



## YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEN 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 joulukuussa 2019.

### 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 26.11.2020. Yrityksen selityksen mukaan neuvottelujen alkaessa yrityksessä oli 265 työntekijää. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat työntekijöitä varastoissa sekä toimihenkilöitä.

Yt-neuvottelut eivät yrityksen selityksen mukaan koskeneet M:n ja T:n terminaalityöntekijöitä, koska em. työntekijät eivät olleet vielä siirtyneet yrityksen palvelukseen, kun neuvotteluista päätettiin ja neuvottelut aloitettiin. M-työntekijät siirtyivät vuoden 2020 alussa ja T-työntekijät marraskuun alussa. Kaikki siirtyneet työntekijät olivat Turussa.

T-työntekijöiden siirtyminen yrityksen palvelukseen johtui liikkeen luovutuksesta. T-sopimus irtisanottiin 30.4.2019 ja sopimuksessa oli määräys, jonka mukaan ”*sopimuksen päättyessä suoritetaan liikkeentoimintaluovutus riippumatta mistä syystä sopimus päättyy*”. Yrityksellä ei siten ollut mahdollisuutta olla ottamatta työntekijöitä.

M-liikkeenluovutukseen liittyvä Letter of Intent allekirjoitettiin jo 09/2018. Tähän liittyi samaan aikaan käynnissä ollut Turun terminaalin käyttöönotto. Alkuperäisenä tarkoituksena oli, että sopimus tuotannollisesta yhteistoiminnasta liikkeen luovutuksineen olisi tullut voimaan viimeistään 1.5.2019. Koneinvestointien viivästymisen myötä myös liikkeen luovutus viivästyi. Yhteistoimintaneuvottelujen aikaan ei uuden terminaalin käyttöönoton jälkeistä työvoimatarvetta voitu vielä tunnistaa. Myös tämän vuoksi Turun terminaali- ja varastotyöntekijöistä ei vähennetty yhtään työntekijää. Tosiasiallisesti yritys katsoo päätöksen työntekijöiden siirtymisestä tapahtuneen jo syksyllä 2018.

Yhteistoimintaneuvottelukutsu lähetettiin 7.10.2019. Vaikka yhteistoimintaneuvottelut koskivat koko taloa, tehtiin yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa selväksi, että

vähennystarve koskee lähinnä toimihenkilöitä. Varastoiden ja terminaalien työntekijöiden puolella säästötavoitteet oli tarkoitus saavuttaa vuokratyövoimaa vähentämällä.

Päätös yhteistoimintaneuvotteluista yrityksen johtoryhmässä. Päätös tehtiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Yrityksen taloudellinen tilanne kääntyi kesän jälkeen haastavaksi. Johtoryhmän pöytäkirjassa 23.9.2019 on käsitelty yhteistoimintaneuvottelutarvetta ja lopullinen päätös tehty 7.10. aamun johtoryhmän palaverissa, että neuvottelukutsu lähetetään samana päivänä.

Yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena on irtisanottu 10 henkilöä, joista yksi on uudelleensijoitettu.

Yrityksen selityksen mukaan päätökset M- ja T-yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden siirtymisestä on tehty yrityksen johtoryhmässä. T- yhteistyön lopettamisesta päätettiin lopullisesti heti sen jälkeen, kun T-liiketoimintakauppa P-yritykselle hyväksyttiin 25.1.2019.

M-yrityksen osalta asia liittyy suurempaan kokonaisuuteen, jossa yritys ja M-yritys sopivat yhteiskäyttöterminaalista Turussa ja M-yritys sulki lajittelukeskuksensa Turussa. Tästä on allekirjoitettu Letter of Intent syyskuussa 2018. Suljetun lajittelukeskuksen 28 työntekijää siirtyivät vanhoina työntekijöinä yritykselle 1.1.2020 ja samalla toivat mukanaan vastaavan määrän lajiteltavaa pakettivolyymia.

