



YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, olisiko tämän kirjeen vastaanottajana olevan yrityksen tullut käydä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki* tai *YTL*) 8 luvussa tarkoitettujen neuvottelujen ennen työntekijä X:n toimenkuvaan ja työsuhteen ehtoihin keväällä 2020 tehtyjä muutoksia.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset sekä yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Ennen asian ratkaisemista asianosaisille on annettu hallintolain (434/2003) 34 §:n 1 momentin nojalla tilaisuus lausua siitä oma mielipiteensä.

Yritys on 29.4.2020 antamassaan selityksessä todennut, että se kutsui työntekijä X:n 24.2.2020 yhteistoimintalain 6 luvun mukaisiin neuvotteluihin, joissa oli määrä käsitellä työtehtävien uudelleenjärjestelyjä. Järjestelytarve juontui johtoryhmän 19.2.2020 hyväksymästä organisaatiomuutoksesta. X oli toiminut tiiminvetäjänä yksikössä, joka tuotti ns. lisäarvopalveluita asiakas O:lle. Kun tämä yksikkö organisaatiomuutoksen myötä sulautuisi osaksi varasto- ja pakkaamoliiketoimintoja, sen tiiminvetäjän tehtävä lakkautettaisiin tarpeettomana.

Neuvottelut käytiin kutsussa ilmoitetusti 26.2.2020, ja X:n lisäksi niihin osallistuivat työnantajan edustajat H, J ja W. X:lle kerrottiin, että yrityksen uudessa organisaatiossa pakkaamo ja varastointi oli jaettu liiketoiminnallisesti eri yksiköihin. Varastoinnille luotaisiin tukifunktiot, ja vastaisuudessa myös kaikki O:n asiakkuutta koskevat toimistotyöt hoidettaisiin näihin tukifunktioihin kuuluvassa ajotoimistossa. X oli tiiminvetäjänä suorittanut lähinnä toimistotöitä, joiden siirtyminen ajotoimistoon tekisi hänen vakanssistaan tarpeettoman 1.4.2020 lukien. Työsuhteen päättymisen vaihtoehdoksi X:lle tarjottiin varastotyöntekijän tehtäviä aiemmasta jossakin määrin poikkeavin palkka- ja työaikaehdoin. Työnantajapuolen käsityksen mukaan neuvotteluissa päädyttiin siihen, että X siirtyisi varastotyöntekijäksi viimeistään 1.6.2020. Siirtymistä lykättiin kahdella kuukaudella, jotta X saisi suoritettua loppuun lähiesimiestyön ammattitutkinnon. Oppilaitos edellytti, että tällaista tutkintoa suorittava työskentelee joko tiiminvetäjänä tai muuten esimiestehtävissä.

Yrityksen mielestä X:n kanssa 26.2.2020 käydyt neuvottelut täyttivät kaikilta osin yhteistoimintalain 6 luvussa säädetyt vaatimukset. Selityksestä käy lisäksi ilmi, että yrityksellä on yhteensä vähintään 130 työsuhteista työntekijää ja että nämä työntekijät olivat valinneet keskuudestaan ”henkilöstöedustajan” 1.1.2020 alkavaksi toimikaudeksi.

X puolestaan on yhteistoiminta-asiamiehen kirjallisesti kuulemana 7.5.2020 kertonut, että hän oli työskennellyt yrityksen palveluksessa 17.9.2018 lukien. Ensimmäiseen työsopimukseen X:n tehtävänimikkeeksi oli kirjattu ”varastotyöntekijä”, mutta kuulemisen perusteella hän oli jo työsuhteensa alussa hoitanut lähes kaikki O:n asiakkuuteen liittyneet tehtävät, kuten tilausten vastaanoton, pakkaamisen, raportoinnin ja yhteydenpidon. Työnkuva laajeni esimiestehtäviin viimeistään vuonna 2019, kun yksikköön tuli muita työntekijöitä, joiden työjaosta, opastuksesta ja tuntikirjauksista X alkoi huolehtia. Näiden tehtävien mukaista palkkaa

X:lle ryhdyttiin maksamaan 1.1.2019, ja 7.10.2019 allekirjoitetussa uudessa työsopimuksessa hänen tehtävänimikkeensä oli "varastotyöntekijä / tiiminvetäjä ja laatuvaastava". Työnantajan kannustamana X myös aloitti 21.10.2019 opinnot, joiden tavoitteena oli lähiesimiestyön ammattitutkinto. Koulutuksen järjestämisestä solmittiin oppisopimus X:n, oppilaitoksen ja yrityksen kesken.

Tiiminvetäjän tehtävän lakkauttaminen on X:n mukaan liittynyt johtoryhmässä 19.2.2020 hyväksytyyn organisaatiomuutokseen. Lakkauttamisesta olisi näin ollen tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut jo silloin, kun tätä organisaatiomuutosta valmisteltiin. X:lle ei myöskään ollut tarjottu huhtikuussa 2020 täytettyä varastotoimintojen tiiminvetäjän vakanssia, vaikka hän oli ilmaissut kiinnostuksensa avoimiksi tuleviin esimiestehtäviin. Kun X oli pyytänyt asiasta selvitystä, H vastasi, että henkilö kyseiseen tehtävään oli valittu ennen organisaatiomuutosta ja häntä oli ryhdytty kouluttamaan sitä varten jo 10.2.2020. Kuulemisessa X on lisäksi viitannut oppisopimuksensa ehtoon, jonka mukaan "(t)yöpaikan velvollisuus on ilmoittaa koulutuksen järjestäjälle opiskelijan työtehtäviä tai työsuhdetta koskevat olennaiset muutokset". X on ollut siinä käsityksessä, ettei yritys tehnyt oppilaitokselle ilmoitusta hänen työtehtäviensä, palkkauksensa ja työaikojensa muuttumisesta.

Yritys on antanut 7.10.2020 lisäselityksen X:n toimenkuvasta tiiminvetäjänä. X oli yrityksen mukaan osallistunut asiakaspalaveriin yhdessä asiakkuudesta vastaavan työnjohtajan kanssa. Kun tiimiin palkattiin töiden lisääntyessä uusia työntekijöitä, heitä koskevat työnjohdolliset toimet ja vastuut eivät viime kädessä kuuluneet X:lle, vaan asiakkuudesta vastaavalle työnjohtajalle.

Yhteistoiminta-asiamies on saanut käyttöönsä seuraavat asiakirjat: 1.10.2018 ja 7.10.2019 allekirjoitetut työsopimukset; 23.10.2019 allekirjoitettu oppisopimus; 24.2.2020 X:lle annettu neuvottelukutsu; 26.2.2020 pidetyn neuvottelun pöytäkirja, jossa on X:n, H:n, J:n ja W:n allekirjoitukset; otteita X:n ja H:n välisestä sähköpostikirjeenvaihdosta.

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 työsopimuslain (55/2001) noudattaminen. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomisille työsopimuksissa säädetyt perusteet tai onko työnantaja tarjonnut irtisanomisten välttämiseksi muuta työtä tai koulutusta siten kuin työsopimuksissa edellytetään. 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 hänen valvontatoimensa perustuu.

2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen ja lausunnon kohde

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

Nyt lausuttavana olevassa asiassa yritys on itse ilmoittanut, että sillä on palveluksessaan vähintään 130 työntekijää. Näin ollen yritys kuuluu yhteistoimintalain soveltamispiiriin, ja se on ollut velvollinen noudattamaan lain säännöksiä myös alkuvuonna 2020.

Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa, ovatko yrityksen ja työntekijä X:n välillä 26.2.2020 käydyt neuvottelut täyttäneet yhteistoimintalaissa säädetyt vaatimukset. Neuvotteluissa käsiteltiin X:n hoitaman tiiminvetäjän toimen lakkauttamista ja hänen siirtymistään varastotyöntekijän tehtäviin. Tiiminvetäjän tointa koskeva työsopimus palkka- ja työaikaehdotteen päättyi asiassa saadun selvityksen perusteella viimeistään 31.5.2020.

Yritys on 29.4.2020 antamassaan selityksessä katsonut, että neuvottelut käytiin yhteistoimintalain 6 luvun säännöksiä noudattaen. Nämä säännökset tulevat sovellettaviksi muun muassa silloin, kun neuvotellaan työn (uudelleen)järjestelyjen henkilöstövaikutuksista. Työn järjestelyä on esimerkiksi sen siirtäminen yrityksen organisaation puitteissa yksiköltä toiselle.

Jos työn järjestelyjen arvioidaan johtavan työvoiman käytön vähentämiseen (yhdenkin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen), asiaa ei käsitellä yhteistoimintalain 6 luvun säännösten mukaisesti, vaan niitä yksityiskohtaisemmassa, lain 8 luvussa säännellyssä neuvottelumenettelyssä (YTL 32 §:n 2 momentti).

Vaikka X jatkoi työskentelyä yrityksessä, hänen tehtävänsä tiiminvetäjänä päättyivät työn järjestelyjen seurauksena. Siirtyminen varastotyöntekijäksi myös vaikutti X:n palkkaukseen ja mahdollisesti työaikoihinkin. Tämän vuoksi lausunnossa on ensin selvitettävä, oliko tiiminvetäjän toimen lakkauttamisesta tullut käydä yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetut neuvottelut. Yhteistoimintalain 6 luvun säännösten näkökulmasta nyt käytyjä neuvotteluja on tarpeen arvioida vain siinä tapauksessa, että yritykselle ei katsottaisi syntyneen lain 8 lukuun perustuva neuvotteluelveloitetta.

X:n työsopimus oli tehty vuokratyöstä, ja hän työskenteli niin tiiminvetäjänä kuin varastotyöntekijänä toimiessaan L Oy:ssä. Mainittu järjestely ei yhteistoiminta-asiamiehen mielestä vaikuta tämän valvonta-asian käsittelyyn, koska yritys ja L Oy kuuluivat samaan konserniin ja L Oy oli työsopimuksen mukaan ainoa X:n työskentelypaikkana kysymykseen tuleva käyttäjäyritys.

2.3 Työtehtävien, palkkauksen ja työajan muuttamiseen liittyvä neuvotteluelvoite

YTL 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 enakkopäätöksessään 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-asiamies on omassa valvontatoiminnassaan tulkinnut juuri mainittuja korkeimman oikeuden perusteluja siten, että menettelytapavaatimuksiin on luettava myös työnantajan yhteistoimintavelvoitteet. Mikäli työnantaja perustelee työsopimuksen ehdon muuttamista taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, hänen edellytetään käyvän yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut siitä riippumatta, aiotaanko muutos toteuttaa irtisanomisella ja uuden sopimuksen tarjoamisella vai edellä tarkoitettua ilmoitusmenettelyä käyttäen.

Ennakkopäätöksen KKO 2016:80 lisäksi yhteistoiminta-asiamies on perustellut tätä tulkintaansa myös Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisukäytännöllä. Tuomioistuin on ratkaisuisaan C-422/14 *Pujante Rivera*, C-149/16 *Socha ym.* ja 429/16 *Ciupa ym.* ulottanut niin sanotun joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) mukaiset yhteistoimintavelvoitteet tapauksiin, joissa työnantaja oli irtisanomisperusteeseen vetoamalla ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttanut työsopimuksen olennaisia ehtoja.

Tulkinta on sittemmin vahvistettu kuluvan vuoden keväällä annetussa ennakkopäätöksessä KKO 2021:17. Korkeimman oikeuden mukaan "(o)n johdonmukaista, että työntekijää suojellaan samalla tavalla riippumatta siitä, päättääkö työnantaja toteuttaa taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan työsuhteen ehtojen muutoksen irtisanomalla työsopimuksen ja tarjoamalla uutta työsopimusta muutetuin ehdoin vai tätä menettelyä asiallisesti vastaavasti ilmoittamalla työsuhteen ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta irtisanomisperusteella" (ks. perustelujen kohta 23).

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

Asiassa saadun selvityksen perusteella yritys ja X olivat 7.10.2019 solmineet toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Tämän sopimuksen mukaan X:n tehtävänimikkeenä oli "varastotyöntekijä / tiiminvetäjä ja laatuvaastava", ja hänen työtehtäviinsä kuuluivat "työnantajan osoittamat varastotyöntekijän, tiiminvetäjän ja laatuvaastavan tehtävät ja niihin läheisesti liittyvät tehtävät". Sopimuksessa oli niin ikään määräykset 2 450 euron suuruudesta kuukausipalkasta sekä työvuorojen sijoittelusta ja liukuvasta työajasta.

Vaikka asianosaiset ovat esittäneet toisistaan poikkeavia näkemyksiä siitä, kuinka itsenäisesti X oli voinut hoitaa asiakassuhteita ja työnjohdollisia toimia, on selvää, että tiiminvetäjänä hänelle oli kuulunut huomattavassa määrin myös sellaisia tehtäviä, jotka eivät sisällyneet varastotyöntekijän toimenkuvaan. Siirtyminen tiiminvetäjästä varastotyöntekijäksi oli näin ollen rajoittanut X:n työsopimuksessa sovittujen työtehtävien piiriä ja alentanut niiden vaativuuksia. Siirtymisen myötä myös palkka laski sovituista 2 450 eurosta, eikä X:llä ilmeisesti enää ollut samaan tapaan mahdollisuuksia vaikuttaa oman työaikansa sijoitteluun.

Edellä kuvatut muutokset ovat yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kohdistuneet X:n työsopimuksen olennaisiin ehtoihin, minkä vuoksi niiden toteuttaminen yrityksen yksipuolisina päätöksinä on edellyttänyt sekä irtisanomisperustetta että yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitettuja neuvotteluja.

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että yrityksen ja X:n välillä 26.2.2020 käydyt neuvottelut eivät ole sen paremmin menettelyn kuin sisällönkään puolesta täyttäneet yhteistoimintalain 8 luvun 45–53 §:ssä säädettyjä vaatimuksia. Neuvottelut olisi lisäksi tullut järjestää jo silloin, kun L Oy:ssä valmisteltiin tiiminvetäjän toimen lakkauttamiseen johtanutta organisaatiomuutosta. Sen arvioiminen, oliko lakkauttamista pidettävä työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisena irtisanomisperusteena, ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen, vaan yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Kun asiasta oli tullut neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesti, ei lausunnossa ole tarpeen selvittää, olivatko 26.2.2020 käydyt neuvottelut täyttäneet yhteistoimintalain 6 luvussa säädetty vaatimukset.

Yhteistoiminta-asiamiehelle ei ole esitetty selvitystä, jonka perusteella asianosaisten voitaisiin katsoa sopineen X:n siirtymisestä tiiminvetäjästä varastotyöntekijäksi. Näytön arviointia edellyttävänä tämä kysymys kuitenkin jää viime kädessä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Toimivallan puuttumisen vuoksi yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa X:n esittämiin väitteisiin, jotka koskevat tiiminvetäjän vakanssin täyttämistä ja oppisopimukseen perustuvan ilmoitusvelvollisuuden laiminlyöntiä.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän käymättä ensin yhteistoimintalain 8 luvussa edellytetyjä neuvotteluja, on määrättävä maksamaan hyvitys toimenpiteen kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Korkeimman oikeuden antaman ennakkopäätöksen KKO 2021:17 mukaan irtisanomisena pidetään myös työsuhteen ehtojen muuttamista irtisanomisperusteella. Hyvityksen suuruudesta ja sen määräämisen edellytyksistä säädetään YTL 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 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.

2.5 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