



DN:o 3/04.00/2024

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain (1333/2021, jäljempänä YTL) 3 luvun neuvottelumenettelysääntelyä elokuussa 2023 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 8.2.2024. Selityksen mukaan yrityksessä on työskennellyt yksikönjohtaja sekä neljä henkilöstötehtäviä tekevää toimihenkilöä. Elokussa 2023 käydyt neuvottelut ovat koskeneet HR-tehtäviä hoitaneita työntekijöitä. Lisäksi yritys on työllistänyt elokuussa 2023 yli 170 vuokratyöntekijää. Yrityksen omassa toimistossa työskentelevät työntekijät kuuluvat toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Heihin kaikkiin soveltuu Hela-Erto välinen työehtosopimus. Toimihenkilöt eivät ole valinneet henkilöstön edustajaa. Neuvotteluihin kutsun saaneet neljä toimihenkilöä ovat edustaneet kukin itseään.

Neuvottelujen taustalla ei ole ollut varsinaisia liiketoimintapäätöksiä. Neuvottelut on aloitettu, kun on havaittu yhtiön kannattavuuden ja taloudellisen tilanteen heikentyneen. Työnantaja on esittänyt muutosneuvotteluiden tueksi tuloslaskelman alkuvuoden 2023 osalta, joka on osoittanut kumulatiivista liiketappiota sekä yrityksen taloudellisen ennusteen vuodelle 2023. Neuvottelut ovat koskeneet taloudellisista ja tuotannollisista sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä mahdollisesti aiheutuvia HR-tehtäviin kohdistuvia toimenpiteitä. Neuvottelujen seurauksena työnantaja on irtisanonut yhden työntekijän.

Selityksen mukaan työnantaja on tehnyt päätökset kohtuullisessa ajassa neuvotteluvaihteen päättymisen jälkeen ja antanut irtisanomisilmoituksen neuvottelujen piirissä olleelle työntekijälle. Koska mitään epävarmuutta ei ole ollut, ei myöskään erillistä selvitysvetoisuutta ole ollut, varsinkaan kun neuvottelut on käyty suoraan toimihenkilöiden kanssa. Niille henkilöille, joille neuvottelut eivät ole aiheuttaneet muutoksia, on ilmoitettu sähköpostitse. Muutosneuvotteluissa ei ole esitetty pyyntöä neuvottelujen kirjaamisesta, eikä pöytäkirjaa näin ole pidetty. Työnantaja on tehnyt neuvottelujen päättymisen jälkeen yhteenvedon, joka

on nimetty muutosneuvottelupöytäkirjaksi. Kyseessä ei kuitenkaan ole varsinainen neuvottelupöytäkirja vaan yhteenveto käydyistä neuvotteluista.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että työnantaja on laiminlyönyt yhteistoimintalain neuvotteluvelvoitetta tekemällä päätökset jo ennen neuvotteluvelvollisuuden täyttymistä. Tämä käy ilmi neuvotteluesityksen ja irtisanomisilmoituksen päiväyksistä. Neuvotteluesityksessä todetaan, että neuvottelut tulevat päättymään 21.8.2023. Päätökset on ilmiselvästi tehty ennen neuvotteluvelvollisuuden täyttymistä, sillä irtisanomisilmoitus on päivätty samalle päivälle, kuin neuvotteluvelvollisuus on päättynyt. Työnantaja on yrittänyt myöhemmin vedota Henkilöstöalan työehtosopimuksen poikkeukseen, jonka mukaan neuvotteluvelvollisuuteen lasketaan mukaan neuvotteluesityksen antamisen ja muutosneuvottelujen alkamisen välinen aika. Työnantaja väittää, että neuvottelu-aika olisi päättynyt jo 14.8.2023. Missään vaiheessa työnantaja ei kuitenkaan tuonut ilmi, että muutosneuvotteluissa noudatettaisiin muita kuin yhteistoimintalain mukaisia aikoja, eikä tästä mainita missään neuvotteluja koskevissa asiakirjoissa. Lyhyemmästä neuvotteluajasta ei myöskään sovittu erikseen. Irtisanottu työntekijä osallistui 21.8.2023 järjestettyyn kokoukseen siinä ymmärryksessä, että kyseessä on muutosneuvotteluiden viimeinen kokous ennen päätöksiä, ja oli hämmästynyt, kun irtisanomisesta ilmoitettiin jo tässä kokouksessa.

Kuulemisen mukaan toisin kuin muutosneuvotteluiden pöytäkirjassa 21.8.2023 väitetään, ei työnantaja käynyt neuvotteluiden aikana läpi yhteistoimintalain 21 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita. Työnantaja ei myöskään irtisanomisen yhteydessä maininnut muutosturvasta, vaikka irtisanottu olisi sen piiriin kuulunut. TE-palveluita koskevaa esitettä ei toimitettu irtisanomisen yhteydessä, eikä työnantaja tiedustellut irtisanotun koulutustarvetta eikä maininnut mahdollisuudesta irtisanomisen yhteydessä tai sen jälkeen. Myöskään työterveyshuollon käyttömahdollisuudesta ei keskusteltu.