Sekä M- että T- liikkeenluovutuksen yhteydessä siirtyneet terminaalityöntekijät työskentelevät yrityksen selityksen mukaan Turussa. Työnantajan käsityksen mukaan kukaan käsiteltävässä yhteistoimintamenettelyssä irtisanotuksi tulleista toimihenkilöistä ei olisi ollut halukas ottamaan vastaan terminaalityötä Turussa. Toisaalta sellaista työtä ei siellä olisi ollut tarjolla. Yritys ei ole rekrytoinut YT prosessin aikana tai sen jälkeen terminaalityöntekijöitä Turkuun tai muuallekaan.

Yritys on selityksessään ja sen liitteessä kuvannut myös aikajanaa tapahtumien kulusta.

## 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yrityksen selityksestä käy ilmi, että yhtiö on jo pitkään suunnitellut liikkeen luovutuksia ja niihin liittyvät seikat ovat olleet yhtiön tiedossa jo ennen YT-neuvotteluja ajalla 14.10.2019-27.11.2019. Jos ja kun yhtiöllä on jo ollut tieto liikkeen luovutuksista, on kuultavien edelleen vaikeaa ymmärtää, miksi liikkeen luovutuksista ei ole keskusteltu YT-neuvotteluissa ja miksi työnantaja ei ole tarkemmin kertonut neuvotteluissa esimerkiksi perusteluja sille, miksi liikkeen luovutuksella siirtyneet työntekijät eivät ole olleet neuvottelujen piirissä, kun neuvottelut ovat koskeneet koko henkilökuntaa.

Yhtiön vastauksen perusteella liikkeen luovutuksilla ei ole ollut mitään vaikutusta toimihenkilötehtäviin, koska liikkeen luovutuksella on siirtynyt ainoastaan terminaalityöntekijöitä ja YT-neuvottelujen päätteeksi tehdyt päätökset ovat kohdistuneet lähinnä toimihenkilöihin. Yhtiön antamasta selvityksestä pistää kuultavien mukaan kuitenkin silmään Huolinta-alan toimihenkilöiden YT-edustajaksi valittu KH. Hän on siirtynyt yrityksen palvelukseen liikkeen luovutuksen myötä T-yrityksestä, joten liikkeen luovutuksella on myös ollut vaikutuksia toimihenkilöiden työsuhteiden osalta, koska liikkeen luovutuksella on siirtynyt myös toimihenkilöitä ja siten kuultavat kokevat epäoikeudenmukaisena työnantajan menettelyn YT-neuvotteluissa.

## 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 16.2.2021 saapuneen lisäselityksen mukaan YT-neuvotteluissa on myös keskusteltu liikkeen luovutuksista heti, kun se on ollut käytännössä mahdollista. T-yrityksen kanssa tehdystä liikkeen luovutus sopimuksesta oli tiedotettu koko henkilökunnalle jo elokuussa, kun sopimus allekirjoitettiin.

YT-neuvotteluja käytiin ajalla 14.10.2019-27.11.2019, ja liikkeen luovutukseen johtanut liike-toimintasopimus M-yrityksen kanssa allekirjoitettiin 25.10.2019. Tästä voitiin yrityksen lisäselityksen mukaan puhua vasta tämän jälkeen ja tästä on kerrottu YT-neuvotteluissa ja vastattu kysymyksiin, joita edustajat ovat ilmaisseet.

Työnantaja on perustellut neuvotteluissa, että yt-neuvottelut eivät ole koskeneet M- ja T- yritysten terminaalityöntekijöitä, sillä he eivät vielä olleet siirtyneet yrityksen palvelukseen, kun neuvotteluista päätettiin ja neuvottelut aloitettiin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tehtiin selväksi, että vähennystarve koskee lähinnä toimihenkilöitä. Varastoiden ja terminaalien työntekijöiden puolella säästötavoitteet oli tarkoitus saavuttaa vuokratyövoimaa vähentämällä.

