erimielisyys on liittynyt ennemminkin päätösten tekoajan- kohtaan ja annettujen tietojen viivästymiseen. Vaikutusten osalta neuvotteluissa on lähinnä vahvistettu jo neuvotteluesityksessä kerrottu ja tuotu esiin, että olennaisten ehtojen muutok- set liittyvät terveysvakuutuksiin. Työntekijät ovat edustajansa välityksellä esittäneet useita ehdotuksia vaihtoehtoisiksi säästökohteiksi. Pöytäkirjojen mukaan ehdotuksia on käsitelty yhteisesti ja myös työnantaja on tuonut omia aiempia säästötoimiaan esiin. Neuvotteluissa on pyritty rajoittamaan vähennystoimien kohteena olevien työntekijöiden määrää pohtimalla mahdollista eläköitymistä, lomautuksia ja vapaaehtoisia lähtijöitä. Myös työntekijöille aiheu- tujen kielteisten seurausten lieventämisiä on eropakettien ja toimintaperiaatteiden muo- dossa käyty läpi.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muutosneuvotteluissa vaikuttaa kirjallisen aineiston perusteella käydyn laajamittaista keskustelua YTL 20 §:n alle kuuluvista asioista. Perusteista ja vaikutuksista on annettu tietoja yhteistoimintalain mukaisesti. Perusteiden osalta on kuitenkin syytä tuoda esiin, että yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen käymisen ollessa työnantajan vastuulla, on työnantajan tehtävänä varmistaa, että kaikki sel- laiset tiedot ja niihin liittyvät asiakirjat, jotka sillä on olemassa ja, jotka vaikuttavat asian kä- sittelyyn tulee esittää työntekijäosapuolelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa neuvotte- luja. Vasta kun työntekijöiden edustajalla on mahdollisimman kattavat tiedot taustalla vaikut- tavista tekijöistä, on hänellä yhdessä edustamiensa työntekijöiden kanssa täysimääräinen mahdollisuus miettiä vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia. Käydyissä neuvotteluissa on käyty keskustelua vaihtoehtoisista säästökohteista, vaihtoehtoisista henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä kielteisten seurausten lievennyksistä yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Muutos- neuvottelut ovat päättyneet täysin samaan lopputulokseen kuin neuvotteluesityksessä on esitetty. Kun otetaan huomioon aiemmin kappaleessa 2.3.1 esitetyt väitteet neuvottelujen ajoittamisesta, niin kysymykseksi nousee, kuinka aitoa keskustelua vaihtoehtoisista ratkai- suista on ollut mahdollista käydä. Jo aiemmin todetun mukaisesti siihen ei ole kuitenkaan kirjallisessa menettelyssä mahdollista ottaa kantaa.

Käytettävissä olleen aineiston osalta yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityk- sen menettely vastaa pitkälti YTL 20 §:ssä säädettyä.

2.3.5 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 palve- luihin osallistumiseen (YTL 21.4 §).

Toimintaperiaatteet tulee esittää muutosneuvotteluiden alussa eli viimeistään ensimmäisellä neuvottelukerralla. Niille ei ole asetettu kirjallista muotovaatimusta, vaan ne voidaan antaa myös suullisesti. Yritys on laatinut toimintaperiaatteet nimisen asiakirjan, joka on päivätty samalle päivälle, kun ensimmäinen neuvottelukerta on pidetty. Asiakirjassa on kerrottu työn- tekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen ja 55-vuotta täyttäneen erityisestä työllistymisva- paudesta. Lisäksi siihen on kirjattu kohta muut työntekijöitä tukevat toimenpiteet, mutta kohta on jätetty tyhjäksi. Ensimmäisellä neuvottelukerralla työnantaja on esittänyt toimintaperiaat- teet. Niistä ei ole pöytäkirjaan tehtyjen kirjausten mukaan ollut epäselvyyttä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa ajallisesti YTL 21.4 §:ssä säädettyä. Sen sijaan, jos neuvotteluissa käyty keskustelu on rajoittunut asiakir- jassa esitettyyn, ei se ole sisällöllisesti täyttänyt kokonaisuudessaan toimintaperiaatteista säädettyä. Työnantajan olisi tullut antaa viimeistään ensimmäisellä neuvottelukerralla tietoja laajemmin myös TE-toimiston tarjoamista palveluista ja muutosturvasta.

