



DN:o 59/1/2020

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 keväällä 2020.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille 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 23.11.2020. Yrityksen selityksen mukaan yrityksessä on 22 työntekijää sekä yrittäjä ja toimitusjohtaja. Käydyt yt-neuvottelut koskivat koko henkilökuntaa. Yrityksen hallituksen kokouksessa 16.3.2020 päätettiin, että rehtori lomauttaa osan henkilökunnasta taloudellisen tilanteen vuoksi. Taiteen perusopetustunnit päätettiin pitää verkko-opetuksena suositusten mukaisesti. Yrityksen työntekijöistä opettajat kuuluvat tanssiopettajien työehtosopimuksen piiriin. Muihin työntekijöihin ei sovelleta mitään työehtosopimusta. Henkilöstö on valinnut keskuudestaan luottamusmiehen.

Selityksen mukaan poikkeustilan alettua rehtori ja hallituksen puheenjohtaja aloittivat keskustelut mahdollisista lomautuksista välittömästi luottamusmiehen ja henkilökunnan kanssa. Keskusteluissa todettiin lomautusten välttämättömyys. Poikkeustila pysäytti yrityksen lähiopetuksen ja kaikki opetustoiminta siirrettiin digitaaliselle oppimisolustalle. Yritykselle selvisi hyvin pian, että toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi on löydettävä ratkaisuja talouden tasapainottamiseksi, koska poikkeustila esti muun välttämättömän tulonhankkimisen. Henkilökunnan kanssa käytiin lähes päivittäin keskustelua tilanteesta niin työnantajan toimesta kuin työntekijöiden itsensä esiin ottamana. Yhdessä työnantajan edustajien, henkilökunnan ja luottamusmiehen kanssa pohdittiin mahdollisuuksia videokurssien tuotantoon uudenlaisen liiketoiminnan luomiseksi sekä pohdittiin muita vaihtoehtoja talouden ylläpitämiseen. Opettajille järjestettiin koulutusta ja ohjeistusta opetuksen toteuttamiseksi. Rehtori pyrki hallituksen tuella löytämään ratkaisuja tilanteeseen muun ohella hakemalla kaupungilta ja kunnalta varhennetulla aikataululla vuositukia sekä löytämään muita tulonhankintalähteitä. Kun lomautustarve kävi selväksi tiedossa ei ollut kuinka epidemiatilanne kehittyy ja kuinka pitkille lomautuksille on tarvetta. Opettajien sopimuksissa työvelvoite tauottuu kesän ajaksi. Tästä

syystä osa opettajista lomautettiin kahdessa osassa. Yt-menettelyn johdosta lomautettiin 15 opettajaa. Ensimmäisen lomautuksen kesto kaikilla oli alle 90 päivää. Lomautuksia jatkettiin opettajien kanssa yhdessä sovituksi. Henkilökunnan saatua lomautusilmoitukset heille jaettiin myös erillinen tiedote taloudesta ja tulovirrasta, jotta kaikki ymmärtäisivät tilanteen vakavuuden ja toimenpiteiden välttämättömyyden. Henkilökunnalle järjestettiin kokoontuminen keväällä, missä käytiin lomautettujen tunteita ja ajatuksia läpi.

Vaikea taloudellinen tilanne johti lomautusten lisäksi loppukeväästä yhden toimistotyöntekijän (jäljempänä A) irtisanomiseen ja kyseiset työtehtävät ulkoistettiin ostopalveluiden kautta hankittavaksi. Hallituksen puheenjohtaja oli tarjonnut A:lle vuoden aikana kaksi kertaa työtehtävien laajentamista koulutuksen avulla, mutta A kieltäytyi. Hallituksen puheenjohtaja tarjosi myös täysin uudenlaista työtehtävää ennen irtisanomisilmoituksen antamista, mutta A kieltäytyi tehtävästä. Näissä neuvotteluissa luottamusmies oli mukana ja käyty keskustelu on dokumentoitu.

1.2 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 9.12.2020 antaman lisäselityksen mukaan keskustelut henkilökunnan kanssa aloitettiin välittömästi koronatilanteen alettua. Keskusteluissa käytiin läpi lomautusten perusteita, vaikutuksia, vaihtoehtoja ja aikataulua. Yritys käytti keväällä 2020 ilmaista Slack-ohjelmaa nopean tiedotuksen kanavana. Ohjelman avulla tieto tilanteesta ja myöhemmin pakollisista toimista meni yhtä aikaa kaikille. Lomautusilmoitukset lähtivät skannattuina opettajille ja yritys sai lähetyspäivänä vastaanottokuittauksen Slackiin. Lähes kaikki tiedotus ja kirjalliset keskustelut käytiin ko. ohjelmalla. Ilmaisversiosta johtuen viestejä ei kuitenkaan enää ole nähtävissä eikä tapahtunutta viestintää pystytä todentamaan. Henkilökunnan ja luottamusmiehen kanssa keskusteluja käytiin puhelimitse ja Slackissä aikavälillä 12.3.–16.3.2020.

A oli keskusteluissa mukana ennen yt-neuvotteluita sekä neuvottelujen aikana 12.–16.3.2020. A:n kanssa keskusteltiin lähes päivittäin taloustilanteesta koko kevään ajan ja myös irtisanomismahdollisuudesta keskusteltiin. Taloustilanteen osoittaututtua arvioitua heikommaksi A:n kanssa käytiin keskustelu 11.5.2020 hänen mahdollisuudestaan laajentaa silloista työtehtäväänsä lisäkoulutuksen turvin. Laajennettua toimenkuvaa oli kysytty A:lta useamman kerran vuoden aikana. Työnantaja ja A keskustelivat vaihtoehtoista luottamusmiehen kanssa henkilökohtaisesti puhelimitse ja sähköposteilla poikkeustilan alettua ja erityisen tiiviisti 10.5.–14.5.2020 välillä. A kieltäytyi työtehtävästä. Työnantaja keskusteli A:n ja luottamusmiehen kanssa täysin uudenlaista toimenkuvasta 12.–13.5.2020 välisenä aikana. Työtehtävän oli tarkoitus alkaa syyskaudella 2020. Tästä työtehtävästä oli keskusteltu useasti puolentoista vuoden ajan ja viimeisen kerran 13.5.2020 ennen irtisanomisilmoituksen jättämistä. A:lle annettiin irtisanomisilmoitus 14.5.2020.

1.3 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan A irtisanottiin 14.5.2020 ilman, että sitä ennen olisi käyty yhteistoimintaneuvotteluita. Irtisanomisen perusteena olivat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Keväällä 2020 käydyt yt-neuvottelut koskivat pääsääntöisesti yrityksessä työskennellyttä opetushenkilökuntaa. Neuvotteluissa käsiteltiin ainoastaan lomautuksia. A ei osallistunut neuvotteluihin eivätkä lomautusneuvottelut koskeneet häntä. A:n tietojen mukaan neuvotteluissa ei käsitelty A:n työtilannetta, mahdollista työnkuvan muutosta tai irtisanomisen tarpeellisuutta.

A:n työnkuvan mahdollisista muutoksista keskusteltiin kevään 2020 aikana suoraan A:n kanssa. Uutta yt-neuvottelukutsua koskien irtisanomista ei ole lähetetty luottamusmiehelle tai A:lle itselleen. A pohti muutosehdotusta omasta henkilökohtaisesta näkökulmastaan ja kyseenalaisti ehdotuksen järjestyksen yrityksen taloudellinen tilanne huomioon ottaen. A:n eläkkeelle jääminen olisi ollut ajankohtaista parin vuoden kuluttua ja tästä näkökulmasta A koki ajatuksen uudelleen koulutuksesta eläköitymisen kynnyksellä olevan kyseenalainen ratkaisu yrityksen tiukka taloudellinen tilanne huomioon ottaen. Hallituksen puheenjohtaja oli puheissaan siivunnut A:n mahdollista siirtymistä tanssin digiopetuksen pariin. Nämäkään keskustelut eivät olleet virallisia tai luonteeltaan työsuhteeseen neuvotteluun verrattavia. A:lle ei ilmaistu, että hallituksen puheenjohtaja piti käytyjä keskusteluita työsuhteneuvotteluina tai, että hallituksen

puheenjohtaja katsoi näissä keskusteluissa edustavansa työntekijän esimiestä eli rehtoria. Yrityksessä toiminut luottamusmies ei myöskään missään vaiheessa ollut läsnä tai osallistunut hallituksen puheenjohtajan ja A:n välillä käytyihin keskusteluihin, eikä luottamusmiestä myöskään tiedotettu käytyjen keskustelujen sisällöstä. A koki käytyjen keskustelujen olleen epävirallista ajatustenvaihtoa ja mahdollisten vaihtoehtojen kartoitusta.

A:lta tiedusteltiin hallituksen puheenjohtajan taholta näkemystä hänen terveydentilastaan. Samalla esiin nostettiin kysymys mahdollisesta sairauseläkkeelle siirtymisestä. Käyty keskustelu vaikutti A:sta epäasialliselta. A pyysi keskustelun jälkeen esimiestään, yrityksen rehtoria, selventämään onko työtilanteeseen tulossa mahdollisesti muutoksia. Rehtori tarkensi tilannetta ilmoittamalla A:lle, että ”sinua ei olla irtisanomassa” sekä ilmaisi, että henkilöstöä koskevia irtisanomisia ei olla suorittamassa kevään 2020 aikana. Rehtorin mukaan ”mikäli toimiston henkilökuntaan tulisi muutoksia, ne tapahtuvat vasta syksyllä 2020”.

Rehtorin antamista tiedoista poiketen A irtisanottiin toukokuussa 2020. A irtisanottiin sähköpostitse lähetetyllä irtisanomisilmoituksella. Irtisanomisilmoituksen saatuaan A otti yhteyttä luottamusmieheen. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun A keskusteli työsuhteestaan, työsuhteen muutosehdotuksista tai hänelle lähetetystä irtisanomisilmoituksesta luottamusmiehen kanssa. Irtisanominen tuli A:lle täysin yllättäen ja aiheutti valtavan järkytyksen, joka johti terveysongelmiin.

1.4 Yrityksen toinen lisäselitys

Yrityksen 1.4.2021 antaman toisen lisäselityksen mukaan hallituksen puheenjohtaja joutui toimimaan rehtorin sijaisena loppukeväältä ja tästä tiedotettiin jäljelle jääneelle henkilökunnalle. A:n tilalle ei ole palkattu uutta henkilöä. Työnantaja on ilmaissut halukkuutensa irtisanomisen purkamiseen sekä uusista työtehtävistä sopimiseen. Tieto on todennettavissa A:n ja työnantajan välisistä sähköpostikeskusteluista.

1.5 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan A ei olisi missään tapauksessa pystynyt jatkamaan töitä ja unohtamaan irtisanomista. A yritti ainoastaan hoitaa työnsä siihen kuntoon, että seuraavan henkilön olisi helppo jatkaa. A:n työ oli sen kaltaista, että jonkun ne oli jatkossakin tehtävä. A jäi pitämättömien lomien takia pois 1.6.2020. Samana päivänä uusi työntekijä aloitti A:n tilalla.

1.6 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut hallituksen kokouksen pöytäkirjat 16.3.2020 ja 8.5.2020, opettajille suunnatun päiväämättömän tiedotteen, luottamusmiehen valinnasta tehdyn ilmoituksen, 15 lomautusilmoitusta, A:n irtisanomisilmoituksen, yrityksen organisaatiokaavion, henkilöstösuunnitelman 2021-2020, toimintasuunnitelman 2020 ja sekä siihen korona-ajalle tehdyn päivityksen.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehelle on ollut käytettävissä TE-toimistolta saatu tieto koskien yhteistoimintaneuvottelujen ilmoittamista.

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. irtisanomisperusteiden täyttymisen 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 yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on yhteistoiminta-asiamiehen yritykseltä saamiensa tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa ensisijaisesti, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla yhden työntekijän. Lomautuksiin johtaneisiin yhteistoimintaneuvotteluihin otetaan ainoastaan soveltuvin osin kantaa.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

Yhteistoimintalain tarkoituksena on 1 §:n mukaan edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n 1 momentin mukaan 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. 8 luvun säännökset tulevat vakiintuneen käytännön mukaisesti sovellettavaksi myös muutettaessa yksipuolisesti työsopimuksen ehtoja.

Yhteistoimintalain tullessa sovellettavaksi on yrityksen tullut noudattaa ennen lomautuksiin ja irtisanomiseen päättämistä yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä. 8 luvun menettelyä koskevat tarkasti määritellyt menettelysäännöt. Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (työ- ja elinkeinotoimistolle, 48 §), irtisanomisen osalta toiminta-

periaatteista (49 §), neuvotteluelvoituksen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoituksen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §).

Yrityksen antamien selitysten mukaan poikkeustilan alettua rehtori ja hallituksen puheenjohtaja aloittivat välittömästi keskustelut mahdollisista lomautuksista luottamusmiehen ja henkilökunnan kanssa. Keskusteluissa todettiin lomautusten välttämättömyys. Henkilökunnan kanssa käytiin lähes päivittäin keskustelua tilanteesta. Keskusteluissa käytiin läpi lomautusten perusteita, vaikutuksia, vaihtoehtoja ja aikataulua. Yritys käytti keväällä 2020 ilmaista Slack-ohjelmaa tiedotuksen kanavana. Lähes kaikki tiedotus ja kirjalliset keskustelut käytiin ko. ohjelmalla. Ilmaisversiosta johtuen viestejä ei kuitenkaan enää ole nähtävissä eikä tapahtunutta viestintää pystytä todentamaan. Henkilökunnan ja luottamusmiehen kanssa keskusteluja käytiin puhelimitse ja Slackissä aikavälillä 12.3.–16.3.2020. Yt-menettelyn johdosta lomautettiin 15 opettajaa. Henkilökunnan saatua lomautusilmoitukset heille jaettiin myös erillinen tiedote taloudesta ja tulovirrasta, jotta kaikki ymmärtäisivät tilanteen vakavuuden ja toimenpiteiden välttämättömyyden.

Edelleen yrityksen selitysten mukaan vaikea taloudellinen tilanne johti lomautusten lisäksi loppukeväästä yhden toimistotyöntekijän A:n irtisanomiseen. A oli keskusteluissa mukana ennen yt-neuvotteluja sekä neuvottelujen aikana 12.–16.3.2020. A:n kanssa keskusteltiin lähes päivittäin taloustilanteesta koko kevään ajan ja myös irtisanomismahdollisuudesta keskusteltiin. Taloustilanteen osoittaututtua arvioitua heikommaksi A:n kanssa käytiin keskustelu 11.5.2020 hänen mahdollisuudestaan laajentaa silloista työtehtäväänsä lisäkoulutuksen turvin. Työnantaja ja A keskustelivat vaihtoehtoista luottamusmiehen kanssa henkilökohtaisesti puhelimitse ja sähköposteilla poikkeustilan alettua ja erityisen tiiviisti 10.5.–14.5.2020 välillä. Käyty keskustelu on dokumentoitu. A:lle annettiin irtisanomisilmoitus 14.5.2020.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan keväällä 2020 käydyt yt-neuvottelut koskivat pääsääntöisesti yrityksessä työskennellyttä opetushenkilökuntaa. Neuvotteluissa käsiteltiin ainoastaan lomautuksia. A ei osallistunut neuvotteluihin eivätkä lomautusneuvottelut koskeneet häntä. A:n työnkuvan mahdollisista muutoksista keskusteltiin kevään 2020 aikana suoraan A:n kanssa. Uutta yt-neuvottelukutsua koskien irtisanomista ei lähetetty luottamusmiehelle tai A:lle itselleen. Keskustelut eivät olleet virallisia tai luonteeltaan työsuhteeseen neuvotteluun verrattavia. Luottamusmies ei myöskään missään vaiheessa ollut läsnä tai osallistunut hallituksen puheenjohtajan ja A:n välillä käytyihin keskusteluihin, eikä luottamusmiestä myöskään tiedotettu käytyjen keskustelujen sisällöstä. A koki käytyjen keskustelujen olleen epävirallista ajatustenvaihtoa ja mahdollisten vaihtoehtojen kartoitusta. Irtisanominen tuli A:lle täysin yllättäen. Irtisanomisilmoituksen saatuaan A otti yhteyttä luottamusmieheen. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun A keskusteli työsuhteestaan, työsuhteen muutosehdotuksista tai hänelle lähetetystä irtisanomisilmoituksesta luottamusmiehen kanssa.

Yhteistoimintaneuvottelujen käyminen on työnantajalle asetettu velvollisuus. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että se on noudattanut sille asetettuja velvoitteita ennen kuin se on päättänyt vähentämään työvoimaa tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Maaliskuussa 2020 käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista ei ole laadittu pöytäkirjoja eikä yhteistoimintamiesmiehelle ole toimitettu muutenkaan kirjallista aineistoa neuvotteluja koskien. Yhteistoimintamies ei kirjallisen aineiston puuttuessa ja kuulemisessa saatujen tietojen osaksi pääosin irtisanomista edeltäviä tapahtumia, voi arvioida käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen lainmukaisuutta lomautusten osalta.

Yhteistoimintamies huomauttaa yritystä kuitenkin siitä, että YTL 45 §:n mukainen esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi on annettava kirjallisesti viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Yrityksen selityksen perusteella syntyy vaikutelma, että neuvottelut olisi aloitettu heti esityksen antamisen jälkeen. Neuvotteluesityksen toimitustapaa ei ole yhteistoimintalaissa säännelty, mutta kirjallisen muotovaatimuksen vuoksi se on syytä olla myös jälkikäteen todennettavissa. Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuville tulee lisäksi antaa kaikki käytössä oleva tieto perusteista jo neuvotteluesityksen antamisen yhteydessä tai viimeistään, mikäli tietoja ei silloin ole vielä saatavissa, niin yhteistoimintaneuvot-

telut käynnistävissä neuvottelussa. Taloustietojen antaminen vasta lomautusilmoitusten antamisen jälkeen ei vastaa yhteistoimintalaissa säädettyä. Yrityksen tulee lisäksi huolehtia YTL 48 §:n mukaisesti neuvotteluesityksen tai niitä vastaavien tietojen toimittamisesta TE-toimistolle. Yhteistoiminta-asiamiehen työ- ja elinkeinotoimistolta saatujen tietojen mukaan näin ei olisi kevään 2020 osalta menetelty. Lopuksi yhteistoiminta-asiamies kiinnittää yrityksen huomiota YTL 51 §:ssä säädettyyn neuvotteluelvoitteen ajalliseen täyttymiseen, mikä alle 90 päivän kestävien lomauttamisien ja vähintään kymmenen työntekijän kohdalla on tarkoittanut 14 päivän ajanjaksoa, jollei neuvotteluissa muuta ole sovittu. Ilman toisinsopimista viiden päivän neuvotteluaika ei täytä yhteistoimintalaissa säädettyä vähimmäisneuvotteluaikaa.

Kuulemisessa ja yritykseltä saadut tiedot eroavat huomattavasti toisistaan. Yrityksen mukaan A on osallistunut 12.-16.3.2020 välillä käytyihin yt-neuvotteluihin, kun taas A:n mukaan hän ei ole ollut niissä läsnä. Näkemykset yt-neuvottelujen asiasisällöstä sen sijaan ovat samansuuntaiset. Sekä yrityksen että kuulemisessa saatujen tietojen mukaan yt-menettely on koskenut nimenomaan opettajien lomautuksia. Näkemys saa tukea sekä 16.3.2020 päivätyistä hallituksen kokouksen pöytäkirjasta, jossa todetaan, että päätettiin lomauttaa osa henkilökunnasta, koska opetustuntien pitäminen kävi mahdottomaksi, että toimintasuunnitelmasta, jossa kerrotaan lomautuksiin lähtemisestä yt-neuvottelujen kautta. Saatujen tietojen ja asiakirjojen perusteella ei ilmene, että käydyissä neuvotteluissa olisi keskusteltu irtisanomisista.

Se, että yrityksen heikko taloudellinen tilanne on jatkunut ja johtanut myöhemmin yhden työntekijän irtisanomiseen ei tarkoita, että irtisanominen voitaisiin suorittaa jo käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin vedoten, vaikka perusteet olisivatkin pysyneet ennallaan, jos neuvotteluissa ei irtisanomisen mahdollisuutta ole käsitelty. Yrityksen on irtisanomismahdollisuuden tullessa ajankohtaiseksi käytävä uudet neuvottelut. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan A:n irtisanomiseen johtaneen menettelyn arvioinnissa ei siten ole merkitystä onko A ollut maaliskuun neuvotteluissa läsnä vai ei.

Yrityksen ja kuulemisessa saatujen tietojen mukaan osapuolten näkemykset eroavat myös yt-menettelyn jälkeisten tapahtumien osalta. Riidatonta on, että työnantaja ja A ovat keskustelleet kevään 2020 aikana A:n työnkuvaan mahdollisesti tehtävistä muutoksista. Sen sijaan näkemykset keskustelujen luonteesta ja sisällöstä eroavat toisistaan. Kuten aiemmin on todettu, on YTL 8 luvun neuvotteluille asetettu tarkasti määritellyt menettelysäännöt. Se, että keskusteluissa on käyty mahdollisesti läpi yrityksen taloustilannetta ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, jotka sisällöllisesti kuuluvat yhteistoimintamenettelyyn ei vielä tarkoita, että kyseessä olisivat olleet yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut. Keskustelut on sinänsä voitu käydä suoraan A:n kanssa ilman luottamusmiehen läsnäoloa vähennystarpeen kohdistuessa yhteen työntekijään, mutta olennaista on, että kummatkin osapuolet ovat tietoisia, mistä keskustellaan ja mihin keskustelut voivat johtaa. Hallituksen kokouksessa 8.5.2020, joka on ajallisesti edeltänyt A:n kanssa käytyjä keskusteluja 10.5.–14.5.2020 on pöytäkirjakirjausten perusteella pohdittu koronaepidemian vaikutuksia yrityksen toimintaan. Mahdollisista tulevista irtisanomisista tai uusista neuvotteluista ei pöytäkirjassa ole mitään mainintaa.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan ilman, että A:lle on toimitettu riittävän selkeää ja tarvittavat tiedot sisältävää kutsua yhteistoimintaneuvotteluihin, josta käy ilmi, että tarkoitus on keskustella työvoiman käytön vähentämisestä ja A:lla on ollut siten tilaisuus valmistautua neuvotteluihin ja hän on ymmärtänyt, että neuvottelut voivat johtaa irtisanomiseen, ei käytyjen keskustelujen voida katsoa täyttävän yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan, ellei keskusteluista laadituista dokumentaatioista, jota ei pyynnöistä huolimatta ole yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettu, käy ilmi päinvastaista, voidaan yrityksen katsoa laiminlyöneen kokonaisuudessaan A:n osalta yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen menettelyn ja rikkoneen siten YTL 45–53 §:ssä säädettyä.

2.4 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-aikais-
tetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteis-
toimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdis-
tetun 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. Asian-
osaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia
asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkais-
tavaksi. Työsuhteen kestäessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenteri-
vuoden 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 kan-
nan 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