Yrityksen lisäselityksen mukaan se näkee liikkeen luovutukset ja yt-neuvottelut kahtena erillisenä asiana. Erilaisten viivästysten vuoksi liikkeen luovutukset osuivat samaan ajankohtaan yhteistoimintaneuvotteluiden kanssa. Yrityksen lisäselityksen mukaan kummankaan asian viivästyttäminen toiseen ajankohtaan ei olisi poistanut tarvetta toiselle ja siten muuttanut lopputulemaa mitenkään. Ja toisaalta ei ollut mahdollista kannattavan liiketoiminnan takaimiseksi yrityksen vanhassa liiketoiminnassa viivästyttää YT-neuvotteluiden pitämistä. Yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen ja toiminnan tehostamisen ei tulisi olla este yrityksen liiketoiminnan kannalta tärkeiden päätösten tekemiselle.

Päätökset M-yhteiskäyttöterminaalista ja T-yrityksen kanssa yhteistyön lopettamisesta olivat yrityksen lisäselityksen mukaan tärkeitä tulevaisuuden jatkuvuuteen liittyviä strategisia liiketoimintapäätöksiä. Näihin liiketoimintapäätöksiin sisältyi liikkeen luovutukset ja yrityksellä ei ollut mahdollisuutta olla ottamatta vastaan luovutusten mukana tulleita työntekijöitä. Työntekijät siirtyivät tuoden työnsä mukanaan. He eivät tulleet tekemään mitään tehtäviä, joita vanhat yrityksen työntekijät tekivät.

Vuoden 2019 liiketoiminnan kannattavuuden ongelmat, jotka johtuivat yrityksen lisäselityksen mukaan liian raskaasta kustannusrakenteesta erityisesti toimihenkilöpuolella, aiheuttivat tarpeen tehostaa vanhaa, yrityksellä entuudestaan ollutta liiketoimintaa.

Työnantaja näkee nämä kaksi erillisinä asioina, jotka vain erilaisten viivästysten vuoksi osuivat samaan ajankohtaan.

Yrityksen ensimmäisessä selvityksessä on yrityksen lisäselityksen mukaan ollut virhe. Olettota, että Turussa tapahtuneiden liikkeen luovutusten mukana siirtyneiden työntekijöiden joukossa oli kaksi toimihenkilöä. Yksi Assistant, Terminal Office ja yksi työnjohtaja (terminaaliesimies), Transport Operations. Tehtävät olivat terminaalituotantoon painottuvia ja yrityksellä ei ollut mahdollisuutta olla ottamatta vastaan liikkeenluovutusten mukana tulleita työntekijöitä.

Kyse oli liikkeen luovutuksesta, joten siirtyneet työntekijät ovat siirtyneet olemassa olevilla toimenkuvillaan ja tuoneet työnsä mukanaan. Huolimatta tästä, ei tarve tehostaa yrityksen vanhaa liiketoimintaa muuttunut mitenkään.

#### 1.4 Yhteistoiminta-asiamiehen lisäkuulemisessa saamat tiedot

Lisäkuulemisen mukaan yrityksen lisäselityksestä käy ilmi, että yhtiö teki yhteistoimintaneuvotteluissa selväksi, että vähennystarve koskee lähinnä toimihenkilöitä. Tällaista selontekoa ei kuitenkaan ilmene yhteistoimintapöytäkirjoista ja yhtiö ei ole tällaista rajausta tehnyt YT-neuvottelujen kuluessakaan kuultavien saamien tietojen perusteella. Rajauksesta on kerrottu vasta yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisen seurauksena.

Yritys on kuulemissa esitettyjen tietojen mukaan varastoissaan ja terminaaleissaan käyttänyt paljon vuokratyövoimaa ja esimerkiksi liikkeen luovutuksen seurauksena T-yrityksen kautta

yrietyksessä työskennelleet vuokratyöntekijät siirtyivät yrityksen palvelukseen. Vuokratyövoima ja yrityksen vakituinen henkilökunta ovat työskennelleet rinnakkain samoissa tiloissa ja samoissa tehtävissä, joten kyse ei ole ollut täysin erillisestä liiketoimintayksiköstä, joka toisi mukanaan täysin omat työtehtävänsä. Kuultavat eivät ole selityksensä mukaan kyseenalaistaneet liiketoimintapäätöksiä tai niiden ajankohtia, vaan ainoastaan kysyneet yhteistoiminta-asiamiehen näkemystä siitä, olisiko liiketoimintapäätöksen ajankohta huomioon ottaen pitänyt huomioida liikkeen luovutusten vaikutukset yhteistoimintaneuvotteluissa, jotka koskivat koko yrityksen henkilökuntaa ilman rajoituksia.