2.3.6 Neuvotteluvuorituksen täyttyminen (YTL 23 §)

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvuorituksensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on 14 päivää, kun työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30. (YTL 23 §).

Muutosneuvottelut on aloitettu 27.2.2024. Neuvottelut ovat päättyneet 21.3.2024. Yrityksessä on ollut neuvottelujen aikaan säännöllisesti 20 työntekijää. Muutosneuvottelut ovat ajallisesti täyttäneet niille asetetun 14 päivän vähimmäisneuvotteluajan.

Vaikka neuvotteluja olisi käyty ajallisesti riittävästi, on neuvottelujen lisäksi täytettävä niille asetetut laadulliset vaatimukset eli YTL 3 luvussa säädetyt menettelytapasäännökset. Muutosneuvotteluissa ei ole ollut aiemmin lausutun mukaisesti sellaisia sisällöllisiä puutteita, jotka olisivat edellyttäneet neuvottelujen jatkamista. Muutosneuvottelujen voidaan näin katsoa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan täyttäneen kokonaisuudessaan YTL 23 §:ssä säädetyn.

2.3.7 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 ja eriävät mielipiteet on kirjattu. Kaikista pöytäkirjoista löytyy pöytäkirjojen tarkastajiksi nimettyjen henkilöiden allekirjoitukset. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat täyttävät YTL 24 §:ssä säädetyn.

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

Työnantaja on antanut selvityksen 28.3.2024. Annetuista selvityksistä käy ilmi irtisanottavien työntekijöiden määrä sekä se, että työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen tulisi koskemaan kaikkia työntekijöitä. Selvityksessä on myös kerrottu, että lopullisesta päätöksestä tullaan informoimaan viimeistään 8.4.2024. Irtisanomisilmoitukset ja ilmoitus työsuhteen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta on annettu luvatusi 8.4.2024.

Yritys on antanut selvityksen kohtuullisen ajan kuluttua neuvottelujen päättymisen jälkeen, ja se on pitänyt sisällään YTL 25 §:ssä luetellut asiat. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 25 §:ssä säädettyä.

2.3.8 Oikeus käyttää asiantuntijoita (YTL 36 §)

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. (YTL 36 §)

Lain esitöissä (HE 159/2021, s. 111) on todettu, että "asiantuntijoiden käyttäminen koskisi sekä neuvoteltavia asioita että henkilöstön edustajille annettavien tietojen käsittelyä tämän

lain mukaisesti. Asiat, joissa asiantuntijoiden käyttö olisi tarpeellista, voisivat koskea esimerkiksi --- muutosneuvotteluita koskevassa luvussa tarkoitettuja asioita. Edellä tarkoitettu oikeus asiantuntijoiden käyttöön voisi olla myös tarpeellista tietojen ymmärtämisen selkeyttämiseksi, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet työnantajalta esimerkiksi --- tietoja yrityksen taloudellisesta tilasta---.”

Oikeuskirjallisuudessa (Lamponen, Yhteistoimintalaki kommentaari 2016, s. 210–211) esitetyn näkemyksen mukaan kuulemisoikeus ja oikeus saada tietoja on henkilöstöedustajille kuuluva oikeus. Asiantuntijoiden käytön tarpeellisuus tulee arvioida objektiivisin perustein, eikä työnantaja voi kieltää asiantuntijoiden käyttöä, jos sille on hyväksyttävä peruste.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että osastopäälliköt olisi haluttu muutosneuvotteluihin asiantuntijarooleissa antamaan näkemyksensä omien osastojensa töiden järjestämisestä. Tämä on kuitenkin eväetty. Budjetin tarkastelua varten X on pyytänyt kahta ohjausryhmän jäsentä muutosneuvotteluihin, mutta työnantaja on hyväksynyt ainoastaan toisen. Tällöinkin ko. asiantuntijaa olisi ollut mahdollista kuulla ainoastaan kokemussäänöistä, ei tapahtumankulusta tai tapahtuman faktoista.

Yritys on lisäselityksessään kertonut, että sen jälkeen, kun työnantaja on hylännyt YT-neuvottelukunnan neuvotteluosapuolena, X on nimennyt neuvottelukunnan jäsenet YTL 36 §:n mukaisiksi asiantuntijoiksi. Neuvotteluissa kuultaviksi asiantuntijoiksi X on pyytänyt A:ta ja B:tä. X on pyytänyt asiantuntijoiden kanssa käsiteltäväksi asiaksi nimenomaisesti budjettia. Työnantaja on todennut, että neuvottelutilaisuudessa voidaan kuulla A:ta. A on konsernin kirjanpitäjä, ja siten paras asiantuntija mitä tulee talousasioihin. Sen sijaan työnantajan näkökulmasta B ei ole ollut käsiteltävän asian kannalta tarpeellinen henkilö, sillä B:n koulutus, asema tai työtehtävät eivät anna tälle asiantuntija-asemaa budjettiin liittyen. Neuvottelutilaisuudessa 21.3.2024 B:tä ei ole kuultu. Myöskään A:ta ei ole kuultu työnantajasta riippumattomista syistä. Vaikka työnantajan näkemyksen mukaan B:tä ei ole ollut tarpeen kuulla neuvottelutilaisuudessa, ei työnantaja missään vaiheessa ole evännyt henkilöstön edustajan mahdollisuutta konsultoida B:tä neuvottelutilaisuuksien ulkopuolella.

Viimeisen neuvottelutilaisuuden pöytäkirjassa 21.3.2024 on kohdassa muut asiat mainittu, että ”keskusteltiin asiantuntijoiden tehtävästä muutosneuvotteluissa. Asiantuntija ei ollut paikalla eikä tätä kuultu.” Se, miksi asiantuntija A ei lopulta ollut tilaisuudessa läsnä, ei käy toimitetusta aineistosta tai kuulemisesta ilmi. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei myöskään ole tietoa B:n tehtävästä tai asemasta yrityksessä eikä kirjallista aineistoa siitä, millä perustein asiantuntijoiden kuulemista on X:n taholta pyydetty.

Yhteistoiminta-asiamies haluaa tuoda esiin, että yhteistoimintalain tarkoituksena on lain hengen mukaisesti pyrkiä kunnioittamaan toisten oikeuksia ja velvollisuuksia. Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä. Muutosneuvotteluiden sisällöllisen toteutumisen osalta on edellytetty, että osapuolet toimivat rakentavasti ja pyrkivät myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen. On selvää, ettei asiantuntijoiden käyttämisellä voida pyrkiä kiertämään neuvotteluosapuolista säädettyä. Sen sijaan, jos henkilöstön edustajalla on aito tarve ymmärtää paremmin annettuja tietoja tai saada lisätietoja jostain taustalla vaikuttavasta seikasta, jota neuvotteluissa ei pystytä riittävästi avaamaan, niin työnantajan on tämä mahdollistettava. Avoimen keskustelun käymiseksi ja neuvottelujen sisällöllisen velvoitteen täyttämiseksi työnantajan on suotavaa suhtautua asiantuntijoiden käyttöön myötämielisesti.

Lukuisten avoimeksi jäävien kysymysten takia yhteistoiminta-asiamies ei pysty arvioimaan kirjallisessa menettelyssä onko asiantuntijoiden käyttäminen ollut käsiteltävän asian kannalta tarpeellista ja onko työnantaja mahdollisesti toiminut yhteistoimintalain 36 §:n vastaisesti kieltäessään B:n kuulemisen neuvottelutilaisuudessa.

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 yhteistoimintalain 9 §:ssä. Yhteistoimintalaki on tullut nykyisessä muodossaan voimaan 1.1.2022.

Saadusta selvityksestä on käynyt ilmi, että yrityksellä ei ole ollut yhteistoimintalain 9 §:n mukaista työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Yrityksen työntekijämäärä on muutosneuvottelujen jälkeen laskenut alle 20:een eikä yhteistoimintalaki enää tule sovellettavaksi.

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 päättyttyä 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