



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 syyskuussa 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 7.12.2020. Yrityksen selityksen mukaan se toimii projektiurakoinnissa infra-alalla, ja työ on kausiluonteista ja työvoimatarpeen vaihtelut suuria. Pienemmät vaihtelut pyritään yrityksessä hoitamaan erilaisin työaikajärjestelyin sekä mahdollisesti lomautuksin, mutta jos työ näyttää vähentyvän olennaisesti ja pysyvästi, nämä toimenpiteet eivät aina ole riittäviä.

Yritys soveltaa työntekijöihinsä infra-alan työehtosopimusta (ent. maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus). INFRA ry:n jäsenenä yritys on velvollinen soveltamaan infra-alan työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella.

Infra-alan työehtosopimuksen osana sovelletaan sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta infra-alalla, jonka 5 §:ssä on määräykset työvoiman vähentämiseen liittyvistä neuvotteluista:

”1. Kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvetoitteiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden piiriin. Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.”

Kyseessä on yrityksen selityksen mukaan ollut alalla tavanomaiseen työvoimatarpeeseen liittyvä vähentämistarve, joten yritys ei ole ollut velvollinen neuvottelemaan yhteistoimintalain 8 luvun mukaisesti ennen irtisanomisia.

Työntekijöiden irtisanomisten ja lomautusten osalta on käyty keskustelu työntekijöiden luottamusmies JR:n kanssa ennen toimenpiteiden toteutusta. Syyskuussa on irtisanottu 9 työntekijää ja 1 toimihenkilö. Lomautuksia on syyskuussa toteutettu 8, mutta lomautusten tilanne elää ja henkilöstöä on kutsuttu takaisin töihin mahdollisuuksien mukaan ja selityksen antamisajankohtana lomautettuja on syyskuussa lomautetuista henkilöistä 5.

Yrityksessä oli työsuhteessa syyskuussa: toimihenkilöitä 163 henkilöä, määräaikaisia 24, työntekijöitä 153, määräaikaisia 13. Ylempiä toimihenkilöitä oli työsuhteessa 35.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut olisi tullut pitää, koska kyseessä ei ole työvoimatarpeen tavanomainen vaihtelu. Tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu ei ole kyseessä, koska:

- jatkuvassa keskeytyksettömässä käytössä olleen kaluston myyminen ei ole tavanomaista
- pitkä työsuhde, aikaisemmin ei lomautuksia
- jatkuva ylitöiden teettäminen
- vaihtoehtojen selvittämättä jättäminen
- tarjottu tehtäviä irtisanomisen jälkeen
- avoimia soveltuvia tehtäviä yrityksessä
- uudet alkavat työmaat ja käynnissä olevat työmaat
- alihankinta laskutustyönä yrityksen kalustolla, työaikalain kiertäminen
- uusien työntekijöiden rekrytointi
- avoimia soveltuvia tehtäviä konsernin sisällä
- työntekijän kuulemista ei suoritettu

Kuultavan mukaan kalustoa on uusittu vuonna 2017 vastaamaan paremmin yrityksen tarpeita. Kuultavan mukaan kuljettaja on myös itse hankkinut hiljaisempina aikoina työmaita, koska kalustopäällikkö ei ole toiminut aktiivisesti auton työllistymiseksi.

Yritys on perustellut kaluston myyntiä kannattamattomuudella ja työmaiden vähäisyydellä, vaikka kuultavan mukaan käynnissä oli useita työmaita ja uusia alkaa jatkuvasti. Kalusto on ollut työssä keskeytyksettä. Kaluston kannattamattomuutta ei ole tuotu irtisanottujen tietoon eikä irtisanottu ole ollut tulostavasti. Kannattamattomuus tuli esiin vasta, kun irtisanottu sai irtisanomisilmoituksen.