### 1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut liiketoimintapäätökset yt-neuvotteluiden aloittamisesta, M-yrityksen liikkeenluovutukseen liittyvän liiketoimintapäätöksen sekä siihen liittyvän Letter of Intent -sopimuksen, ilmoituksia luottamusmiesten valinnasta, TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen, toimintasuunnitelman, neuvotteluesityksen, työnantajan antamat tiedot, neuvottelupöytäkirjat 14.10., 23.10., 12.11. ja 27.11.2019, työnantajan selvityksen, irtisanomisilmoitukset (10 kpl), henkilöstö- ja koulutus suunnitelman, aikajanan sekä yt-neuvottelujen lopputuloksesta TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen.

## 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 tulkinnoista 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 työ sopimuslain (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 saamiin tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoiminta-asiamies on arvioinut tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt yhteistoimintalain 8 luvussa säädetyn neuvottelovelvollisuutensa, ennen kuin se on vähentänyt työvoiman käyttöä irtisanomalla työntekijöitä joulukuussa 2019.

## 2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

### 2.3.1 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

Työnantajan tulee harkitessaan mahdollisesti työvoiman käytön vähentämiseen johtavia toimenpiteitä antaa YTL 45 §:n mukaan kirjallinen neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvotteluja ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi työnantajan tulee YTL 47 §:n 1 momentin mukaan antaa kirjallisesti ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista henkilöstön edustajille:

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
4. arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman käytön vähentäminen pannaan toimeen.

YTL 47 §:n 2 momentin mukaan tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen ja myöhemmin saadut tiedot on annettava viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Neuvotteluesitys on annettu 7.10.2019 ja siinä on mainittu neuvottelu-aika 14.10.2019 klo 10 ja -paikka. Neuvotteluesityksestä käy ilmi, että neuvottelujen perusteena ovat mm. haasteellinen taloudellinen tilanne, liiketoiminnan odotettua heikompi kehittyminen, liian raskas kullerakenne. Esityksestä käy ilmi, että tarvittavia toimenpiteitä voivat olla organisaatiomuutokset sekä töiden ja tuotantotilojen uudelleenjärjestelyt, ja toimet voivat johtaa mahdollisesti irtisanomisiin tai lomauttamisiin. Vähentämistarpeeksi on ilmoitettu enintään 25 henkilöä. Neuvotteluesityksestä ilmenee lisäksi alustava aikatauluarvio vähentämistoimenpiteiden toteuttamisesta.

Neuvotteluesityksestä ei käy ilmi periaatteet, joiden mukaan vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvat valikoituvat. Ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa 14.10.2019 on maininta, että toimintasuunnitelmaa käsitellään erillisessä palaverissa. Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle ”Työllistymistä edistävä muutosturva suunnitelma” -asiakirjan, joka on päivätty 23.10.2019.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen laatima neuvotteluesitys vastaa ajallisesti ja sisällöllisesti yhteistoimintalain 45 §:ssä säädettyä. Työnantajan antamat tiedot täyttävät myös YTL 47 §:ssä annettavista tiedoista säädetyn 1, 2, ja 3 -kohtien osalta. Sen sijaan 3-kohdan osalta selvitystä ei ole saatujen selvitysten perusteella annettu ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

### 2.3.2 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 46 §) ja kohdentaminen

Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §).

Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet työntekijöitä varastossa sekä toimihenkilöitä. Yhteistoimintaneuvottelut on käyty YT-toimikunnan varsinaisten jäsenten, henkilöstöryhmien edustajien (KR ja JH) kanssa. Yritys on toimittanut selvitystä myös yt-toimikunnan valintamenettelystä sekä työnantajalle tehdyt ilmoitukset henkilöstöryhmien edustajista.

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitettujen neuvottelupöytäkirjojen mukaan käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut työnantajan edustajina toimitusjohtaja, myyntijohtaja, henkilöstöjohtaja sekä tuotantojohtaja. Henkilöstön puolelta neuvotteluissa on ollut toimihenkilöiden luottamusmies sekä toimipaikkakohtainen varastotyöntekijöiden luottamusmies.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 46 §:ssä neuvottelujen osapuolista säädettyä.

Yrityksen selityksen mukaan M:n ja T:n terminaalityöntekijät eivät olleet yhteistoimintaneuvottelujen piirissä, koska em. työntekijät eivät olleet vielä siirtyneet yrityksen palvelukseen, kun neuvotteluista päätettiin ja neuvottelut aloitettiin. M-työntekijät siirtyivät vuoden 2020 alussa ja T-työntekijät 1.11.2019.

Aiesopimus M:n kanssa on tehty syyskuussa 2018 ja sopimus allekirjoitettu 30.6.2019. Sopimus T:n kanssa on irtisanottu 30.4.2019, ja liikkeenluovutussopimus yrityksen ja T:n välillä on allekirjoitettu 21.8.2019.

Yrityksen johtoryhmä on 23.9.2019 käsitellyt yhteistoimintatarvetta mahdollisten henkilöstövähennysten osalta, ja tehnyt päätöksen yt-neuvottelujen aloittamisesta 7.10.2019, jolloin myös neuvotteluesitys annettiin. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin 14.10.-27.11.2019.

Kronologisessa aikajärjestyksessä esitettynä tapahtumat ovat saadun selvityksen mukaan edenneet seuraavasti:

- 30.11.2016 T-sopimus allekirjoitettiin
- 9/2018 aiesopimus M:n kanssa tuotannollisesta yhteistyöstä allekirjoitettiin
- 10/2018 aloitettiin neuvottelut T:n kanssa
- 25.1.2019 Kilpailu- ja kuluttajavirasto (KKV) hyväksyi yrityksen ja T:n kaupan
- 30.4.2019 yrityksen ja T:n välinen sopimus irtisanottiin
- 30.6.2019 yhteistyösopimus M:n kanssa allekirjoitettiin
- 21.8.2019 yrityksen ja T:n välinen liikkeenluovutussopimus allekirjoitettiin
- 23.9.2019 yrityksen johtoryhmä käsiteli yhteistoimintatarvetta mahdollisten henkilöstövähennyksien osalta
- 7.10.2019 johtoryhmä päätti yt-neuvottelujen aloittamisesta
- 7.10.2019 neuvotteluesitys annettiin
- 14.10.2019 pidettiin ensimmäinen yhteistoimintaneuvottelu
- 23.10.2019 pidettiin toinen yhteistoimintaneuvottelu
- 25.10.2019 liikkeenluovutussopimus allekirjoitettiin
- 1.11.2019 T:n terminaalityöntekijät siirtyvät liikkeen luovutuksessa yrityksen palvelukseen.
- 12.11.2019 pidettiin kolmas yhteistoimintaneuvottelu
- 27.11.2019 pidettiin neljäs yhteistoimintaneuvottelu, johon neuvottelut myös päättyivät
- 5.12.2019 työnantaja teki päätöksen yt-neuvotteluiden perusteella harkittavista päätöksistä
- 1.1.2020 M:n terminaalityöntekijät siirtyivät liikkeen luovutuksessa yrityksen palvelukseen

Kuulemisessa saatujen tietojen ja yrityksen lisäselityksen mukaan liikkeen luovutusten yhteydessä on siirtynyt myös toimihenkilöitä. Kuulemisessa siirtyneiden toimihenkilöiden määrää ei ole eritelty, yrityksen lisäselityksen mukaan siirtyneitä toimihenkilöitä oli kaksi.

Ensimmäisessä neuvottelupöytäkirjassa 14.10.2019 on kohdassa ”8 *Suunniteltujen toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset*” mainittu seuraavaa:

*”Toimihenkilöiden osalta organisaation uudelleenjärjestelyn (1.6.2019) on tarkasteltava, onko toiminnoissa päällekkäisyyksiä.  
Liikkeenluovutuksissa siirtyneiden henkilöiden osalta, on tarkasteltava, onko toiminnoissa päällekkäisyyksiä”*

Edellä mainitun neuvottelupöytäkirjan kohdassa ”9 *Vaihtoehtojen käsittely*” alakohdassa 28 on käsitelty liikkeenluovutuksen seurauksena yrityksen palvelukseen yhteistoimintaneuvottelujen kestäessä siirtyvien työntekijöiden asemaa:

*"1.11.2019 siirtyy Turun terminaalissa vuokratyövoimaa [yrityksen] listoille [T-yrityksestä]. Koskeeko YT:t myös heitä?  
Ei koske, koska eivät ole [yrityksen] palkkalistoilla, kun YT:t alkoivat."*

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen piirissä tulee olla kaikki ne työntekijät, joiden tekemiin työtehtäviin tai tekemään työhön suunnitelluilla toimenpiteillä ja muutoksilla voi olla vaikutusta. Yhteistoimintaneuvottelut ovat neuvotteluesityksen mukaan koskeneet koko henkilökuntaa. Saadun selvityksen mukaan T-yrityksen työntekijöitä on siirtynyt liikkeenluovutuksella yrityksen palvelukseen yt-neuvottelujen kestäessä 1.11.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan heidät olisi tullut ottaa tässä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelujen piiriin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen kohdentaminen vain 7.10.2019 yrityksen palveluksessa oleviin työntekijöihin, on tosiasiallisesti merkittyt sitä, että henkilöstövaikutukset ja mahdollinen vähentämistarve on kohdistettu jo neuvotteluesitystä annettaessa em. henkilöihin. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on siten rikkonut yhteistoimintalain 44 §:ssä säädettyä.

### 2.3.3 Ilmoitus TE-toimistolle ja toimintasuunnitelma (YTL 48 ja 49 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsevat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 48 §). Lisäksi työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistävänä toimintasuunnitelmaksi, josta käy ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulua, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi, kun työnantajan harkitsevat irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä henkilöä.

Yritys on toimittanut neuvotteluesityksen TE-toimistolle 7.10.2019. Neuvottelut ovat alkaneet 14.10.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 48 §:ssä säädettyä.

Ensimmäisen neuvottelupöytäkirjan 14.10.2019 kohdan 10 mukaan järjestetään erillinen kokous, jossa työllistymisen toimintaperiaatteita käsitellään. Yritys on toimittanut "työllistymistä edistävä muutosturva suunnitelman", joka on päivätty 23.10.2019. Toisen, 23.10.2019 pidetyn yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjan kohdassa 5 on mainittu, että toimintasuunnitelma on käyty läpi ja osapuolet kommentoivat, mikäli siihen halutaan muutoksia. Yritys ei ole toimittanut muuta selvitystä, milloin ja kenen kanssa suunnitelmaa on käsitelty.

Laissa ei ole määritelty täsmällisesti ajankohtaa, jolloin työnantajan on annettava esitys toimintasuunnitelmaksi. YTL 49 §:n mukaan toimintasuunnitelma on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa. Oikeuskirjallisuuden (Äimälä - Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, 2015 p, s. 240-241) mukaan lainkohtaa on tulkittava niin, että toimintasuunnitelma voidaan antaa neuvotteluesityksen yhteydessä tai neuvottelujen ensimmäisessä kokouksessa. Lain esitöiden mukaan on tärkeää, että toimintasuunnitelmaesitys annetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Lain esitöissä korostetaan, että toimintasuunnitelman ei tarvitse olla valmis kokonaisuus, kun työnantaja antaa sen henkilöstöryhmien edustajille.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut ajallisesti yhteistoimintalain 49 §:ssä toimintasuunnitelmasta säädettyä, ellei se ole antanut toimintasuunnitelmaa henkilöstöryhmien edustajille viimeistään yt-neuvottelut käynnistäneessä neuvottelussa 14.10.2019.

### 2.3.4 Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täytyminen (YTL 50 ja 51 §)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on YTL 50 §:n mukaan käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi

- 1) toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
- 2) toimintaperiaatteita ja toimintasuunnitelmaa
- 3) vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja
- 4) vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006, s. 62) on todettu: ”Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee. Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluvien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja...”

Yhteistoimintaneuvottelujen perusteena on neuvotteluesityksen mukaan yhtiön haasteellinen taloudellinen tilanne, liiketoiminnan kannattavuuden odotuksista poikkeava kehittyminen ja liian raskas kustannusrakenne. Neuvotteluesityksen mukaan tarvittavia toimenpiteitä voivat olla muutokset työtehtävissä, toimenkuviissa, osastojen välisissä vastuissa, työsuhteiden ehdoissa, lomautukset ja irtisanomiset. Mahdolliset toimenpiteet kohdistuvat enintään 25 henkilöön, ja ne on suunniteltu toimeenpantaviksi vuoden 2019 aikana.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on tuotu esiin 14.10.2019 pöytäkirjan mukaan perusteiden osalta tulosraportit, vertailu budjettiin sekä edelliseen vuoteen sekä tulevaisuuden ennusteita ja tavoitteita. Perusteiden osalta on mainittu myös liian raskas kulurakenne, prosessien tehostamistarve ja verkkokaupan volyymien kasvu.

Vaikutusten osalta neuvotteluissa on kerrottu mm. sopeuttamistarpeista (toimenkuvien, työtehtävien ja työsuhteiden ehtojen muutokset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä osastojen välisten vastuiden muutokset).

Neuvottelupöytäkirjoissa on otsikoiden ”Vaihtoehtojen käsittely” tai ”Henkilöstöltä tulleet kysymykset/ehdotukset” käsitelty kysymysten lisäksi henkilöstön ehdotuksia vaihtoehtoiksi, kuten etätöiden lisääminen, johtoryhmän palkkojen alentaminen, tietyistä toimitiloista luopuminen, matkakulujen karsiminen, päällekkäisyyksien karsiminen, autoedun muutos, energiansäästö, johtoryhmän kokoonpanon pienentäminen/johtoryhmän roolien yhdistäminen, järjestelmien ja prosessien kehittäminen, konsulttien käytön vähentäminen ja uusien kalustehankintojen järjeistäminen). Neuvottelupöytäkirjojen mukaan neuvotteluissa on käsitelty myös työntekijöille tarjottavia vapaaehtoisia eropaketteja.

Ensimmäisen neuvottelun 14.10.2019 pöytäkirjassa on toimintasuunnitelman osalta todettu seuraavaa: ”*Työllistymisen toimintasuunnitelma. [S] kertoi, että järjestetään erillinen kokous, jossa toimintasuunnitelmaa käsitellään. Mahdollista saada myös TE-toimistosta henkilö kertomaan lisää.*”



Neuvottelupöytäkirjojen mukaan toimintasuunnitelmaa ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämistä on käsitelty neuvottelussa 23.10.2019. Neuvottelussa 27.11.2019 on lisäksi kerrottu irtisanottaville järjestettävästä työnhakuvalmennuksesta ja sen toteuttajasta.

Yhteistoimintaneuvottelujen perusteena on ollut sekä taloudelliset että tuotannolliset syyt. Saadun selvityksen mukaan yritys on sopinut liikkeenluovutuksista sekä T- että M- yritysten kanssa ennen kuin se on päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta. T-yrityksen työntekijät ovat siirtyneet yrityksen palvelukseen yt-neuvottelujen aikana, ja M-yrityksen vajaa kuukausi sen jälkeen, kun työnantaja on tehnyt päätöksen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista toimenpiteistä. Liikkeenluovutuksilla on siirtynyt sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä. Neuvotteluissa ei kuitenkaan ole käsitelty sitä, miten siirtyvien työntekijöiden tulo vaikuttaa yrityksessä jo työskentelevien asemaan tai tekemään työhön, uudelleensijoittumiseen, vaihtoehtoihin tai muutoinkaan käsitelty liikkeenluovutusten vaikutuksia. Yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole käsitelty tai edes mainittu myöskään sitä, ettei liikkeenluovutuksilla ole tai arvioida olevan henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen menettely vastaa yhteistoimintalain 50 §:ssä säädettyä lukuun ottamatta liikkeenluovutusten mahdollisten henkilöstövaikutusten käsittelyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa olisi tullut käsitellä myös liikkeenluovutusten mahdollisia henkilöstövaikutuksia tai sitä, ettei henkilöstövaikutuksia ole, joten yritys on tältä osin rikkonut yhteistoimintalain 50 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä säädettyä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty lain 8 luvussa tarkoitettulla tavalla säädetyn vähimmäisajan, jollei neuvotteluissa ole sovittu toisin. Neuvottelujen vähimmäisaika on kuusi viikkoa, kun irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. (YTL 51 §). Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 14.10.2019 ja viimeinen neuvottelu on pidetty 27.11.2019. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan neuvottelu-aika täyttää laissa säädetyn vähimmäisajan.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 mom.). Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa ei ole merkintöjä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelystä. Yritys on toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle 12.2.2020 päivätyn henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, joka on asiakirjan mukaan versio 1.0. Yhteistoimintaneuvottelut on käyty 14.10.-27.11.2019. Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle selvitystä, milloin ja kenen kanssa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tarvittavia muutoksia on käsitelty. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut YTL 16 §:n 6 momentissa säädettyä, jos henkilöstösuunnitelmaan tarvittavia muutoksia ei ole muulloin käsitelty.

### 2.3.5 Työnantajan selvitys ja pöytäkirjojen laatiminen (YTL 52-54 §)

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Työnantajan antamasta selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Säännöksessä ei ole määritelty tarkemmin, mitä kohtuullisella ajalla tarkoitetaan. Oikeuskirjallisuudessa (Lamponen, Yhteistoimintalaki kommentaari, 2016, s. 191-192) esitetyn näkemyksen mukaan kohtuullinen aika voi vaihdella muutamasta päivästä muutama viikkoon. Hallituksen esityksen mukaan (HE 254/2006, s. 63) ”selvityksen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, minkä kuluessa käydyn yhteistoimintamenettelyn pohjalta päätökset viimeistään tehdään.” Nimensä mukaisesti kyseessä on selvitys harkittavista päätöksistä. Työnantajalla ei

tarvitse vielä olla lopullista tietoa päätöksistä eikä vähentämismääristä selvitystä antaessaan. Toisaalta mikäli päätökset tehdään hyvin pian neuvottelujen päättymisen jälkeen, voidaan selvityksessä antaa tiedot todellisista toteutuvista määristä.

Yritys on antanut yt-toimikunnalle 3.12.2019 työnantajan selvityksen yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksessä on ilmoitettu irtisanottavien määrät henkilöstöryhmittäin, vapaaehtoisen eropaketin ottaneiden määrät henkilöstöryhmittäin, muut toteutettavat toimenpiteet sekä suunniteltu aikataulu.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen antama selvitys vastaa YTL 53 §:ssä säädettyä.

Työnantajan tulee pyynnöstä laatia yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten erivät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti. (YTL 52 ja 54 §.).

Käydyistä yhteistoimintaneuvotteluista on laadittu pöytäkirjat, joista käy ilmi neuvottelujen ajankohdat ja neuvotteluihin osallistuneet. Pöytäkirjoihin tai niiden liitteisiin on kirjattu neuvotteluissa keskusteltuja asioita, eriviä mielipiteitä ja tuloksia. Pöytäkirjoissa on puheenjohtajan, sihteerin sekä pöytäkirjan tarkastajien allekirjoitukset. Pöytäkirjojen laatiminen vastaa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan YTL 52 ja 54 §:issä säädettyä.

## **2.4 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-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 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. 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 kante 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**

Lausunnon 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**