Työnantaja laiminlöi myös velvollisuuden tarjota muuta työtä. Vaihtoehtona lomautukselle mainittiin mahdollisuus siirtyä samaan franchising-ketjuun kuuluvan toimipisteen palvelukseen, sillä siellä oli määräaikainen tarve työntekijälle. Tähän tehtävään palkattiin kuitenkin lopulta yrityksen ulkopuolinen työntekijä. Myöhemmin, suunnilleen samaan aikaan kun muutosneuvottelut päättyivät, toisen toimipisteen palvelukseen palkattiin toinenkin uusi työntekijä vakituiseen työsuhteeseen. Tätä tehtävää olisi tullut tarjota irtisanotulle. Työnantajan edustaja mainitsi irtisanomisen yhteydessä sanallisesti tulevansa tarjoamaan muihinkin yksiköihin avautuvia tehtäviä irtisanotulle, mutta tämä jäi vain puheeksi, sillä jälkepäin avautuneita tehtäviä ei koskaan tarjottu.

Kuulemisessa on tuotu myös esiin, että työnantajan edustaja jätti laatimatta yhteistoimintalain mukaiset pöytäkirjat 7.8.2023 käydyistä neuvotteluista ja sen jälkeen käydyistä kahdenkeskisistä keskusteluista. 7.8. järjestetyn kokouksen aikana työnantajan edustaja kertoi laativansa pöytäkirjan ja toimittavansa sen jokaiselle nähtäväksi, joten siinä tilanteessa ei nähty tarvetta pyytää pöytäkirjaamista erikseen. Jälkepäin, kun irtisanottu on pöytäkirjaa pyytänyt, ei työnantaja ole sitä toimittanut. 21.8.2023 laadittua pöytäkirjaa ei allekirjoitettu yhdenkään kokoukseen osallistuneen toimesta.

Työnantajan edustaja toimi hyvän tavan vastaisesti johtamalla neuvotteluiden piiriin kuuluneita työntekijöitä harhaan uskottelemalla, että irtisanominen on epätodennäköinen vaihtoehto, ja että tarve olisi ensisijaisesti lyhyille määräaikaisille lomautuksille. Irtisanomisesta tai sen vaihtoehtoista ei tosiasiallisesti edes keskusteltu. Keskusteluissa keskityttiin lähinnä siihen, olisivatko lomautusuhan alla olevat työntekijät valmiita siirtymään tilapäisesti samaan franchising-ketjuun kuuluvan toimipisteen palvelukseen, mihin irtisanottu ilmoitti suostuvansa. Yrityksen taloudellisessa tilanteessa ei tapahtunut merkittävää muutosta muutosneuvotteluiden aikana, joten työnantajan on täytynyt tiedostaa oletettu vähennystarve jo neuvotteluiden alkaessa, ja työnantajan olisi pitänyt tuoda asia sen vaatimalla vakavuudella myös työntekijöiden tietoon. Irtisanottu kokee, että mitään neuvotteluja ei tosiasiallisesti edes käyty, vaan työnantaja yksipuolisesti päätti työsuhteen irtisanomisesta jo ennen muutosneuvotteluiden päättymistä. Vaihtoehtoisista ratkaisuksista ei neuvoteltu riittävästi.

Kuulemisessa on esitetty myös arvio, onko tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta todellisuudessa edes muodostunut. Irtisanomista perusteltiin kahden merkittävän tilauksen menettämisellä, mutta näistä kahdesta ainakin toinen on kuitenkin toteutunut myöhemmin keväällä 2024, niin kuin alun perinkin oli tarkoitus. Kun ottaa lisäksi huomioon konsernissa toteutetut uudet rekrytoinnit syksyllä 2023, on työsopimuslain mukaista olennaista ja pysyvää työn vähenemistä vaikea osoittaa.

Kuulemisessa on todettu lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelman osalta, että 6.2.2024 laadittu suunnitelma on oletettavasti ensimmäinen, jonka työnantaja on laatinut. Kehittämissuunnitelma laadittiin siis vasta yhteistoiminta-asiamiehen toimiston yhteydenoton jälkeen.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 24.4.2024. Lisäselityksen mukaan työehtosopimusten tulkinta ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin. Sovellettavassa työehtosopimuksessa on kuitenkin todettu, että neuvotteluvelvoite on täytetty, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan. Neuvottelu-aika on alkanut neuvotteluesityksen lähettämisestä 1.8.2023. Ensimmäiseksi neuvottelupäiväksi on sovittu 7.8.2023. Näin ollen neuvotteluvelvoite on täyttynyt 14.8.2023 ja 15.8.2023 työnantajalla on ollut oikeus tehdä asiaa koskevia päätöksiä.

Lisäselityksen mukaan toimintaperiaatteet on käyty suullisesti läpi neuvottelujen aikana. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin ei kuulu työsopimuslakiin liittyvien toimien arviointi. Täten yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tapahtunut varsinainen irtisanomismenettely ja siinä jaettu materiaali tai käydyt keskustelut eivät kuulu yhteistoiminta-asiamiehen tehtäväkenttään.

