



DN:o 21/04.00/2024

## YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva osuuskunta noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun osuuskunnassa on käyty muutosneuvottelut 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 Osuuskunnan selvitys

Osuuskunnan antaman selvityksen mukaan osuuskunnassa on henkilöstöryhminä toimihenkilöt ja esihenkilöt, joihin sovelletaan rahoitusalan työehtosopimusta. Osuuskunnan hallitus teki päätöksen muutosneuvotteluesityksen kohteena olevan taloushallinnon asiantuntijan tehtävän lakkaamisesta kokouksessaan 26.3.2024. Muutosneuvottelut koskivat yhtä toimihenkilöä ja muutosneuvottelut käytiin henkilökohtaisesti toimihenkilön kanssa. Työntekijän kanssa käytiin yksilökeskustelu 27.3.2024, jossa hänelle kerrottiin hänen vaihtoehtonsa. 7 vuorokauden harkinta-ajan jälkeen, työntekijä irtisanoutui ja allekirjoitti tukipakettisopimuksen.

#### 1.2 Kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisissa on käynyt ilmi epäily siitä, että osuuskunta ei ole noudattanut YTL 17 §:n neuvotteluiden ajoittamiseen liittyvää säännöstä. Lisäksi neuvotteluissa ei käsitelty osuuskunnan muiden taloushallinnon asiantuntijoiden tehtävien hoitoa sen jälkeen, kun yksi taloushallinnon asiantuntijan tehtävä lopetetaan.

#### 1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu asian ratkaisua varten 29.1.2024 päivätty neuvotteluesitys, neuvottelupöytäkirjat päivättyinä 7.2. ja 20.3.2024, hallituksen kokouksen pöytäkirjoista otteet päivättyinä 6.2. ja 26.3.2024, muutostilanteiden tuen kuvaus ja sähköposti-viestejä TE-toimiston kanssa.

## 2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

### 2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

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

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on 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 käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 10 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu.

### 2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Osuuskuntaan sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, kun osuuskunnassa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yhteistoiminta-asiamiehen osuuskunnalta saamien tietojen mukaan alkuvuodesta 2024 työntekijöiden määrä on ollut 155-158 työntekijää. Osuuskunnassa tulee soveltaa näin ollen yhteistoimintalakia.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko osuuskunta täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on käynyt muutosneuvottelut alkuvuodesta 2024.

### 2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

#### 2.3.1 Henkilöstön edustajat ja muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 18 ja 5 §)

YTL 18 §:n 1 momentin mukaan yhteistoimintalain 3 luvun muutosneuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. YTL 5 §:n mukaan henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslaissa tarkoitettua luottamusvaltuutettua.

Muutosneuvottelut koskivat yhtä työntekijää. Työntekijä osallistui neuvotteluihin henkilökohtaisesti. Lisäksi neuvotteluihin osallistui YTL 18 ja 5 §:ssä tarkoitettu luottamusmies. YTL ei sisällä säännöksiä muutosneuvotteluiden osapuolista, kun muutosneuvotteluiden kohteena on yksi henkilö. Yleisesti on kuitenkin katsottu, että kun neuvottelut koskevat yksittäistä työntekijää, voidaan muutosneuvottelut käydä suoraa henkilön kanssa. Työntekijä pystyy kuitenkin ottamaan neuvotteluihin mukaan henkilöstön edustajan. (Hietala – Kaivanto, Uusi yhteistoimintalaki käytännössä s. 146).

### 2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 19 §)

YTL 19 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan työnantajan tulee 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.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu 29.1.2024 päivätty neuvotteluesitys. Neuvotteluesitys sisältää tiedot neuvotteluiden ajankohdasta 7.2.2024 ja paikasta sekä pääkohdittaisen selvityksen käsiteltävistä asioista. Muutosneuvotteluiden aiheena oli työvoiman käytön vähentäminen osuuskunnassa tuotannollisilla syillä. Muutosten taustalla on palveluverkoston ja toiminnan uudistukset monilla eri tavoilla. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että toimenpiteet kohdistuvat yhteen taloushallinnon asiantuntijan työtehtävään. Alustavan suunnitelman mukaan henkilölle tarjottaisiin uutta sopimusta eri työtehtävistä. Mahdolliset toimenpiteet kohdistuisivat viikolle 13. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan osuuskunnan toiminta on vastannut YTL 19 §:ssä säädettyä.

YTL 19 §:n 4 momentin mukaan neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu sähköpostikeskustelu TE-toimiston kanssa, josta saa käsityksen, että osuuskunta on toimittanut neuvotteluesityksen TE-toimistolle 6.2.2024 salatulla sähköpostilla. Lisäksi ensimmäisen neuvottelukerran 7.2.2024 päivätyssä pöytäkirjassa on maininta, että neuvotteluesitys on toimitettu TE-toimistolle 6.2.2024. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan osuuskunnan toiminta on vastannut YTL 19 §:n 4 momentissa säädettyä.

### 2.3.3 Muutosneuvotteluiden sisältö ja ajoitus (YTL 17 ja 20 §)

YTL 17 §:n 1 momentin mukaan 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.

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 tehdä päätöstä vielä neuvotteluja aloittaessa eikä vielä neuvottelujen kuluessakaan, vaan vasta sen jälkeen, kun neuvottelulvelvoite on täytetty. Työnantaja ei voin näin esittää suunnitelmaansa ainoana kysymykseen tulevana ratkaisuna vaan henkilöstöllä on oltava vielä tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon.

Kuulemisissa on tuotu esiin, että osuuskunnan epäillään tehneen päätös muutosneuvotteluiden lopputuloksesta jo ennen neuvotteluiden päättymistä. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu otteet osuuskunnan hallituksen kokouksesta 6.2.2024, jossa on keskusteltu taloushallinnon asiantuntijan tehtävien olennaisesta vähentymisestä. Työnantajan edustaja on kokouksessa todennut, että henkilölle on tarjottu uutta tehtävää tiimissä, jossa on lisäresurssoinnin tarve ja mikäli henkilö ei ota tarjottua tehtävää vastaan, henkilölle tarjotaan tukipakettia. Lisäksi henkilön jäljelle jääneet tehtävät jaetaan kolmelle muulle hallintotiimin jäsenelle.

Hallituksen pöytäkirjasta käy ilmi, että osuuskunnassa on useampi saman sisältöistä työtä tekeviä työntekijöitä. Kokouksessa on päätetty kenen työtehtävät tulevat muuttumaan ja kelle tarjotaan uutta tehtävää. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan hallituksen kokouksessa oltaisiin voitu keskustella vähentämisen tarpeesta yksikkökohtaisesti mutta ei vähentämisen kohdentumisesta työntekijäkohtaisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan osuuskunnan toiminta ei ole siten täysin vastannut YTL 17 §:ssä säädettyä.

YTL 20 §:n mukaan muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti ja pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemiseen. Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi, jos neuvottelut koskevat irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista on käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Myös YTL 22 §:n mukaisia henkilöstön edustajan tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja on käytävä läpi.

Muutosneuvottelut käytiin 7.2. - 20.3.2024 välisenä aikana ja neuvottelukertoja oli kaksi. Ensimmäisellä neuvottelukerralla käytiin läpi toimenpiteiden perusteita, jotka olivat taloushallinnon asiantuntijan tehtävän muutokset vuosien saatossa. Toimenpiteiden vaikutuksena tehtävä nykyisellään lakkaisi. Toimenpiteiden vaihtoehtona työntekijälle tarjottaisiin asiantuntijan tehtävää eri tiimistä. Neuvotteluissa käytiin läpi myös työllistymistä edistävät periaatteet. Neuvotteluissa tuotiin myös ilmi, että tarkoituksena ei ole vähentää henkilökuntaa, sillä osuuskunnassa on jatkuvasti avoimia tehtäviä. Toisella neuvottelukerralla käytiin läpi työntekijän ja pääluottamismiehen laatimia kysymyksiä. Neuvotteluissa ei käsitelty sitä, miten yhden taloushallinnon asiantuntijan tehtävät jaetaan jäljelle jääville työntekijöille. Osuuskunta ei ole näin ollen käsitellyt neuvotteluissa riittävästi toimenpiteistä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämistä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen neuvotteluiden suppeudesta huolimatta osuuskunnan toiminta on kuitenkin pääasiallisesti vastannut YTL 20 §:ssä säädettyä.

#### 2.3.4 Toimintaperiaatteet (YTL 21 §)

YTL 21 §:n 4 momentin mukaan, jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Osuuskunta on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle muutostilanteiden tuki pähkinäkuoressa nimisen materiaalin. Ensimmäisen neuvottelukerran pöytäkirjassa on maininta, että työnantajan edustaja kävi läpi työllistymistä edistävät periaatteet läpi muutostilanteiden tuki-materiaalin pohjalta. Osuuskunnan toiminta on vastannut YTL 21 §:n 4 momentissa säädettyä.

#### 2.3.5 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen (YTL 23 §)

YTL 23 §:n mukaan työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa. Neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos lomauttamiset koskevat alle kymmentä työntekijää.

Neuvottelut ovat alkaneet 7.2.2024 ja päättyneet 20.3.2024. Neuvotteluaika on täten ollut kuusi viikkoa. YTL 23 §:n mukaisesti minimineuvotteluaika olisi tapauksessa ollut 14 päivää. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan osuuskunnan toiminta on vastannut YTL 23 §:ssä säädettyä.

### 2.3.6 Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys (YTL 24 ja 25 §)

YTL 24 §:n mukaisesti 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.

Osuuskunta on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle kahden eri neuvottelukerran pöytäkirjat. Pöytäkirjoista käy ilmi YTL 24 §:ssä säädettyt asiat. Osuuskunnan toiminta on vastannut YTL 24 §:ssa säädettyä.

YTL 25 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on 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.

Osuuskunta ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle sellaista materiaalia, joka voitaisiin katsoa täyttävän YTL 25 §:ssä säädetyn työnantajan selvityksen vaatimukset.

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

## 2.4 **Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset**

YTL 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. Kyseisessä tapauksessa työntekijä on irtisanoutunut itse muutosneuvotteluiden päättymisen jälkeen, minkä vuoksi asianosaisella ei ole oikeutta hakea YTL 44 §:n mukaista hyvitystä.

## 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**