

1.6.2021

DN:o 29/1/2020

## YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO YTL:N VALVONTA-ASIASSA

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen pitänyt noudattaa yhteistoimintalain neuvottelumenettelyä koskevaa sääntelyä työvoiman käytön vähentämisestä lomauttaessaan työntekijöitä maaliskuussa 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 selitys

Yritys on antanut selityksen 28.4.2020 sekä lisäselitykset 29.5.2020 ja 8.7.2020.

Yrityksen selityksen mukaan yritys työllistää lukukausittain tuntiopettajia ja -ohjaajia, joiden määrä vaihtelee lukukausittain. Työsopimukset tehdään lukukausittain 15 viikon ajaksi, jolloin harrastekerhot kokoontuvat. Syyslukukauden 2019 kesto on ollut 21.8.2019 -14.12.2019 ja kevätlukukausi 2020 alkoi 20.1.2020. Harrastekerhojen kokoontumisen oli määrä päättyä vko19 ja 20. Lukukauden päättymiseen vaikuttavat pyhäpäivät, jotka siirtävät oppitunteja kauden päätteeksi ja siksi lukukausi päättyy eri päivien ryhmillä eri aikaan mahdollisen pyhän tai korvaavan oppitunnin järjestämisen takia. Kesäkuussa yritys järjestää päiväleirejä. Päiväleirien ohjaajina toimivat pääasiassa kk-palkkaiset työntekijät, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Myös yrityksen omistajat NK ja ML työskentelevät myös päätoimisesti yhtiössä.

Yrityksen selityksen mukaan se ei ole käynyt yhteistoimintaneuvotteluja, koska yrityksessä ei työskentele säännöllisesti yli 20 henkilöä.

Yrityksen toiminta pysähtyi, kun Suomen hallitus 16.3. totesi Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirusatilanteen vuoksi ja antoi linjaukset varhaiskasvatuksen, perusopetuksen yms. sekä vapaan sivistystyön järjestäjille koronavirusstartuntojen leviämisen hidastamiseksi. Kaikki yrityksen harrastusryhmät, koulujen kerhotoiminta ja varhaiskasvatuksen kerhot, joista tulee koko yrityksen liikevaihto ja myynti, keskeytettiin 16.3.2020. Yhtiön toiminnalle aiheutui välitön, merkittävä haitta. Suomen hallituksen 16.3. antaman linjauksen jälkeen (osa jo ennen hallituksen tiedotustilaisuutta) koulut, päiväkodit ja oppilaitokset ilmoittivat, että ulkopuolisten toimijoiden tilojen käyttöä rajoitetaan välittömästi. Yrityksen harrastekerhot toimivat 40 eri päiväkodin ja koulun tiloissa sekä yrityksen kolmessa vuokratilassa. Aluehallintoviranomaiset antoivat 17.3.2020 määräykset, joiden mukaan oppilaitokset suljetaan ja yli 10 hengen yleiset kokoukset ja yleisötilaisuudet kielletään. Määräykset asetettiin voimaan 18.3.-13.4.2020 väliseksi ajaksi. Aluehallintoviranomaisten määräysten mukaan yrityksen harrastekerhojen toiminta oli välittömästi keskeytettävä, jotta kokoontumisrajoitusta voidaan noudattaa. Koulujen ja päiväkotien tiloihin ei ulkopuolisilla ollut lupaa mennä 16.3. jälkeen. Hallituksen linjaukset aiheuttivat välittömän tarpeen keskeyttää yrityksen harrastekerhojen kokoontuminen. Rajoituksilla ja määräyksillä on yrityksen toiminnalle välitön ja merkittävä haitta niin liiketoiminnan jatkumiselle, työnteolle kuin taloudelliselle tilanteelle. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt ovat merkittäviä, koska yrityksen liiketoiminta perustuu etunojassa saataviin lukukausimaksuihin, joiden avulla yrityksen operatiivinen toiminta saadaan pyörimään. Kesäleirien myynti tyrehtyi heti ja syksyn ryhmiin ilmoittautumisen avaaminen jätettiin tekemättä

tuleviin rajoituksiin liittyvien epävarmuustekijöiden ja mahdollisten myynnin hyvitysten suuruuden takia. Syyslukukauden harrastekerhojen ilmoittautuminen oli tarkoitus aloittaa 30.3.2020. Syyslukukauden harrastekerhojen ilmoittautumista ei voida aloittaa ennen kuin koronaepidemia on hallinnassa ja on varmuus koulujen lännäopetuksen alkamisesta ja sitä kautta harrastustoiminnan uudelleen käynnistymisestä. Syyslukukauden ilmoittautumisen peruuntuminen aiheuttaa yritykselle välittömän ja merkittävän haitan, koska ”normaalitilanteessa” syyslukukauden myynnillä on katettu merkittävän osin myös kevät- ja kesälukukausien menoja ja palkkoja.

Yrityksen hallitus teki 16.3.2020 päätöksen yrityksen ryhmien toiminnan keskeyttämisestä. Opettajille ilmoitettiin asiasta sähköpostilla ja opettajien suljetussa Facebook-ryhmässä 16.3.2020. Yritys on antanut lomautusilmoituksen sähköpostitse 32 osa-aikaiselle tuntiopettajalle 17.3.2020. Lomautus on alkanut 22.3.2020 ja se on ilmoitettu tällöin päättyväksi 13.4.2020. Hallituksen jatkamien rajoitustoimien takia työntekijöille on ilmoitettu sähköpostilla 5.4.2020 lomautuksen jatkuvan 13.5.2020 asti. Yrityksen kevätlukukausi päättyy vko 19 ja 20, jonka jälkeen työntekijät eivät enää ole työsuhteessa yritykseen.

Yrityksen hallituksella olisi ollut mahdollisuus työehtosopimukseen ja työsuopimuksiin perustuen olla tarjoamatta opettajille työtunteja 16.3.2020 alkaen. Ryhmäkoko tippui koronaepidemian ja Valtioneuvoston päätöksen johdosta alle sen, joka työehtosopimuksessa sekä työsuopimuksessa on jokaisen tuntiopettajan osalta määritelty. Yrityksen hallituksen tavoitteena oli kuitenkin toimia reilusti ja mahdollistaa opettajille lyhyt ”siirtymäkausi” lomautuksen muodossa. Lisäksi joka paikassa uutisoitiin siitä, miten lomautettujen työntekijöiden on nyt mahdollista päästä nopeasti työttömyyskorvausten piiriin. Tätä mahdollisuutta työntekijöillä ei olisi ollut, jos yritys olisi päättänyt olla vain tarjoamatta kyseisiä työtunteja. Tästä syystä yrityksen hallitus päätti lomauttaa työntekijät sen sijaan, että olisi ollut tarjoamatta työtä tuntiopettajille. Lomautukseen ja työsuopimuslakeihin liittyvistä muutoksista uutisoitiin ja tiedotettiin hajanaisella tavalla viikon 12 aikana. EK:n ohjeistuksen mukaan YT-neuvotteluja ei yrityksessä käyty. Yrityksessä ei myöskään työskentele säännöllisesti yli 20 henkilöä. 20.3.2020 kerrottiin kaikkien keskusjärjestöjen sopineen lomautusajan lyhentämisestä 5 vuorokauteen. Lisäksi EK ja useat liitot (PAM, Mara, Teknologiateollisuus jne) ohjeistivat 20.3.2020 tulleiden lomautusmuutosten olevan voimassa heti ja koskevan takautuvasti myös jo tehtyjä lomautuksia. Yrityksen hallitus päätti noudattaa tätä ohjeistusta ja tämä on myös kommunikoitu lomautetuille työntekijöille. Yksityisen opetusalan neuvottelut ovat olleet kesken viikkoja, joten seurassimme muiden liittojen linjauksia ja toimintaohjeita virallisten alakohtaisten ohjeiden puuttuessa.

Yrityksen selityksen mukaan yrityksen toinen omistaja NK on 16., 17., ja 18.3. ollut yhteydessä paikalliseen TE-toimistoon ja sieltä hänet on yrityksen selityksen mukaan ohjattu olemaan yhteydessä TE-toimiston muutosturva-asiantuntijalle liittyen ilmoituksen tekemiseen lomautuksista. Sieltä saatujen toimintaohjeiden mukaan ilmoitus tehtiin puhelimitse eikä muuta ilmoitusta yrityksen mukaan tarvita. Perusteet olivat, että yritys on kuulemma pieni ja lomautetut pienellä tuntimäärällä osa-aikaisia työntekijöitä.

Yrityksen lisäselityksessä yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehen pyytämät lisäselitykset: työntekijäkohtaisen listauksen kaikista yrityksen työsuhteista 1.1.2018 alkaen alkamis- ja päättymisajankohtineen sekä työntekijäkohtaisen listauksen kaikista toteutetuista lomautuksista niiden alkamis- ja päättymisajankohtineen.

Yrityksen toisen lisäselityksen mukaan yrityksen toiminta käytännössä pysähtyi, kun Suomen hallitus 16.3. totesi Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi ja antoi linjaukset varhaiskasvatuksen, perusopetuksen yms. sekä vapaan sivistystyön järjestäjille koronavirustartuntojen leviämisen hidastamiseksi. Kaikki yrityksen harrastusryhmät, koulujen kerhotoiminta ja varhaiskasvatuksen kerhot, joista tulee koko yrityksen liikevaihto ja myynti, keskeytettiin 16.3.2020. Rajoituksilla ja määräyksillä on yrityksen toiminnalle välitön ja merkittävä haitta niin liiketoiminnan jatkumiselle, työnteolle kuin taloudelliselle tilanteelle. Tuotannon ja taloudelliset syyt ovat merkittäviä, koska yrityksen liiketoiminta perustuu ainoastaan harrastekerhojen toteuttamiseen, joiden toiminta keskeytettiin 16.3.2020.

Yrityksen toisen lisäselityksen mukaan 10.3.2020 aloitettu kesäleirien myynti loppui 16.3.2020 kuin seinään ja syksyn ryhmiin ilmoittautumisen avaaminen jätettiin tekemättä tuleviin rajoituksiin liittyvien epävarmuustekijöiden ja mahdollisten myynnin hyvitysten suuruuden takia. Alun perin syyslukukauden harrastekerhojen ilmoittautuminen oli tarkoitus aloittaa 30.3.2020. Syyslukukauden harrastekerhojen ilmoittautumista ei voida aloittaa ennen kuin koronaepidemia on hallinnassa ja on varmuus koulujen läsnäopetuksen alkamisesta ja sitä kautta harrastustoiminnan uudelleen käynnistymisestä. Syyslukukauden ilmoittautumisen peruuntuminen aiheuttaa yritykselle välittömän ja merkittävän haitan, koska ”normaalitilanteessa” syyslukukauden myynnillä on katettu merkittävien osin myös kevät- ja kesälukukausien kiinteitä kuluja ja palkkoja. Lomautuksia tehtäessä ennakoitiin, että kevätlukukauden keskeytymisestä aiheutuvat palautukset, toteutuipa ne miten suurina tahansa, ennuste 35 – 40 %, ajavat yrityksen tilanteeseen, jossa yrityksen kassa on miinuksella jo toukokuun kiinteiden kulujen maksun ja kk-palkkojen jälkeen. Syksyn myyntitulon puuttumisen ennakoitiin ajavan yrityksen todennäköisesti kassakriisiin ja yrityksen toiminnan keskeyttämistä on harvittava toukokuussa, ellei rahoitusta saada yritykselle mistään.

Yhteistoimintaneuvottelujen käymisen esteen lakkaaminen tapahtui yrityksen toisen lisäselityksen mukaan 1.6.2020, kun kokoontumisrajoitus nostettiin 10 henkilöstä 50 henkilöön. Yrityksen kevätlukukausi olisi aikataulun mukaan päättynyt viikoilla 19 ja 20 eli viimeistään 17.5.2020 mennessä ja samoin tällöin olisi päättynyt kaikkien lomautettujen henkilöiden työsuhteet, koska heidän tehtäviinsä olisi kuulunut ainoastaan kevään harrasteryhmien ohjaaminen, joka toiminta lakkautettiin 16.3.2020. Kaikki työntekijät, joita lomautus koski, eivät ole enää olleet työsuhteessa kokoontumisrajoitusten eli yrityksen toiminnan keskeyttäneen esteen poistuessa 1.6.2020. Yhteistoimintaneuvotteluille ei siis ole ollut tarvetta 1.6.2020, koska yrityksen palveluksessa on tällöin ollut 2 yrittäjäomistajaa sekä 3 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevaa henkilöä, joita lomautus tai yt-neuvottelut eivät ole koskeneet.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto**

Yritys on toimittanut hallituksen pöytäkirjat 8.3., 13.3, 16.3. ja 17.3.2020, lomautusilmoituksen sekä sen liitteen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, työntekijäkohtaisen listauksen kaikista yrityksen työsuhteista 1.1.2018 alkaen työsuhteiden alkamis- ja päättymisajankohtineen sekä työntekijäkohtaisen listauksen toteutetuista lomautuksista alkamis- ja päättymisajankohtineen.

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO**

### **Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävät ja toimivalta sekä lausunnon kohde**

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 lausunto perustuu sille toimitettuun ja käytettävissä olevaan kirjalliseen aineistoon. Yhteistoiminta-asiamies ei voi kuulla yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneita tai muita henkilöitä suullisesti. Yhteistoiminta-asiamiehen on pidettävä salassa se, mihin valvontatoimi perustuu (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 10 §).

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa selvityksensä perusteella, olisiko yrityksen täytynyt soveltaa yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyjä neuvottelumenettelyä koskevia säännöksiä ennen kuin se on lomauttanut työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla maaliskuussa 2020.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamies on arvioinut yhteistoimintalain 62 §:n soveltumista ko. tilanteessa.

## Yhteistoimintalain soveltaminen

### *Työsuhteessa olevien työntekijöiden säännöllinen määrä*

Yhteistoimintalain 2.1 §:n mukaan lakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Lain esitöissä soveltamisalan yhteydessä käsitellään ”yritystä, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää”. Esitöistä käy ilmi, että toistaiseksi voimassaolevat kokoaikaiset tai osa-aikaiset työsuhteet sekä määräaikaiset työsuhteet ovat samassa asemassa ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Ainoastaan työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa, ei katsota säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi. Siten lukuun on otettava mukaan myös sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä. Hallituksen esityksessä todetaan edelleen, että toistaiseksi voimassaolevat osa-aikaiset työsuhteet huomioidaan pääluvun mukaan. Työajan pituudella ei ole merkitystä yhteistoimintalain soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa. (HE 254/2006, s.40)

Satunnaisesti yrityksen lukuun työskentelevinä henkilöinä pidetään kesätyöntekijöitä ja muita lomasijaisia. Määräavänä tekijänä eivät kuitenkaan ole yksittäisten työntekijöiden työsuhteen ehdot vaan se, kuinka monta työntekijää työskentelee yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa. (Äimälä- Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 38).

Työneuvoston antaman lausunnon mukaan henkilöstömäärää laskettaessa tulee ottaa huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittavat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen aikaa (TN 1455-14, TN 1469-17).

Korkeimman oikeuden antaman ratkaisun (KKO 2017:86) mukaan epätyypillisissä työsuhteissa on mahdollista kiinnittää huomiota työmäärän vähäisyyteen ja laskea useamman työntekijän työsuoritus yhteen yhdeksi työntekijäksi. Kyseinen oikeustapaus koski tarvittaessa töihin työvuorokohtaisesti kutsuttavia tarroitusyötä tehneitä työntekijöitä, joilla ei ollut velvollisuutta saapua töihin kutsuttaessa ja joiden työsuhteet eivät olleet luonteeltaan toistaiseksi voimassa olevia osa-aikaisia työsuhteita, vaan lyhyitä määräaikaisia työsuhteitä. Tarroitusyötä tehneiden työntekijöiden palkkaus on määräytynyt työajan asemasta yksin tarroitetujen juomapakkausten määrän perusteella eikä työntekijöiden työaikaa ole edes kirjattu. KKO:n mukaan kysymys on ollut urakkapalkalla tehtävästä työstä, josta on sovittu työvuorokohtaisesti.

Korkein oikeus on vuoden 1978 yhteistoimintalain tulkintaa koskevassa tuomiossa KKO 1997:55 katsonut, että yritykseen, jonka henkilöstön määrä oli muusta kuin tilapäisestä syystä ollut alle 30, kun tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat irtisanomiset kävivät ilmeisiksi, ei tullut soveltaa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä. Oikeuskirjallisuudessa todetaankin, että ”periaatteessa velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan sillä hetkellä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka täytyy lain mukaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.” (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 39)

Yrityksen selityksen mukaan yritys on työllistänyt lukukausittain osa-aikaisia tuntiopettajia ja -ohjaajia, joiden määrä vaihtelee lukukausittain. Työsuhteet tehdään lukukausittain 15 viikon ajaksi, jolloin harrastekerhot kokoontuvat. Kevätlukukausi on alkanut 20.1.2020 ja sen oli määrä päättyä viikolla 19 tai 20.

Yrityksen toimittaman 30.6.2019 päivätyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaan työsuhteita on yrityksessä ollut kevätlukukaudella 2017 yhteensä 22, syyslukukaudella 2017 yhteensä 20, kevätlukukaudella 2018 yhteensä 20, syyslukukaudella 2018 yhteensä 25 ja kevätlukukaudella 2019 yhteensä 29.

Yritystä on pyydetty toimittamaan työntekijäkohtainen listaus kaikista yrityksen työsuhteista 1.1.2018 alkaen työsuhteen alkamis- ja päättymisajankohtineen, sekä mikäli työsuhdetta on

jatkettu, pyydetty myös tiedot kaikista ajanjaksoista, jolloin työsuhde on ollut voimassa. Lisäksi yritykseltä on pyydetty lomautusilmoitukset tai listaus kaikista lomautetuista työntekijöistä alkamis- ja päättymisajankohtineen.

Yhteistoimintalain soveltamisen kannalta merkityksellistä on nimenomaan se, mikä on ollut yrityksen työntekijämäärä sillä hetkellä, kun työnantaja on harkinnut yhteistoimintaneuvotteluja edellyttäviä toimenpiteitä - tässä tapauksessa maaliskuussa 2020.

Yritys on maaliskuussa 2020 lomauttanut ilmoituksensa mukaan yhteensä 32 työntekijää.

Yrityksen toimittaman työsuhdelistauksen mukaan yrityksessä voimassaolleita työsuhteita on maaliskuussa 2020 ollut 36.

Ottaen huomioon hallituksen esityksessä lausuttu toistaiseksi voimassaolevien osa-aikaisten työsuhteiden huomioimisesta pääluvun mukaan, ei työajan pituudella tai tehtyjen työtuntien määrällä ole merkitystä yhteistoimintalain soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa. Huomioiden hallituksen esitys kausiluonteisesti toimivista työsuhteisista henkilöistä, oikeuskirjallisuudessa esitetty ja työneuvoston lausunnoissa esiin tuotu linja yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa satunnaisesti tai vain lyhyen aikaa työskentelevistä työntekijöistä, yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan em. henkilöiden voidaan katsoa hoitaneen yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä ja siten tulevan luetuksi yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrään myös siinä tapauksessa, että työsuhteet olisivat olleet voimassa vain lyhyehkön ajan.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan osa-aikaiset tuntiopettajat tulee laskea mukaan säännönmukaisesti työssä olevien työntekijöiden määrään pääluvun mukaan.

### **Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys**

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, huomioiden yhteistoimintalain soveltamisen määrittämisaikakohta ja edellä käsitelty yhteistoiminta-asiamiehen näkemys osa-aikaisten työntekijöiden mukaan laskemisesta lausunnon kohteena olevan yrityksen työsuhteessa olevien työntekijöiden säännölliseen määrään, yrityksessä on ollut työsuhteessa säännöllisesti maaliskuussa 2020 vähintään 20 työntekijää ja siten yrityksen on katsottava kuuluvan lain soveltamispiiriin yhteistoimintalain 2.1 §:n nojalla. Yrityksen on näin ollen tullut soveltaa yhteistoimintalakia.

### **Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia**

Yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa 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. (YTL 44.1 §)

Yhteistoimintalain 8 luvussa säännelty yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä pitää tiivistetysti sisällään seuraavaa: työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoiminnan osapuolet (46 §), työnantajan annettavat tiedot (47 §), ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §), toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (irtisanomista koskevilla neuvotteluissa 49 §), neuvotteluvaihtoehtojen sisältö (50 §), neuvotteluvaihtoehtojen täytyminen (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §) ja työnantajan selvitys (53 §). Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45-51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys.

Yhteistoimintalain 16 §:n 6 momentin mukaan työvoiman vähentämistä koskevien neuvottelujen yhteydessä, jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on tehtävä tarvittavat muutokset henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin.

Huomioiden aiemmin tässä lausunnossa esitetty yhteistoiminta-asiamiehen näkemys yhteistoimintalain soveltamisesta lausunnon kohteena olevaan yritykseen, ja väite, ettei yritys ollut velvollinen noudattamaan yhteistoimintalakia, yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 8 luvussa neuvottelumenettelystä säädettyä seuraavien säännösten osalta: työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), työnantajan annettavat tiedot (47 §), ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §), toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (49 §), neuvotteluvuorituksen täytyminen (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §) ja työnantajan selvitys (53 §).

Edellä katsotun lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 16 §:n 6 momenttia, mikäli muutosten tekeminen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on ollut tarpeen.

### **Yhteistoimintalain 60 §:n soveltumisen arviointia**

Yhteistoimintalain 60 §:n mukaan *työnantaja saa tehdä --- 44 §:n 1 momentissa tarkoitetussa 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 selvittävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.*

Yhteistoimintalain noudattaminen on säädetty työnantajan velvollisuudeksi, ja työnantajalla on näyttötaakka yhteistoimintavelvoitteiden täyttämistä. Työnantajalla on näyttövelvollisuus myös siitä, että YTL 60 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset ovat täyttyneet, jolloin työnantaja olisi voinut tehdä liiketoimintaansa koskevan päätöksen käymättä sitä ennen yhteistoimintaneuvotteluja. Työnantajan on tällöinkin käytävä YTL 60 §:n 2 momentin mukaan yhteistoimintaneuvottelut viivytyksettä sen jälkeen, kun yhteistoimintaneuvottelujen esteenä olevat erityisen painavat syyt ovat poistuneet.

Yritys on ilmoittanut yhteistoiminta-asiamiehelle selityksessään, että se ei ole käynyt yhteistoimintaneuvotteluja ennen työntekijöiden irtisanomista, koska yrityksen liiketoiminta perustuu ainoastaan harrastekerhojen toteuttamiseen ja niiden toiminta keskeytettiin 16.3.2020 koronatilanteen vuoksi. Em. rajoituksilla ja määräyksillä on ollut välitön ja merkittävä haitta niin yrityksen liiketoiminnan jatkumiselle, työnteolle kuin taloudelliselle tilanteellekin.

Yrityksen selityksen mukaan kaikissa sen solmimissa työsopimuksissa on maininta, ettei yrityksellä ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa, ellei ryhmiä ole tai ellei ryhmässä ole riittävästi oppilaita. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan harrastekerhojen keskeyttämisen aiheuttama haitta liiketoiminnalle sekä sen myötä ilmennyt tarve saada palkanmaksuvelvollisuus päättymään mahdollisimman nopeasti ei siten ole ollut yhteistoimintalain 60 §:n 1 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on päättänyt lomautuksista käymättä sitä ennen yhteistoimintalain 8 luvun neuvotteluja eli työnantaja on laiminlyönyt YTL 8 luvun 44–53 §:ssä säädetyn neuvotteluvuorituksensa kokonaan.

Yritys on selityksensä mukaan antanut lomautusilmoitukset 17.3.2020. Yhteistoimintalain 60 §:n mukaan yrityksen tulee käydä yhteistoimintaneuvottelut viivytyksettä 1 momentissa tarkoitetun esteen lakattua. Jos ko. tilanteessa YTL 60 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset olisivat täyttyneet, yrityksen olisi tullut lomautusilmoitusten antamisen jälkeen eli ko. esteen poistuttua käynnistää viivytyksettä yhteistoimintaneuvottelut säännöksen 2 momentin mukaan. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantaja on tällöinkin laiminlyönyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvuorituksensa, kun se ei ole käynnistänyt yhteistoimintaneuvotteluja viivytyksettä lomautusilmoitusten antamisen jälkeen.

### **Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset**

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikais-  
tanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–

51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetuille 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**