Lisäselityksessä on tuotu esiin, että työsopimuslain mukaan työnantaja tarjoaa ensisijaisesti työnantajalla avoinna olevaa työtä. Tilanteissa, joissa työn tarjoamisvelvollisuus siirtyisi toisen yrityksen avoinna olevaan työhön, perusedellytyksenä on, että työnantajayritys käyttää määräysvaltaa yrityksessä, josta työtä olisi tarjottava. Lausunnon kohteena oleva yritys ei ole minkään yrityksen emoyhtiö. Yritys ei myöskään käytä määräysvaltaa missään muussa konserniin kuuluvassa yrityksessä tai franchising yrityksessä. Muutosneuvotteluiden alkamisen jälkeen tietoon on kuitenkin tullut toisen yhtiön kiireellinen tarve HR-asiantuntijan tehtävään. Tämän syyn vuoksi jo muutosneuvotteluiden aikana on informoitu työntekijöitä toisessa yhtiössä olevasta HR-asiantuntijan paikasta. Työnantaja on käynyt kaikkien muutosneuvotteluiden osapuolina olevien työntekijöiden kanssa erilliset yksilökeskustelut, joissa on käyty muun muassa läpi avoinna olevat työtehtävät.

Lisäselityksen mukaan kuten kuulemisessa on todettu, kehittämissuunnitelma on laadittu. Näin ollen yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole mitään syytä kehotuksen antamiseen. Työnantajalla on velvollisuus laatia pöytäkirjat, jos niiden laatimista pyydetään. Ilman pyyntöä pöytäkirjojen pitäminen on vapaaehtoista ja niissä tilanteissa laadittujen pöytäkirjojen sisältöön tai allekirjoittamiseen yhteistoimintalaki ei ota kantaa.

Neuvotteluesityksessä irtisanomisvaihtoehto on tuotu selvästi esiin. Neuvotteluissa asioita on käsitelty neuvotteluesityksessä annettujen tietojen pohjalta. Näin ollen neuvotteluesitys tai sen jälkeiset neuvottelut eivät ole yrityksen näkemyksen mukaan johtaneet miltään osin harhaan. Sekä neuvotteluesityksessä että varsinaisissa neuvotteluissa on puhuttu myös lomautuksista. Lisäksi on käsitelty toisessa yrityksessä avoimena ollutta tehtävää informatiivisena tietona. Myös lain mukaan näitä asioita voidaan ja jopa tulee käsitellä.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on ilmaistu, että mikäli työnantajan olisi ollut tarkoitus soveltaa HELAn ja ERTOn välisen henkilöstöalan työehtosopimuksen mukaisia neuvotteluaikoja, miksi neuvotteluesityksessä yksiselitteisesti todetaan, että neuvottelut tulevat päätty-

mään 21.8.2023, eikä 14.8.2023? Myös se, että neuvotteluiden on neuvotteluesityksessä todettu alkavan 7.8., eli yli viisi vuorokautta neuvotteluesityksen lähettämisestä, tukee väitettä, että muutosneuvotteluiden aikataulutus on selvästi suunniteltu yhteistoimintalain pohjalta. Nyt työnantaja koittaa jälkeensä peitellä tekemäänsä virhettä vetoamalla työehtosopimukseen. Mikäli työnantaja olisi ollut aikeissa noudattaa työehtosopimuksen mukaista lyhyempää neuvotteluaikaa, olisi tästä tullut tiedottaa heti muutosneuvotteluprosessin alussa.

Lisätiedoissa on tuotu uudelleen esiin, että väite siitä, että toimintaperiaatteet olisi käyty suullisesti läpi neuvotteluiden aikana, ei ole totta. Näitä ei käyty läpi.

Lisätiedoissa on myös huomautettu, että jos yrityksellä ei olisi ollut valtuuksia ja velvollisuutta tarjota avoinna olevaa tehtävää, miksi mahdollisuudesta siirtyä toisen yrityksen palvelukseen on ylipäättänsä muutosneuvotteluissa keskusteltu? Neuvotteluiden aikana irtisanottu työntekijä ilmaisi selvästi kiinnostuksensa avoinna olevaan tehtävään, mutta hän ei päässyt edes keskustelemaan tehtävästä ennen kuin asiasta (toisen työntekijän palkkaaminen) oli jo päätetty. Päätös tehtiin ennen muutosneuvotteluiden päättymistä. Väite siitä, että mahdollisen irtisanomisuhan alaisille henkilöille on pyritty tarjoamaan irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä aina, kun se on ollut mahdollista, ei näin pidä paikkaansa.

Lisäselityksen mukaan on totta, että neuvotteluesityksessä on kerrottu irtisanomisten mahdollisuudesta, mutta tämä ei muuta sitä tosiasiaa, että 7.8.2023 pidetyssä neuvottelukokouksessa sekä muissa muutosneuvotteluiden aikana käydyissä keskusteluissa tätä mahdollisuutta on suoranaisesti vähätelty, ja työntekijöiden on annettu ymmärtää, että tarve olisi mitä todennäköisimmin lyhytaikaisille lomautuksille. Lomautusten mahdollisesta kestosta puhuttiin viikoissa, korkeintaan muutamissa kuukausissa. Työnantajan on vaikea osoittaa, että muutaman viikon ajanjakson aikana työmäärä olisi vähentynyt niin olennaisesti ja pysyvästi, että lyhyet lomautukset muuttuivat irtisanomisiksi. On myös otettava huomioon, että ilmaisu ”mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset, työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä näihin liittyvät uudelleenkoulutuskysymykset kuuluvat myös neuvoteltaviin asioihin” sisällytetään kaikkiin työnantajan laatimiin, vuokratyöntekijöitäkin koskevien muutosneuvotteluiden, neuvotteluesityksiin siitä huolimatta, millainen vähennystarve muutosneuvotteluissa todellisuudessa kulloinkin on kyseessä. Työnantaja ei siis ole voinut perustellusti olettaa, että muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvat toimihenkilöt ymmärtäisivät ainoastaan tämän lauseen perusteella irtisanomisen mahdollisuuden todellisen todennäköisyyden, kun itse neuvotteluissa irtisanomisuhan ei tosiasiallisesti keskusteltu. Johtamalla työntekijöitä harhaan työnantaja on toiminnallaan vaikuttanut siihen, etteivät työntekijät ole neuvotteluiden aikana esittäneet vaihtoehtoisia ratkaisuja irtisanomiselle.

Tosiasioiden kiistäminen työnantajan kannalta on ollut erityisen kätevää, kun neuvotteluiden pöytäkirja on sovitun vastaisesti jätetty laatimatta, ja näin ollen osassa asioista on vain sana sanaa vastaan. Työnantajan menettelystä voidaan kuitenkin päätellä, että yhteistoimintalakia on laiminlyöty useilla eri tavoilla.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 1.8.2023 päivätyn neuvotteluesityksen, TE-toimistolle 2.8.2023 tehdyn ilmoituksen, 21.8.2023 päivätyn muutosneuvottelupöytäkirjaksi nimetyn asiakirjan, TE-toimiston muutosturva esitteen, organisaatiokaaviot, 21.8.2023 päivätyn irtisanomisilmoituksen 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 tulkinnosta eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa. (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa 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 irtisanomiseen tai onko yritys toiminut työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisesti työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden osalta. Yhteistoiminta-asiamies ei liioin voi ottaa kantaa työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkintaan, ei edes 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-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 irtisanonut yhden työntekijän elokuussa 2023.

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 HR-tehtäviä hoitaneita toimihenkilöitä. Toimihenkilöt eivät ole valinneet henkilöstön edustajaa. Neuvotteluihin kutsun saaneet neljä toimihenkilöä ovat edustaneet kukin itseään.

Muutosneuvotteluista ei ole laadittu varsinaisia pöytäkirjoja. 21.8.2023 laaditun muutosneuvottelupöytäkirjaksi nimetyn yhteenvetoasiakirjan mukaan neuvotteluissa ovat olleet paikalla kaikki neljä toimihenkilöä henkilökohtaisesti.

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 neuvotteluosapuolista ja edustamisesta sovittua.

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 1.8.2023 neuvotteluesityksen. Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut alkavat 7.8.2023 klo 14 nimetyssä toimistotilassa. Neuvottelujen taustalla on ilmoitettu vaikuttavan yrityksen kannattavuuden, vakavaraisuuden ja talouden tilan heikkeneminen. Taloudellisen tilan ei ole katsottu osoittavan paranemisen merkkejä. Perusteena neuvotteluille on kerrottu olevan tuloslaskelmat 1-5 sekä ennuste vuoden 2023 loppuun. Yrityksen on ilmoitettu olevan pakotettu ryhtymään toimenpiteisiin tappiollisen tuloksen oikaisemiseksi. Neuvotteluiden on kerrottu koskevan taloudellisista ja tuotannollisista sekä toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä mahdollisesti aiheutuvia HR-tehtäviin kohdistuvia toimenpiteitä. Neuvoteltaviin asioihin kuuluvat lisäksi henkilökunnan mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset, työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muuttamiset sekä siirrot tehtävistä toisiin. Neuvotteluesityksen mukaan kaikki vaihtoehdot ovat avoimina tilanteen ratkaisemiseksi. Alustavaksi vähennystarpeeksi on ilmoitettu enimmillään yksi henkilö. Tämän lisäksi myös lomauttamiset voivat tulla kyseeseen. Mahdollisen irtisanomisen on ilmoitettu kohdistuvan ensi sijassa siihen, joka jäisi muutosten jälkeen ilman työtä, ja jota ei voitaisi työllistää olemassa olevissa tai vapautuvissa työtehtävissä. Päätökset on kerrottu toteutettavan pian sen jälkeen, kun neuvotteluvaihtoehto on täytetty. Neuvotteluiden on ilmoitettu päättyvän 21.8.2023.

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 on vedottu tuloslaskelmiin ja loppuvuoden ennusteeseen. Mikäli myös nämä tiedot on liitetty jo neuvotteluesitykseen vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely kokonaisuudessaan YTL 19 §:n 2 momentissa säädettyä.

