



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä, kun yrityksessä on käyty yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käytön vähentämisestä ja toiminnan suunnitellusta päättämisestä R-toimipisteessä helmikuussa 2020.

Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta hallintolain mukaisesti (hallintolain 34 §:n 1 mom.). Selityksistä on otettu seuraavaan mukaan asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

Yrityksen selitykset

Yritys on antanut selityksen 16.4.2020 sekä lisäselityksen 25.6.2020.

Yrityksen selityksen mukaan liiketoimintapäätökset yrityksessä tehdään yhtiön liiketoimintaryhmän kuukausittain pidettävissä kokouksissa (myöhemmin myös BR) ja konsernin johtoryhmässä. BR-kokouksessa on 20.1.2020 BR todettu, että R-toimipisteen liiketoiminta on ollut 2018-2019 tappiollista ja siihen liittyen on lähdetty etsimään ratkaisua tappiolliseen tilanteeseen. Liiketoimintapäätös mahdollisista toimenpiteistä ja tilanteen vaatimasta yhteistoimintaneuvottelusta on tehty 20.1.2020 kokouksen jälkeen. Liiketoimintapäätöksestä ei ole erillistä pöytäkirjaa.

Toimitilan vuokrasopimukseen liittyvä yhteydenotto vuokranantajaan on tehty 20.1.2020 pidetyn kokouksen jälkeen, ensisijaisena tavoitteena neuvotella vuokran alentamisesta. Vuokranantajan kieltäytyessä aloitettiin keskustelut vuokrasopimuksen mahdollisesta päättämisestä ennen määräaikaa. Henkilökunnalle annettiin yhteistoimintakutsu tiedoksi 1.2.2020. Vuokrasopimusta ei ole irtisanottu, vaan sen päättämisestä yhteisesti sopimalla on neuvoteltu samanaikaisesti yhteisneuvotteluiden rinnalla.

Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 6.2.2020 ja päätetty 20.2.2020. Neuvotteluissa työnantajan edustajan on ollut ryhmänjohtaja JH, ja työntekijät ovat edustaneet itse itseään.

Neuvottelukutsussa on yrityksen selityksen mukaan käytetty väärää sanamuotoa. Neuvottelun perusteena olisi pitänyt olla ”mahdollinen vuokrasopimuksen/toiminnan päättymisen”. Neuvotteluiden alkaessa ei ole ollut tietoa vuokrasopimuksen tai toiminnan päättämisestä, koska vuokrasopimus velvoitti edelleen. Vuokrasopimuksen/toiminnan päättäminen oli yksi vaihtoehto tappiollisen liiketoiminnan lopettamiselle. Väärin kirjattu neuvottelukutsu oli inhimillinen virhe ja väärinymmärrys liiketoiminnan ja HR:n välillä.

Yritys on irtisanonut kolme henkilöä. Yrityksellä ei selityksensä mukaan ole muuta toimintaa R-paikkakunnalla, joten ko. paikkakunnan sisällä ei ollut mahdollista tarjota muita työpaikkoja/-tehtäviä. Yritys tarjosi mahdollisuutta työskennellä toisella paikkakunnalla.

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluiden perusteet on käyty suullisesti läpi neuvotteluiden yhteydessä. Selvitys on annettu kaikille neuvotteluihin osallistuneille ja työsuojeluvaltuutetulle.

Yrityksen lisäselityksen mukaan vuokrasopimuksen päättymisestä ei ole ollut vielä neuvottelukutsun lähettämisen aikaan varmuutta. Neuvottelut aloitettiin heti, kun liiketoiminnassa todettiin, että toiminta on tappiollista ja toimenpiteitä tulee tehdä. Itse toimenpiteistä ei ollut vielä varmuutta, vain erilaisia skenaarioita. Skenaariot olivat mm. liikeidean muuttaminen tai toiminnan lopettaminen tai vuokrasopimuksen siirtäminen toiselle toimijalle. Vuokranantajan kanssa käytiin alustavia keskusteluja jo alkuvuodesta, mikä heidän kanta olisi, jos liikeideaa muutetaan tai tilasta mahdollisesti halutaan luopua.

