

DN:o 20/1/2020

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen tullut käydä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut ennen työntekijä X:n toimenkuvaan ja palkkaukseen 31.1.2020 tehtyjä muutoksia.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu hallintolain (434/2003) edellyttämällä tavalla tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta (34 §:n 1 momentti). Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

Yhteistoiminta-asiamies on 16.3.2020 pyytänyt yritykseltä tietoja ja asiakirjoja työntekijä X:ää koskeneista yhteistoimintaneuvotteluista. Pyyntö esitettiin sen jälkeen, kun yhteistoiminta-asiamiehen tietoon oli tullut, että aiemmin myyntiedustajana työskennellyt X oli siirretty ns. centermyyjän tehtäviin 1.2.2020 lukien. X:n kuukausipalkkaa oli siirron myötä alennettu, ja häneltä oli myös poistettu auto- ja puhelinedut.

Yritys on 16.4.2020 antamassaan selityksessä ilmoittanut työntekijöidensä lukumääräksi noin 1 320 ja todennut olevansa velvollinen noudattamaan yhteistoimintalain säännöksiä. X:n tapauksessa yhteistoimintaneuvotteluja ei kuitenkaan järjestetty, sillä toimenkuvan ja palkkauksen muutokset perustuivat sopimukseen, jonka X ja yrityksen henkilöstöpäällikkö R olivat tehneet 31.1.2020.

Ennen muutoksista sopimista X oli ollut jo puolentoista kuukauden ajan sairauslomalla ja työkyvyttömänä myyntiedustajan tehtäviin. Tilanteesta käytiin X:n ja R:n kesken puhelinkeskustelu 31.1.2020, ja tässä keskustelussa R ehdotti, että X siirtyisi sairauslomansa päätyttyä myyntiedustajan toimenkuvaa kevyempään centermyyjän työhön. Samassa yhteydessä R myös selosti, miten siirtyminen vaikuttaisi X:n palkkaan ja luontoisetuihin.

R:n mukaan X totesi keskustelun aikana useammankin kerran, että hän oli tyytyväinen ehdotettuihin muutoksiin ja että ne sopivat hänelle hyvin. Puhelun jälkeen R lähetti vielä X:n henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen kaksi viestiä, joissa muutokset vahvistettiin. Koska X ei vastannut näihin viesteihin eikä muullakaan tavoin reklamoinut niiden johdosta, yritys oletti, että osapuolten välille oli 31.1.2020 syntynyt sopimus X:n siirtymisestä centermyyjäksi.

Työsuhdeauton X palautti puhelinkeskustelussa sovitun mukaisesti 3.2.2020. X:n sairausloma kuitenkin jatkui 20.2.2020 saakka, ja pian sen jälkeen 12.3.2020 hän ilmoitti irtisanoutuvansa yrityksen palveluksesta.

X puolestaan on yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisesti kuulemana 11.5.2020 kertonut, että hän ja yritys olivat 11.2.2014 solmineet toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen myyntiedustajan työstä. Ajalla 2.3.2017–31.12.2019 X:n myyntialueeksi oli rajattu Helsinkiin rakennettava T-projekti. Kun X joulukuun alussa 2019 tiedusteli, mitkä olisivat hänen toimenkuvansa ja palkkauksensa T-projektin valmistuttua, yritys ehdotti, että X työskentelisi yhä myyntiedustajana ja saisi tehtävästään 3 200 euron kuukausipalkan sekä yrityksen erikseen määrittelemän bonuksen. Ehdotukset sopivat X:lle, ja hän ilmoitti hyväksyvänsä ne.

X loukkasi selkänsä 12.12.2019 ja jäi sairauslomalle, joka päättyi vasta seuraavan vuoden helmikuussa. Sairausloman vielä jatkuessa työnantajan edustaja ilmoitti 31.1.2020, että X:n toimenkuva muuttuisi seuraavasta arkipäivästä alkaen myyntiedustajasta centermyyjäksi. Centermyyjänä X saisi enää 2 500 euron kiinteän kuukausipalkan, eikä hänellä olisi oikeutta sen paremmin auto- kuin puhelinetuun.

