



## YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) 8 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on vähennetty työvoimaa lomauttamalla keväällä 2020.

### 1 Asianosaisen selitykset

Asianosaiselle 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 4.5.2020. Selityksen mukaan yrityksessä oli maaliskuussa 2020 säännöllisesti yli 500 työntekijää. Yrityksessä ei ole sovellettavaa työehtosopimusta.

Selityksen mukaan kyse on ollut koronaepidemian aiheuttamasta poikkeustilanteesta. Perusteena ovat olleet tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Yritys on lomauttanut koko henkilöstön 90 päivän ajaksi. Poikkeustilanteesta johtuen sovellettavaksi on tullut yhteistoimintalain 9 luvun 60 §. Neuvottelut on käyty vasta jälkikäteen päätöksenteon jälkeen. Koronapandemia on aiheuttanut työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnalle sekä taloudelle erittäin suurta vahinkoa. Työnantajalla on ollut erityisen painava ja ennakoimaton syy yhteistoimintaneuvotteluiden ja lomautusten osalta. Kyse on ollut nopealla aikataululla ja yllättäen vastaan tulleesta tilanteesta, jolla on merkittäviä vaikutuksia liiketoiminnan edellytyksiin. Ilman nopeaa reagoimista koronaepidemia olisi johtanut mahdollisesti maksukyvyttömyystilaan. Henkilöstön edustajia ei ole ehditty valitsemaan, vaan on toimittu henkilöstön voimin, eli kaikki työntekijät, jotka suinkin on saatu kutsutuksi tilaisuuksiin, on kutsuttu. Tilanteen kiireellisyydestä huolimatta työntekijöillä on ollut aidosti mahdollisuus osallistua ja kyse on ollut aidosta yt-menettelystä.

Selityksen mukaan poikkeusmenettely on edennyt seuraavanlaisesti; ennakkoselvitys ja kuulemismenettely on pidetty 18.3.2020, lomautusilmoitus on annettu 19.3.2020 ja lomautukset ovat alkaneet 2.4.2020. TE-toimistolle on ilmoitettu asiasta 19.3.2020. YT-neuvottelukutsu on lähetetty koko henkilöstölle sähköpostitse 31.3.2020 ja neuvottelut on pidetty 6.4. ja 14.4.2020. Neuvotteluista on laadittu pöytäkirjat ja ne on lähetetty henkilöstölle luettavaksi ja tarkastettavaksi. Neuvottelutilaisuuksissa on käyty läpi poikkeusmenettelyn perusteet. Päätös YT-neuvotteluista on annettu 22.4.2020 ja siinä on huomioitu myös poikkeusmenettelyn perusteet. Päätöksen on tehnyt yrityksen toimitusjohtaja. Päätös on lähetetty henkilöstölle tiedoksi 26.4.2020. TE-toimistolle on tehty ilmoitukset 6.4 ja 27.4.2020.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan jo 17.3.2020 ilmoitettiin joidenkin ryhmäliikuntatuntien keskeytyksestä. 18.3.2020 henkilökunnalle lähetettiin massaviesti siitä, että työntekijät lomautetaan kokoaikaisesti, ja lomaukset alkavat 2.4.2020. Viesti lähetettiin työntekijöille sähköpostitse klo 16.45. Työntekijän, joka halusi tulla kuulluksi asiassa, tuli ottaa yhteyttä omaan esimieheensä välittömästi tiedon saatuaan, kuitenkin viimeistään 18.3.2020 klo 19.00. Aikaa tulla kuulluksi jäi noin kaksi tuntia, mikä on kohtuutonta. Kuulemisessa tuodaan myös esiin, että 16.3.2020 oli perustettu yrityksen oma TV-kanava, jossa yritys pitää edelleen ryhmäliikuntatunteja. Ohjaajilta ei kuitenkaan missään vaiheessa kysytty yleisesti kiinnostusta ohjata kanavalla, vaikka TV pyörii edelleen ja näin ollen työllistää osan ohjaajista.

Henkilökohtaiset lomautusilmoitukset lähetettiin 31.3.2020. Samana päivänä tuli kutsu 6.4.2020 pidettävään yt-neuvotteluun. Työntekijät eivät saaneet neuvotteluesitystä ennen yhteistoimintaneuvottelua eivätkä osallistuneet yt-neuvotteluihin, koska he olivat lomautetuina.

Yrityksen selityksessä mainittu maksukyvyttömyystila vaatii selvitystä, sillä yrityksen asiakkaat eivät voineet lopettaa maaliskuun puolivälissä kuukausijäsenyyttään ja jättää jäsenyyksiä maksamatta. Yrityksen sopimusehtojen mukaan ”sovittu harjoitusmaksu veloitetaan kuukausittain etukäteen asiakkaalta niin kauan, kunnes asiakassopimus irtisanotaan. Asiakassopimuksen voi laittaa tauolle 1-3 kuukaudeksi kerrallaan. Tauosta tulee ilmoittaa viimeistään edeltävän kuukauden 12. päivään mennessä.” Hallitus linjasi poikkeustilasta 16.3.2020, eli mahdolliset poikkeustilaan liittyvät jäsenyyksien tauot sijoittuisivat aikaisintaan toukokuun alkuun.

## 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 10.8.2020 antaman lisäselityksen mukaan kyse oli koronasta johtuvasta poikkeuksellisesta tilanteesta, joka vaati poikkeuksellisia toimia. Koko ajan oli päällä uhka, että viranomais määräyksistä johtuen toiminta täytyy lopettaa kokonaisuudessaan. Valtaosa liiketoinnista myös jouduttiin lopettamaan rajoituksista johtuen varsin pitkäksi aikaa. 16.3.2020 muun ohella julkiset liikuntapaikat suljettiin ja Norjassa rajoitus koski myös yksityisiä liikuntapaikkoja. Näin ollen oli perusteltua olettaa, että sama tapahtuisi myös Suomessa. 16.3.2020 viranomaiset antoivat myös vahvan suosituksen sulkemisesta yksityisille toimijoille. Yrityksen TV-kanavaan valittiin ammatillisesti pätevimmät ohjaajat ja työnantaja arvioi, keitä he ovat.

Lisäselityksen mukaan väite siitä, etteivät työntekijät olisi saaneet neuvotteluesitystä, ei pidä paikkaansa. Kun on annettu kutsu, on myös kerrottu mistä neuvotellaan. Lomauttaminen ei ole estänyt ketään osallistumasta.

Tauko laitettiin voimaan heti ja myös asiakasmaksut päättyivät tuolloin heti, poiketen sopimusehdoista. Niille asiakkaille, jotka eivät irtisanoutuneet tai tauottaneet, tarjottiin kahdeksi kuukaudeksi 25 prosentin alennusta. Odotettavissa oli mahdollisesti pitkäkin poikkeustila ja yrityksen oli pakko ennakoida asiakkaiden pysyvyyttä ja toiminnan jatkumista pitkällä aikavälillä, reagoiden samalla välittömästi. Kustannuksia mukaan lukien henkilöstökulut oli pakko saada sopeutetuksi välittömästi.

## 1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan yritys ei sulkenut yhtään toimipaikkaa koko poikkeustilan aikana. Yrityksen TV-kanavasta ei tullut kyselyjä kaikille halukkuudesta eikä tietoa siitä, millä perusteella halukkaiden kesken ohjaajat valitaan.

## 1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut koko henkilöstölle 18.3.2020 lähetetyn selvityksen, 19.3.2020 lähetetyn lomautusilmoituksen, 31.3.2020 annetun neuvotteluesityksen, 6.4. ja 14.4.2020 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjat, 22.4.2020 annetun työnantajan selvityksen sekä TE-toimistolle 19.3., 6.4. ja 27.4.2020 lähetetyt ilmoitukset.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen käytössä on ollut yrityksen henkilöstölle lähettämiä sähköposteja ajalta 16.3.–31.3.2020.