Yrityksen näkemyksen mukaan yrityksen työntekijöille toimittama neuvotteluesitys on yhteistoimintalain 45 §:n mukainen. Koska mahdolliset työvoiman käytön vähentämiseen liittyvät toimenpiteet ovat kohdistuneet alle 10 työntekijään, ei yhteistoimintalain 47 §:n 1 momentissa tarkoitettuja tietoja ole ollut tarpeen liittää kirjallisina neuvotteluesitykseen.

Yrityksen lisäselityksen mukaan neuvottelussa todettiin yksikön toiminnan olevan tappiollista. Ravintolapääällikkö on toiminut tulosvastuullisessa roolissa, jolloin hän on ollut koko ajan tietoinen yksikön luvuista. Ravintolapääällikön tehtäviin kuuluu myös henkilökunnan tiedottaminen yksikön tuloksesta ja sen kehittymisestä. Ensimmäisessä neuvottelussa tulos vuosilta 2018 - 2019 todettiin suullisesti ja käytiin henkilökunnan pyynnöstä kirjallisena läpi toisessa neuvottelussa. Suunnitellun vuokrasopimuksen ja toiminnan päättämisen taustalla ollut tappiollinen tilanne on siis käsitelty neuvotteluissa.

Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan 1.2.2020 saadussa neuvotteluesityksessä neuvottelun perusteena oli toimipaikan vuokrasopimuksen ja sitä kautta toiminnan päätyminen. Neuvoteltavissa asioissa oli toiminnan päättymisen vaikutukset työsuhteisiin. Myös puhelimitse työntekijöiden edustaja sai tiedon, että vuokrasopimus loppuu ja näin ollen myös ravintolan toiminta päättyy.

Yhteistoimintaneuvotteluiden ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa todetaan neuvotteluiden perusteena olevan ravintolan tappiollinen kannattavuus, jonka vuoksi yksikön toiminta lopetetaan 29.2.2020. Kannattavuuden tappiollisuutta ei käyty keskeisten lukujen muodossa läpi ensimmäisellä neuvottelukerralla, jolloin yhteistoimintalain määräämä neuvotteluelvoite ei ole työnantajan puolelta täyttynyt. Ensimmäisessä neuvottelussa ainoastaan todettiin ravintolan liiketoiminnan olevan tappiollista. Mikäli ravintolatoiminta päätetään tappiollisen liiketoiminnan ja tuottavuuden vuoksi, näitä lukuja olisi tullut käsitellä yksikön esimiehen eli ryhmänjohtaja JH:n kanssa viimeistään neuvottelujen alkaessa.

Kuulemisen mukaan ensimmäisen neuvottelun yhteydessä työntekijöiden puolelta huomautettiin useaan otteeseen työnantajan edustajalle, että pöytäkirjaa ei ole laadittu samalla laajuudella kuin neuvotteluissa käytiin keskusteluja. Työnantajan edustaja kertoi ensimmäisessä neuvottelussa, että käytännössä nämä neuvottelut tarkoittavat sitä, että toimipaikan työntekijöille maksetaan lopputili ja lomakorvaus. Lisäksi työnantajan edustaja kertoi vuokrasopimuksen päättämisen olevan jo päätetty, vaikka työnantajan edustaja ei osannut neuvottelussa sanoa, onko vuokrasopimus päätetty työnantajan vai vuokranantajan puolelta. Ensimmäisen neuvottelukerran jälkeen työntekijöiden edustaja toimi virheellisesti allekirjoittaessaan pöytäkirjan työnantajan edustajan painostuksen vuoksi. Työnantajan edustaja myös painosti työntekijöitä allekirjoittamaan irtisanomisilmoitukset välittömästi toisen neuvottelukerran jälkeen.

Neuvotteluesityksessä ollut neuvotteluperuste on kuulemisessa saatujen tietojen mukaan ristiriidassa neuvottelupöytäkirjassa olevaan neuvotteluperusteeseen. Neuvotteluissa ei keskusteltu kutsunmukaisesti vuokrasuhteen päättymisestä eli neuvotteluesityksessä käytetään eri perustetta kuin itse yhteistoimintaneuvotteluissa. Mikäli vuokrasuhteen päättämisen syyt ovat olleet taloudellisia, nämä taloudelliset syyt olisi tullut käydä läpi työntekijöiden kanssa ennen päätösten tekoa, mutta näin ei kuitenkaan tapahtunut. Työntekijöille tieto mahdollisesta vuokrasopimuksen määräaikaan aikaisemmasta päättymisestä olisi pitänyt tulla ennen kuin vuokrasopimus päätetään. Vuokrasopimus oli määräaikainen elokuun 2024 loppuun. Vuokrasopimuksen päätyminen tuli ilmi jo yhteistoimintaneuvotteluiden neuvotteluesityksessä sekä puhelimitse saadussa informaatiossa 1.2.2020, kuten jo edellä todetaan.

Kutsussa ja neuvotteluesityksessä todettiin, että työnantaja pyrkii työllistämään työntekijät konsernin muihin toimipisteisiin. Neuvottelupöytäkirjassa taas todetaan, että työnantaja tarjosi yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä oleville mahdollisuutta työllistyä tuntuereihin ja O-paikkakunnalle, jos siellä on tarjolla vapaita paikkoja. Neuvotteluissa ei kuitenkaan konkreettisesti tullut ilmi, mitä työtä työnantajalla on tarjolla ja tarjoaako työnantaja esimerkiksi majoitusta, mikäli työntekijät siirtyisivät toiselle paikkakunnalle töihin. Työsopimuksia eli ravintolapäällikön, keittiöpäällikön tai keittiön vuoropäällikön työsopimuksia vastaavaa työtä työnantaja ei tarjonnut. Toisen neuvottelukerran pöytäkirjaa työntekijöiden edustaja ei allekirjoittanut, sillä henkilöstöjohtajaa pyydettiin olemaan irtisanomisten osalta yhteydessä työntekijöihin useaan otteeseen, mutta näin ei kuitenkaan missään vaiheessa ole tapahtunut. Pöytäkirja sovittiin myös toimitettavan työntekijöille samalla kun henkilöstöjohtaja ottaisi työntekijöihin yhteyttä, mitä ei myöskään ole tapahtunut.

Kuulemisen mukaan ensimmäisessä neuvottelussa ainoastaan todettiin liiketoiminnan olevan tappiollista ja vasta toisessa neuvottelussa tappiollisuus käytiin läpi numeroiden muodossa, kun työntekijät olivat asiasta maininneet sähköpostitse henkilöstöjohtajalle. Ensimmäisen neuvottelun jälkeen 8.2.2020 ravintolapäällikkö lähetti sähköpostiviestin, jossa pyydettiin henkilöstöjohtajaa olemaan yhteydessä työntekijöihin mahdollisen tukipaketin tiimoilta, mutta yhteydenottoa ei tapahtunut.

Työntekijät suostuivat kuulemisen mukaan irtisanomispäätösten antamiseen heti toisen neuvottelukerran päätteeksi, sillä työnantajan puoli antoi ymmärtää, ettei muuta vaihtoehtoa ollut. Toimitiloihin oli työntekijöiden saaman käsityksen mukaan valittu kauppakeskuksen puolelta jo uusi vuokralainen, kun neuvottelut olivat vielä kesken. Uudesta vuokralaisesta tiedotettiin kauppakeskuksen toimesta 14.2.2020. Useat tahot, mm. kauppakeskuksen vartiointi sekä kiinteistöhuolto, olivat toimitilan uudesta vuokralaisesta tietoisia jo ennen helmikuun ensimmäistä, jolloin toimipisteen työntekijöitä tiedotettiin neuvotteluista, toimipisteen vuokrasopimuksen päättymisestä ja sitä kautta liiketoiminnan päättymisestä 28.2.2020.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan työnantajan edustajaa pyydettiin useaan otteeseen korjaamaan ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjaa vastaamaan neuvotteluja siinä laajuudessa kuin keskustelua todellisuudessa käytiin. Myös henkilöstöjohtajaa pyydettiin olemaan yhteydessä yt-prosessin tiimoilta ja osallistumaan toiseen neuvotteluun näin kuitenkin tapahtumatta. Virheellisestä sisällöstä huomautettiin useaan otteeseen pöytäkirjaa laadittaessa.

Työnantajan vastineessa kerrotaan työnantajan kartoittaneen työnantajan tarjoamia avoimia työpaikkoja ja kun avoimia paikkoja tehtävästä riippumatta tuli, tarjottiin niitä kaikille. Konkreettisesti työntekijöille ei missään vaiheessa kerrottu, mitä työtä ja minkä verran työnantajalla on tarjota. Työnantajan edustaja totesi toisessa neuvottelussa ainoastaan keittiöpäällikölle ja keittiön vuoropäällikölle, että kokeille on aina tarvetta tuntuereissa, sekä ravintolapäällikölle, että töitä olisi, mutta konkreettisesti työ, työn laatu ja määrä eivät tulleet ilmi. Työnantajan vastineessa kerrotaan myös ryhmänjohtajan rohkaisseen ravintolapäällikköä olemaan yhteydessä tuntuereiden ryhmänjohtajaan ja tiedustelemaan työtä, kun työnantajan tehtävä on tarjota työsopimusta vastaavaa työtä. Työntekijät myös tiedustelivat majoitusmahdollisuutta työnantajan puolelta, mutta eivät saaneet konkreettisia vastauksia kysymyksiin.

Työnantaja toteaa vastineessaan, että työtarjousten tekeminen ei kuulu yhteistoimintaneuvotteluiden käymiseen. Kuitenkin työsopimuslain mukaan työnantajalla on ns. muun työn tarjoamisvelvollisuus tilanteessa, jossa se on päättänyt irtisanoa henkilökuntaansa tuotannolliselle ja taloudellisella irtisanomisperusteella. Tässä tapauksessa työntekijät ovat irtisanomisilmoituksen mukaan irtisanottu taloudellisesta/tuotannollisesta syystä. Työnantajan on omaloitteisesti selvitettävä irtisanomisuhan alaisille työntekijöilleen tarjottavissa olevat työtehtävät eikä työnantaja voi siirtää tätä velvollisuuttaan työntekijöille. Työnantajan velvollisuutena on tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona ja selkein ehdoin. Työntekijöille tarjottiin ainoastaan kausityötä 30.4.2020 saakka ryhmänjohtajan 19.2.2020 lähettämässä sähköpostiviestissä.

Kuulemisessa myös kysytään, mikä on loppujen lopuksi ollut irtisanomisen perussyy, kun neuvotteluesityksessä käytetään eri perustetta kuin itse yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 1.2.2020 päivätyn neuvotteluesityksen, yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat 6.2. ja 20.2.2020, irtisanomisilmoitukset, sopimuksen vuokrasopimuksen ennenaikaisesta päättämisestä, yrityksen tulostietoja sekä TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut vuokrasopimus, kuvakaappaus uuden vuokralaisen vahvistumisesta sekä asiaan liittyviä sähköpostiviestejä.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, yhteistoimintalaki, lyhennettynä YTL) noudattamista (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §:n 1 mom. ja 2 §:n 1-kohta). Hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Yhteistoiminta-asiamiehen asemasta hallintoviranomaisena seuraa, että neuvo ei saa oikeusvoimaa, vaan se on luonteeltaan asiantuntijalausunto (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisten perusteiden tai takaisinottovelvollisuuden täyttämisen arviointi. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on myös työehtosopimusten noudattamisen valvonta.

Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 10 §).

Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin perusteella, koska yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamiensa tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ja lopettanut toimintansa R-toimipisteessä helmikuussa 2020.

Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 §)

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken. Jos työnantaja harkitsee yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, voidaan asiaa käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. (YTL 46 §)

Neuvotteluesityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet kaikkia yrityksen R-toimipisteessä työskenteleviä työntekijöitä. Neuvottelut on käyty työnantajan edustajan ja R-toimipisteen henkilökunnan kanssa. Henkilökuntaan on kuulunut kolme henkilöä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 46 §:ssä yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista säädettyä.

Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

Työnantajan tulee harkitessaan mahdollisesti työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa YTL 45 §:n mukaan kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Yritys on antanut neuvotteluesityksen 1.2.2020. Neuvotteluesityksessä on mainittu neuvottelujen alkamisaika, 6.2.2020 klo 15.15 ja -paikka. Neuvotteluesityksessä on mainittu toimenpiteiden perusteet (R-toimipisteen vuokrasopimuksen irtisanominen ja toiminnan päättäminen) ja pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista (toiminnan päättämisen vaikutukset työsuhteisiin).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesityksen antaminen vastaa yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä.

Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n 1 momentin mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista:

- 1) tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa. YTL 47 §:n 3 momentin mukaan työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen, jos työnantaja harkitsee alle kymmenen henkilön irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista.

Neuvotteluesityksen mukaan neuvottelut voivat johtaa osa-aikaistamisiin ja irtisanomisiin. Neuvotteluesityksessä ei ole kuitenkaan mainittu alustavaa arviota osa-aikaistamisten tai irtisanomisten määrästä eikä arviota ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen. Toimenpiteiden kohteena on kuitenkin koko toimipisteen henkilöstö (3 henkilöä), ja neuvotteluesityksessä on mainittu toiminnan päätyminen 28.2.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvotteluesitys on em. seikat huomioon ottaen sisältänyt YTL 47 §:n mukaiset tiedot.

Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintaperiaatteet (YTL 48 ja 49 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §).

Yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet 6.2.2020. Yrityksen toimittaman sähköpostiviestin mukaan se on lähettänyt neuvotteluesityksen TE-toimistoon 12.2.2020.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 48 §:ssä TE-toimistolle ilmoittamisesta säädettyä, kun se ei ole ilmoittanut asiasta TE-toimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa 6.2.2020.

Lisäksi työnantajan on esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §), kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää.

Laissa ei ole määritelty täsmällisesti ajankohtaa, jolloin työnantajan on annettava esitys toimintasuunnitelmaksi tai esitettävä toimintaperiaatteet. Yhteistoimintalain 49 §:n mukaan toimintasuunnitelma on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa, tai toimintaperiaatteet esitettävä yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa. Lainkohtaa on tulkittava niin, että toimintasuunnitelma voidaan antaa tai toimintaperiaatteet esittää neuvotteluesityksen yhteydessä tai neuvottelujen ensimmäisessä kokouksessa.

Yhteistoiminta-asiamies on pyytänyt yritystä toimittamaan yhteistoiminta-asiamiehelle joko toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteet. Yritys on selityksessään vastannut seuraavasti: *”Toimintaperiaatteet on käyty läpi neuvotteluissa ja kirjattu pöytäkirjaan. Toimintasuunnitelmaan kuului henkilökunnan osaamiskartoitukset, konsernin avoimien paikkojen kartoittaminen ja tarjoaminen, lisäksi neuvotteluiden piirissä oleville tarjottiin mahdollisuutta työllistyä henkilöstöpalvelu [Z:n] avoimiin tehtäviin. Neuvotteluissa käytiin läpi myös TE-toimiston materiaalit työllistymisen tueksi.”*

Neuvotteluesityksessä ei ole mainintaa toimintaperiaatteista eikä toimintasuunnitelmasta. Ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjassa on mainittu mm. toimenpiteiden suunniteltu aika-tila sekä se, että työnantaja pyrkii tarjoamaan kaikille sopimuksen mukaista työtä. Sen sijaan pöytäkirjassa ei ole mainintaa esim. työllistymisvapaista, TE-toimiston palveluista, vapautuvista työpaikoista tiedottamisesta ym.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 49 §:n 3 momentissa toimintaperiaatteista säädettyä, ellei se ole esittänyt toimintaperiaatteita viimeistään neuvottelujen alkaessa.

Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 ja 51 §)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on YTL 50 §:n mukaan käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

- 1) toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
- 2) toimintaperiaatteita ja toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja
- 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on todettu: ”Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja...”

Ensimmäisessä 6.2.2020 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjassa on mainittu, että *”[R-toimipisteen] kannattavuus on tappiollinen, ja siitä syystä yksikön toiminta lopetetaan 29.2.2020.”* Pöytäkirjan mukaan työnantaja pyrkii tarjoamaan kaikille sopimuksen mukaista työtä. Pöytäkirjan mukaan työnantaja on tarjonnut neuvottelujen piirissä oleville mahdollisuutta työllistyä nimetyillä paikkakunnilla.

Toisessa 20.2.2020 pidetyssä yhteistoimintaneuvottelussa on pöytäkirjassa mainittu perusteista seuraavaa: *"Syy neuvotteluille on yksikön toiminnan lopettaminen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla".* Pöytäkirjan mukaan neuvottelut päättyvät tähän ja henkilökohtaiset päätökset annetaan kokouksen päätyttyä. Pöytäkirjan mukaan *"Keskustelut on käyty puhelimitse osaamiskartoituksen avulla, alueellisesti vapaista työpaikoista on tiedotettu työntekijöille. Tässä kokouksessa on käyty läpi tilanteeseen johtaneita kannattavuuslukuja/tietoja vuokrasopimuksen purusta (kahden yhtiön välinen, ei julkinen sopimus) sekä TE-keskuksen muutosturvapakettia. Todetaan vielä, että [toimipisteen] sulkua toteutuu ennakoitusti, tosin viimeinen aukiolopäivä on 29.2.2020, eikä 28.2.2020, niin kuin aiemmin on mainittu."*

Pöytäkirjassa on lisäksi mainittu, että työntekijöiden mukaan prosessi ei ole edennyt lainmukaisesti.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan neuvotteluesityksessä sekä etukäteen puhelimitse saatujen tietojen mukaan neuvottelujen perusteena oli toimipaikan vuokrasopimuksen irtisanominen ja sitä kautta toiminnan päätyminen. Ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa todetaan kuitenkin perusteena olevan tappiollinen kannattavuus, jonka vuoksi toiminta lopetetaan. Kuulemisen mukaan kannattavuuden tappiollisuutta ei ole käyty neuvotteluissa läpi keskeisten lukujen muodossa. Ensimmäisessä neuvottelussa ainoastaan todettiin toimipisteen toiminnan olevan tappiollista.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ole esitetty selvitystä siitä, mikä neuvotteluiden todellinen peruste on ollut eikä siitä, millaista selvitystä työnantaja on perusteista tai yhtiön/toimipisteen taloudellisesta tilanteesta neuvottelujen perusteeksi esittänyt. Yhteistoiminta-asiamies ei näin ollen voi esittää näkemystään siitä, vastaako yrityksen menettely perusteiden käsittelyn osalta yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä, vaan asia kuuluu näyttö- ja tulkintakysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Neuvotteluissa ei pöytäkirjojen mukaan ole käsitelty toimintaperiaatteita eikä edellä mainittua enemmälti neuvottelujen vaikutuksia, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi tai vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten näiltä osin rikkonut yhteistoimintalain 50 §:ssä neuvotteluelvoitteesta säädettyä.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Neuvottelupöytäkirjoissa ei ole merkintöjä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä.

Yhteistoimintaneuvottelujen oikea-aikaisuus (YTL 44 §:n 1 mom.)

Yhteistoimintalain 44.1 §:n mukaan yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä on käytävä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla. Hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 60) on todettu, että työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään. Muutoin tapahtuvien irtisanomisen kohdalla hallituksen esityksessä tarkennetaan tarkoitettua tilanteita, joissa työnantajalla on esimerkiksi taloudellisia vaikeuksia tai joissa yrityksen tilauskanta on huonontunut siinä määrin, että työvoiman vähentämistä joudutaan harkitsemaan ilman erillisiä muita toimenpiteitä.

Yrityksen selityksen mukaan R-toimipisteen vuokrasopimukseen liittyvä yhteydenotto vuokranantajaan on tehty 20.1.2020 pidetyn kokouksen jälkeen. Ensimmäisenä tavoitteena oli neuvotella vuokran alentamisesta. Vuokranantajan kieltäytyessä aloitettiin neuvottelut vuokraso-

pimuksen mahdollisesta päättämisestä ennen määräaikaa. Vuokrasopimuksen päättämisestä on neuvoteltu vuokranantajan kanssa samanaikaisesti yhteistoimintaneuvottelujen rinnalla.

Yritys on pyynnöstä toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle vuokranantajan ja yrityksen välillä tehdyn sopimuksen vuokrasopimuksen ennenaikaisesta päättämisestä. Sopimus on tehty 11.2.2020. Sopimuksesta käy ilmi, että ilman ennenaikaisesta päättämisestä vuokrasopimus olisi päättynyt 31.8.2027. Edelleen sopimuksessa on mainittu, että *”Vuokrasopimus päätetään alkuperäisestä vuokrasopimuksesta poiketen jo 31.3.2020. Vuokratilaan on löydyntynyt uusi vuokralainen 1.4.2020 alkaen.”*

Oikeuskäytännössä (mm. KKO 2010:20 sekä KKO 2010:8) on katsottu, että yhteistoimintaneuvottelut on paitsi aloitettava myös saatava päätökseen ennen tosiasiallisen päätöksen tekemistä neuvoteltavasta asiasta.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 230) mukaan on selvää, että neuvottelujen sisällön asianmukainen toteuttaminen ja muun muassa toimenpiteiden vaihtoehtojen selvittäminen edellyttävät, että työnantaja ei ole tehnyt käsiteltävässä asiassa ratkaisua ennen neuvottelujen aloittamista eikä tee sitä vielä neuvottelujen kuluessakaan. Niinpä kun neuvottelujen kohteena on jokin työvoiman vähentämiseen johtava toimenpide, kuten toimintayksikön lakkauttaminen, työnantaja ei saa tehdä päätöstä kyseisestä toimenpiteestä ennen yhteistoimintaneuvottelujen loppuun saattamista.

Neuvottelut ovat päättyneet 20.2.2020, ja sopimus vuokrasopimuksen ennenaikaisesta päättämisestä on tehty 11.2.2020. Sopimuksessa on maininta, että tiloihin on uusi vuokralainen sopimusta allekirjoitettaessa jo löydyntynyt. Todennäköisesti päätös vuokrasopimuksen irtisanomisesta on tehty jo ennen sopimuksen allekirjoittamista. Joka tapauksessa päätös asiassa on tehty viimeistään sopimuksen allekirjoittamisella 11.2.2020 eli ennen yhteistoimintaneuvottelujen päättymistä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on näin ollen rikkonut yhteistoimintalain 44 §:ssä neuvottelujen oikea-aikaisuudesta säädettyä.

Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52-54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoituksen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Viimeisen neuvottelupöytäkirjan 20.2.2020 mukaan henkilökohtaiset päätökset annetaan ko. neuvottelun päätyttyä 20.2.2020. Pöytäkirjassa todetaan myös toiminnan päättyvän 29.2.2020. Kaikki irtisanomisilmoitukset on annettu 20.2.2020.

Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, s. 256) mukaan jos työnantaja tekee päätöksen neuvotteluista asioista samassa ajassa kuin selvityskin on annettava (kohtuullisessa ajassa), työnantaja voi esittää selvityksen tiedottamalla päätöksistään. Olipa järjestys mikä hyvänsä, selvityksessä ei ole tarkoitus mainita yksittäisten irtisanottavien ym. työntekijöiden nimiä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen viimeisessä neuvottelussa ja irtisanomisilmoituksella antama selvitys harkittavista ja tehdyistä päätöksistä vastaa yhteistoimintalain 53 §:ssä työnantajan selvityksestä säädettyä.

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten

eriävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.)

Käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat ja neuvotteluihin osallistuneet. Pöytäkirjoihin on kirjattu neuvotteluista asioista ja eriäviä mielipiteitä. Pöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on valittu puheenjohtaja ja pöytäkirjan tarkastaja. Ensimmäisessä pöytäkirjassa 6.2.2020 on sekä puheenjohtajan että pöytäkirjan tarkastajan allekirjoitukset. Jälkimmäisen neuvottelun 20.2.2020 pöytäkirja on allekirjoittamatta. Pöytäkirjassa on maininta, että pöytäkirja allekirjoitetaan, kunhan henkilöstöpäällikkö on ottanut yhteyttä eropakettia koskevasta kysymyksestä. Allekirjoitettua pöytäkirjaa ei yhteistoiminta-asiamiehelle ole toimitettu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan pöytäkirjojen laatiminen vastaa jälkimmäisen neuvottelupöytäkirjan puuttuvia allekirjoituksia lukuun ottamatta yhteistoimintalaissa pöytäkirjaamisesta säädettyä.

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty seuraamuksia 52 ja 54 §:ien rikkomisesta.

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). 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.

Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 7 luvun 43–45 ja 48 § sekä laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö