



DN:o 7/04.00/2024

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 27.3.2024. Selityksen mukaan yrityksessä on ollut neuvottelujen aikaan säännöllisesti yli 270 työntekijää. Yrityksen työntekijät ovat kuuluneet kahteen henkilöstöryhmään; terapeutteihin ja tukitiimiin. Yrityksessä ei sovelleta mitään työehtosopimusta eivätkä henkilöstöryhmät ole valinneet henkilöstön edustajia.

Päätös muutosneuvotteluiden aloittamisesta on tehty yrityksen johtotiimissä joulukuussa 2023. Neuvottelut ovat koskeneet tukitiimin toimihenkilöitä. Osa muutosneuvotteluiden kohteena olleista tiimeistä on valinnut itselleen edustajan, osa on halunnut edustaa itse itseään. Molemmat toimintamallit on mahdollistettu. Muutosneuvottelut on käyty tiimeittäin, koska neuvotteluissa käsiteltiin useita erillisiä muutossuunnitelmia, joiden käsittely olisi ollut haastavaa yhtenä isona neuvotteluna. Erillisillä neuvotteluilla pystyttiin varmistamaan, että neuvotteluissa voitiin käydä aitoa dialogia henkilökunnan kanssa. Jokaisen tiimin kanssa neuvoteltiin lain vaatima neuvottelu-aika (2–5 neuvottelua) ellei neuvottelu-aikaa haluttu yhteistuumin lyhentää. Lyhennys tehtiin niiden tiimien osalta, jotka tätä toivoivat. Viestintä neuvotteluiden kulusta toteutettiin yhteisesti ja reaaliaikaisesti. Pöytäkirjat päätöksineen ovat olleet kaikkien hallinnon toimihenkilöiden nähtävillä Teams-ryhmässä.

Muutosneuvotteluiden tuloksena viisi henkilöä irtisanottiin ja kolmen työntekijän työ sopimukseen tehtiin olennaisia muutoksia. Lisäksi kahden työntekijän tehtäväkuva muutettiin. Harkittavat päätökset käytiin jokaisen tiimin kanssa ensin erillisissä päätöstapaamisissa läpi, jonka jälkeen päätösdokumentit toimitettiin kirjallisesti jokaiselle tiimille/edustajalle sekä kaikkien nähtävillä olevaan muutosneuvottelu Teams-ryhmään. Kaikki harkittavat päätökset käytiin läpi toimihenkilöiden yhteisessä palaverissa neuvotteluiden jälkeen.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saadut tiedot

Kuulemisessa on tuotu esiin, että työnantajan olisi tullut käydä muutosneuvottelut yhteisesti ja samaan aikaan kaikkien muutosneuvotteluihin kutsuttujen henkilöiden kanssa, eikä jakaa neuvotteluita useaan ryhmään. Vaikka yhteistoimintalaki ei edellytä suoraan, miten monessa osassa neuvottelut on käytävä, on lainsäätäjän tahtotilana ollut, että neuvottelut käydään lähtökohtaisesti henkilöstöryhmittäin. Neuvottelut ovat koskeneet ainoastaan tukitiimin toimihenkilöitä, joten neuvottelut olisi pitänyt lähtökohtaisesti käydä yhdessä. Tästä lähtökohdasta poikkeaminen edellyttäisi painavaa syytä. Perusteluna ei voida pitää korkeintaan yhdeksää henkilöä koskevien neuvottelujen jakamista kuuteen eri neuvotteluryhmään.

Neuvotteluiden käyminen yhtenä ryhmänä olisi ollut tarkoituksenmukaista, koska muutosneuvottelut johtivat viiden henkilön irtisanomisiin, joiden syiden oletetaan olevan samankaltaisia ja toisistaan riippuvaisia. Ainakin osa on irtisanottu työn uudelleen organisoinnin perusteella. Työn uudelleen organisointi on toimenpide, jonka vaikutukset eivät rajoitu funktiokohtaisesti, vaan yhden funktion uudelleen organisoiminen vaikuttaa väistämättä myös muihin funktioihin. Koska neuvotteluissa käsiteltiin työtehtävien siirtoja toisille funktioille, olisi ollut tarkoituksenmukaista käsitellä neuvotteluita yhtenä ryhmänä, jotta myös neuvotteluryhmät, joihin työtehtäviä aiottiin siirtää, olisivat voineet olla mukana keskusteluissa. Esimerkiksi asiakaspalvelun neuvotteluryhmässä ei käsitelty lainkaan terapeuttituen tehtävien siirtämisen vaikutuksia asiakaspalvelun henkilöstön toimenkuvaan. Ainoa syy jakaa neuvottelut useampaan osaan oli työnantajan pyrkimys estää työntekijöitä saamasta tietoa muiden neuvotteluryhmien tilanteesta ja lopettaa neuvottelut mahdollisimman nopeasti. Neuvotteluita koskeva viestintä oli kaukana reaaliaikaisesta, sillä vielä helmikuun puolessa välissä ei muutosneuvotteluiden Teams-ryhmässä oltu julkaistu kaikkia neuvottelupöytäkirjoja.

Neuvotteluiden jakaminen useaan osaan mahdollisti myös neuvotteluiden päättämisen eri aikaan, ja henkilöstön irtisanomisen ennen muutosneuvotteluiden loppua. Työnantajan päätös ryhtyä toimenpiteisiin ennen kaikkien neuvotteluiden lopettamista on moitittavaa, koska esimerkiksi taloushallinnon neuvotteluissa käsiteltiin työn uudelleen organisointia, jolloin neuvottelut olisivat voineet johtaa tulokseen, jossa taloushallinnon tehtäviä olisi siirretty jo neuvotteluiden aikana irtisanotun työntekijän hoidettavaksi. Henkilön irtisanominen ja muiden neuvotteluryhmien päättäminen kesken taloushallinnon neuvotteluiden osoitti joko sitä, että työnantaja oli tosiasiallisesti päättänyt taloushallinnon asiat jo ennen neuvotteluiden päättymistä tai työnantajalla ei ollut edes tarkoitus tarjota irtisanotulle henkilölle korvaavia töitä.

Työnantajan organisaatorakenne aiheutti myös neuvotteluissa epäselvyyksiä, sillä neuvotteluesityksessä kolme eri työnantajaa kutsui henkilöstönsä neuvotteluihin. Neuvottelujen hajauttaminen kolmeen eri yhtiöön aiheutti epäselvyyttä siitä, ketkä henkilöt olivat edustettuina neuvotteluissa, ja miten neuvottelutuloksia sovelletaan eri yhtiöiden välillä. Taloushallinnon edustajan valintaan osallistui kaksi työntekijää, jotka eivät kuuluneet lausunnon kohteena olevan yrityksen työntekijöihin.

Kuulemisessa esitetyn mukaan työnantaja on pyrkinyt kiertämään YTL 23 §:n vaatimusta neuvotteluajasta, ja todellisuudessa kohdentanut muutosneuvotteluiden toimenpiteitä yli yhdeksään henkilöön. Työnantajan ilmoittaman viiden irtisanomisen ja kolmen työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen lisäksi asiakaspalvelu siirtyi etätyömallista pakolliseen läsnäoloon. Tämä kuuluu olennaisiin muutoksiin. Hybridi-/etätyö oli ennen muutosneuvotteluita vakiintunut käytäntö asiakaspalvelussa. Myös muutosneuvottelukutsussa asiakaspalvelun työskentelypaikan vaihtaminen on ilmoitettu käsiteltäväksi asiaksi. Neuvottelut ovat siten kohdistuneet yli yhdeksään työntekijään, ja neuvotteluissa olisi tullut noudattaa kuuden viikon neuvotteluaikaa. Vaikka neuvottelujen tulkittaisiin kohdistuneen alle kymmeneen henkilöön, on työnantaja rikkonut neuvotteluajasta säädettyä. Jokaisen neuvotteluryhmän neuvottelut on päätetty ennen kuin 14 päivän vähimmäisaika on täyttynyt. Tiimien mahdollista toivetta neuvottelujen lyhentämisestä ei ole kirjattu yhteenkään muutosneuvottelupöytäkirjaan. Josain pöytäkirjoissa on kyllä toteamus, että neuvotteluja ei enää jatketa, mutta yhden tiimin pöytäkirjassa ei ole tästä mitään kirjausta. Se, että todetaan, että neuvotteluja ei enää jatketa, ei ole riittävä peruste, vaan neuvottelujen lyhentämisestä olisi pitänyt sopia eksplisiittisesti.

Vaikka neuvotteluajan lyhentäminen ei olisi edellyttänyt eksplisiittistä sopimista, ei neuvotteluvelvoitetta voida katsoa täytetyksi, sillä neuvotteluiden aikana ei ole toteutunut yhteistointitalain 3 luvun vaatimukset.

Työnantaja on lisäksi asettanut eri neuvotteluryhmät eriarvoiseen asemaan päätöspalaverien suhteen. Osassa neuvotteluryhmiä päätöspalaveri laskettiin neuvotteluajkaan mukaan, ja osassa ei. Jos päätöspalaveri lasketaan mukaan, on työnantaja tehnyt päätökset toimenpiteistä ennen muutosneuvotteluiden päättymistä. Jos päätösneuvottelut eivät ole olleet osa muutosneuvotteluita, ei niissä esiin nousseita asioita voida ottaa huomioon työnantajan muutosneuvottelujen sisällöllistä puolta arvioitaessa. Myös tosiasiallisten neuvotteluiden käyminen on jäänyt täysin edustajien oman aktiivisuuden varaan, vaikka YTL:n lähtökohtana on työnantajan vastuu neuvotteluiden vetäjänä. Tätä työnantajan välinpitämättömyyttä osoittaa hyvin rekrytointitiimin neuvotteluryhmä, jossa työntekijöiden edustaja ei ollut kovin aktiivinen. Kyseisen neuvotteluryhmän neuvottelut kestivät kokonaisuudessaan 16 minuuttia, eivätkä neuvottelut täyttäneet lainkaan YTL 3 luvun vaatimuksia.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että työnantaja on laiminlyönyt esittää selvitystä niistä periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Vaikka neuvotteluesityksessä on yleispätevä maininta periaatteista, ei maininta ole riittävä. Erityisen moitittavaa työnantajan laiminlyönti oli terapeuttituen neuvotteluryhmässä, jossa henkilöstön edustajat useaan kertaan kysivät mahdollisen irtisanomisen kohdistumisesta. Työnantaja kieltäytyi kuitenkin nimeämästä irtisanottavaa henkilöä neuvottelujen aikana, vaan ilmoitti irtisanottavan henkilön vasta neuvottelujen jälkeen. Lisäksi työnantaja on laiminlyönyt neuvottelujen aikana antaa neuvotteluryhmille toimintaperiaatteita.

Työnantaja on jättänyt edustajien tekemiä vaihtoehtoja käsittelemättä ja kieltäytynyt esittämästä toimenpiteiden taustalla vaikuttavista tosiasiallisista perusteista. Erityisen moitittavaa työnantajan toiminta oli taloushallinnon neuvotteluryhmän osalta, jossa työntekijöiden edustaja yritti aktiivisesti selvittää syitä ja tarpeita toimenpiteiden taustalta. Työnantaja ei esimerkiksi neuvotteluiden aikana ilmoittanut lopullista irtisanomisperustetta, vaikka sitä useaan kertaan kysyttiin. Neuvotteluiden aikana ei näin selvinnyt, miten taloushallinnon työt tullaan uudelleen organisoimaan. Koska työnantaja ei ilmoittanut todellista irtisanomissyytä, myös todellisten neuvotteluiden käyminen ja aitojen vaihtoehtojen tarjoaminen, oli käytännössä mahdotonta. Työnantajan neuvotteluiden perusteena ilmoittama joustavuus ei kerro kovin hyvin työnantajan toimenpiteiden taustoista. Neuvotteluissa kysyttiin useamman kerran, mitä joustot käytännössä tarkoittavat ja mitä tarkoitusta varten niitä tehtäisiin. Työnantaja ei kuitenkaan pyynnöstäkään esittänyt yhtään konkreettista selvitystä joustojen tarpeesta.

Työnantaja on myös laiminlyönyt käsitellä toimenpiteiden kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamista sekä toimenpiteistä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämisiä. Vaikka neuvottelukutsussa asioista mainittiin, ei niitä yhdessäkään neuvotteluryhmässä käytännössä käsitelty. Esimerkiksi terapeuttituen kokouksessa edustaja nosti erikseen esiin vaihtoehtona irtisanottavan henkilön sijoittamisen muihin tehtäviin. Työnantajan edustajan mukaan kaikki vaihtoehdot käydään läpi. Kuitenkaan tähän vaihtoehtoon ei enää muutosneuvotteluiden aikana palattu. Mahdollisesti avautuvia työtehtäviä olisi pitänyt käsitellä muutosneuvotteluiden aikana. Ei vasta takaisinottovelvoitteen mukaisessa ilmoituksessa avoimista tehtävistä, joka lähetettiin sähköpostiviestinä 8.3.2024.

Kuulemisen mukaan työnantaja on rikkonut YTL 25 §:ää kieltäytymällä antamasta neuvotteluihin osallistuneelle henkilölle hänen pyytämäänsä työnantajan selvitystä. Työnantaja oli luvanut kyseiselle henkilölle mahdollisuuden osallistua yrityksen järjestämään palaveriin, jossa muutosneuvotteluja oli tarkoitus käydä yhdessä läpi. Työnantaja päätti kuitenkin kyseisen henkilön työvelvollisuuden ennen palaveria, samalla sulkien henkilön pääsyn Teams-kanavalle, jossa kyseinen palaveri oli tarkoitus järjestää. Työnantajan laatimia päätösdokumentteja ei oltu julkaistu ainakaan ennen 13.2.2024, jolloin työntekovelvoite päätettiin osalla irtisanotuista henkilöistä.

Työnantajan laatima työyhteisön kehittämissuunnitelma ei täytä myöskään YTL 9 §:n vaatimuksia. Kehittämissuunnitelmassa ei käydä läpi aiheuttavatko irtisanomiset ja mahdolliset

toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävien työhön ja koulutustarpeisiin. Kehittämissuunnitelmassa ei ole kirjattuna myöskään niitä kehityskulkuja, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin. Kaikkinensa kehityssuunnitelma on kirjoitettu hyvin ylätasoisesti, vailla kovinkaan suurta konkretiaa työyhteisön kehittämisestä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 28.6.2024. Lisäselityksessään yritys on kertonut, että neuvottelujen hajauttamisen taustalla on ollut se, että erillisten suunnitelmien käsitteleminen samassa neuvottelukokonaisuudessa olisi ollut haastavaa. Neuvottelujen piiriin on kuulunut iso määrä työntekijöitä, ja koska henkilöstöllä ei ole ollut yhteistoimintalain mukaista henkilöstön edustajaa, on neuvottelut tulleet käynnistää yhteisesti kaikkien neuvottelujen piiriin kuuluneiden kanssa. Työnantajan harkitsemien toimenpiteiden taustalla olleet perusteet ovat sinällään liittyneet toimintojen uudelleenorganisointiin. Eri funktiot ovat kuitenkin olleet itsenäisesti toimivia eivätkä yhden funktion suunnitellut muutokset ole vaikuttaneet toisiin funktioihin. Lisäksi työnantaja on varmistanut, että neuvottelujen hajauttaminen ei ole estänyt henkilöstön tiedonsaantia asiaan vaikuttavista seikoista. Mikäli työnantaja olisi työstänyt eteenpäin sellaisia suunnitelmia, joissa työtehtäviä olisi siirtynyt yhdestä funktiosta toiseen ja joilla olisi ollut merkitys eri funktioiden välillä, työnantaja olisi varmistanut, että tieto eri neuvottelujen välillä olisi tällöin liikkunut. Tämä on voitu varmistaa, koska yrityksen HR-asioista vastaava johtaja on osallistunut kaikkiin neuvottelukokouksiin ja myös toimitusjohtaja on osallistunut lähes kaikkiin neuvottelutilaisuuksiin.

Lisäselityksen mukaan se, että eri neuvottelut päättyivät eri aikaan, johtui yksinomaan siitä, että osassa neuvotteluja lain tarkoittamat asiat saatiin käsiteltyä nopeammin. Tämä johtui ennen kaikkea siitä, että osassa neuvotteluja käsiteltävät asiat olivat kohtuullisen selkeitä, kun taas osassa moniulotteisempia. Työnantaja on tehnyt päätökset vasta, kun neuvotteluvälvollisuuden täyttymisestä on ollut yhteisymmärrys neuvotteluosapuolten välillä. Päätöksenteon eriaikaisuuden taustalla on ollut yksinomaan työntekijöiden toive saada mahdollisimman nopeasti tieto lopullisista päätöksistä. Päätöksiin etenemisellä eriaikaisesti ei ole ollut tosiasiallisesti vaikutuksia muihin neuvotteluihin eikä päätöksenteko ole rajannut neuvotteluissa käsiteltäviä asioita. Työnantajan näkemyksen mukaan neuvottelujen hajauttaminen ei ole ollut vastoin yhteistoimintalakia. Hajauttamisella on pyritty varmistamaan neuvottelujen vuorovaikutuksellisuus sekä se, että työntekijöillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa sellaisiin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Lisäselityksessä on myös tarkennettu, että kahta nimettyä tiimiä koskevat neuvotteluvetoitteet ovat päättyneet toisen osalta ensimmäisessä neuvottelussa ja toisen osalta toisessa kokouksessa 24.1.2024. Näitä kokonaisuuksia koskevat 30.1.2024 päivätyt dokumentit ovat koskeneet työnantajan päätöksenteosta ilmoittamista, vaikka dokumentit on erehdyksessä laadittu samassa muodossa kuin neuvottelukokousten pöytäkirjat.

Neuvotteluosapuolten osalta lisäselityksessä on tuotu esiin, että työnantajapuolta on muutoksen neuvotteluissa edustanut konsernin johto. Muutoin tukitiimiin kuuluva henkilöstö on pääosin lausunnon kohteena olevan yrityksen palveluksessa, joskin taloustiimissä on ollut yksi konsernin toiseen yritykseen kuuluva työntekijä. Koska työnantajayhtiöiden jako ei käy yksiin funktiokohtaisten jakojen kanssa, olisi ollut epätarkoituksenmukaista jakaa eri työnantajayhtiöitä koskevat neuvottelut eri neuvotteluprosesseihin. Keskeistä on ollut, että jokainen yhteistoimintalain piiriin kuuluva työnantaja on varmistanut, että yhteistoimintalain piiriin kuuluvat asiat on käsitelty lain tarkoittamalla tavalla, ja tämä on työnantajan näkemyksen mukaan toteutunut. Jos yksittäinen työntekijä on halunnut valtuuttaa toisen yhtiön työntekijän edustamaan itseään neuvotteluissa, ei työnantaja ole halunnut estää tätä tai puuttua tähän, mikäli valtuutuksen saanut on myös hyväksynyt tällaisen järjestelyn.

Neuvotteluajan osalta työnantajan harkitsemat toimenpiteet ovat kohdistuneet koko ajan yhteensä enintään yhdeksään henkilöön. Asiakaspalvelussa toteutunut muutos etätyöjärjestelyissä on kuulunut työnantajan direktion piiriin. Etätyöstä ei ole sovittu työsopimusten ehtoina, ja yhtä työntekijää lukuun ottamatta ennen muutosta ohjeistuksena on ollut tehdä työtehtävien mukaan kaksi päivää etätyötä ja kolme lähityötä. Muutoksen jälkeen etätyöpäiviä voi olla

mahdollisuuksien mukaan yksi päivä viikossa. Kyse on siten ollut työnantajan direktiön piiriin kuuluvasta työjärjestelyiden määrittämisestä, eikä muutos ole merkinnyt sopimuksenveroisen käytännön muuttamista. Muutosneuvottelujen piiriin kuuluvat myös yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentin mukaiset työnantajan työjohtovallan alle kuuluvat muutokset työjärjestelyissä.

Lisäselityksen mukaan työllistämistä edistävien toimintaperiaatteiden osalta neuvotteluissa on käyty läpi ainakin irtisanomisajat, takaisinottovelvoite ja työllistymisvapaat. Vähentämisyhteistyön periaatteiden osalta työnantajan näkemys on, että näiden käsittely ei ole voinut edellyttää sitä, että mahdollisesti irtisanottava henkilö tai henkilöt nimetään, vaan keskeistä on ollut käsitellä niitä kriteerejä, joiden mukaisesti mahdolliset toimenpiteet kohdistetaan. Neuvotteluiden fokus ei ole ollut käsiteltävien asioiden tarkassa kirjaamisessa, vaan mahdollisimman aidon dialogin käymisessä. Myös henkilöstön ehdotuksista on käyty keskustelua ja osittain henkilöstön ehdottomat vaihtoehtoiset ratkaisut on voitu ottaa huomioon. Työnantaja ei ole tunnistanut sellaista vaatimusta yhteistoimintalaista, että vähimmäisneuvotteluajasta poikkeamisesta tulisi sopia eksplisiittisesti. Käytännössä tämän asian sopiminen on eri neuvotteluissa toteutunut lähinnä siten, että osapuolten välillä on keskusteltu siitä, onko neuvottelujen jatkamiselle tarvetta, neuvotteluvelvoite on katsottu yhteisesti täytetyksi ja/tai neuvotteluissa on katsottu olevan valmiudet edetä päätöksentekoon.

Lisäselityksessä on edelleen todettu, että yrityksen näkemyksen mukaan myös taloustiimiä koskeissa neuvotteluissa on käsitelty yhteistoimintalain tarkoittamat asiat. Kaikkiin työntekijöiltä tulleisiin kysymyksiin on vastattu ja neuvotteluja on jatkettu 2.2.2024 saakka, jotta kysymyksiin vastaaminen ja asioiden riittävä käsittely on voitu varmistaa. Se, että toiseen funktioon palkattiin työntekijöitä, ei ole vaikuttanut taloustiimiä koskevaan suunnitelmaan tai neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin. Työnantajan 8.3.2024 lähettämässä ilmoituksessa avoimista työtehtävistä on ollut kyse korvausrekrytoinneista, joissa työntekijät ovat irtisanoutuneet vasta sen jälkeen, kun neuvottelujen jälkeiset toimenpiteet ovat toteutuneet. Kyseiset vaihtoehdot eivät siten ole olleet tiedossa neuvottelujen aikana.

Neuvottelujen päättymisen jälkeen työnantajan päätökset on käyty läpi asianomaisissa tiimeissä. Tämän lisäksi neuvotteluihin osallistuneet ovat saaneet YTL 25 §:n mukaisen työnantajan selvityksen. Selvitys on tarkoitettu antamaan nimenomaan neuvotteluosapuolille. Jos työntekijällä on ollut muutosneuvotteluissa edustaja, tulee selvitys antaa edustajalle, kuten on toimitettu. Joka tapauksessa päätökset on käyty läpi tiimeille kokonaisuudessaan suullisesti, joten kaikilla neuvottelujen piiriin kuuluneilla on ollut mahdollisuus saada tieto.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma on käsitelty työsuojelutoimikunnassa ja annettu sen jälkeen tiedoksi koko henkilöstölle. Käytyjen muutosneuvottelujen osalta ei ole nähty tarvetta päivittää suunnitelmaa.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saaduissa lisätiedoissa on ilmaistu, että todellisuudessa funktioiden toiminnot ovat monessa tapauksessa päällekkäisiä ja toisistaan riippuvaisia. Yhtiön kaikkien funktioiden välillä on ollut yhteistyötä. Lisätietojen mukaan väite siitä, että suunnitelmasta terapeuttituen työtehtävien siirtämisestä asiakaspalveluun on luovuttu, ei pidä paikkaansa. Kyseisestä funktiosta irtisanottiin työntekijä työn uudelleen organisoinnin perusteella, mikä osoittaa työnantajan pysyneen esittämässään suunnitelmassa. Funktioiden välistä yhteyttä todistaa myös se, että pöytäkirjojen mukaan osa terapeuttituen tehtävistä oli jo aiemmin siirtynyt muille. Neuvotteluiden käymistä yhtenä kokonaisuutena ja funktioiden välistä yhteyttä puoltaa myös yhden nimetyn funktion lakkauttaminen. Työnantajan alustavana ajatuksena on pöytäkirjojen mukaan ollut, että nimetyn funktion tehtävät jaettaisiin yrityksen sisällä, jolloin funktioon kuuluvat työtehtävät siirtyisivät tukitoimintoihin. Neuvotteluiden seurauksena kyseinen funktio lakkautettiin ja funktiossa työskennellyt työntekijä irtisanottiin. Kuitenkaan muissa neuvotteluissa ei mainittu sanallakaan kyseisen kokonaisuuden lakkauttamisen vaikutuksista muihin tukitoimen tiimeihin. Työnantaja on väittänyt, että taloushallinnon työtehtäviä ei olisi

siirretty asiakaspalveluun. Kuitenkin 12.2.2024 taloushallinnon viikkopalaverimuistion perusteella, työnantajan tarkoituksena on ollut osan taloushallinnon tehtävistä siirtäminen asiakaspalveluun muutosneuvotteluiden jälkeen.

Valtuutusten osalta ongelmana on, että henkilöstöedustajan vaaliin osallistuneilla työntekijöillä ei ole ollut tiedossa, että kaikki henkilöt eivät ole olleet saman yrityksen palkkalistoilla.

Työnantajan mukaan kahden tiimin osalta 30.1. pidetyt neuvottelut eivät ole kuuluneet varsinaisten neuvotteluiden piiriin. Tämä ei voi pitää paikkaansa, sillä työnantajan käyttämän muutuilun lisäksi työnantaja on itse todennut yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetussa asiakirjassa neuvottelujen päättyneen kyseisten tiimien osalta 30.1. Myöskään toisen tiimin 22.1. päivätty pöytäkirja ei implikoi neuvotteluvelvollisuuden täyttymistä, eikä työntekijöiden toivetta neuvotteluiden pikaisesta päättämisestä.

Neuvottelupöytäkirjojen mukaan irtisanomisaikoja, takaisinottovelvoitetta ja työllistymisvapaita ei ole käyty lävitse. Mikäli työnantaja viittaa näillä 22.1. klo 11 pidettyyn henkilöstöedustajien yhteistapaamiseen, on kokous pidetty ennen klo 12 alkaneita muutosneuvotteluita, eikä niitä voida laskea osaksi varsinaisia muutosneuvotteluita. Kyseisiä tietoja ei myöskään ole julkaistu muiden dokumenttien kanssa yrityksen viestintäkanavissa.

Työnantajan kommentti siitä, että kaikkiin työntekijöiltä tullessiin kysymyksiin on vastattu, on absurdi. Jos työnantaja ilmoittaa kysyttäessä irtisanomissyyksi muutosneuvottelut, on kysymykseen toki vastattu, mutta tuskin totuudenmukaisesti ja yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Vastaavasti työnantaja on toki vastannut kysymykseen työn määrän konkreettisesta vähenemisestä sanomalla, ettei erillistä selvitystä tehdä. Vaikka työnantaja puhui yleisesti ”kevään aikana tehtävästä kehitystyöstä” ei missään kohti neuvotteluita selvinnyt mitä tuo kehitystyö käytännössä tarkoittaisi, joten työntekijäedustajalla ei ollut mahdollisuutta käydä todellisia neuvotteluita kehitystyöstä ja sen merkityksestä työtehtävien kannalta.

YTL 25 §:n mukaisen työnantajan selvityksen laiminlyönti koskee henkilöä, jolla ei ole ollut yhteistoimintaedustajaa, vaan joka on osallistunut neuvotteluihin itse.

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan työnantajan näkemys siitä, että ”käytyjen muutosneuvottelujen osalta ei ole nähty tarvetta päivittää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa”, on omituinen, sillä neuvotteluiden jälkeen yrityksestä irtisanottiin useita työntekijöitä työn uudelleenorganisoinnin perusteella.

Työnantajan ilmoitus siitä, että muutosneuvotteluissa käsitellyt asiat eivät koskeneetkaan tiettyä funktiota tai, että kyseessä olikin alustava suunnitelma, jota ei toteutettu, ovat ristiriidassa sen kanssa, että neuvotteluiden jälkeen työntekijöitä irtisanottiin, eikä irtisanomisille annettu muita syitä, kuin ”alustaviksi suunnitelmiksi” todetut asiat. Työnantaja ei neuvotteluiden aikana selvittänyt, miten irtisanottujen henkilöiden työ tullaan uudelleenjärjestämään ja kuinka uudelleenjärjestäminen tulee vähentämään tehtävien töiden määrää olennaisesti ja pysyvästi. Harvalla irtisanotulla työntekijällä on ollut todellista tietoa työnantajan tekemien toimenpiteiden perusteista.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 15.1.2024 päivätyn neuvotteluesityksen, 22.1.2024 päivätyn diaesityksen, työvoimaviranomaisille 19.1.2024 tehdyn ilmoituksen, 22.1.–2.2.2024 välillä käytyjen muutosneuvottelujen pöytäkirjoja, kuusi kappaletta 25.1.–5.2.2024 välillä annettuja työnantajan neuvottelupäätöksiä, kahdeksan irtisanomisilmoitusta, kolmea työntekijää koskevat työsopimukset, organisaatiokaavion 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-asiaa 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 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 säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on irtisanonut työntekijöitä sekä muuttanut yksipuolisesti työntekijöiden työsopimusten olennaisia ehtoja helmikuussa 2024.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

2.3.1 Muutosneuvotteluiden osapuolet (YTL 5 ja 18 §) ja kohdentuminen

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 §). Yhteistoimintalain 5.4 §:n mukaan, jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Yrityksen antamien selitysten mukaan osa tiimeistä on valinnut itselleen edustajan, osa on halunnut edustaa itse itseään. Molemmat toimintamallit on mahdollistettu. Muutosneuvottelut on käyty tiimeittäin, koska neuvotteluissa on käsitelty useita erillisiä muutossuunnitelmia, joiden käsittely olisi ollut haastavaa yhtenä isona neuvotteluna. Neuvottelujen piiriin on kuulunut iso määrä työntekijöitä, eikä henkilöstöllä ole ollut yhteistoimintalain mukaista henkilöstön edustajaa. Työnantajan harkitsemien toimenpiteiden taustalla olleet perusteet ovat sinällään liittyneet toimintojen uudelleenorganisointiin. Eri funktiot ovat kuitenkin olleet itsenäisesti toimivia eivätkä yhden funktion suunnitellut muutokset ole vaikuttaneet toisiin funktioihin. Lisäksi työnantaja on varmistanut, että neuvottelujen hajauttaminen ei ole estänyt henkilöstön tiedonsaantia asiaan vaikuttavista seikoista. Päätöksiin etenemisellä eriaikaisesti ei ole ollut

tosiasiallisesti vaikutuksia muihin neuvotteluihin eikä päätöksenteko ole rajannut neuvotteluissa käsiteltäviä asioita. Hajauttamisella on pyritty varmistamaan neuvottelujen vuorovaikutuksellisuus sekä se, että työntekijöillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa sellaisiin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Kuulemisissa on tuotu esiin, että neuvottelut olisi pitänyt käydä yhdessä, koska neuvottelut ovat koskeneet ainoastaan tukitiimin toimihenkilöitä. Muutosneuvottelut ovat johtaneet viiden henkilön irtisanomiseen, ja irtisanomisten syyt ovat olettavasti samankaltaisia ja toisistaan riippuvaisia. Työn uudelleen organisointi on toimenpide, jonka vaikutukset eivät rajoitu funktiokohtaisesti, vaan yhden funktion uudelleen organisoiminen vaikuttaa väistämättä myös muihin funktioihin. Koska neuvotteluissa on käsitelty työtehtävien siirtoja toisille funktioille, olisi ollut tarkoituksenmukaista käsitellä neuvotteluita yhtenä ryhmänä, jotta myös neuvotteluryhmät, joihin työtehtäviä aiottiin siirtää, olisivat voineet olla mukana keskusteluissa. Funktioiden toiminnot ovat monessa tapauksessa päällekkäisiä ja toisistaan riippuvaisia. Kaikkien funktioiden välillä on ollut yhteistyötä. Neuvotteluiden käymistä yhtenä kokonaisuutena ja funktioiden välistä yhteyttä puoltaa muun muassa yhden nimetyn funktion lakkauttaminen. Työnantajan alustavana ajatuksena on ollut, että nimetyn funktion tehtävät jaettaisiin yrityksen sisällä, jolloin funktion kuuluvat työtehtävät siirtyisivät tukitoimintoihin. Lisäksi neuvotteluita koskeva viestintä on ollut kaukana reaaliaikaisesta.

Yhteistoimintalaki lähtee siitä, että neuvottelut käydään henkilöstön edustuksen puuttuessa työntekijöiden kanssa yhdessä. Lain esitöissä (HE 159/2021, s. 102) on neuvottelujen ajallisen täyttymisen yhteydessä todettu, että ”neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää --- kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys”. Myös oikeuskäytännössä on otettu kantaa yhteistoimintaneuvottelujen osittamiseen. Korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 1994:21) mukaan yrityksen katsottiin menetelleen virheellisesti, kun se oli järjestänyt peräkkäin kahdet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvat erilliset yhteistoimintaneuvottelut ja käynyt ensimmäiset neuvottelut lyhyemmän neuvotteluajan mukaisesti. Ratkaisussa (KKO 2020:58) on puolestaan katsottu, että yritys on voinut järjestää eri toimenpiteitä koskevat neuvottelut erillisinä. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan ”yhteistoimintalakiin ei sisälly säännöksiä siitä, että samasta perusteesta johtuvat tai samanaikaisesti suunnitteilla olevat eri toimenpiteet tulisi käsitellä samoissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Samaan henkilöstöryhmään vaikutuksensa ulottavia toimenpiteitä voi olla tarkoituksenmukaista käsitellä erillisissä neuvotteluissa esimerkiksi silloin, kun toimenpiteet koskevat yrityksen toimintaorganisaation eri yksiköitä. Silloin, kun kaksissa eri neuvotteluissa käsiteltävät toimenpiteet vaikuttavat toisiinsa, työnantajan on huolehdittava siitä, että henkilöstöryhmien edustajat saavat molemmissa neuvotteluissa käsiteltävistä toimenpiteistä tarpeelliset tiedot. Jos yksissä neuvotteluissa käsitellään ratkaisuvaihtoehtoja, jotka vaikuttavat työnantajan päätöksentekoon myös toisissa neuvotteluissa käsiteltävän toimenpiteen osalta, on näitä vaihtoehtoja käsiteltävä myös toisissa neuvotteluissa.”

Vaikka yhteistoimintalaki ei itsessään aseta estettä muutosneuvottelujen käymiselle erillisinä toiminnoittain ja vaikka se on oikeuskäytännössä osittain hyväksytty, ei samanaikaisesti ja samalla perusteella käynnistetyissä erillisissä neuvotteluissa, joissa henkilöstöllä ei ole yhteistä henkilöstön edustajaa toteudu yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työntekijöiden keskinäinen, sekä työnantajan ja työntekijöiden välinen vuorovaikutuksellinen yhteistoimintamenettely lain tarkoittamalla tavalla. Neuvottelujen osittaminen ei ole pelkästään neuvotteluajkojen määrittämiseen liittyvä seikka vaan osittaminen rajaa kussakin erillisessä neuvottelussa käsiteltäviä asioita ja koko yritystä koskevia yhteisiä asioita tavalla, jonka voidaan katsoa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vaarantavan neuvottelujen sisällöllisten velvoitteiden täyttymisen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan varsinaiset neuvottelutapaamiset olisi tullut vähintäänkin aloittaa yhteisesti ja yhteisen aloituskouksen jälkeen tarvittaessa jatkaa neuvotteluja eriytetysti, jos tämä olisi katsottu tarkoituksenmukaiseksi osapuolten kesken. Tällöinkin yrityksen olisi ollut syytä kiinnittää erityistä huomiota tiedon reaaliaikaiseen kulkuun eri neuvottelukokousten välillä ja neuvottelujen keskinäisiin vaikutuksiin. Se, että henkilöstöllä ei ole ollut varsinaista henkilöstöryhmän edustajaa valittuna ja neuvottelujen käyminen yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa olisi ollut vaikeaa, ei ole peruste jakaa neuvotteluja pienempiin osiin.

Muutosneuvottelut on käyty toiminnan uudelleen organisoimiseksi ja aloitettu kaikkien tiimien osalta samana päivänä, mutta eri kellonaikoina. Neuvottelut ovat koskeneet neljää eri yksikköä, mutta itse neuvottelut on jaettu kuuden eri tiimin kesken käytäviksi. Yhden yksikön sisällä organisaatiomuutosta on käsitelty kolmissa eri aikaan käydyissä neuvotteluissa, vaikka kaikilla kolmella tiimillä on ollut sama tiiminvetäjä. Neuvottelupöytäkirjoihin tehtyjen kirjausten mukaan ainakin kolmien neuvottelujen osalta työnantajan suunnitelmilla on ollut alustavasti vaikutuksia myös muihin tiimeihin tai yrityksen toimintoihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelut ovat olleet sekä ajallisesti että asiallisesti yhteydessä toisiinsa. Viime kädessä kuitenkin sen arviointi, onko neuvottelut voitu käydä erillisinä, kuuluu yleiselle tuomioistuimelle laintulkinta- ja näyttökysymyksenä.

Riippumatta siitä, olisiko neuvottelut edellä selostetuilla perusteilla tullut käydä kaikkien niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, joihin suunniteltujen toimenpiteiden on arvioitu voivan vaikuttaa, arvioi yhteistoiminta-asiamies seuraavassa sitä, vastaavatko erikseen käydyt muutoksenneuvottelut muilta osin yhteistoimintalain 3 luvussa muutoksenneuvotteluista säädettyä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluihin on osallistunut työnantajan puolelta toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja yhtä tiimiä lukuun ottamatta kulloisenkin tiimin vetäjä. Työntekijäpuolelta neuvotteluihin on ottanut osaa kolmen tiimin osalta työntekijät itse ja kolmen tiimin osalta työntekijöiden valitsema edustaja. Yhden tiimin osalta työntekijöiden edustajana on toiminut tiimin vetäjä ja yhdessä valintaan on ottanut osaa yrityksen sisäryityksen työntekijä. Saatujen tietojen mukaan edustajuudet pohjautuisivat valtuutuksiin. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole toimitettu valtuutuksia tai valintaa koskevia asiakirjoja.

Jokainen neuvotteluiden piirissä ollut työntekijä on lähtökohtaisesti varsinaisten henkilöstön edustajien puuttuessa voinut valtuuttaa haluamansa henkilön edustamaan itseään neuvotteluissa. Valtuutus on konsernikohtaisesti käytävissä neuvotteluissa voinut kohdistua myös toisessa konsernin yrityksessä työskentelevään työntekijään tai valtuutus on voitu antaa tällaisen työntekijän toimesta. Sen sijaan, jos kyse on ollut neuvottelukohtaisen edustajan valitsemisesta, on valinta tullut suorittaa saman henkilöstöryhmän ja yrityksen sisällä sillä YTL 5.4 §:n sanamuodon mukaan edustajan valinta tapahtuu henkilöstöryhmän keskuudesta.

Muutosneuvottelut ovat koskeneet nimettyjen tiimien kaikkia työntekijöitä, eikä heillä ole ollut varsinaista henkilöstön edustajaa. Neuvottelut on näin tullut käydä kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Niiden neuvottelujen osalta, joihin työntekijät ovat itse osallistuneet yrityksen menettely vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintalain 5 ja 18 §:issä neuvottelujen osapuolista säädettyä, jos tiimikohtaisia neuvotteluja ei ole tullut käydä yhdessä. Edustajien kanssa käytyjen neuvottelujen osalta, menettely vastaa puolestaan yhteistoimintalain 5 ja 18 §:issä neuvottelujen osapuolista säädettyä, jos edustusvalta on perustunut valtuutuksiin ja valtuutus on saatu kaikilta tiimin jäseniltä eikä tiimikohtaisia neuvotteluja ole tullut yhdistää yhdeksi kokonaisuudeksi.

2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 19 §)

Työnantajan tulee YTL 19 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan ennen muutoksenneuvotteluiden 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 määristä 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 15.1.2024. Esityksessä on mainittu neuvottelu-aika 22.1.2024 klo 12–15 ja neuvottelun pitäminen sekä etäyhteyksin että paikan päällä yrityksen toimitiloissa. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, mitä kaikkia yksiköitä neuvottelut koskevat sekä neuvotteluiden kohdistuminen kyseisten yksiköiden kaikkiin työntekijöihin. Neuvottelujen on ilmoitettu koskevan toiminnan ja työtehtävien uudelleenorganisointia, jolla pyritään tehostamaan ja parantamaan tukitiimin toimintaa tulevaisuudessa. Harkittavien toimien on toteutessaan kerrottu johtavan työsopimusten muutoksiin, osa-aikaistamisiin tai irtisanomisiin korkeintaan yhdeksän henkilön osalta. Toimenpiteiden kohdentamisessa on ilmoitettu noudatettavan lainsäädännön lisäksi työehtosopimusta. Uudelleen sijoittamisen ja muun työn tarjoamisen mahdollisuuksiin vaikuttavat tarjolla olevan työn vaatimukset, henkilöiden osaaminen, kokemus, koulutustausta ja koulutusmahdollisuus. Toimenpiteet on ollut määrä toteuttaa mahdollisimman pian 14 päivän neuvotteluajan 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.

Yritys on ennen varsinaisia tiimikohtaisia neuvottelutilaisuuksia antanut edustajien tapaamisessa lisätietoja vaikutuksista tiimeittäin. Kunkin tiimin osalta on kerrottu, mitkä vaikutuksista ovat mahdollisia nimenomaan kyseisen tiimin osalta. Tarkempia lukuja ei kuitenkaan ole annettu. Yrityksen menettely vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ajallisesti sekä sisällöllisesti YTL 19.2 §:n 1, 3 ja 4 kohdissa säädettyä. Myös kyseisen säännöksen 2. kohdan mukaiset tiedot on pääpiirteissään annettu. Neuvotteluesityksestä tai myöhemmin annetuista lisätiedoista ei kuitenkaan käy ilmi miten alustavaksi vähennystarpeeksi ilmoitettu yhdeksän henkilöä jakaantuu eri toimenpiteiden välillä. Neuvottelujen koskiessa samaa henkilöstöryhmää, mutta työnantajan päättäessä käydä neuvottelut tiimeittäin olisi myös vähennystarve ollut syytä ilmoittaa tiimeittäin jaoteltuna.

Yritys on toimittanut 19.1.2024 neuvotteluesityksen 22.1.2024 alkaneista neuvotteluista työ- ja elinkeinotoimistolle. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on menetellyt YTL 19 §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti.

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 yksipuolistamista, 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.

Yritys on selityksissään tuonut ilmi, että sen käsityksen mukaan vähentämisjärjestyksen periaatteiden käsittely ei ole voinut edellyttää sitä, että mahdollisesti irtisanottava henkilö tai henkilöt nimetään, vaan keskeistä on ollut käsitellä niitä kriteerejä, joiden mukaisesti mahdolliset toimenpiteet kohdistetaan. Neuvotteluissa on käyty keskustelua henkilöstön ehdotuksista ja osittain henkilöstön ehdottomat vaihtoehtoiset ratkaisut on voitu ottaa huomioon. Taloustiimin osalta kaikkiin työntekijöiltä tullessiin kysymyksiin on vastattu. Se, että toiseen funktioon on palkattu työntekijöitä, ei ole vaikuttanut taloustiimiä koskevaan suunnitelmaan tai neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin. Työnantajan 8.3.2024 lähettämässä ilmoituksessa

avoimista työtehtävistä on ollut kyse korvausrekrytoinneista, joissa työntekijät ovat irtisanoutuneet vasta sen jälkeen, kun neuvottelujen jälkeiset toimenpiteet ovat toteutuneet. Kyseiset vaihtoehdot eivät siten ole olleet tiedossa neuvottelujen aikana.

Kuulemisissa on kerrottu, että työnantaja ei neuvotteluiden aikana ole ilmoittanut lopullista irtisanomisperustetta, vaikka sitä useaan kertaan on kysytty. Työnantajan kommentti siitä, että kaikkiin työntekijöiltä tullessiin kysymyksiin on vastattu, on absurdi. Jos työnantaja ilmoittaa kysyttäessä irtisanomissyöksi muutosneuvottelut, on kysymykseen toki vastattu, mutta tuskin totuudenmukaisesti ja yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Neuvotteluiden aikana ei ole selvinnyt, miten taloushallinnon työt tullaan uudelleen organisoimaan. Myöskään asiakaspalvelun neuvotteluryhmässä ei ole käsitelty lainkaan terapeuttituen tehtävien siirtämisen vaikutuksia asiakaspalvelun henkilöstön toimenkuvaan. Koska työnantaja ei ole ilmoittanut todellista irtisanomissyötä, myös todellisten neuvotteluiden käyminen ja aitojen vaihtoehtojen tarjoaminen, on käytännössä ollut mahdotonta. Työnantaja on lisäksi laiminlyönyt käsitellä toimenpiteiden kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamista sekä toimenpiteistä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämistä. Vaikka neuvottelukutsussa asioista on mainittu, ei niitä ole yhdessäkään neuvotteluryhmässä käsitelty. Esimerkiksi terapeuttituen kokouksessa henkilöstön edustaja nosti erikseen esiin vaihtoehtona irtisanottavan henkilön sijoittamisen muihin tehtäviin. Työnantajan edustajan mukaan kaikki vaihtoehdot käydään läpi. Kuitenkaan tähän vaihtoehtoon ei enää muutosneuvotteluiden aikana palattu. Mahdollisesti avautuvia työtehtäviä olisi pitänyt käsitellä muutosneuvotteluiden aikana. Työnantaja on jättänyt henkilöstöedustajien tekemiä vaihtoehtoja käsittelemättä. Tosiasiallisten neuvotteluiden käyminen on jäänyt täysin työntekijöiden edustajien oman aktiivisuuden varaan, vaikka YTL:n lähtökohtana on työnantajan vastuu neuvotteluiden vetäjänä.

Toimitettujen pöytäkirjojen mukaan terapeuttituen muutosneuvotteluissa on tuotu esiin vaikutusten osalta, että osa tiimin tehtävistä on suunniteltu siirrettävän toiselle funktiolle ja osa tehtävistä on jo aiemmin siirretty. Kokonaistytönmäärän on arvioitu olevan jatkossa 0,8–1 henkilötyövuotta. Mahdollisina vaikutuksina on työtehtävien uudelleen organisointi tai työsuhteen päättäminen. Lisäksi neuvotteluissa on kerrottu, mille funktioille tehtäviä voitaisiin siirtää. Neuvottelut ovat koskeneet ainoastaan kahta työntekijää. Neuvotteluissa on pyydetty tietoa siitä, kumpaan työntekijään vähennys kohdistuisi, mutta työnantaja ei ole suunnitteluvaiheessa tällaista tietoa voinut antaa. Lisäksi jälkimmäisellä neuvottelukerralla on käyty keskustelua lähinnä tiimille kuuluvista työtehtävistä. Pöytäkirjoissa ei ole mitään kirjauksia siitä, että neuvotteluissa olisi käyty läpi niitä perusteita, jotka ovat johtaneet uudelleen organisointi tarpeeseen, eikä myöskään kirjauksia vaihtoehtojen ratkaisujen läpikäymisestä, henkilöpiirin rajoittamisesta eikä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämisistä.

Rekrytointitiimiä koskevissa neuvotteluissa keskustelua on pöytäkirjojen perusteella käyty ainoastaan vaikutuksista. Työnantaja on neuvotteluissa kertonut arvionsa tulevaisuuden henkilötyövuositarpeesta, mikä tarkoittaisi yhden työntekijän työsuhteen päättymistä. Työntekijöiden edustajalla ei ole ollut esittää mitään kysymyksiä, eikä keskustelua muista YTL 20 §:n alle kuuluvista asioista ole käyty.

X-kokonaisuutta koskevissa muutosneuvotteluissa, jotka ovat koskeneet yhtä työntekijää, työnantaja on ensimmäisellä neuvottelukerralla arvioinut tulevaisuudessa tarvittavaa resursssia ja ilmoittanut mahdollisiksi vaikutuksiksi tehtävien uudelleenorganisoinnin tai työsuhteen päättymisen. Uudelleen organisoinnin osalta on kerrottu, että X-kokonaisuuden tehtävät jaettaisiin yrityksen sisällä niin, että tehtävät siirtyisivät tukitoimintoihin. Muista neuvottelujen sisällöllisen velvoitteen alle kuuluvista asioista ei tuolloin ole käyty keskustelua. Seuraavalla neuvottelukerralla on käyty tehtyä päätöstä läpi. Vaikutusten osalta tilanteen on kerrottu pysyneen samana. Lisäksi on kerrottu päätöksen taustat ja näin ilmaistu myös ne perusteet, jotka ovat johtaneet esitettyyn suunnitelmaan. Kokonaisuuteen on kerrottu tarvittavan moninaista osaamista ja täten tehtävät ja vastuu on katsottu parhaimmaksi jakaa eri henkilöille. Taustalla on vaikuttanut myös taloudellinen puoli, sillä kokonaisuus ei kanna yhtä henkilöä. Kysyttäessä on myös kerrottu, että nyt ei ole tarkoitus neuvotella muista kokonaisuuksista vaan ainoastaan kyseisestä kokonaisuudesta. Perusteiden ja vaikutusten lisäksi muuta keskustelua ei ole käyty.

Pöytäkirjojen mukaan alueorganisaatiota koskevissa muutosneuvotteluissa on käyty keskustelua tulevasta rakenteesta, henkilöstön työnkuvista ja johtamismallin yhtenäistämisestä samanlaiseksi koko alueorganisaatiossa. Muutoksen on katsottu tukevan toimipisteiden toimivuutta. Tarkoituksena on löytää ratkaisu, joka tukisi parhaiten jatkossa kaikkia. Neuvotteluissa on kerrottu keskusteltavan ensi sijassa aluepäällikön roolista ja siihen kohdistuvista toimenpiteistä. Vaikutusten on ilmoitettu tarkoittavan työsuhteen päättymistä ja/tai työkuvienv tarkastamista. Neuvotteluja on kerrottu käytävän myös muiden tiimien kanssa. Kyseessä on ilmoitettu olevan yhteinen prosessi ja kaikkien keskustelujen ja neuvottelujen on katsottu vaikuttavan kokonaisuuteen. Neuvotteluihin osallistuneet työntekijät ovat tuoneet esiin erinäisiä huolia muun muassa työssäjaksamisesta, sitoutumisesta ja ajan riittävyydestä. Lopuksi työntekijät ovat pyytäneet lisätietoja tehtävänjaoista ja -kuvista. Pöytäkirjasta ei käy ilmi, että lisätietoja olisi annettu, vaan työnantaja on todennut, että seuraavaksi siirrytään neuvotteluissa seuraavaan vaiheeseen eli päätösneuvotteluihin. Päätösneuvottelussa on tuotu lisää esiin henkilöstön huolia sekä käyty keskustelua liiketoiminnasta, yrityksen arvoista ja organisaatorakenteesta. Tämän jälkeen neuvotteluvaihe on todettu päättyneeksi.

Asiakaspalvelua koskevissa muutosneuvotteluissa on käyty läpi työnantajan alustavaa kolmen kohdan ehdotusta. Ensimmäisenä kohtana on ollut siirtyminen lähityöhön viitenä päivänä viikossa. Toisena työvoiman joustavuuden lisääminen, mikä voi tarkoittaa työsopimusten muuttamista ja kolmantena kohtana on ollut yritysasiakkuuksien hoitaminen ja tehostaminen siten, että tehtävät jaettaisiin suuremmalle joukolla ihmisiä. Henkilöstön mahdollisten vaikutusten osalta on todettu, että kyseeseen voi tulla työn suorituspaikan muutos, etätyöohjeistuksen muuttaminen ja osa-aikaisten sopimusten muuttaminen puitesopimuksiksi. Myöhemmällä neuvottelukerralla työntekijöiden edustaja on kertonut, että työnantajan perustelut etätyön osalta on koettu puutteelliseksi ja eriarvoistaviksi. Hybridimalli on tiimin mukaan koettu nykyaikaiseksi tavaksi toimia. Ainoastaan tietosuojaan liittyvät perustelut on koettu hyväiksi. Työnantaja on tämän seurauksena kertonut lisäperusteluja siitä, miten asiakaspalvelun työt eroavat muista töistä ja mitä hyötyjä fyysisestä läsnäolosta voitaisiin saada. Työntekijäpuoli on edelleen esittänyt, että jatkuva etätyö koetaan hyvin negatiivisena työntekijäpuolella. Työntekijöiden edustaja on ehdottanut, että mentäisiin tilanteen mukaan. Tällä hetkellä 100 %:nen läsnäolo toimii, kun on paljon uusia työntekijöitä ja luodaan uusia toimintatapoja, mutta jossain vaiheessa olisi hienoa, jos olisi mahdollisuus toimia tilanteen mukaan. Työnantaja on tuonut esiin, että etätyölinjauksen toteutuessa etätyötä tehneiden tulisi siirtyä nimetyn paikan konttorille. Viimeisellä neuvottelukerralla työntekijät ovat vielä edustajansa kautta ehdottaneet vastaehdotuksena 30 %:n etätyömahdollisuutta.

Taloushallinnon neuvotteluissa ensimmäisellä neuvottelukerralla on kerrottu perusteiden osalta, että yrityksen kasvaessa taloustiimin tulee vastata liiketoiminnan tarpeisiin joustavan henkilöstömäärän ja osaamisen osalta. Työvoiman joustavuuden on kerrottu vähentävän työntekijöiden kuormitusta ja ylläpitävän hyvää palvelutasoa myös kiireisempinä aikoina. Vaikutusten osalta on kerrottu, että suunnitelmassa on rekrytoida taloustiimiin senior-tason osaaja, joka tulisi kehittämään ja parantamaan yrityksen talousosaamista. Lisäksi kaikki osa-aikaiset työsopimukset muutettaisiin puitesopimuksiksi. Kyseeseen voisivat näin ollen tulla työtehtävien uudelleenorganisointi, työsuhteen päättymisen ja osa-aikaisten työsopimusten muuttaminen määräaikaaisiksi tai puitesopimuksiksi. Seuraavalla neuvottelukerralla henkilöstön edustaja on esittänyt tarkentavia kysymyksiä vaikutusten osalta sekä huolen muun muassa henkilöstön riittävyydestä laskutuksen hoitamiseen ja työntekijöiden motivaatiosta ja mahdollisesta irtisanoutumisesta. Lisäksi henkilöstön puolelta on tullut kysymys siitä, miksi osaamisen kehittämistä ja kouluttamista ei voida hoitaa nykyisen henkilöstön keskuudessa. Yrityksen mukaan senior-tason osaamista tarvitaan nyt. Kouluttaminen kestäisi liian kauan. Työntekijät ovat esittäneet myös huolen siitä, että onko jatkossa tarpeeksi töihin kutsuttavia työntekijöitä, jos vanhat työntekijät hakevat muita töitä ja uusien perehdytys vie resursseja. Työntekijät ovat pyytäneet perusteellisen selvityksen siitä, miten suunnitelma tehostaisi tiimin toimintaa. Työnantajan mukaan tehostaminen liittyy resurssien oikea-aikaisuuteen. Tiimin tunteja ei olla laittamassa minimiin. Kun kehitys on tehty ja prosessit saatu kuntoon, niin sitten puhutaan tuntien tehostamisesta. Kolmannella neuvottelukerralla on esitetty lisäkysymyksiä muun ohella siitä, miksi sopimukset muutetaan puitesopimuksiksi ja mikä on varsinainen irtisanomisperuste. Työnantajan mukaan työmäärä tulee vähenemään. Irtisanomisperusteeksi on kerrottu yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut. Työntekijöiden edustaja on pyy-

tänyt konkreettista selvitystä työmäärän vähenemisestä. Työnantajan mukaan kyse on prosessien kehittämisestä, joka on päätösten jälkeistä aikaa. Radikaalista työn vähenemistä ei puhuta, kyse on enemmän viilauksesta tulevaisuuden resursseja varten. Työnantajan mukaan erillistä selvitystä ei tulla tekemään ennen päätöstä. Viimeisessä neuvottelutilaisuudessa henkilöstön edustaja on edelleen pyytänyt selvitystä työmäärän vähenemisestä. Työnantaja on todennut, että kevään aikana ei tule tapahtumaan radikaalia pudotusta vaan kyseessä on pitkä tehostamisprosessi, jonka tarkoituksena on saada laskutusta tehostettua. Myös funktioiden rajapintoja tullaan tarkentamaan ja tehtävänjakoa selkeyttämään. Lopuksi ennen neuvottelujen päättämistä työnantaja on tuonut vielä esiin, että puitesopimus voi koskea kaikkia tai osaa. Asioista tullaan keskustelemaan lisää neuvottelujen päättymistä seuraavissa henkilökohtaisissa keskusteluissa. Muista YTL 20 §:n alle kuuluvista asioista ei ole käyty keskustelua.

Muutosneuvottelut on käyty tuotannollisista syistä toiminnan uudelleen organisoimiseksi. Se, miksi uudelleen organisoimiseen on alun perin ryhdytty, on jäänyt osassa neuvotteluja täysin auki. Yksissä neuvotteluissa peruste on puolestaan kerrottu vasta siinä vaiheessa, kun päätös on jo tehty. Mahdollisten irtisanomisten perusteena ei voi olla käydyt muutosneuvottelut vaan muutosneuvotteluissa on nimenomaisesti kerrottava ja käytävä hyvissä ajoin keskustelua siitä, mitkä syyt ovat johtaneet tarpeeseen aloittaa neuvottelut. Vain olemalla tietoinen kaikista taustalla vaikuttavista perusteista työntekijät voivat pyrkiä miettimään vaihtoehtoisia ratkaisuja tilanteeseen. Vaikutusten osalta neuvotteluissa on käyty suhteellisen kattavaa keskustelua. Kaikki ne toimet, joihin on suunniteltu ryhdyttävän, on kerrottu. Myös määrät ovat käyneet neuvotteluesityksestä ja neuvotteluissa käsitellyistä asioista ilmi. Neuvotteluissa ei ole pyynnöstä huolimatta kerrottu irtisanottavien työntekijöiden nimiä, eikä näin ole voitu tehdä, sillä päätöksiä tulevista toimenpiteistä ei voida tehdä kesken neuvottelujen. Sen sijaan, koska neuvottelut on pidetty funktioittain/tiimeittäin ei neuvotteluissa ole käyty tai edes voitu käydä keskustelua siitä, miten toimet tiimien rajat ylittävissä tilanteissa jatkossa hoidetaan. Työntekijät tai heidän edustajansa ovat esittäneet osassa neuvotteluja yksittäisiä ehdotuksia vaihtoehtoiseksi toteutustavaksi. Vaihtoehtoisten ratkaisujen hakeminen on nojautunut kuitenkin hyvin vahvasti työntekijäpuolen oman aktiivisuuden varaan eikä annettujen rajallisten tietojen ja neuvottelujen osittamisen takia kattavampien vaihtoehtojen etsiminen ole ollut käytännössä edes mahdollista. Toimitetuissa pöytäkirjoissa ei ole yksienkään neuvottelujen osalta kirjauksia siitä, että toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrää olisi pyritty rajoittamaan tai, että itse neuvotteluissa olisi käyty keskustelua toimenpiteistä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämisestä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vaikutusten käsittely vastaa kaikkien neuvottelujen osalta pääpiirteissään yhteistoimintalaissa säädettyä. Sen sijaan perusteiden käsittelyssä on ollut edellä lausutun mukaisesti puutteita. Yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen käymisen ollessa työnantajan vastuulla. Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että työntekijöillä on kaikki tarvittavat tiedot olemassa siitä, miksi ja mistä neuvotellaan. Koska kaikissa neuvotteluissa työntekijöille ei ole annettu tietoja taustalla olevista perusteista, ei neuvotteluissa ole ollut mahdollisuutta käydä täysimääräistä keskustelua vaihtoehtoisista ratkaisuista. Kaikkien neuvottelujen osalta keskustelua on rajoittanut myös aiemmin kappaleessa 2.3.1 todettu samanaikaisesti käytyjen neuvottelujen osittaminen. Vaikka työntekijöiden tehtävänä on pyrkiä esittämään vaihtoehtoisia ratkaisuja, on myös työnantajan tehtävä se mahdolliseksi. Myös keskustelua henkilöpiirin rajoittamisesta ja haittojen lieventämisestä olisi tullut käydä neuvottelujen aikana. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on laiminlyönyt henkilöpiirin rajoittamisen ja kielteisten seurausten lieventämisen osalta YTL 20 §:ssä säädetty velvoitteet. Lisäksi menettely ei ole vastannut perusteiden ja vaihtoehtojen osalta kokonaisuudessaan YTL 20 §:ää.

2.3.4 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 palveluihin 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 ennen varsinaisten neuvottelutapaamisten aloittamista pitänyt esitapaamisen, jossa on käyty läpi neuvotteluakatauluja, pöytäkirjan pitämistä ja irtisanomisaikaa, takaisinottovelvoitetta ja työllistymisvapaata. Esitapaamisesta on laadittu diaesitys. Esityksestä ei käy tarkemmin ilmi, ketkä kaikki edustajat tilaisuuteen ovat osallistuneet. Ensimmäisillä neuvottelukerroilla ei ole pöytäkirjojen mukaan keskusteltu toimintaperiaatteiden alle kuuluvista asioista.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa ajallisesti YTL 21.4 §:ssä säädettyä, jos kaikki neuvottelujen piirissä olleet työntekijät ovat olleet joko itse tai edustajansa kautta läsnä esitapaamisessa. Sen sijaan, jos esitapaamisessa käyty keskustelu on rajoittunut diaesityksessä esitettyyn, ei se ole sisällöllisesti täyttänyt kokonaisuudessaan toimintaperiaatteista säädettyä. Työnantajan olisi tullut antaa viimeistään ensimmäisellä neuvottelukerralla tietoja laajemmin myös TE-toimiston tarjoamista palveluista, muutosturvasta sekä työllistymistä edistävästä valmennuksesta ja koulutuksesta.

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 14 päivää, kun neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. (YTL 23 §).

Muutosneuvottelut on aloitettu 22.1.2024 kaikkien tiimien osalta. Neuvottelut ovat päättyneet eri aikoina, eikä kaikkien tiimien osalta ole täysin selvää, milloin viimeinen neuvottelutapaaminen on pidetty. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan kolmen tiimin osalta neuvotteluiden voidaan katsoa päättyneen 24.1., yhden osalta 29.1., yhden 2.2.2024 ja yhden jo ensimmäisen neuvottelukerran jälkeen 22.1.2024. Neuvottelut ovat koskeneet enimmillään yhdeksän työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista ja/tai työsopimusten ehtojen muuttamista. Vaikka neuvotteluissa on lisäksi käsitelty useamman työntekijän osalta etätöistä lähi-työhön siirtymistä, ei saatujen tietojen mukaan kyse ole ollut työsopimusten muutoksesta eikä siten kyseisten toimien kohteena olevien työntekijöiden määrällä ole ollut vaikutusta neuvottelu-aikaan.

Yhdenkään tiimin osalta neuvottelut eivät ole ajallisesti kestäneet niille asetettua 14 päivän vähimmäisneuvottelu-aikaa. Neuvotteluajasta voidaan neuvottelujen kuluessa sopia toisin. Se, miten toisinsopiminen toteutetaan ja kirjataan, on neuvotteluosapuolten sovittavissa. Pääasia on, että kaikille osapuolille on sopimisen jälkeen selvää, ettei neuvotteluita enää jatketa. Viiden tiimin osalta neuvotteluajasta vaikuttaa sovittu toisin, vaikkakin niissä yhdessä yksi työntekijöistä olisi selvästi ollut vielä halukas jatkamaan keskusteluja. Sen sijaan sen tiimin osalta, jossa neuvottelut ovat päättyneet ensimmäisen neuvottelukerran jälkeen, ei ole mitään kirjauksia toisinsopimisesta. Päinvastoin neuvottelupöytäkirjan mukaan seuraavasta neuvotteluajasta on ollut määrä sopia lähipäivinä.

Yhteistoimintalakia koskevista lain esitoista 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 neuvotteluelvoite voidaan katsoa täytyneeksi, on 3 luvussa säädetty vaatimukset ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan YTL 20 §:ssä säädetty vaatimukset täytyneet täyttyä. Neuvottelu-aikaa koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.” Oikeuskirjallisuudessa (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki 2023, s. 186–187) on puolestaan tuotu esiin, että vaikka neuvottelukertoja ei ole välttämätöntä järjestää koko neuvottelujen keston ajan, on neuvotteluelvoitteen sisällöllisen velvoitteen täyttämiseksi käytännössä neuvottelukertoja oltava useampi. Merkittävien toimien, kuten irtisanomisten käsitteleminen edellyttää vähintään kolmen kokouksen järjestämistä (Lehto–Engblom, Uusi yhteistoimintalaki: vuoropuheluja ja muutosneuvotteluja työpaikalla, s. 164–165).

Vaikka neuvotteluajasta voidaan sopia toisin, on neuvottelujen lisäksi täytettävä yllä todetun mukaisesti YTL 3 luvussa säädetty menettelytapasäännökset. Näin ollen neuvottelujen on täytettävä myös niille asetetut laadulliset vaatimukset. Muutosneuvotteluissa on ollut aiemmin lausutun mukaisesti lukuisia sisällöllisiä puutteita. Kun lisäksi otetaan huomioon joidenkin tiimien osalta neuvottelukertojen vähyys, ei yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan muutosneuvottelujen voida katsoa tältä osin täyttäneen YTL 23 §:ssä säädettyä, vaikka neuvotteluajkojen lyhentämisestä olisi sovittu toisin.

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 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 selviävät pöytäkirjoista. Ennen neuvottelujen alkua pidetyssä esitapaamisessa on sovittu, että neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa. Pöytäkirjat on ollut määrä kierrättää ennen julkaisua neuvotteluihin osallistuneilla osapuolilla, jotta niiden oikeellisuus voidaan varmistaa. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetut pöytäkirjat ovat allekirjoittamattomia, eikä yritys ole toimittanut mitään kirjallista aineistoa, josta kävisi ilmi pöytäkirjojen kierrättäminen ja niiden sisällön hyväksyminen. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjat täyttävät sisällöllisesti YTL 24 §:ssä säädetyn. Sen sijaan se, ovatko kaikki pöytäkirjat tarkastettu sovitun mukaisesti sekä vastaavatko ne käytyjä keskusteluja jää näyttökysymyksenä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

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.

Työnantaja on pitänyt osalle tiimeistä päätösneuvottelun, jossa on käyty läpi tarkemmin tulevaa päätöstä. Lisäksi työnantaja on neuvottelujen päättymisen jälkeen antanut kirjallisen selvityksen työnantajan päätöksistä tiimeittäin. Selvityksistä yksi on annettu 25.1., kolme 30.1., yksi 4.2. ja viimeinen 5.2.2024. Annetuista selvityksistä käy ilmi mihin toimenpiteisiin työnantaja on päättänyt ryhtyä, kuinka monen työntekijän osalta ja arvioitu aikataulu. Irtisanomisilmoitukset on annettu välillä 2.2.–21.2.2024.

Kuulemisessa on tuotu esiin, että työnantaja on rikkonut YTL 25 §:ää kieltäytymällä antamasta neuvotteluihin osallistuneelle henkilölle hänen pyytämää työnantajan selvitystä. Työnantaja oli luvannut kyseiselle henkilölle mahdollisuuden osallistua yrityksen järjestämään palaveriin, jossa muutosneuvotteluja oli tarkoitus käydä yhdessä läpi. Työnantaja päätti kuitenkin kyseisen henkilön työvelvollisuuden ennen palaveria, samalla sulkien henkilön pääsyn Teams-kanavalle, jossa kyseinen palaveri oli tarkoitus järjestää.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole tarkempaa tietoa, mihin palaveriin kuulemisessa on viitattu ja milloin palaveri on pidetty. Mikäli kuitenkin yllä mainittu kirjallinen selvitys on annettu ennen kuin työvelvoite on päätetty, vastaa yrityksen menettely yhteistoimintalain 25 §:n näkökulmasta laissa säädettyä. Eri asia on, että kaikki muutosneuvotteihin liittyvät asiat tulisi selvittää loppuun asti työntekijöiden kanssa ennen kuin työvelvoitteita ryhdytään päättämään.

Yritys on esittänyt selvitykset hyvin pian neuvottelujen päättymisen jälkeen, ja ne ovat pitäneet sisällään YTL 25 §:ssä luetellut asiat. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa YTL 25 §:ssä säädettyä.

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. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Työyhteisön kehittämissuunnitelman sisällöstä säännellään tarkemmin yhteistoimintalain 9 §:ssä.

Yritys on toimittanut maaliskuussa 2024 päivitetyn työyhteisön kehittämissuunnitelman. Yrityksen mukaan käytyjen muutosneuvottelujen osalta ei ole nähty tarvetta päivittää suunnitelmaa.

Kuulemisessa on puolestaan tuotu esiin, että kehittämissuunnitelmassa ei käydä läpi aiheuttavatko irtisanomiset ja mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävien työhön ja koulutustarpeisiin. Kehittämissuunnitelmassa ei ole kirjattuna myöskään niitä kehityskulkuja, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin. Kaikkinensa kehityssuunnitelma on kirjoitettu hyvin ylätasoisesti, vailla konkretiaa työyhteisön kehittämisestä.

Toimitettu työyhteisön kehittämissuunnitelma on suhteellisen laaja. Vaikka osasta säännellyistä asioista on kerrottu hyvin abstraktisti, siitä löytyy kuitenkin tieto kaikista YTL 9 §:ssä säädettyistä pakollisista asioista. Suunnitelmaan on myös kirjattu, että ”vuoden 2024 aikana tukitiimin toimintaa ja rakennetta on haluttu tarkastella muutosneuvottelujen yhteydessä vastaamaan paremmin terapiayhteisön tarpeita. Neuvotteluissa tarkasteltiin työnkuvia ja yhteistyömahdollisuuksia sekä valmistauduttiin tulevaisuuden tarpeita varten. Neuvotteluiden yhteydessä päätettiin 5 työsuhdetta.”

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelma täyttää yhteistoimintalaissa säädetyn. Sitä on myös päivitetty irtisanomisten jälkeen. Siihen olisiko suunnitelmaan tullut tehdä päivityksiä laajemmin, ei yhteistoiminta-asiamies voi kirjallisen ai-neiston perusteella ottaa kantaa.

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