



DN:o 37/04.00/2024

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 maaliskuun 2024 aikana.

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

Yritykseltä saadun selityksen mukaan yrityksessä on yksi toimihenkilöiden henkilöstöryhmä ja kaikkiin työntekijöihin sovelletaan asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskevaa työehtosopimusta. Pelastaakseen Suomen liiketoiminnan, Leadership Team on tehnyt päätöksen kustannusleikkauksista, organisaatiomuutoksesta sekä uusien työtapojen löytämisestä strategiapäivillään 15.-16.2.2024. Tarkoituksena oli luoda vakaan liiketoiminta Suomessa ja tulevaisuudessa pyrkiä kasvattamaan sitä. Muutosneuvottelut ovat koskeneet koko Suomen myyntitoimintoja. Marketing Partner Leadership Team on tehnyt päätökset neuvotteluiden jälkeisistä toimenpiteistä 18.03.2024, joka on samana päivänä hyväksytetty johtoryhmässä. Kyseisistä päätöksistä ei ole kirjallista materiaalia, koska kyseisten elinten kokouksista ei pidetä yksityiskohtaista pöytäkirjaa ja osa asioista käsitellään ja päätetään kokousten ulkopuolella.

1.2 Kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisissa saatujen tietojen mukaan yrityksen epäillään tehneet lopulliset päätökset irtisanomisista jo ennen muutosneuvotteluita. Käytännössä kustannusleikkaukset, organisaatiomuutokset ja uusien työtapojen löytämisen tavat vaikuttaa olleen jo päätetyt ennalta eikä työntekijöillä ole käytännössä ollut mahdollisuuksia edes ehdottaa muita mahdollisia toimintatapoja. Yhteistoimintalain mukaisissa palaverissa uutta organisaatiota käytiin läpi ja käsiteltiin, että organisaatiomuutos on ollut jo ennen muutosneuvotteluita tarkoitus toteuttaa samanlaisesti kuin muissa Pohjoismaissa. Työntekijäpuolelta tehtiin ehdotukset kustannussäästöiksi ja lisäksi epäilystä on herättänyt uusien irtisanomisien tarve, varsinkin kun alkuvuonna oli palkattu uusia työntekijöitä. Työnantajan puolelta ei saatu tukea uudelleentyöllistymiseksi tai täydennyskoulutukseen.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritykseltä saadun lisäselvityksen mukaan säästö päätös tehtiin luonnollisesti ennen muutosneuvotteluja. Säästöjen toteuttamistapa päätettiin vasta neuvottelujen jälkeen. Liiketoiminnan pelastamiseksi Suomessa kustannuksia oli leikattava. Työnantajan ehdotus sisälsi mahdollisen organisaatiomuutoksen, joka oli samanlainen kuin muissa konsernin maissa. Neuvottelujen aikana ei ilmennyt parempaa ja kustannustehokkaampaa vaihtoehtoa, joten tämä toteutettiin lähes ehdotetulla tavalla. Yrityksen edustajat ovat kuunnelleet kaikkia ehdotuksia, jotka tulivat, ja hyväksyimme myös työntekijöiden ehdotuksen vapaaehtoisesta irtisanoutumisesta. Pohjoismainen toimintatapa alkoi jo tammikuun 2023 alussa yritysjärjestelyiden yhteydessä, joten tämä ei ole työntekijöille uutta. Työntekijöillä oli aito mahdollisuus ehdottaa muita vaihtoehtoja työntekijöiden edustajien kautta muutosneuvottelujen aikana, ja keskustelut käytiin hyvässä ja ymmärtävässä hengessä työntekijöiden edustajien kanssa. Työnantaja on tarjonut tukea uudelleentyölistymiseen ja antanut tietoa TE-palveluista ohjeiden mukaisesti.

1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on asian ratkaisua varten toimitettu seuraava aineisto: Neuvottelu esitys päivättyä 26.2.2024, TE-toimistolle lähetetty sähköposti päivättyä 26.2.2024, muutosneuvottelumateriaali päivättyä 4.3. ja 11.3.2024, tiedotustilaisuuden diaesitys päivättyä 6.3.2024, muutosneuvotteluiden pöytäkirjoja kaksi kappaletta päivättyä 5.3. ja 11.3.2024 sekä työnantajan selvitys päivättyä 19.3.2024.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon luonne

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Edellä mainittua lakia koskevan hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-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 työehtosopimusten noudattamiseen tai tulkintaan liittyvät kysymykset myös siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa on määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja sen piiriin kuuluvista asioista.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla muutosneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja käytävissä olevaan kirjalliseen aineistoon.

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

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia YTL 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yrityksen ilmoituksen mukaan työntekijöiden määrä helmikuussa 2024 on ollut 21. Yritykseen on tällöin sovellettu yhteistoimintalakia muutosneuvotteluiden ajankohtana.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt YTL 3 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on irtisanonut 8 henkilön työ sopimukset.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

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

YTL 18 §:n 1 momentin mukaan YTL 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 5 §:n mukaan henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslaissa tarkoitettua luottamusvaltuutettua.

Henkilöstöä on muutosneuvotteluissa edustanut luottamusmies. Kolme esihenkilönä toimivaa henkilöä oli valinnut itselleen oman edustajansa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on vastannut YTL 5 ja 18 §:ää.

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.

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle 26.2.2024 päivätyn neuvotteluesityksen. Neuvotteluesitys sisältää pääasiassa kaikki YTL 19 §:n 1 ja 2 momentissa säädetyt asiat ja se on annettu viisi päivää ennen neuvotteluja. Neuvottelujen pohjautuessa taloudellisiin seikkoihin, olisi työnantajan tullut yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan liittää jo neuvotteluesitykseen aloituskokouksessa annetut taloudellista tilaa koskevat jo olemassa olleet laskelmat. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on kuitenkin pääasiassa vastannut YTL 19 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyä.

YTL 19 §:n 4 momentin mukaan neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle sähköpostin, josta käy ilmi, että yritys on toimittanut neuvotteluesityksen TE-toimistolle 26.2.2024. Yrityksen 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 neuvotteluvaihe on täytetty.

Kuulemisissa on tuotu esiin epäily siitä, että päätökset olisi tehty ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Yrityksen selvityksen mukaan säästöpäätös on tehty ennen muutosneuvotteluita mutta niiden toteuttamistapa päätettiin vasta neuvotteluiden jälkeen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan se, että yrityksen alkuperäinen ehdotus toteutetaan muutosneuvotteluiden päätyttyä ei ole viittaus siitä, että päätökset olisi tehty ennen muutosneuvotteluiden päättymistä. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu sellaista kirjallista materiaalia josta kävisi ilmi, että päätökset olisi tehty ennen muutosneuvotteluita. Näin ollen yhteistoiminta-asiamies ei pysty arvioimaan sitä, onko yrityksen toiminta vastannut YTL 17 §:ssä säädettyä. Viimesijaisesti asia jää tuomioistuimen ratkaistavaksi.

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.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 159/2021, s. 97–98) on todettu toimenpiteiden perusteiden osalta: ”Työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. --- Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta.” Vaikutusten osalta lain esityksessä todetaan seuraavaa: ”Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. --- Neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi kysymystä siitä, onko työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaama arvio vähennys-tarpeesta oikea.” Vaihtoehtoista kerrotaan puolestaan seuraavaa: ”Jos aiemmassa vaiheessa on ollut esillä muitakin varteenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtojen ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. --- Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteisten toteutustapojen välillä.” Edelleen ”Muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan.”

Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle kahden neuvottelukerran pöytäkirjat päivättyinä 5.3. ja 11.3.2024 sekä neuvotteluiden oheismateriaalia. Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut YTL 20 §:n noudattamista kirjallisen pöytäkirja- ja oheisaineiston perusteella.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla on käsitelty neuvotteluiden perusteita laajasti. Toimenpiteiden perusteena on ollut taloudelliset syyt. Yrityksen näkemyksen mukaan yrityksen on reagoitava huonontuneeseen tilauskantaan. Muutosneuvotteluiden oheismateriaaleissa taloudellista tilannetta on käyty läpi laajasti.

Toimenpiteiden vaikutuksena lueteltiin muun muassa pohjoismaissa toimiviksi todettujen toimintamallien omaksuminen Suomessa, talouden tasapainottaminen kuluja leikkaamalla ja lyhyen aikavälin liikevaihtoon keskittyminen sekä organisaation uudelleensuunnittelu vastaamaan nykyisiä tarpeita. Lisäksi neuvotteluissa tuotiin esille, että irtisanomiset voivat koskea jopa 9 henkilöä.

Toimenpiteiden vaihtoehtona käsiteltiin muun muassa vaihtoehtoja irtisanoutumista, kahden tiimin sulauttamista yhdeksi tiimiksi, uutta työskentelytapaa ja uutta provisiomallia. Myös uutta mahdollista organisaatiota käytiin neuvottelussa läpi. Neuvottelussa käytiin läpi myös muutosneuvotteluiden jälkeisiä toimia. Kuulemisissa on tuotu esiin, että työntekijöillä ei ole

ollut mahdollisuutta ehdottaa muita mahdollisia toimintatapoja. Toisaalta kuulemisissa on tuotu ilmi, että työntekijäpuolelta tehtiin ehdotuksia kustannussäästöiksi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan toimenpiteiden vaihtoehtoja käsiteltiin jonkin verran neuvotteluiden aikana. Kuitenkin toimenpiteiden vaihtoehtoja ja eri toimenpiteiden suhteita toisiinsa olisi voinut käsitellä neuvotteluissa enemmän.

Neuvotteluissa ei käsitelty vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi, vaihtoehtoisen irtisanoutumisen lisäksi. Neuvotteluissa ei käsitelty muun muassa erilaisia koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelmiä tai työaikajärjestelyjä. Lisäksi neuvotteluissa ei käsitelty toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Pöytäkirja-aineistosta käy ilmi, että itse neuvotteluissa ei käsitelty muutosturva-asiota TE-toimiston materiaalin pohjalta.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on osittain vastannut pääasiassa YTL 20 §:ssä säädettyä, lukuun ottamatta vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi.

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.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettu muutosneuvotteluiden 4.3.2024 päivätty oheismateriaali sisältää YTL 21 §:n mukaiset toimintaperiaatteet. Muutosneuvotteluiden pöytäkirjoista ei kuitenkaan käy ilmi, että toimintaperiaatteita olisi käyty läpi itse muutosneuvotteluiden aikana. Yhteistoiminta-asiamies ei pysty näin ollen arvioimaan, onko yrityksen toiminta vastannut YTL 21 §:ssä säädettyä.

2.3.5 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen (YTL 23 §)

YTL 23 §:n mukaan työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, 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 tai jos neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettujen tietojen mukaan, muutosneuvottelukokouksia on ollut kaksi, ensimmäinen 4.3. tai 5.3.2024 ja toinen 11.3.2024. Viimeisen neuvottelukerran pöytäkirjassa on maininta, että neuvottelut ovat käynnissä maanantaihin 18. päivään asti ja mikäli henkilöstön edustajille tulee lisäkysymyksiä tai tarve etätapaamiselle voivat he olla yhteydessä työnantajaan. Lain esitoissa HE 159/2021 vp s. 103 mainitaan, että neuvotteluaikaa koskeva säännös ei edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluaajan, jollei siihen ole tarvetta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut ovat näin ollen kestäneet 14-15 päivää. Yrityksen toiminta on vastannut YTL 23 §:ssä säädettyä. Muutosneuvotteluiden ajallisen veloitteen lisäksi yhteistoiminta-asiamies arvioi muutosneuvotteluiden sisällöllisen neuvotteluelvoitteen täyttymistä. Sisällöllisen neuvotteluelvoitteen täyttymistä on arvioitu kappaleessa 2.3.3.

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.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu kahden neuvottelukerran pöytäkirjat. Ensimmäisestä pöytäkirjasta ei käy selkeästi ilmi neuvottelujen ajankohta. Neuvotteluesityksen ja ensimmäisen neuvottelukerran pöytäkirjan mukaan neuvottelut on pitänyt käydä 4.2.2024 mutta ensimmäisen neuvottelukerran pöytäkirja on päivätty 5.2.2024. Muut YTL 24 §:ssä mainitut tiedot käyvät ilmi muutosneuvotteluiden pöytäkirjoista. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetut pöytäkirjat ovat kuitenkin puutteellisesti allekirjoitetut. Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia YTL 24 §:n rikkomisesta.

YTL 25 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, irtisanotavien määrästä henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu ”Finland – Actions Going Forward” niminen diaesitys, joka on päivätty 19.3.2024. Diaesitys sisältää tiedot yrityksessä tehtävästä organisatiomuutoksesta, jonka johdosta kahdeksan työntekijää tullaan irtisanomaan. Lisäksi muutoksia on työnantajan selvityksen mukaan tulossa rooleihin ja komissioihin. Irtisanomisien tiedotuspäiväksi on ilmoitettu 19.3.2024. Yhteistoiminta-asiamiehen arvion mukaan yrityksen toiminta on vastannut YTL 25 §:ssä säädettyä.

2.4 Neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon veloitteen 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.

2.5 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