## 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-asiassa 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. lomautusta edeltävän kuulemismenettelyn tai tasapuolisen kohtelun arviointi.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin 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 sen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamiensa tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa selvityksensä perusteella ensinnäkin, onko yritys voinut poiketa yhteistoimintamenettelystä, ja jos niin milloin yhteistoimintamenettelyt olisi tullut järjestää. Toiseksi lausunnossa arvioidaan käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuutta.

### 2.3 Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen

Yhteistoimintalain 60 §:ssä on säädetty työnantajan mahdollisuudesta poiketa yhteistoimintamenettelystä seuraavasti:

*Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.*

*Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.*

Yhteistoimintalain 60 § perustuu lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 254/2006, s. 67) mukaan ns. yhteistoimintamenettelydirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/EY, annettu 11.3.2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä) 6 artiklan 2 kohtaan. Direktiivin 6 artiklan otsikkona on luottamukselliset tiedot. Artiklan 2 kohta kuuluu seuraavasti:

*Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.*

Em. direktiivin johdanto-osan 26 kohdan mukaan:

*Olisi sallittava työnantajan olevan tiedottamatta ja kuulematta silloin, kun menettelystä aiheutuu yritykselle tai toimipaikalle vakavaa haittaa tai kun työnantajan on ryhdyttävä välittömästi toimiin sääntely- tai valvontaviranomaisten hänelle antaman määräyksen johdosta.*

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä on YTL 60 §:n perusteluissa (em. HE, s. 67) mainittu: ”Pykälän 1 momentissa säädettyissä tilanteissa, työnantaja voisi poiketa yhteistoimintamenettelystä. Poikkeamismahdollisuus olisi, jos yrityksen tuotanto- ja palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Erityisiä syitä voi olla vain, jos yhteistoiminta voisi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle. --- Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely säännöksen piiriin kuuluvista asioista ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, koska työnantajan olisi pykälän 2 momentin mukaan tilanteen sen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista yhteistoimintaneuvottelut, joissa olisi selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.”

Oikeuskirjallisuudessa (Äimälä-Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 298–300) on mainittu: ”Poikkeussäännöksen piiriin kuuluvat tilanteet on rajattu suppeiksi. --- Poikkeamiselle on siten asetettu kolme kriteeriä, joiden on kaikkien täytyttävä: Syiden tulee olla 1) yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle vahinkoa aiheuttavia, 2) erityisen painavia ja 3) ennakoimattomia. ---Arvioitaessa, onko jossain tilanteessa ”erityisen painavia syitä” olla käymättä yhteistoimintaneuvotteluja, pelkkä mahdollisuus vähäisen vahingon syntymiseen ei riitä. Ilmaissulla ”ei ole voitu ennakolta tietää” tarkoitetaan puolestaan mm. sitä, että, jos työnantaja olisi voinut varautua tilanteeseen ennalta käsin, perusteita poikkeamismahdollisuuden käyttämiseen ei ole. --- Myöskään työnantajan tarve toteuttaa irtisanomiset tai lomauttamiset mahdollisimman nopeasti yrityksen taloudellisen tilanteen tai tilauskannan romahtaessa ei ole peruste poiketa yhteistoimintaneuvotteluvollisuudesta kuin korkeintaan aivan poikkeuksellisissa tilanteissa. --- Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely ei poistu kokonaan, vaikka työnantaja soveltaisi YTL 60 §:ää. Asia on käsiteltävä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle ei enää ole.”

Yhteistoimintalain 60 §:ää vastaava säännös on ollut myös nykyistä yhteistoimintalakia edeltävässä yhteistoimintalain (725/1978) 10 §:ssä.

Tiitinen - Saloheimo - Bruun ovat teoksessaan Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva (1989) käsitelleet yhteistoimintalain poikkeamista (s. 178-180): ”Lain 10 §:ssä mainituista erittäin painavista syistä on mahdollista väliaikaisesti sivuuttaa yhteistoimintamenettely. -- Koska lakiin on tullut uusia määrämuotoisia ja -aikaisia menettelyvaiheita, saattaa poikkeuksellisissa tilanteissa olla tarpeen ja toisaalta riittävääkin, että vain jokin yhteistoimintamenet-

telyn vaihe väliaikaisesti sivuutetaan. Säännöstä sovellettaessa on siis noudatettava eräänlaista suhteellisuusperiaatetta: kaikkia neuvotteluvaiheita ei ole 10 §:n mukaisessa tilanteessa ilman muuta perusteltua sivuuttaa, vaan ainoastaan ne, joita este koskee.”

Edelleen on em. teoksessa mainittu seuraavaa: ”Eryteisesti lain uudet neuvottelumääräajat voivat lisätä halukkuutta soveltaa 10 §:ään perustuvaa poikkeamismahdollisuutta. --- Säännöksen tulkinnassa on kuitenkin syytä noudattaa hyvin pidättyväistä linjaa. Etenkään määräajoilta maksettavia palkkoja ei voida pitää säännöksessä tarkoitettuna vahinkona.”

Yrityksen selityksen ja lisäselityksen mukaan koronapandemia on aiheuttanut työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnalle sekä taloudelle erittäin suurta vahinkoa. Työnantajalla on ollut erityisen painava ja ennakoimaton syy yhteistoimintaneuvotteluiden ja lomautusten osalta. Kyse on ollut nopealla aikataululla ja yllättäen vastaan tulleesta tilanteesta, jolla on ollut merkittäviä vaikutuksia liiketoiminnan edellytyksiin. Ilman nopeaa reagointia koronaepidemia olisi johtanut mahdollisesti maksukyvyttömyystilaan. Koko ajan oli päällä uhka, että viranomaismääräyksistä johtuen toiminta täytyy lopettaa kokonaisuudessaan. Valtaosa liiketoiminnasta myös jouduttiin lopettamaan rajoituksista johtuen varsin pitkäksi aikaa. 16.3.2020 muun ohella julkiset liikuntapaikat suljettiin ja Norjassa rajoitus koski myös yksityisiä liikuntapaikkoja. Näin ollen oli perusteltua olettaa, että sama tapahtuisi myös Suomessa. 16.3.2020 viranomaiset antoivat myös vahvan suosituksen sulkemisesta yksityisille toimijoille. Tauko laitettiin voimaan heti ja myös asiakasmaksut päättyivät tuolloin heti, poiketen sopimusehdoista. Niille asiakkaille, jotka eivät irtisanoutuneet tai tauottaneet, tarjottiin kahdeksi kuukaudeksi 25 prosentin alennusta. Odotettavissa oli mahdollisesti pitkäkin poikkeustila ja yrityksen oli pakko ennakoida asiakkaiden pysyvyyttä ja toiminnan jatkumista pitkällä aikavälillä, reagoiden samalla välittömästi.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yritykseen perustettiin 16.3.2020 oma TV-kanava, jossa yritys pitää edelleen ryhmäliikuntatunteja, ja joka työllistää osan ohjaajista. Yritys ei sulkenut yhtään toimipaikkaa koko poikkeustilan aikana.

Yritys on lähettänyt työntekijöille 16.3.2020 sähköpostin, jossa on tiedotettu Suomen Kunto- ja terveysliikuntakeskusten yhdistys SKY ry:n hallituksen antamasta suosituksesta. Seuraavana päivänä 17.3.2020 henkilöstölle lähetetyssä sähköpostissa on kerrottu yrityksen sen hetkisestä päätöksestä. Päätöksen mukaan muun ohella kuntosalit ovat avoinna, ryhmäliikuntatunnit jatkuvat rajoitetuin ryhmäkoin ja osa nimetyistä toiminnoista keskeytetään. 18.3.2020 lähetetyn viestin mukaan yritys joutuu lomauttamaan henkilöstön työn vähenemisen ja loppumisen perusteella. Lomautus koskee koko henkilöstöä ja se alkaa 2.4.2020. Myöhemmin 23.3.2020 lähetetyn sähköpostin mukaan ryhmäliikuntatoiminta keskeytetään toistaiseksi.

Koronavirukseen liittyvät ensimmäiset tapaukset tulivat suuren yleisön tietoon tammikuun alussa 2020. Tammikuun loppupuolella Saksassa vahvistettiin sen hetkisen tiedon mukaan ensimmäinen Euroopassa todettu koronavirustartunta. Helmikuun alussa Kiinassa ryhdyttiin mittaviin pakkotoimiin pahentuneen koronatilan johdosta ja helmikuun lopusta alkaen tilanne paheni hälyttävästi myös Italiassa. Italiaan julistettiin kansallinen hätätila ja osa Pohjois-Italiaa asetettiin koronaviruskaranteeniin 8.3.2020. Kolme päivää myöhemmin 11.3.2020 WHO julisti laajalle levinneen koronavirusepidemian pandemiaksi. Suomessa varsinaisiin toimiin ryhdyttiin 12.3.2020, kun suomalaisia kehoitettiin olemaan matkustamatta ulkomaille, suosimaan etätöitä, yli 500 hengen yleisötapahtumat suositeltiin peruttaviksi sekä vapaa-ajan toimintaa kehoitettiin vähentämään. Samana päivänä yksi yrityksen yksityisistä kilpailijoista keskeytti toimintansa. 16.3.2020 Suomen hallitus teki päätöksen valmiuslain käyttöönnotosta. Samalla julkiset kokoontumiset rajoitettiin kymmeneen henkeen ja muun muassa julkiset liikuntapaikat suljettiin. Yksityisille liikuntapaikoille annettiin suositus sulkea toimipaikkansa.

Yhteistoimintalain 60 § on poikkeussäännös työnantajalle asetetusta velvollisuudesta. Säännös kaventaa työntekijöiden perusoikeuksia ja siten sitä on tulkittava yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan suppeasti ja tapauskohtaisesti. Yritystoimintaan liittyy aina talou-

dellinen riski. Riskiä minimoidakseen työnantajan on toiminnassaan ennakoitava liiketoiminnassa tapahtuvia muutoksia. Työnantajan on toisaalta myös huomioitava sille kuuluva lojaliteettivelvoite työntekijöitä kohtaan. Lojaliteettivelvoitteesta seuraa, että työnantajan on vähentämistoimenpiteistä päättäessään huomioitava myös työntekijöiden etu ja pyrittävä turvaamaan työsuhteiden jatkuvuus. Kevään 2020 tapahtumat ovat monelta osin olleet yllättäviä ja mittasuhteiltaan ennakoimattomia. YTL 60 § on säädetty yksittäisen yrityksen näkökulmasta. Kevään 2020 kaltaista koko yhteiskuntaa koskettavaa tilannetta ei ole osattu ennakoita lain perusteluja kirjoitettaessa eikä säännöksen soveltamisesta myöskään löydy sitä tukevaa oikeuskäytäntöä. Säännöstä sovellettaessa on hyvä pitää mielessä sen tausta, mutta samalla myös säännöksen pyrkimys taata välttämätön joustavuus yritystoiminnassa. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan etenkin maaliskuuhun 2020 annettujen rajoitukset ovat voineet yrityksen liiketoiminnasta riippuen muodostua yksittäistapauksessa YTL 60 §:ssä tarkoitetuksi yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle vahinkoa aiheuttaviksi erityisen painaviksi syiksi, joita ei ole voitu tietää ennakolta. Jokainen tapaus edellyttää kuitenkin tapauskohtaista harkintaa.

Lausunnon kohteena olevan yrityksen kohdalla viimeistään hallituksen 12.3.2020 antaman kehotuksen ja samalla alalla toimivan kilpailijan toimien myötä yrityksen on täytynyt ymmärtää, että koronavirus tilanne tulee vaikuttamaan yrityksen liiketoimintaan. Viitteitä siitä, kuinka merkittävästä epidemiasta on kyse, on kuitenkin ollut ilmassa jo ennen hallituksen antamaa kehotusta. Valmiuslainkäyttöönotto ja samalla annettu yksityisiä liikuntapaikkoja koskeva suositus ovat eittämättä vaikuttaneet yrityksen palvelutoimintaan ja erityisesti osaan sen tarjoamista palveluista negatiivisesti. Yritys ei ole kuitenkaan missään vaiheessa sulkenut täysin toimintaansa eikä edes ryhmäliikuntatunteja ole lopetettu välittömästi suosituksen antamisen jälkeen. Yritys on lisäksi omalla päätöksellään poikennut sopimusehdoista ja tarjonnut alennuksia maksuista asiakkuuden säilyttäville asiakkaille ja siten vaikuttanut yrityksen tulovirtaan. Osa asiakkaista on päättänyt tai tauottanut sopimuksensa ja kävijämäärät ovat toimitetun aineiston perusteella tippuneet. Yrityksen jatkaessa liiketoimintaansa annetusta suosituksesta huolimatta yritykselle on kertynyt edelleen tuloja ja työvoimalle on ollut ainakin jossain määrin tarvetta. Pelkästään se, että yritys on pelännyt, että viranomaiset määräävät jossain vaiheessa toiminnan kokonaan lopetettavaksi tai kävijämäärät ovat pienentyneet, ei ole ollut riittävä syy yhteistoimintamenettelystä poikkeamiseen. Kuten aiemmin on todettu lomauttamisen toteuttaminen mahdollisimman nopeasti yrityksen taloudellisen tilanteen takia, ei ole peruste YTL 60 §:n 1 momentin käyttämiseen kuin aivan poikkeuksellisesti. Saadusta selvityksestä ei ilmene, että yhteistoimintalaista poikkeamisen taustalla olisi muita kuin taloudellisia syitä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen luettelemat syyt eivät huomioiden edellä mainitut seikat ole voineet olla koko yhteistoimintaneuvottelujen esteenä. Yrityksen olisi tullut järjestää yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut ennen lomautuksista päättämistä vähintäänkin soveltuvin osin.

Myös yhteistoimintalain 60 §:n 2 momentin soveltamiseen liittyvän perusteen lakkaamisen ajankohtaa on arvioitava tapauskohtaisesti. Jos esimerkiksi perusteena päätöstä edeltäneiden neuvottelujen käymättä jättämiselle on ollut lomautusten mahdollisimman nopea toteuttaminen ja sen myötä palkanmaksun keskeyttäminen, on este poistunut viimeistään lomautusilmoitusten antamisella.

Yritys on lähettänyt henkilöstölle lomautusilmoitukset 2.4.2020 alkavista lomautuksista 19.3.2020. Kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin on lähetetty 31.3.2020 ja neuvottelut ovat alkaneet 6.4.2020. Saadusta selvityksestä ei ilmene mitään perustetta, minkä vuoksi viimeistään siinä vaiheessa, kun henkilöstölle on ilmoitettu lomautuksista yhteistoimintaneuvotteluita ei olisi voitu käynnistää. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan olisi joka tapauksessa tullut täyttääkseen YTL 60 §:n 2 momentissa asetetun velvoitteen käynnistää yhteistoimintaneuvottelut välittömästi lomautusilmoitusten antamisen jälkeen eli viimeistään 19.3.2020.

## 2.4 Käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden arviointia

Käydyissä yhteistoimintamenettelyissä yrityksen on tullut soveltuvin osin noudattaa yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä sekä YTL 60 §:n 2 momentissa säädettyä velvoitetta selvittää

poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (työ- ja elinkeinotoimistolle, 48 §), neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §).

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §). Jos sen sijaan henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen kaikkien kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. (YTL 8 § 4 mom.). Tällöin kukin työntekijä voi joko osallistua neuvotteluihin itse tai valtuuttaa osallistujaksi haluamansa edustajan.

Saadun selvityksen mukaan henkilöstön edustajia ei ole ehditty valitsemaan, vaan on toimittu henkilöstön voimin, eli kaikki työntekijät, jotka suinkin on saatu kutsutuksi tilaisuuksiin, on kutsuttu. Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan työntekijät eivät osallistuneet yt-neuvotteluihin, koska he olivat lomautettuina.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet koko yrityksen henkilöstöä ja kutsu on toimitettu sähköpostitse kaikille työntekijöille heidän työ sähköpostiosoitteeseensa ennen lomautusten alkamista. Neuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluihin on osallistunut työnantajapuolen osalta toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja ja talous- ja henkilöstöjohtaja sekä työntekijöiden osalta ensimmäiseen neuvotteluun 99 työntekijää ja toiseen neuvotteluun 77 työntekijää. Osa työntekijöistä on itsensä ohella edustanut omaa tiimiään. Yrityksessä on ollut yli 500 työntekijää.

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi. Työnantajan vastuulla on, että neuvottelujen osapuolet ovat lain mukaiset, heidät on kaikki kutsuttu kuhunkin neuvottelutapahtumaan ja heillä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus osallistua neuvotteluihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan edustus vastaa yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa säädettyä. Työnantajan voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan katsoa menetelleen myös yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneiden ja heidän edustamiensa työntekijöiden osalta YTL 8 §:n 4 momentissa säädetyllä tavalla. Yhteistoiminta-asiamiehelle ei sen sijaan ole tietoa, kuinka monta työntekijää annettujen valtuutusten osalta on ollut edustettuna neuvotteluissa. Saatujen tietojen mukaan ainakin osa työntekijöistä ei ole neuvotteluihin osallistunut, eivätkä he myöskään ole valtuuttaneet ketään edustamaan itseään. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan heidän osaltaan menettely ei vastaa YTL 8 §:n 4 momentissa säädettyä. Toimitetusta aineistosta ei kuitenkaan käy ilmi, kuinka monta työntekijää ei ole ollut neuvotteluissa edustettuina eikä tarkemmin mistä syystä kukakin on ollut poissa neuvotteluista ja ovatko poissaolot johtuneet kaikkien kohdalla hyväksyttävistä esteistä. Näin ollen menettelyn lainmukaisuuden ja siten viime kädessä sen arvioiminen onko työnantaja laiminlyönyt YTL 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen poissaolleiden työntekijöiden osalta kuuluu laintulkinta- ja näyttökysymyksenä tuomioistuimen toimivaltaan.

Työnantajan on viimeistään viisi päivää ennen yhteistoimintalain 8 luvun mukaisten neuvottelujen aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus niissä käsiteltävistä asioista. Lisäksi työnantajan tulee antaa neuvotteluesityksen liitteenä tai muuten ennen neuvottelujen aloittamista: 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, sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset pannaan toimeen. Lisäksi työnantajan tulee toimittaa neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Yritys on 31.3.2020 lähettänyt sähköpostitse koko henkilöstölle neuvotteluesityksen 6.4.2020 alkavista yhteistoimintaneuvotteluista. Neuvotteluesityksestä on käynyt ilmi neuvottelujen perusteena oleva koronapandemiasta johtuva poikkeuksellinen tilanne, joka on aiheuttanut työn vähenemistä ja tilapäisitä loppumista. Lisäksi esityksessä on kerrottu lomautuksen koskevan koko yrityksen henkilöstöä ja lomautusten arvioitu kesto. Esityksessä on myös tuotu esiin, että neuvotteluissa tullaan käsittelemään poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Yritys on tiedottanut TE-toimistoa lomautuksista lomautusilmoitusten antamispäivänä 19.3.2020 sekä toimittanut neuvotteluesityksen TE-toimistoon 6.4.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen osalta YTL 45 ja 48 §:issä säädettyä. Kun lisäksi otetaan huomioon jo tehty päätös ja työntekijöille ennen neuvotteluesitystä annetut lomautusilmoitukset, on annettujen tietojen katsottava täyttävän myös YTL 47 §:ssä säädetyn.

Huhtikuussa 2020 voimaan tulleen määräaikaisen lakimuutoksen myötä lomauttamisia koskeva neuvotteluelvoite on katsottu täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajan niiden alkamisesta. Yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa 6.4. ja päättyessä 14.4.2020 YTL 51 §:n mukaisen ajallisen neuvotteluelvoitteen voidaan katsoa täyttyneen.

Itse neuvotteluelvoitteen sisältönä on käsitellä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi työnantajan harkitsevien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Kun kuitenkin otetaan huomioon yhteistoimintaneuvottelujen poikkeuksellinen ajankohta ja jo tehty päätös yhteistoimintamenettelyt koskevat lähinnä jo tehdyn ratkaisun perusteita ja mahdollisia vaikutuksia henkilöstön asemaan. Sen lisäksi neuvotteluissa tulee käsitellä aiemmin mainitun mukaisesti poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käyty toimitettujen pöytäkirjojen perusteella läpi poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Neuvotteluissa on tuotu esiin tavoitteena ollut työpaikkojen säilyttäminen, kävijämäärässä ja myynnissä tapahtuneet muutokset, ”normaalin yt-menettelyn aiheuttamat kustannukset” sekä yrityksen viime vuosien taloudellisia tunnuslukuja. Yhteistoimintaneuvotteluissa on lisäksi käsitelty vaikutusten osalta lomautusten kohdistuminen koko yrityksen henkilöstöön sekä lomautusten arvioitu kesto. Neuvotteluissa on tuotu myös esiin, että toistaiseksi kaikkia henkilöitä ei ole lomautettu ja toimipaikat ovat avoimna. Lomauttamistarvetta arvioidaan työtilanteen mukaan vähintään viikoittain ja lomautuksiin siirrytään työmäärän vähetessä. Samalla on kerrottu, että poikkeustilanne jatkuu vähintään 13.5.2020 asti. Neuvotteluissa on lisäksi keskusteltu vaihtoehtoiksi nimetyn otsikon alla mahdollisista jatkotoimista, uudelleen käynnistyksestä, yrityksen TV-kanavasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista, vuosilomien pitämisestä ja asiakaspalvelun hoitamisesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa neuvottelujen sisällöllisen puolen osalta YTL 8 luvun 50 ja 60.2 §:issä säädettyä.

Käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, jotka täyttävät YTL 52 ja 54 §:issä säädetty sisällölliset vaatimukset. 14.4.2020 pöytäkirjaan on kirjattu, että ”neuvotteluun osallistuneet henkilöt ”allekirjoittavat” neuvotteluista laaditut pöytäkirjat sähköisesti, lähettämällä sähköpostilla vahvistuksen pöytäkirjan oikeellisuudesta”. Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy ilmi ovatko neuvotteluun osallistuneet tarkastaneet ja varmentaneet pöytäkirjat sovitulla tavalla eikä yhteistoiminta-asiamies näin ollen voi lausua tältä osin YTL 54 §:n lainmukaisuudesta.

Kun työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, hänen tulee esittää kohtuullisen ajan kuluessa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Yritys on laatinut käydyistä neuvotteluista 22.4.2020 päivätyn selvityksen, joka on toimitettu henkilöstölle 26.4.2020. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan annettu selvitys vastaa ajallisesti ja sisällöllisesti YTL 53 §:ssä säädettyä.



## 2.5 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 kestoaike. 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. 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