Kuulemisessa myös ihmetellään, miksi kannattamattomaksi väitetyle kalustolle ei aktiivisesti etsitä töitä ja samalla kuitenkin on tarvetta tehdä ylitöitä noin 400 tuntia vuodessa useiden vuosien ajan.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 15.1.2021 saapuneen lisäselityksen mukaan yritys on huolellisesti selvittänyt kuulemisessa esitettyjä kommentteja tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelun osalta. Yrityksen työtilanne perustuu suurelta osin tarjouskilpailuissa menestymiseen ja tarvittava työvoima luonnollisesti vaihtelee hankkeiden mukaan. Työnantajan on pyrittävä löytämään hankkeelle paras tai toimivin resurssi sekä henkilöstön että kaluston osalta. Alalla on tavanomaista työvoimatarpeen vaihtelu. Kun työmaita on runsaasti, resursseja on helpompi liikutella työmaiden välillä, mutta työmaiden määrän ja työn vähentyessä resursseja, sekä koneita, kalustoa

että henkilöresursseja, on vaikea saada työllistettyä ja tällöin on jouduttu turvautumaan lomautuksiin tai irtisanomisiin tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Näin toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaihtoehtojen eikä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvaihtoehtojen piiriin.

Yrityksen lisäselityksen mukaan alalla tehdään paljon konetyötä ja tästä syystä kalustoa on paljon ja sitä päivitetään tarpeen mukaan. Yrityksessä ei ole viime vuoden aikana tehty mitään kalustovähennyksiä eikä kalustohankintoja, vaan ainoastaan normaalia kaluston päivittämistä (mm. vanhempien kaivinkoneita on vaihdettu uudempaan sekä yhdestä kuorma-autosta on luovuttu). Kalustomuutokset eivät ole supistaneet toimintaa, eikä tarjolla oleva työ ole kalustomuutosten vuoksi vähentynyt.

Tavanomainen työvoiman vaihtelu voi vaikuttaa myös pitkiin työsuhteisiin. Infra-alan tes ei edellytä yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja tilanteessa, jossa työntekijää ei ole aiemmin lomautettu. Työmäärän vaihtelu voi kohdistua eri aikoina erilaisiin tehtäviin. Yrityksessä on lähes joka vuosi jouduttu joitakin henkilöitä lomauttamaan työtilanteen muuttuessa.

Koska kyseinen työ on oleellisesti ja pysyvästi vähentynyt, työsuhteen jatkaminen olisi ollut työnantajan näkökulmasta kohtuutonta, koska työtä ei pystytty enää tarjoamaan. Työmaalla tarvitaan, hankkeesta riippuen, erilaisia osaamisia ja nyt on todettu, että joillekin kaluston parissa työskenteleville henkilöille ei enää pystytä tarjoamaan työtä työn oleellisen vähentymisen vuoksi. Aikaisemmin työtä on ollut enemmän ja vaikka jokaiselle kuljettajalle ei ole ollut omaa konetta, työtä on riittänyt lomien ja sairaslomien tuurauksissa sekä porrastettujen työvuorojen muodossa.

Yrityksen lisäselityksen mukaan alalla on tavanomaista, että työvoimatarve vaihtelee työmaittain ja tehtävittäin. On mahdollista, että samaan aikaan joissakin kohteissa joudutaan teettämään ylitöitä, vaikka toisaalla on hiljaisempaa. Sillä seikalla, että ylitöitä teetetään, ei ole merkitystä, kun arvioidaan, toteutuuko alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelun edellytys.

Yrityksessä on käyty hyvin perusteellisesti läpi erilaiset vaihtoehdot ja mahdollisuudet työllistää henkilöitä, joiden kohdalla lomautus tai irtisanominen on tullut kysymykseen. Työnantaja on käynyt työmaat ja tehtävät perusteellisesti läpi ja saanut työllistymään myös osan lomautetuista. Lisäksi lomat ja muut mahdolliset vapaat on hyödynnetty työllistymistä mietittäessä täysimääräisesti.

Tavanomaiseen vaihteluun liittyy selkeästi myös työnantajan velvollisuus tarjota työtä myös irtisanotulle henkilölle, jos yrityksessä tunnustetaan tehtävä, johon henkilö voisi osaamisensa puolesta työllistyä. Irtisanotun autonkuljettajan osalta selvitettiin mahdollisuutta dumpperin kuljettajan tehtävään, mutta tämä kariutui oikean kaluston puutteeseen. Osalle lomautetuista henkilöistä on pystytty tarjoamaan tehtäviä lomautuksen jälkeen.

Yrityksessä on ollut avoimena projektipäällikön työtehtävä ja tämä vaatii teknisen koulutuksen (insinööri tai diplomi-insinööri) sekä vahvaa osaamista vastaavista tehtävistä, eikä irtisanotuilla henkilöillä ole tunnustettu osaamista kyseiseen tehtävään. Lisäksi avoimena on ollut kiskopyöräkaivinkoneenkuljettajan tehtävä, joka myös vaatii erikoisosaamista, kokemusta ja todettua pätevyyttä rataympäristössä työskentelystä. Tehtäviä ei ole vielä lisäselitystä annettaessa täytetty.

Yrityksen lisäselityksen mukaan projektiliiketoimintaan kuuluu vahvasti työmaiden hankkiminen tarjouskilpailulla, joissa yritys ei ole viime vuoden aikana menestynyt yhtä hyvin kuin aikaisempina vuosina. Työ on viime ja alkuvuoden aikana vähentynyt huomattavasti. Yritys on toimittanut lisäselityksensä liitteenä listauksen alkaneista ja käynnissä olevista työmaista.

Lomautettujen ja irtisanottujen henkilöiden työllistymismahdollisuudet on yrityksen lisäselityksen mukaan käyty työmaittain läpi. Työmaan onnistuneeseen toteutukseen vaaditaan eri-

laisia osaamisia ja pätevyyskä, joiden kartuttamiseen vaaditaan sekä koulutusta että useiden vuosien työkokemusta ja kaikkien osalta hankkeen vaatimukset ja henkilöstön osaaminen eivät kohtaa. Lisäksi konetyön määrä työmailla vaihtelee.

Yrityksen lisäselityksen mukaan se noudattaa työaikalakia asianmukaisesti. Työaikalain soveltamiseen liittyvillä seikoilla ei ole merkitystä arvioitaessa sitä, onko kyse infra-alan tes:n tarkoittamasta alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelusta. Tällä hetkellä yrityksellä ei ole alihankkijoita kuljettajina.

Tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu ei yrityksen mukaan estä kuitenkaan palkkaamasta henkilöitä tehtäviin, joihin yrityksen on mahdollista palkata henkilöitä. Yritys on lisäselityksessään selostanut myös, mihin työtehtäviin ja montako työntekijää se on palkannut. Avoimia soveltuvia tehtäviä konsernin sisällä on tarjottu heti lomautetuille henkilöille, jos sellaisia on tunnistettu. Irtisanotuille henkilöille ei ole toistaiseksi tunnistettu avoimia, soveltuvia tehtäviä.

Yrityksen lisäselityksen mukaan työntekijän kuuleminen toteutettiin samassa yhteydessä, kun henkilölle kerrottiin irtisanomisesta. Luottamusmiehen kanssa on käyty kokonaisuus läpi ja työnantaja on täyttänyt selvitysvelvollisuutensa. Irtisanottujen ja lomautettujen henkilöiden kanssa käytiin erilaisia vaihtoehtoja läpi ja varmistettiin työllistymistä tukevien toimenpiteiden edistäminen keskusteluissa. Yhtä lukuun ottamatta henkilöt kävivät keskustelun. Keskusteluissa varmistettiin esimerkiksi pätevyyskäien voimassaolo ja tarvittavien uusiminen sekä koulutusmahdollisuudet, jotka voisivat auttaa työllistymistä. Autonkuljettajan kohdalla kuuleminen jäi hyvin lyhyeksi, sillä henkilö allekirjoitti tiedon irtisanomisesta ja poistui paikalta. Tämän jälkeen hän myös esti esimiehensä puhelut ja yhteydenotot, joten jatkokeskustelu oli mahdoton toteuttaa.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan Rakennusliitosta on saatu tieto, mitä sanamuodolla "tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelut" tarkoitetaan. Kuultavien mukaan se tarkoittaa sitä, miten sen normaalistikin ymmärtää, että esimerkiksi talvella ei tehdä asfalttitoita eikä kesäisin yleensä tehdä lumitoita. Yksiköiden lakkauttaminen, lopetus ja niihin verrattavat toimet eivät ole tavanomaista työvoimatarpeen vaihteluun liittyvä asia. Sitä ei kuultavien mukaan yritys ole ottanut huomioon.

Kuulemisessa myös ihmetellään joidenkin yrityksen henkilöiden kantaa, ettei omaa kalustoa käytetä, vaikka se olisi varmasti usein alihankintaa parempi ratkaisu.

Kuulemisessa esitettyjen tietojen mukaan on ymmärrettävää, että vanhaa kalustoa uusitaan ja siihen on monia syitä, mutta yrityksessä on myös myyty vähän ajettu, uudehko auto, jonka uusimiseen ei olisi ollut tarvetta vielä moneen vuoteen. Auto oli hädin tuskin "sisäänajettu".

Kuultavat eivät ymmärrä, mitä yrityksen lausuma *"Kalustomuutokset eivät ole supistaneet toimintaa, eikä tarjolla oleva työ ole kalustomuutosten vuoksi vähentynyt"* tarkoittaa. Tarkoitako se sitten, että toiminta laajenee, kun henkilöstöä ja kalustoa vähennetään.

Työtilanteen muuttuessa lomautuksen voisi jossain mielessä hyväksyä, mutta nyt on kyse irtisanomisista.

Kuulemisen mukaan työ ei ole pysyvästi vähentynyt. Miten kohtuutonta olisi jatkaa työsuhdetta siirtämällä autonkuljettaja koneenkuljettajaksi; työhön, jota irtisanottu ennen irtisanomistakin teki. Ainoastaan kohtuullista olisi ollut se, että olisivat tienneet, mitä irtisanottu on työmailla tehnyt ja mistä hänellä on kokemusta. Yrityksessä ei olla tietoisia henkilökunnan osaamisesta. Tietoa voisi kartuttaa esimerkiksi kehityskeskusteluja pitämällä, joita yrityksessä käytiin vain joidenkin kanssa. Irtisanottavien soveltuvuutta mahdollisiin muihin töihin on mahdotonta kartoittaa, kun tietämystä henkilöiden osaamisesta ei ole eikä sitä edes kysytä.

Kuulemisessa kyseenalaistetaan yrityksen väite, että yrityksessä olisi käyty hyvin perusteellisesti läpi erilaiset vaihtoehdot ja mahdollisuudet työllistää henkilöitä, joiden kohdalla lomautus tai irtisanominen on tullut kysymykseen. Miten perusteellisesti asiat on läpi käyty, kunperjantaina annetaan irtisanomisilmoitus ja seuraavan viikon maanantaina ilmoitetaan uudesta tehtävästä, joka perutaan saman viikon perjantaina. Sekään työtehtävä ei kadonnut minnekään, ainoastaan yhdelle työmaalle kyseinen kone ei ollut soveltuva.

Kuulemisessa tuodaan esiin myös se, ettei avoimia tehtäviä osaamisen perusteella voida irtisanotuille tarjota, koska yrityksellä ei ole tietoa irtisanottujen osaamisesta ja kokemuksesta.

Kuultavien mukaan mitään ennakkoilmoitusta irtisanomisesta ei tehty. Esimerkiksi yhden irtisanotun kalustopäällikkö oli perjantaina kotiin lähdön aikaan pyytänyt kahville ja vain sanonut, että auto myydään ja että se tarkoittaa irtisanomista. Paikalla ei ollut avustajia eikä mahdollistakaan niin nopealla aikataululla, minkä siihen tilaisuuteen varautumiseen tarjosivat.

Kuulemisen mukaan irtisanottu ei ole myöskään estänyt esimiehensä puheluita ja yhteydenottoja. Yritys vaihtoi puhelinliittymätarjoajaa eivätkä olleet toimittaneet irtisanotulle uutta työpuhelinkorttia, joka on autossa koko ajan mukana.

Kuulemisen mukaan luottamusmiehkin ihmetteli yrityksen nopeaa toimintaa, kun irtisanottu on ilmoittanut luottamusmiehelle irtisanomisestaan. Irtisanottu on saanut sellaisen käsityksen, että asia oli varmaan ollut puheena luottamusmiehen kanssa vasta aiemmin samana päivänä.

Ainakaan kaikkien irtisanottujen kanssa ei kuulemisen mukaan käyty läpi vaihtoehtoja tai työllistymistä tukevia toimenpiteitä. Tilaisuudessa ei käyty läpi kuin yhden toisen työntekijän tulevaisuuden suunnitelma, joka asia ei irtisanottua kyllä olisi koskenut sillä hetkellä yhtään. Kyseiselle irtisanotulle ei yrityksen intresseissä ollut tarjota hänelle mitään vaihtoehtoja.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut henkilöstö- ja koulutus suunnitelman, em. suunnitelmaan koronan vuoksi tehdyn liitteen, luottamusmiesten valinnasta työnantajalle tehdyt ilmoitukset (työntekijät ja toimihenkilöt), työvoimaviranomaisille tehdyn ilmoituksen, lomautus- ja irtisanomisilmoitukset sekä ohjeet irtisanomistilanteisiin sekä listauksen käynnissä olevista työmaista.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytettävissä kuva työmaaympäristöstä.

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) sekä työehtosopimusten valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisperusteiden täyttymisen eikä takaisinottovelvoitteen täyttymisen arviointi.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamenetelmästä ja siinä käsiteltävistä asioista.

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 saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

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

2.3 Sovellettavan työehtosopimuksen määräyksistä

Yhteistoimintalain 61 §:ssä säädetään sopimisoikeudesta:

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään --- 8 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä säädetään 47 ja 48 §:ssä, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Yhteistoiminta-asiamiehen saaman selvityksen mukaan yrityksessä sovelletaan Infra-alan työehtosopimusta. Osana em. työehtosopimusta sovelletaan sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta infra-alalla. Sopimuksen 5 §:ssä on määräykset työvoiman vähentämiseen liittyvistä neuvotteluista:

”1. Kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden piiriin. Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.”

Kuten edellä kappaleessa 2.1 on todettu, yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa suhteessa työehtosopimukseen, niiden noudattamiseen, soveltamiseen tai niiden tulkintaan. Yhteistoiminta-asiamies ei voi siten ottaa kantaa siihen, onko kyseessä ollut em. sopimuksen 5 §:n 1. kohdan mukaisesta alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelun vuoksi tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpannuista lomautuksista ja irtisanomisista vai 2. kohdan mukaisesta yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavasta päätöksestä.

Työehtosopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä säädetään yhteistoimintalain 47 ja 48 §:ssä, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista. Yrityksen selityksen sekä yrityksen TE-toimistolle tekemän ilmoituksen mukaan se on irtisanonut kymmenen työntekijää, joten yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan sen on työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta tullut noudattaa yhteistoimintalain edellä mainituissa pykälissä säädettyä.

Seuraavassa kappaleessa 2.4 yhteistoiminta-asiamies arvioi ensin 47 ja 48 §:ien noudattamista sekä sen jälkeen yhteistoimintaneuvotteluihin kokonaisuudessaan siltä varalta, että kyse katsottaisiin olevan toimenpiteistä, joihin yrityksen olisi tullut soveltaa yhteistoimintalain säännöksiä.

2.4 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.

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 (48 §), irtisanomisen osalta toimintaperiaatteista (49 §), neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §).

Tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 47 §)

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.

Yritys on selvityksensä ja toimitettujen irtisanomisilmoitusten mukaan irtisanottuja on yhteensä kymmenen, joten tiedot on tullut antaa kirjallisesti.

Yrityksen selityksen mukaan työntekijöiden irtisanomisten ja lomautusten osalta on käyty keskustelu työntekijöiden luottamusmies JR:n kanssa ennen toimenpiteiden toteutusta.

Saatujen selvitysten mukaan yritys on irtisanonut yhdeksän työntekijää sekä yhden toimihenkilön. Työntekijöiden luottamusmiehenä toimii JR ja toimihenkilöiden luottamusmiehenä TL.

Yhteistoimintalain 47 §:n mukaan tiedot tulee antaa kirjallisesti. Yritys ei ole toimittanut yhteistoiminta-asiamiehelle henkilöstöryhmien edustajille kirjallisesti annettuja tietoja eikä muutaakaan selvitystä siitä, milloin ja minkä sisältöisenä työnantajan antamat tiedot on heille toimitettu ja ovatko ne sisältäneet YTL 47 §:ssä säädetty tiedot.

Yrityksen selityksen mukaan keskustelu on käyty vain työntekijöiden luottamusmiehen JR:n kanssa. Yritys ei ole toimittanut selvitystä siitä, milloin ko. keskustelu on käyty, mitä siellä on käsitelty ja mitä tietoja luottamusmiehelle on annettu. Toimihenkilöiden luottamusmiehen kanssa käydyistä keskusteluista tai hänelle annetuista tiedoista ei yrityksen selityksissä ole lainkaan mainintoja.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys on rikkonut yhteistoimintalain 47 §:ssä tietojen antamisesta säädettyä, ellei se ole antanut molempien henkilöstöryhmien edustajille kirjallisesti YTL 47 §:n 1 momentissa säädettyjä tietoja viimeistään silloin, kun yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut aloittaa.

Yrityksen lisäselityksen mukaan työntekijän kuuleminen toteutettiin samassa yhteydessä, kun henkilölle kerrottiin irtisanomisesta. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan irtisanomisilmoituksen yhteydessä irtisanottaville mahdollisesti annettavissa tiedoissa ei ole kysymys YTL 47 §:n mukaisista työnantajan annettavista tiedoista eikä näillä kuulemisilla siten ole merkitystä arvioitaessa yrityksen menettelyä tältä osin.

Ilmoitus työvoimatoimistolle (YTL 48 §)

Työnantajan on toimitettava kirjallinen ilmoitus neuvottelujen käynnistämisestä TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Työehtosopimuksin ei voida poiketa edellä mainitusta siltä osin, kun kyse on vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisesta.

Yrityksen selityksen, irtisanomisilmoitusten sekä TE-toimistolle tehdyn ilmoituksen mukaan yritys on irtisanonut kymmenen työntekijää.

Yrityksen toimittaman sähköpostikeskustelun mukaan se on toimittanut TE-toimistolle tiedot irtisanotuista henkilöistä 24.11.2020. Viestissä yrityksen edustaja on ilmoittanut TE-toimistolle, että kyse on työehtosopimuksen mukaisesta tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta eikä yhteistoimintaneuvotteluja ole näin ollen käyty sekä ilmoittanut irtisanottujen nimet ja työsuhteen päättymispäivämäärät.

Yrityksen toimittamien irtisanomisilmoitusten mukaan irtisanomisilmoituksen on annettu 14.9.-28.9.2020 välisenä aikana.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen olisi tullut tehdä ilmoitus TE-toimistolle viimeistään irtisanomisten alkaessa eli 14.9.2020. Ilmoitus on tehty vasta 24.11.2020 eli yli kaksi kuukautta sen jälkeen, kun irtisanomiset on jo toteutettu.

Yritys on siten yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan rikkonut yhteistoimintalain 48 §:ssä työvoimatoimistolle ilmoittamisesta säädettyä.

Yrityksen menettelyn yhteistoimintalainmukaisuuden arviointia muilta osiltaan

Yrityksen selityksen mukaan kysymys on ollut infra-alan työehtosopimuksen mukaisesta, alalla tavanomaisesta työvoimatarpeeseen liittyvästä vähentämistarpeesta, joten yritys ei ole käynyt yhteistoimintaneuvotteluja.

Kuten edellä kohdassa 2.1 on todettu, yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamenettelystä ja siinä käsiteltävistä asioista. Yhteistoiminta-asiamies ei näin ollen voi ottaa kantaa siihen, onko kyseessä ollut infra-alan työehtosopimuksen tai sen osana sovellettavan sopimuksen mukaisesta tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta.

Mikäli kyse ei ole ollut tällaisesta infra-alan työehtosopimuksen mukaisesta tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihteluun liittyvästä vähentämistarpeesta, on yritys yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan rikkonut yhteistoimintalain 8 luvussa säädettyä kokonaisuudessaan.

2.5 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35.590 euroa (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 763/2019). Hyvityksen vaatiminen on yksityisen asianosaisen asia. Asianosaisten tulisi ensisijaisesti pyrkiä ratkaisemaan erimielisyytensä neuvotteluteitse ja sopia asia. Jos asiassa ei päästä sovintoon, asianosainen voi saattaa sen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen kestäessä kante on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kantetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

2.6 Lausunnon luonne ja valituskielto

Lausunnossa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Lausuntoon ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolain 43–45 ja 48 § sekä yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 2 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

Työ- ja elinkeinoministeriö