Yritys on toimittanut työvoimaviranomaisille ilmoituksen alkavista muutosneuvotteluista 2.8.2023. Ilmoitukseen on liitetty annettu neuvotteluesitys. Neuvottelujen alettua 7.8.2023, 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 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 kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja on käytävä läpi.

Yrityksen selitysten mukaan työnantaja on esittänyt muutosneuvotteluiden tueksi tuloslaskelman alkuvuoden 2023 osalta, joka on osoittanut kumulatiivista liiketappiota sekä yrityksen taloudellisen ennusteen vuodelle 2023. Neuvotteluesityksessä irtisanomisvaihtoehto on tuotu selvästi esiin. Neuvotteluissa asioita on käsitelty neuvotteluesityksessä annettujen tietojen pohjalta. Näin ollen neuvotteluesitys tai sen jälkeiset neuvottelut eivät ole yrityksen näkemyksen mukaan johtaneet miltään osin harhaan. Sekä neuvotteluesityksessä että varsinaisissa neuvotteluissa on puhuttu myös lomautuksista. Lisäksi on käsitelty toisessa yrityksessä avoimena ollutta tehtävää informatiivisena tietona. Myös toimintaperiaatteet on käyty suullisesti läpi neuvottelujen aikana.

Kuulemisissa on tuotu esiin, että työnantaja ei ole käynyt neuvotteluiden aikana läpi yhteistoimintalain 21 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita. Työnantajan edustaja on lisäksi toiminut hyvän tavan vastaisesti johtamalla neuvotteluiden piiriin kuuluneita työntekijöitä harhaan uskottelemalla, että irtisanominen on epätodennäköinen vaihtoehto, ja että tarve olisi ensisijaisesti lyhyille määräaikaisille lomautuksille. Irtisanomisesta tai sen vaihtoehtoista ei tosiasiallisesti ole edes keskusteltu. Keskusteluissa on keskitytty siihen, olisivatko lomautusuhan alla olevat työntekijät valmiita siirtymään tilapäisesti samaan franchising-ketjuun kuuluvan toimipisteen palvelukseen, mihin irtisanottu on ilmoittanut suostuvansa. Vaihtoehtoisista ratkaisuista ei ole neuvoteltu riittävästi. On totta, että neuvotteluesityksessä on kerrottu irtisanomisten mahdollisuudesta, mutta tämä ei muuta sitä tosiasiaa, että 7.8.2023 pidetyssä neuvottelukokouksessa sekä muissa muutosneuvotteluiden aikana käydyissä keskusteluissa tätä mahdollisuutta on suoranaisesti vähätelty, ja työntekijöiden on annettu ymmärtää, että tarve olisi mitä todennäköisimmin lyhytaikaisille lomautuksille. Lomautusten mahdollisesta kestosta on puhuttu viikoissa, korkeintaan muutamissa kuukausissa. Työnantaja ei ole voinut perustellusti olettaa, että muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvat toimihenkilöt ymmärtäisivät ainoastaan neuvotteluesityksen lauseen perusteella irtisanomisen mahdollisuuden todellisen todennäköisyyden, kun itse neuvotteluissa irtisanomisuhasta ei tosiasiallisesti ole keskusteltu. Johtamalla työntekijöitä harhaan työnantaja on toiminnallaan vaikuttanut siihen, etteivät työntekijät ole neuvotteluiden aikana esittäneet vaihtoehtoisia ratkaisuja irtisanomiselle.

Muutosneuvotteluista ei ole laadittu varsinaisia pöytäkirjoja, eikä siten käydyn keskustelun todentaminen jälkikäteen kirjallisessa menettelyssä ole mahdollista. Työnantaja on laatinut muutosneuvotteluista muutosneuvottelupöytäkirjaksi nimetyn yhteenvedon, mutta sen ollessa allekirjoittamaton, ei sille voida antaa juuri painoarvoa. Ainoa varsinainen kirjallinen asiakirja neuvotteluja koskien on annettu neuvotteluesitys. Neuvotteluesityksessä on tuotu esiin aiemmin kappaleessa 2.3.2 todetun mukaisesti yrityksen taloudellisen tilan heikkeneminen ja sitä kuvastavat tuloslaskelmat ja loppuvuoden ennuste. Neuvottelujen jälkeen laaditussa yhteenvedossa on myös avattu perusteena vaikuttavia talouslukuja tarkemmin. Kummassakaan asiakirjassa ei kuitenkaan ole lainkaan mainintaa tavoitellusta säästötavoitteesta. Neuvotteluesityksestä on kerrottu myös vaikutusten osalta mahdollisista toimenpiteistä ja niiden määrästä.