Toimenkuvan ja palkkauksen muutoksista ilmoitettiin X:lle ensin puhelimitse ja myöhemmin myös sähköpostiviestein. Toisin kuin yritys on jälkepäin esittänyt, X ei kertomansa mukaan hyväksynyt muutoksia 31.1.2020 käydyn puhelinkeskustelun aikana. Niin ikään hän on katsonut, ettei sähköpostiviesteihin vastaamatta jättämistä voitu tulkita noissa viesteissä selostettujen muutosten hyväksymiseksi. X:n mielestä siirto myyntiedustajasta centermyyjäksi ei perustunut sopimukseen, vaan yrityksen yksipuoliseen päätökseen, minkä vuoksi asiasta olisi tullut ensin neuvotella yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuihin tavoin.

X on lisäksi huomauttanut, että hänen 12.3.2020 tapahtuneen irtisanoutumisensa jälkeen yritys jätti osaksi noudattamatta työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan ja siihen kohdistuvan palkanmaksuvelvollisuuden.

Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä myyntiedustajan tointa koskevan työsopimuksen, jonka X ja yrityksen silloinen henkilöstöpäällikkö olivat allekirjoittaneet 11.2.2014.

2 YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

2.1 Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentin ja 2 §:n 1 kohdan mukaan yhteistoiminta-asiamies valvoo muun muassa yhteistoimintalain noudattamista. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 177/2009) perusteluissa on todettu, että yhteistoiminta-asiamies ei voi tehdä sitovia päätöksiä lain tulkinnoista eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiaissa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa (s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolelle jää toisaalta työsopimuslain (55/2001) noudattaminen. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomisille työsopimuslaissa säädetyt perusteet tai ovatko osapuolet noudattaneet tämän lain mukaisia irtisanomisaikoja. Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja siinä käsiteltävistä asioista.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Tämän vuoksi lausunto perustuu yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettuun ja muuhun hänen käytössään olleeseen kirjalliseen aineistoon.

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

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

Yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan yritykseen, jonka työsuhhteissa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on itse ilmoittanut, että sillä on palveluksessaan noin 1 320 työntekijää. Näin ollen yritys kuuluu yhteistoimintalain soveltamispiiriin, ja se on ollut velvollinen noudattamaan lain säännöksiä myös alkuvuonna 2020.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa, onko työntekijä X:n toimenkuvaan ja palkkaukseen 31.1.2020 tehdyistä muutoksista tullut neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun säännösten mukaisesti. Asiassa saadun selvityksen perusteella yhteistoimintaneuvotteluja ei ole käyty, ja asianosaisilla on toisistaan poikkeavat näkemykset niiden tarpeellisuudesta.

2.3 Toimenkuvan ja palkkauksen muuttamiseen liittyvä neuvotteluelvoite

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa edellytetään, että työnantaja käy lain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen kuin hän irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijänsä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Jos työnantaja haluaa muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa eikä pääse asiasta työntekijän kanssa yksimielisyyteen, hänen on irtisanottava voimassa oleva työsopimus ja tarjottava työntekijälle uutta sopimusta, johon tuo haluttu muutos sisältyy. Korkein oikeus on viimeksi ennakkopäätöksessään KKO 2016:80 katsonut, että työnantaja voi erikseen suoritettavien irtisanomisen ja tarjouksen tekemisen sijasta toteuttaa muutoksen myös yhdellä toimenpiteellä. Tällöin työntekijälle tulee antaa ilmoitus, jossa on ”riittävän selvät tiedot irtisanomisperusteesta, muutettavasta ehdosta ja sen voimaantuloajankohdasta samoin kuin siitä, mitä seuraa, ellei työntekijä hyväksy tarjousta” (ks. perustelujen kohta 17). Vaikka työnantajan ensisijaisena tarkoituksena olisi vain yksittäisen ehdon muuttaminen eikä koko työsopimuksen päättäminen, toimenpiteen menettelytapavaatimuksissa ei korkeimman oikeuden mukaan ”ole lähtökohtaisesti perusteltua poiketa siitä, mitä irtisanomisesta on säädetty” (kohta 16).

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä korkeimman oikeuden viittaamina menettelytapavaatimuksina on pidettävä myös työnantajan yhteistoimintavelvoitteita. Mikäli työnantaja perustelee työsopimuksen ehdon muuttamista taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, hänen tulee näin ollen käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut siitä riippumatta, aiotaanko muutos toteuttaa irtisanomisella ja uuden sopimuksen tarjoamisella vai edellä tarkoitettua ilmoitusmenettelyä käyttäen.

Tällaista tulkintaa tukee yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan myös Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisukäytäntö. Tuomioistuin on esimerkiksi ratkaisuisaan C-422/14 *Pujante Rivera* ja C-149/16 *Socha ym.* ulottanut niin sanotun joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) mukaiset yhteistoimintavelvoitteet tapauksiin, joissa työnantaja oli irtisanomisperusteeseen vetoamalla ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttanut työsopimuksen olennaisia ehtoja.

Velvollisuus käydä yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut syntyy toisaalta vain silloin, kun työnantaja harkitsee yhteen tai useampaan työsopimukseen kohdistuvia yksipuolisia toimenpiteitä (lain 44 §:n 1 momentissa luetellut irtisanominen, lomauttaminen ja osa-aikaistaminen). Neuvotteluelvoite ei näin ollen koske tapauksia, joissa työsopimuksen ehtoja muutetaan sopimalla siitä työnantajan ja asianomaisen työntekijän kesken.

Asiassa saadun selvityksen perusteella yritys ja X olivat 11.2.2014 solmineet toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, joka koski nimenomaan myyntiedustajan työtä ja jossa oli

muun ohella sovittu edustajan palkan määräytymisestä sekä tämän käyttöön tulevista auto- ja puhelineduista. X oli työskennellyt sopimuksen mukaisesti yrityksen myyntiedustajana 17.2.2014 alkaen, ja viimeksi joulukuun alussa 2019 hänen kiinteäksi kuukausipalkkaiseen on kerrottu sovittu 3 200 euroa.

X:n siirtyminen myyntiedustajasta ns. centermyyjäksi on ensinnäkin tarkoittanut työsopimuksessa sovittu ja myös käytännössä noudatetun toimenkuvan vaihtumista. Siirron myötä heikentyivät lisäksi sellaiset palkkaedut, joista yritys ja X olivat aiemmin joko kirjallisesti tai suullisesti sopineet. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että kysymys on ollut X:n työsopimuksen olennaisten ehtojen muuttamisesta ja että näiden muutosten toteuttaminen yrityksen yksipuolisina päätöksinä olisi siksi edellyttänyt niin irtisanomisperustetta kuin yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja.

Yrityksen mielestä neuvotteluja ei ollut tarpeen käydä, koska toimenkuvan ja työehtojen muuttamisesta oli sovittu X:n kanssa 31.1.2020. X sitä vastoin on kiistänyt tällaisen sopimisen. Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että työnantajalle ei synny yhteistoimintalain 8 luvun mukaista neuvotteluelvoitetta, mikäli työehtojen muuttaminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Sen selvittäminen, onko sopimus yksittäistapauksessa syntynyt vai ei, edellyttää kuitenkin asiaa koskevan näytön arviointia ja kuuluu näin ollen yleisen tuomioistuimen tehtäviin.

Näyttökysymyksenä on yleiselle tuomioistuimelle jätettävä myös niiden perusteiden arviointi, joilla yritys halusi siirtää X:n myyntiedustajasta centermyyjäksi. Jos motiivina oli X:n alentuneeksi oletettu työkyky, on mahdollista, että siirron ei katsota perustuneen yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin, lain 8 luvun mukaisia neuvotteluja edellyttäviin taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Työnantaja, joka on toteuttanut yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentissa tarkoitettua irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteen käymättä ensin lain 8 luvun mukaisia neuvotteluja, on määrättävä maksamaan hyvitys toimenpiteen kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Hyvityksen suuruudesta ja sen määrittämisen edellytyksistä säädetään yhteistoimintalain 62 §:ssä.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi määrätä hyvitystä maksettavaksi eikä ottaa kantaa siihen, täytyvätkö hyvityksen maksamisen edellytykset hänen lausuntonsa kohteena olevassa yksittäistapauksessa.

Hyvityksen vaatiminen on irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteen kohteeksi joutuneen työntekijän asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse. Jos asiassa ei päästä sovintoon, työntekijä voi saattaa sen yleisen 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 kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

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

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö