



2.9.2024

Sivu 1 / 7

DN:o 9/04.00/2024

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 marraskuussa 2023.

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

Yrityksen antaman selvityksen mukaan yrityksen johtoryhmän kokouksessa syksyllä 2023 päätettiin käynnistää muutosneuvottelut tulevaisuuden tilauskannan laskun vuoksi. Yrityksen henkilöstöryhmiä ovat työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt. Työntekijöihin sovelletaan puusepänteollisuuden työehtosopimusta ja toimihenkilöihin sekä ylempiin toimihenkilöihin sovelletaan puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta. Lisäksi kuluttajamyynnin toimihenkilöihin sovelletaan kaupan alan työehtosopimusta. Neuvottelut koskivat kaikkia henkilöstöryhmiä.

Pron luottamusmies A on Pron vaalitoimikunnan päätöksellä valittu toimihenkilöiden luottamusmieheksi 1.1.2022 kolmivuotiselle kaudelle. Muiden toimihenkilöiden edustajien valinnat on tehty neuvotteluesityksenannon jälkeen, mutta ennen muutosneuvotteluiden alkua. Työnantajan tietoon edustajat on ilmoitettu suullisesti tai puhelimitse yhdessä käyttämänsä valintamenettelyn kanssa. B ja C eivät saaneet vastaehdokkaita ja lisäksi kummatkin ovat kertoneet saaneensa puoltavia ääniä yli 50 % edustamaltaan henkilöstöryhmältä. D ei myöskään saanut vastaehdokkaita.

Muutosneuvotteluihin osallistuivat Pron luottamusmies A, projektimyynnin organisaation edustaja B, kuluttajamyynnin toimihenkilöiden edustaja C ja ylempien toimihenkilöiden edustaja D. Työntekijöiden edustukseen kuuluivat työntekijöiden pääluottamusmies, varapääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja lähettämön osaston luottamusmies. Heidät on valittu syksyllä 2022 vaaleilla kaudeksi 1.1.2023–31.12.2024. Ensimmäiselle neuvottelukerralla mukana olivat myös YT-neuvottelukunnan muut jäsenet. Pron luottamusmiehen ja muiden edustajien kanta on, että edustajien valinnat on toteutettu asianmukaisesti ja he ovat toimineet edustajina kaikille muutosneuvotteluiden piiriin kuuluneille työntekijöille. Pron luotta-

musmies on sitä mieltä, että hänen edustuksensa olisi yksinkin kattanut kaikkien puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen alla toimivien toimihenkilöiden edustuksen, koska hänet on laillisesti Pron edustajaksi toimihenkilöiden keskuudesta valittu.

Neuvotteluiden päätteeksi kaksi työntekijää irtisanottiin, 24 henkilöä on lomautettu toistaiseksi, joista yksi 29.12.2023 alkaen, 19 henkilöä 2.1.2024 alkaen, kolme 8.1.2024 alkaen ja yksi 10.1.2024 alkaen. Lisäksi 251 henkilöä on ollut lomautettuna vuonna 2024 vaihtelevan määrän yksittäisiä päiviä.

1.2 Kuulemisessa saadut tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa on käynyt ilmi, että työntekijä on jäänyt määräaikaiselle opintovapaalle aikavälillä 14.8.2023 – 31.5.2024. Muutosneuvotteluiden alkaessa ja niiden edetessä työntekijä ei ole saanut minkäänlaista ilmoitusta muutosneuvotteluista työnantajalta tai henkilöstön edustajalta. Muutosneuvotteluiden päättyttyä 19.12.2023 opintovapaalla ollut työntekijä sai ensimmäistä kertaa kuulla työnantajan edustajalta työpaikalla käydystä kuuden viikon muutosneuvotteluista, joiden seurauksena työntekijä tullaan irtisanomaan. Ilmoitus tapahtui puhelimitse. Irtisanomispäivää ei vielä tässä vaiheessa kuitenkaan osattu kertoa. Sittemmin irtisanomispäivä sovittiin yhteisesti työnantajan edustajan ja työntekijän kesken tammikuussa 2024.

Työntekijä on 9.1.2024 pyytänyt sähköpostitse työnantajan edustajalta selvitystä yhteistoimintaedustajan kelpoisuudesta edustaa häntä neuvotteluissa. 9.2.2024 työntekijälle vastattiin työnantajan edustajan toimesta kuukautta aikaisemmin lähettämään viestiin, että "edustajisto on neuvotteluissa ollut yhteistoimintalain mukaisella tavalla valittu ja muutosneuvottelut ovat tältäkin osin olleet lainmukaiset".

Työnantajan vastineessa käy kuitenkin ilmi, että yhteistoimintaedustaja on valittu 30.10.-7.11.2023 välisenä aikana. Opintovapaalla ollut työntekijä, jolla ei ole ollut pääsyä työ sähköpostiinsa ja näin ollen ole ollut tietoa muutosneuvotteluista, ei ole päässyt vaikuttamaan yhteistoimintaedustajan valintaan eikä ole itse voinut asettua ehdolle. Työntekijän näkemys on, ettei häntä ole edustettu muutosneuvotteluissa, joten muutosneuvotteluita ei hänen osaltaan ole käyty.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritykseltä saadun lisäselvityksen mukaan yhtiön toimittamasta selvityksestä käy ilmi, että koko henkilöstö toimihenkilöiden osalta on tullut edustetuksi Ammattiliitto Pro:n luottamusmies A:n edustamana. A on valittu luottamusmieheksi kolmivuotiselle kaudelle 1.1.2022, joten myös työntekijän on tullut olla tietoinen toimihenkilöiden edustuksesta työntekijän jäätyä opintovapaalle vasta 14.8.2023.

Luottamusmiehen edustusoikeuden laajuus ulottuu niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamisalaan riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen solmineen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät. Yhtiön toimihenkilöt kuuluvat Puusepänteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä solmitun puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Näin ollen A on ollut yhtiöissä käytyjen muutosneuvotteluiden ensisijainen henkilöstöedustaja ja henkilöstöedustus on toteutunut yhteistoimintalain 5 §:n mukaisella tavalla. Se seikka, että yhteistoimintalain 5 §:n 3 momentin nojalla voidaan valita yhteistoimintaedustaja silloin, kun henkilöstöryhmä tai sen osa ei ole valinnut luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua vaikka heillä olisi siihen oikeus ei poista tätä toimihenkilöiden edustajaksi valitun luottamusmiehen asemaa. Pikemminkin yhtiö on menettellyllään pyrkinyt vielä paremmin toteuttamaan yhteistoimintalain hengen mukaisen neuvotteluvetoiteensa toteuttamalla muutosneuvottelut siten, että A:n lisäksi osaa toimihenkilöistä (projektimyyntin toimihenkilöt) on edustanut yhtiön selvityksessä todetulla tavalla valittu B.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisissa saatujen lisätietojen mukaan työntekijälle on irtisanomisen jälkeen työnantajan edustajien toimesta koko ajan kerrottu, että yhteistoimintaedustaja on se taho, joka häntä

muutosneuvotteluissa olisi edustanut. Työntekijä oli 21.12.2023 puhelimitse ensin yhteydessä yhteistoimintaedustajaan B:hen ja sen jälkeen vielä mainittuun luottamusmieheen A:han selvittääkseen häntä muutosneuvotteluissa edustanutta tahoa. Työntekijä jäi yhteistoimintaedustajan eli B:n kanssa käydyn puhelinkeskustelun myötä täysin siihen käsitykseen, että yhteistoimintaedustaja eli B on edustanut muutosneuvotteluissa projektimyynnin toimihenkilöitä, joihin myös irtisanottu työntekijä kuului, ja luottamusmies on edustanut muutosneuvotteluissa ainoastaan tehtaan toimihenkilöitä. B kuitenkin suositteli vielä olemaan myös luottamusmieheen yhteydessä. A puolestaan kysyi, kuuluiko irtisanottu työntekijä ammattiliittoon, ja kun vastaus oli kielteinen, kertoi A, ettei voi asiassa auttaa ja puhelinkeskustelu päättyi siihen. Myös tämä kaikki puoltaa sitä, ettei luottamusmies ole se taho, joka muutosneuvotteluissa on työntekijää edustanut. Tästä voidaan myös päätellä, että projektimyynnin työntekijöitä varten on valittu yhteistoimintaedustaja edustamaan nimenomaan kyseistä henkilöstöryhmää (projektimyynnin toimihenkilöt).

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu seuraava aineisto asian ratkaisemiseksi: neuvotteluesitys päivättyä 30.10.2023, ilmoitus TE-toimistolle päivättyä 6.11.2023, muutosneuvotteluiden pöytäkirjat päivättyinä 7.11., 20.11., 30.11. ja 19.12.2023 ja työnantajan selvitys päivättyä 19.12.2023.

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 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, kun yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yritys on ilmoittanut, että sen työntekijöiden määrä selvityksen kohteena olevien neuvotteluiden aikana on ollut 381, joten yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyn neuvotteluvelvollisuutensa, ennen kuin se on irtisanonut työntekijän loppuvuodesta 2023.

2.3 Muutosneuvottelujen arviointia

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

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

Yhteistoimintalain esitöiden (HE 159/2021, s. 67–68) mukaan ”henkilöstö voi muodostua useammasta henkilöstöryhmästä, joista kutakin edustaa eri henkilö. Vakiintuneesti työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt ja johto ovat muodostaneet omat henkilöstöryhmänsä. --- Samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin voidaan soveltaa useampia työehtosopimuksia ja henkilöstöryhmässä voi olla järjestäytyneitä tai järjestäytymättömiä työntekijöitä. --- Henkilöstön edustajana toimisi ensisijaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. --- Hänen edustus oikeutensa laajuus ulottuisi lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät.”

Työntekijä on kuulunut toimihenkilöiden henkilöstöryhmään eikä hän ole kuulunut liittoon. Toimihenkilöihin sovelletaan puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta. Yritykseen on valittu toimihenkilöiden luottamusmieheksi A kolmivuotiselle kaudelle aikavälillä 2022-2024. Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu vaalitoimikunnan pöytäkirja, josta asia käy ilmi. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan A:lla on ollut kompetenssi edustaa kaikkia yrityksen toimihenkilöitä selvityksen kohteena olevissa muutosneuvotteluissa. Yrityksen toiminta on vastannut YTL 5 ja 18 §:ssä säädettyä.

Työntekijän ja luottamusmies A:n näkemyksillä edustuksellisuudesta ei ole merkitystä asiassa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan luottamusmies A:n pitäisi kuitenkin olla tietoinen edustuksellisuutensa laajuudesta, jotta hän pystyy asianmukaisesti edustamaan kaikkia henkilöitä muutosneuvotteluissa.

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 määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
4. arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu neuvotteluesitys, joka on päivätty 30.10.2023. Yhteistoiminta-asiamiehen arvion mukaan neuvotteluesitys sisältää kaikki vaadittavat tiedot. Neuvotteluesitys on annettu myös vähintään 5 päivää ennen neuvotteluita. Yrityksen toiminta on vastannut YTL 19 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyä.

YTL 19 §:n 4 momentin mukaan neuvotteluesitys on toimitettava TE-toimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu 6.11.2023 TE-toimistolle lähetetty sähköposti, josta käy ilmi, että yritys on toimittanut neuvotteluesityksen TE-toimistolle päivää ennen neuvotteluiden alkamista. 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 lomauttamiseen tai työsuhteen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Oikeuskirjallisuudessa (Ks. Lehto–Engblom, Uusi yhteistoimintalaki 2022, s. 139, Äimälä–Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 230) on vakiintuneesti katsottu, että neuvottelut on paitsi aloitettava myös saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian. Neuvottelut on näin ensin todettava päättyneiksi ja vasta sen jälkeen työnantaja voi tehdä neuvoteltavaa asiaa koskevat ratkaisut.

Muutosneuvotteluiden päättyminen –nimisessä asiakirjassa, joka on päivätty 19.12.2024 on kirjattu, että ”Muutosneuvotteluiden neljännellä ja viimeisellä kokouskerralla vahvistettiin neuvotteluiden tulokset”. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta ei ole vastannut YTL 17 §:ssä säädettyä, koska neuvottelutulokset vahvistettiin muutosneuvotteluiden aikana.

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 työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista on käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu muutosneuvotteluiden pöytäkirjat. Ensimmäisen neuvottelukerran 7.11.2023 päivätyn pöytäkirjan mukaan neuvottelussa käytiin läpi suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Yhteistoiminta-asiamies on käynyt neuvotteluiden pöytäkirjan läpi ja siitä saadun näkemyksen mukaan neuvotteluissa käsiteltiin riittävästi edellä mainittuja asioita. Lisäksi seuraavilla kolmella neuvottelukerroilla 20.11. ja 30.11. ja 19.12.2023 käsiteltiin lisää toimenpiteiden vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan myös toimenpiteitä kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi käsiteltiin neuvotteluissa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on vastannut YTL 20 §:ssä säädettyä.

2.3.4 Toimintaperiaatteet (YTL 21 §)

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

Ensimmäisen muutosneuvottelukokouksen 7.11.2023 päivätyn pöytäkirjan mukaan neuvotteluissa käytiin läpi työllistämistä edistävät toimintaperiaatteet. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on vastannut YTL 21 §:ssä säädettyä.

2.3.5 Neuvotteluvuorituksen täyttäminen (YTL 23 §)

YTL 23 §:n mukaan työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvuorituksensa, kun muutosneuvottelut on käyty laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Jos neuvotteluissa ei toisin sovita, neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa. Neuvottelut on aloitettu 7.11.2023 ja ne on päätetty viimeisellä kokouksella 19.12.2023. Neuvottelut ovat kestäneet kuusi viikkoa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on vastannut YTL 23 §:ssä säädettyä.

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

Työnantajan tulee YTL 24 §:n mukaisesti 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 neljän neuvottelukerran pöytäkirjat. Pöytäkirjat sisältävät YTL 24 §:ssä säädettyt asiat. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta on vastannut YTL 24 §:ssä säädettyä.

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 toiminnoinnoin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Yhteistoiminta-asiamiehelle on toimitettu 19.12.2023 päivätty muutosneuvotteluiden päättyminen –niminen asiakirja. Asiakirja sisältää YTL 25 §:ssä säädettyt asiat. Lain esitöiden mukaan työnantaja voi tehdä päätöksen muutosneuvotteluiden pohjalta aikaisintaan seuraavana päivänä neuvotteluiden päätyttyä HE 159/2021 s. 102. Näin ollen myös työnantajan selvitys voitaisiin antaa aikaisintaan seuraavana päivänä neuvotteluiden päätyttyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen toiminta ei ole tältä osin vastannut YTL 25 §:ssä säädettyä.

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

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 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 kante on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kantetta 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