Neuvotteluesitys muodostaa pohjan tuleville neuvotteluille. Sen avulla neuvotteluosapuolille tulee muodostua realistinen kuva, mistä neuvotteluissa on kyse ja mihin ne pohjautuvat. Vaikka neuvotteluesityksessä on kerrottu yhteistoimintalain mukaisesti taustalla vaikuttavista perusteista olisi myös tavoiteltu säästötavoite syytä tuoda mahdollisimman aikaisessa vaiheessa esiin. Tällöin työntekijöillä olisi ollut mahdollisuus ymmärtää, minkä suuruisia toimia neuvotteluilla tavoitellaan ja heillä olisi ollut mahdollisuus todellisten vaihtoehtojen esittämiseen. Vaikutusten osalta neuvotteluesityksessä on tuotu esiin hyvin kattava joukko erilaisia vähentämistoimenpiteitä. Neuvotteluesityksessä on erikseen todettu, että ”neuvottelujen alkaessa pidämme kaikki vaihtoehdot avoimena tilanteen ratkaisemiseksi”. On hyvin luonnollista, että neuvottelujen alussa suunnitelmat ovat vielä avoimia. Neuvottelujen kuluessa suunnitelmat kuitenkin tarkentuvat ja työnantajan tehtävänä on tarkennuksista informoida. Työntekijöiden on kulloinkin tiedettävä työnantajan suunnitelman pääpiirteinen sisältö, jotta siihen voidaan ottaa kantaa ja tehdä ehdotuksia. Riittävää ei näin ole, että jostain asiasta löytyy maininta neuvotteluesityksessä, vaan asiaa on myös käsiteltävä syvällisemmin neuvottelujen kuluessa.

Muutosneuvotteluissa on saadun selvityksen perusteella käyty keskustelua ainakin lievempänä toimena pidettävistä lomautuksista ja toisen yrityksen palvelukseen siirtymisestä ja siten yritetty rajoittaa henkilöpiiriä. Toimintaperiaatteiden alle kuuluvien kielteisten seurausten lieventämisen osalta osapuolten näkemykset ovat hyvin eriävät.

Yhteistoimintalain 1 §:n 2 momentin mukaan lain tarkoituksena on turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun sen koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Neuvottelujen kuluessa ja niiden jälkeen osapuolille ei pitäisi jäädä epäselvyyttä siitä, mistä asioista neuvottelukokouksissa on keskusteltu ja mitkä asiat mahdollisesti ovat jääneet käsittelemättä. Työnantajan vastuulla on varmistaa, että asiat esitetään niin ymmärrettävästi, ettei epäselvyyttä synny. Koska yhteistoimintalaissa asetettujen velvoitteiden täyttäminen on työnantajan vastuulla, on työnantajan pystyttävä myös näyttämään, että näin on toimittu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa perusteiden osalta säästötavoitteita lukuun ottamatta YTL 20 §:ssä säädettyä. Sen sijaan vaikutusten käsittelyssä vaikuttaa olevan puutteita, mikä osaltaan on rajoittanut myös vaihtoehtojen ja henkilöpiirin rajoittamisen käsittelyä. Kielteisten seurausten lieventämisen alle kuuluvien asioiden käsittelystä yrityksellä ei ole ollut toimittua kirjallista todennettua aineistoa, eikä näin yhteistoiminta-asiamies voi vahvistaa menettelyä myöskään tältä osin lainmukaiseksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen pohjautuessa kuitenkin toimitettuun kirjalliseen aineistoon, mikä lausunnon kohteena olevassa asiassa on ollut hyvin suppea, jää käytyjen muutoksenneuvottelujen 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 §).

Annetussa neuvotteluesityksessä on todettu, että neuvottelujen kuluessa selvitetään ne periaatteet, joiden mukaan irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapaikasta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Yritys on antamassaan lisäselityksessä ilmoittanut, että toimintaperiaatteet on käyty suullisesti läpi neuvotteluissa. Yhteistoiminta-asiamiehelle on lisäksi toimitettu TE-toimiston muutosturvaesite. Se, milloin materiaalia on mahdollisesti käyty läpi, ei ole yhteistoiminta-asiamiehen tiedossa. Allekirjoittamattomaan ja siten todentamattomaan muutosneuvotteluista laadittuun yhteenvetoon on kirjattu, että toimintaperiaatteet selvitettiin neuvotteluiden aikana.

Kuulemisessa on hyvin yksiselitteisesti kerrottu, että toimintaperiaatteita ei ole lainkaan käsitelty neuvotteluissa. Kuulemisen mukaan muutosturvasta ei kerrottu myöskään irtisanomisen yhteydessä eikä muutosturvaesitettä koskaan annettu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen perustuessa ainoastaan kirjalliseen aineistoon, joka lausunnon kohteena olevassa asiassa on hyvin suppea varsinaisten pöytäkirjojen puuttuessa ja asianosaisten ollessa erimielisiä, ei asiassa ole esitetty sellaista aineistoa, jonka perusteella toimintaperiaatteet olisi esitetty muutosneuvottelujen alussa työntekijöille yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Viime kädessä asian arviointi kuuluu kuitenkin näytökysymyksenä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

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. Neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista (YTL 23 §).

Sovellettavaksi tulevassa Henkilöstöalan työehtosopimuksessa 20.3.2023–28.2.2025 on sopimuksen 45 §:ssä todettu, että ”yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Kuulemisissa saatujen tietojen mukaan työnantaja on laiminlyönyt yhteistoimintalain neuvotteluelvoitetta tekemällä päätökset jo ennen neuvotteluelvollisuuden täyttymistä. Tämä käy ilmi neuvotteluesityksen ja irtisanomisilmoituksen päiväyksistä. Neuvotteluesityksessä todetaan, että neuvottelut tulevat päättymään 21.8.2023. Päätökset on ilmiselvästi tehty ennen neuvotteluelvollisuuden täyttymistä, sillä irtisanomisilmoitus on päivätty samalle päivälle, kun neuvotteluelvollisuus on päättynyt. Työnantaja on yrittänyt myöhemmin vedota Henkilöstöalan työehtosopimuksen poikkeukseen, jonka mukaan neuvotteluelvollisuuteen lasketaan mukaan neuvotteluesityksen antamisen ja muutosneuvottelujen alkamisen välinen aika. Työnantaja väittää, että neuvottelu-aika olisi päättynyt jo 14.8.2023. Missään vaiheessa työnantaja ei tuonut ilmi, että muutosneuvotteluissa noudatettaisiin muita kuin yhteistoimintalain mukaisia aikoja, eikä tästä mainita missään neuvotteluja koskevissa asiakirjoissa. Lyhyemmästä neuvotteluajasta ei myöskään sovittu erikseen. Irtisanottu työntekijä osallistui 21.8.2023 järjestettyyn kokoukseen siinä ymmärryksessä, että kyseessä on muutosneuvotteluiden viimeinen kokous ennen päätöksiä, ja oli hämmästynyt, kun irtisanomisesta ilmoitettiin jo tässä kokouksessa. Mikäli työnantaja olisi ollut aikeissa noudattaa työehtosopimuksen mukaista lyhyempää neuvottelu-aikaa, olisi tästä tullut tiedottaa työntekijöitä heti muutosneuvotteluprosessin alussa.

Yrityksen antamien selitysten mukaan sovellettavassa työehtosopimuksessa on todettu, että neuvotteluelvoite on täytetty, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan. Neuvottelu-aika on alkanut neuvotteluesityksen lähettämisestä 1.8.2023. Ensimmäiseksi neuvottelupäiväksi on sovittu 7.8.2023. Näin ollen neuvotteluelvoite on täyttynyt 14.8.2023 ja 15.8.2023 työnantajalla on ollut oikeus tehdä asiaa koskevia päätöksiä. Selityksissä on myös tuotu esiin, että työnantaja on käynyt kaikkien muutosneuvotteluiden osapuolina olevien työntekijöiden kanssa erilliset yksilökeskustelut, joissa on käyty muun muassa läpi avoinna olevat työtehtävät.

Muutosneuvotteluesitys on annettu 1.8.2023 ja ensimmäinen neuvottelutapaaminen on pidetty 7.8.2023. Ensimmäisen neuvottelutapaamisen jälkeen työnantaja on käynyt kahdenvälisiä keskusteluja työntekijöiden kanssa. Seuraava yhteinen tilaisuus on järjestetty 21.8.2023. Käydyt muutosneuvottelut ovat koskeneet enintään yhden työntekijän irtisanomista. Myös lomauttamiset ovat olleet mahdollisia. Neuvottelujen piirissä on ollut neljä työntekijää.

Yhteistoimintalakia koskevista lain esitöistä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista (HE 159/2021 s. 103) käy ilmi, että ”säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluvelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, on 3 luvussa säädetyt vaatimukset ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevat YTL 20 §:ssä säädetyt vaatimukset täytyneet täyttyä. Neuvotteluaikaa koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.”

Neuvotteluja tulee näin käydä paitsi ajallisesti riittävästi myös sisällöllisesti YTL 3 luvun menettelytapasäännöksiensä mukaisesti. Vaikka neuvotteluilta ei vaadita mitään tiettyä vähimmäismäärää, edellyttää sisällöllisten kriteerien täytyminen kuitenkin käytännössä useamman kokouksen pitämistä. Yhteisten neuvottelutilaisuuksien ulkopuolella käytävät epäviralliset kahdenkeskiset keskustelut eivät ole yhteistoimintalain mukaisia neuvottelukokouksia, sillä henkilöstöedustajan puuttuessa muutosneuvottelut tulee käydä kaikkien neuvottelujen piiriin kuuluneiden työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi toimivaltansa puitteissa ottaa enemmälti kantaa siihen, milloin ajallinen 14 päivän neuvotteluvelvoite on lausunnon kohteena olevassa asiassa täyttynyt ja siten päätösten tekoajankohdan lainmukaisuuteen. Saadun selvityksen perusteella varsinaisia neuvottelukokouksia on kuitenkin pidetty vain yksi ennen 21.8.2023 pidettyä neuvottelukokousta, jossa jo tehdyt päätökset on kerrottu. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan huomioiden aiemmin kappaleessa 2.3.3 todetut puutteet, ei neuvottelujen sisällöllisen puolen osalta neuvottelut täytä niille asetettuja velvoitteita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluja olisikin ollut syytä vielä jatkaa ainakin yhden yhteisen neuvottelukokouksen osalta, jotta yhteistoimintalain mukaiset velvoitteet olisi saatu täytetyiksi.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamies haluaa huomauttaa, että vaikka sovellettava työehtosopimus mahdollistaisi neuvotteluajan laskemisen yhteistoimintalaista poikkeavasti, on neuvotteluajan laskutavasta ja neuvottelujen suunnittelusta kestosta tiedotettava työntekijöille oikea-aikaisesti ja ymmärrettävästi YTL 20.3 §:ssä mainitun yhteistoiminnan hengen ja rakentavan toiminnan mukaisesti. Se, että neuvotteluesitykseen kirjataan nimenomaisesti, että neuvottelut tulevat päätymään 21.8.2023 tai, että 21.8.2023 pidettävä tilaisuus nimetään esitetyssä kutsussa yhteistoimintalain 16 § 1 momentin tarkoittamaksi neuvotteluksi, ei ole yhteistoimintalain tarkoituksen ja hengen mukaista.

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 eriaävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirjat, jollei toisin sovita. (YTL 24 §.).

Saadun selvityksen perusteella käydyistä neuvotteluista ei ole pidetty varsinaisia pöytäkirjoja, koska pyyntöä niiden pitämisestä ei ole esitetty. Työnantaja on kuitenkin laatinut käydyistä neuvotteluista yhteenvedon, joka on nimetty muutosneuvottelupöytäkirjaksi. Asiakirja on allekirjoittamaton. Kuulemisessa on puolestaan tuotu esiin, että pöytäkirjojen pitämistä ei ole nimenomaisesti pyydetty, koska työnantajan edustaja on ilmoittanut itse laativansa neuvotteluista pöytäkirjat.

Yhteistoimintalaki ei velvoita työnantajaa kirjaamaan käymiään neuvotteluita, ellei sitä erikseen pyydetä. Selvää kuitenkin on, että mikäli yrityksen edustaja ilmoittaa sellaisen omaaloitteisesti laativansa ei työntekijän tule mieleen sen jälkeen jo toteutuvaa asiaa pyytää.

Yritys on laatinut muutosneuvottelupöytäkirjaksi nimetyn asiakirjan. Asiakirjasta käy ilmi neuvotteluihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset. Neuvotteluajankohdan osalta siitä käy ilmi ainoastaan 21.8.2023 tilaisuuden aika, ei 7.8.2023. Asiakirjan tarkastamisen ja allekirjoitusten osalta siitä ei löydy kummankaan osapuolten allekirjoituksia.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan laadittu asiakirja ei vastaa sisällöltään ja tarkastamiseltaan YTL 24 §:ssä säädettyä. Kun kuitenkin nimenomaista pyyntöä pöytäkirjaamisesta ei ole esitetty, voidaan yrityksen katsoa menetelleen neuvottelujen kirjaamisessa yhteistoimintalain mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamies haluaa kuitenkin kiinnittää yrityksen huomiota siihen, että vaikka pöytäkirjat tulee säännöksen sanamuodon mukaan laatia ainoastaan pyynnöstä, niin niiden laatimista voidaan pitää myös työnantajan etuna. Yhteistoimintalain velvoitteiden täyttäminen on työnantajalle asetettu velvollisuus ja työnantajan on pystyttävä näyttämään velvoitteet täytetyiksi. Epäselvissä tilanteissa pöytäkirjojen avulla työnantaja pystyy näyttämään ne toteen.

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

Yritys ei ole esittänyt erillistä selvitystä harkitsemistaan päätöksistä. Sen sijaan neuvottelutapaamisessa 21.8.2023 se on ilmoittanut kaikille neuvottelujen piirissä olleille työntekijöille nimetyn työntekijän irtisanomisesta. Muihin toimiin ei ole ilmoitettu ryhdyttävän. Irtisanomisaajan on ilmoitettu alkavan kyseisestä päivästä. Työnantajan selvityksellä ei ole tarkoitettu vähentämistoimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden nimeämistä tai heidän irtisanomistaan. Antamalla kuitenkin kyseiset tiedot neuvottelujen piirissä olleille työntekijöille, ei varsinaisen selvityksen antamiselle ole ollut enää tarvetta.

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

2.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Yhteistoimintalain 9 §:n mukaan työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana vuoropuhelua. Työyhteisön kehittämissuunnitelman sisällöstä säännellään tarkemmin yhteistoimintalaissa. Yhteistoimintalaki on tullut nykyisessä muodossaan voimaan 1.1.2022.

Saadusta selvityksestä on käynyt ilmi, että yritys on laatinut työyhteisön kehittämissuunnitelman vasta 6.2.2024 yhteistoiminta-asiamiehen toimiston yhteydenoton jälkeen.

Yhteistoiminta-asiamies huomauttaa, että työnantajalla olisi tullut olla jo muutosneuvotteluiden aikaan työyhteisön kehittämissuunnitelma olemassa. Yrityksen laadittua sittemmin kehittämissuunnitelman ja täytettyä tältä osin sitä koskevat velvoitteet, ei yhteistoiminta-asiamies voi enää puuttua menneeseen laiminlyöntiin. Yrityksen tulee kuitenkin myös jatkossa huolehtia siitä, että työyhteisön kehittämissuunnitelmaa käydään läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja sitä ylläpidetään osana jatkuvaa vuoropuhelua.

2.5 Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.6 Lausunnon luonne ja valituskielto

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö