



18.10.2021

DN:o 11/1/2020

Sivu 1 / 11

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt ensiksikin selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki* tai *YTL*) 8 luvun säännöksiä marraskuussa 2019 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut johtivat kahden IT-tukipalveluissa työskennelleen työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

Toiseksi yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko yritykselle syntynyt IT-tukipalveluiden ulkoistamisen seurauksena yhteistoimintalain 41 §:ssä tarkoitettu tiedottamisvelvollisuus.

1 Asianosaisten selitykset ja kuulemiset

Asianosaisille on ennen asian ratkaisemista annettu hallintolain (434/2003) edellyttämällä tavalla tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta (34 §:n 1 momentti). Lausuntoon on otettu selityksistä asiaan liittyvät ja olennaiset seikat.

1.1 Yrityksen selitys

Yleissivistävää koulua ylläpitävä ja 85 työntekijää työllistävä yritys on 9.3.2020 antamassaan selityksessä kertonut, että sen hallitus teki 18.10.2019 päätöksen koulun IT-tukipalveluita koskevien yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä. Palvelut olivat tähän saakka olleet työntekijöiden X ja Y hoidettavina, mutta nyt yritys suunnitteli niiden uudelleenjärjestelyä ja siirtämistä ulkopuoliselle palveluntuottajalle. Mahdollisen ulkoistamisen myötä X:lle ja Y:lle tarjolla oleva työ joko vähentyisi olennaisesti tai loppuisi kokonaan.

Yhteistoimintaneuvottelujen toteuttamisesta vastasi H, joka oli sekä yrityksen toimitusjohtaja että koulun johtava rehtori. Koska neuvottelujen piirissä olivat vain X ja Y, heidät kutsuttiin osallistumaan niihin henkilökohtaisesti. H:n allekirjoittama kutsu annettiin kummallekin tiedoksi 25.10.2019. Siitä kävi – ensimmäisen kokouksen ajankohdan ja paikan ohella – ilmi, että neuvotteluissa käsiteltäisiin IT-tukipalveluiden ulkoistamissuunnitelmaa sekä tähän suunnitelmaan liittyvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi kutsussa todettiin, että toimenpiteet oli tarkoitus toteuttaa neuvotteluelvoitteen tultua täytetyksi ja että niihin saattoi kuulua enintään kahden työntekijän irtisanominen. Yrityksen hallituksen jäsen B antoi kutsun 25.10.2019 lähettämällään sähköpostiviestillä tiedoksi myös Uudenmaan TE-toimistolle.

Itse yhteistoimintaneuvottelut käytiin kahdessa, 5.11. ja 21.11.2019 järjestetyssä kokouksessa. Niissä molemmissa yritystä edustivat H ja B. Henkilöstön puolelta kokouksiin osallistuvat paitsi X ja Y, myös heidän kutsumansa avustajat T ja V, joista kummallakin oli yrityksessä luottamusmiehen status.

H toi heti neuvottelujen alussa esiin, että IT-tukipalveluiden ulkoistamista oli ryhdytty suunnittelemaan toimintavarmuuden lisäämiseksi ja osaamisen laajentamiseksi. Asiaa ei kuitenkaan ollut vielä ratkaistu, vaan neuvoteltavaksi tuli myös se vaihtoehto, että nykyiseen toimintatapaan ei tehtäisi muutoksia. Niin ikään pidettiin mahdollisena, että ulkopuolista palveluntuottajaa käytettäisiin vain yrityksen oman IT-tukihenkilöstön apuna ja täydentäjänä. Jos IT-tukipalvelut taas ulkoistettaisiin kokonaisuudessaan, X:n ja Y:n työt loppuisivat, minkä seurauksena heidät jouduttaisiin irtisanomaan. Valinta eri vaihtoehtojen välillä perustuisi H:n mukaan siihen, mikä niistä arvioitaisiin yrityksen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisimmaksi.

X ja Y sekä heidän avustajansa T ja V esittivät neuvottelujen aikana useita ulkoistamissuunnitelman perusteita ja vaihtoehtoja koskevia kysymyksiä, joihin H vastasi avoimesti ja asiaan kuuluvalla tarkkuudella. Kysymykset ja vastaukset on sittemmin dokumentoitu kaikkien läsnäolijoiden yhteisesti hyväksymiin kokouspöytäkirjoihin. Ensimmäisessä kokouksessa 5.11.2019 sovittiin myös, että työntekijäpuoli voi lähettää H:lle omia ehdotuksiaan siitä, miten IT-tukipalvelut tulisi vastaisuudessa hoitaa.

Yrityksen laatima esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi jaettiin työntekijäpuolelle niin ikään 5.11.2019. Esityksen liitteenä oli TE-hallinnon julkaisema muutosturvaesite. B selosti kokouksessa toimintasuunnitelman keskeiset kohdat ja kehotti X:ää ja Y:tä perehtymään myös muutosturvaesitteen sisältöön.

Neuvotteluelvoituksen tultua täytetyksi yrityksen hallitus teki 1.12.2019 päätöksen, jonka mukaan vastaisuudessa IT-tukipalvelut hankittaisiin kaikilta osin ulkopuoliselta palveluntuottajalta. H valtuutettiin pyytämään tarjoukset ja valitsemaan palveluntuottaja parhaaksi katsomallaan tavalla. Samassa yhteydessä hallitus päätti, että X:n ja Y:n työsopimukset irtisanoetaan ulkoistamisesta johtuen, ja kehotti H:ta ja B:tä hoitamaan irtisanomismenettelyn mahdollisimman pikaisesti.

Kaikki edellä mainitut hallituksen päätökset kävivät ilmi henkilöstölle 3.12.2019 annetusta kirjallisesta selvityksestä. Tuona päivänä X ja Y saivat myös tiedoksi H:n allekirjoittamat irtisanomisilmoitukset. Sopimus IT-tukipalveluiden hankkimisesta solmittiin OM Oy:n kanssa 10.12.2019.

Yritys on selityksessään vielä ilmoittanut, ettei sillä ole esittää ajan tasalle saatettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisissa saamat tiedot

Yhteistoiminta-asiamiehen 15.4.2020 kirjallisesti kuulemat työntekijät ovat ensiksikin katsooneet, ettei neuvotteluissa ollut esitetty kelpollisia perusteluja IT-tukipalveluiden ulkoistamiselle eikä käsitelty heidän ehdottamiaan toimenpidevaihtoehtoja.

Työntekijöiden mukaan H ei ollut pyynnöistä huolimatta suostunut täsmentämään, mitä yritys tarkoitti toimintavarmuuden lisäämisellä ja osaamisen laajentamisella. Täsmentäminen olisi ollut tarpeen, koska neuvotteluissa ei ollut tuotu esiin minkäänlaisia X:n ja Y:n osaamiseen tai toimintatapoihin liittyviä epäkohtia. Kummankin työsuhde oli jatkunut pitkään, joten he olivat käytännössä suunnitelleet ja rakentaneet kaikki yrityksen ylläpitämän koulun nykyiset IT- ja AV-järjestelmät.

Työntekijät olivat neuvottelujen aikana tehneet ehdotuksen, jonka mukaan toimintavarmuutta voitaisiin tarpeen vaatiessa lisätä hankkimalla ulkopuolinen palveluntuottaja X:n ja Y:n työsopimusten tueksi. H ei kuitenkaan ollut halunnut keskustella tästä ehdotuksesta eikä tuoda sitä neuvottelut päätäneeseen, 21.11.2019 järjestettyyn kokoukseen. IT-tukipalveluiden hankkiminen kaikilta osin OM Oy:ltä taas ei työntekijöiden mielestä lisännyt, vaan pikemminkin heikensi yrityksen tavoittelemaa toimintavarmuutta. Hankintasopimuksen perusteella koulussa ei esimerkiksi olisi enää 1.1.2020 alkaen päivittäin läsnä olevaa IT-tukihenkilöä.

Neuvottelumenettelyä koskevien huomautusten lisäksi työntekijät ovat esittäneet yhteistoiminta-asiamiehelle mielipiteensä X:n ja Y:n irtisanomisen perusteista sekä OM Oy:n kanssa tehdyn hankintasopimuksen työoikeudellisista oikeusvaikutuksista. Ulkoistaminen ei työntekijöiden mukaan voinut olla riittävä irtisanomisperuste, koska IT-tukipalveluiden tarpeen – toisin sanoen X:n ja Y:n suorittaman työn – ei ollut edes väitetty vähentyneen. Irtisanomisen sijaan X:n ja Y:n olisikin tullut saada siirtyä OM Oy:n palvelukseen ja jatkaa työtehtäviensä suorittamista sen työntekijöinä. Viimeksi mainittua käsitystään työntekijät ovat perustelleet sillä, että IT-tukipalveluiden siirtäminen yritykseltä OM Oy:lle oli täyttänyt työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yhteistoiminta-asiamiehen 29.4.2020 saamassa lisäselityksessä on muun muassa todettu, että H oli vastannut ulkoistamissuunnitelman perusteita koskeviin kysymyksiin ja yhdistänyt toimintavarmuuden lisäämistarpeen ainakin sellaiseen tilanteeseen, jossa X ja/tai Y olisivat estyneet hoitamasta työtään.

Yrityksen mielestä yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin asianmukaisesti myös kaikki työntekijäpuolelta tulleet esitykset. X oli 19.11.2019 lähettänyt H:lle sähköpostiviestin, jossa ehdotettiin, että toimintavarmuutta voitaisiin lisätä ”hankkimalla ulkoinen yritys nykyisten työntekijöiden tueksi”. H oli jo samana päivänä lähettämässään vastauksessa pyytänyt X:ää tarkentamaan, mihin toimintoihin yritys voisi ottaa ulkopuolisen palveluntuottajan ja missä toiminnoissa X ja Y mahdollisesti käyttivät ulkopuolisia asiantuntijoita. X ei ollut enää jatkanut tätä sähköpostikeskustelua, mutta hänen ehdotuksensa ulkopuolisen palveluntuottajan hankkimisesta työntekijöiden tueksi oli ollut käsiteltävänä 21.11.2019 järjestetyssä kokouksessa. Yritys on myös viitannut kokouspöytäkirjaan, josta käy ilmi, ettei keskustelussa saatu vielä selvitettyä, keiltä ja mihin tehtäviin asiantuntija-apua oli jouduttu hankkimaan.

Yritys on niin ikään katsonut, ettei IT-tukipalveluiden ulkoistamista OM Oy:lle ollut pidettävä työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna liikkeen luovutuksena.

1.4 Kuultavien lisälausuma

Yhteistoiminta-asiamies on varannut asiassa aiemmin kuulemilleen työntekijöille tilaisuuden lausua kohdassa 1.3 selostetusta yrityksen lisäselityksestä.

Työntekijät ovat 2.6.2020 antamassaan lausumassa todenneet, ettei yritys ollut tuonut esiin mitään sellaista IT-tukipalveluiden toimivuuteen liittyvää, jota olisi ollut tarpeen kohentaa esimerkiksi ulkoistamisella.

X:n 19.11.2019 H:lle lähettämässä sähköpostiviestissä oli paitsi ehdotettu ulkopuolisen palveluntuottajan hankkimista työntekijöiden tueksi, myös kerrottu GVL Oy:n suorittamasta auditoinnista, jossa yrityksen (koulun) IT-ympäristö todettiin hyvin rakennetuksi ja hoidetuksi. Lisäksi tässä viestissä oli perusteltu, miksi IT-tukipalveluiden taso todennäköisesti laskisi, jos ne siirrettäisiin kokonaisuudessaan ulkopuolisen palveluntuottajan hoidettaviksi. Viimeksi mainituilta osiltaan viesti oli kuitenkin jäänyt käsittelemättä 21.11.2019 pidetyssä kokouksessa.

Työntekijät ovat vielä huomauttaneet, että yritys oli jättänyt perustelematta kantansa, jonka mukaan ulkoistaminen ei täyttänyt liikkeen luovutuksen tunnusmerkistöä.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yhteistoiminta-asiamies on saanut yritykseltä seuraavat asiakirjat: ote kaupparekisteristä 25.10.2019; selvitys yrityksen työntekijämäärästä ja henkilöstöryhmien valitsemista edustajista; kaksi organisaatiokaaviota; otteet hallituksen kokouspöytäkirjoista 18.10. ja 1.12.2019; neuvottelukutsu 25.10.2019; Uudenmaan TE-toimistolle 25.10.2019 lähetetty sähköpostiviesti vastaanottokuittauksineen; esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi

5.11.2019; TE-hallinnon muutosturvaesite 2019; pöytäkirjat yhteistoimintaneuvottelujen kokouksista 5.11. ja 21.11.2019; neuvotteluosapuolten välillä käytyä sähköpostikirjeenvaihtoa; työnantajan yleinen selvitys 3.12.2019; X:n ja Y:n työsopimukset sekä heille 3.12.2019 annetut irtisanomisilmoitukset.

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 tulkinnosta eikä määrätä rangaistuksesta. Valvonta-asiassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa (s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolelle jää muun muassa työsopimuslain (55/2001) noudattaminen. Lausunnossa ei näin ollen voida selvittää esimerkiksi sitä, onko työnantajalla ollut yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toimeenpanemilleen irtisanomisille työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:ssä edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa kantaa myöskään työehtosopimusten soveltamiseen tai tulkintaan; ei edes silloin, kun työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä yhteistoimintamenettelyistä 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

YTL 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 85 työntekijää. Näin ollen yritys on ollut velvollinen noudattamaan yhteistoimintalain säännöksiä myös marraskuun 2019 aikana käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Koska neuvottelujen perusteella irtisanottiin työntekijät X ja Y, niissä on tullut noudattaa työvoiman käytön vähentämistä koskevia yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä. Yhteistoiminta-asiamies arvioi tässä lausunnossa, onko yritys täyttänyt juuri mainittuihin säännöksiin perustuvat velvoitteensa (kohta 2.3). Arvioinnin lisäksi tehdään selkoa velvoitteiden laiminlyöntiin liittyvästä hyvitysseuraamuksesta ja sen toteuttamiskeinoista (kohta 2.4).

Irtisanomisilmoitusten antamisen jälkeen mutta kummankin työntekijän työsuhteen vielä jatkua yritys solmi sopimuksen, jonka perusteella se ryhtyi hankkimaan irtisanottujen työntekijöiden tuottamat IT-tukipalvelut OM Oy:ltä. Asiassa kuultu henkilöstöosapuoli on pitänyt tätä ulkoistamisjärjestelyä työsopimuslain 1 luvun 10 §:n mukaisena liikkeen luovutuksena ja säännökseen viitaten katsonut, että X:n ja Y:n olisi tullut voida jatkaa työtään OM Oy:n palveluksessa. Yrityksen mielestä järjestelyssä taas ei ollut kysymys liikkeen luovutuksesta, eivätkä X:n ja Y:n työsuhteet näin ollen olleet siirtyneet yritykseltä OM Oy:lle. Kummankaan näkemyksen tueksi ei ole esitetty enemmälti perusteluja.

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä esimerkiksi yrityksen tai sen toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos tämä liike pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät saman lainkohdan nojalla luovuttajalta luovutuksensaajalle. Pelkistään ilmaistuna liikkeen luovutus saa aikaan sen, että työntekijöiden työnantaja vaihtuu, palkka- ja muiden työehtojen säilyessä kuitenkin ennallaan.

Työsopimuslaki ei kuulu yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan piiriin, eikä tässä lausunnossa voida siksi ottaa kantaa edellä mainittuihin liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksiin. Yhteistoimintalain 7 luvussa säädetään kuitenkin tiedottamis- ja vuoropuheluvuoroista, jotka koskevat nimenomaan liikkeen luovuttajaa ja luovutuksensaajaa. Näiden velvoitteiden noudattamista valvoessaan yhteistoiminta-asiamies on toimivaltainen arvioimaan, täyttääkö hänen tietoonsa tullut oikeudellinen järjestely työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön.

Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön saattaa täyttää myös ulkoistamisjärjestely, jossa yritys luopuu jonkin apu- tai tukitoimintonsa – kuten IT-palveluiden – suorittamisesta itse ja ryhtyy hankkimaan tuon toiminnon toiselta yritykseltä. Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n tulkintaan vaikuttaa EU:n ns. liikkeen luovutusdirektiivi (2001/23/EY, 98/50/EY, 77/187/ETY), ja tätä direktiiviä koskevassa oikeuskäytännössä tunnusmerkistön on katsottu täytyneen esimerkiksi jo sillä perusteella, että ulkopuolinen palveluntuottaja käytti toimeksiantajan tuotantovälineitä (ks. EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C-340/01 *Abler*).

X:n ja Y:n työsopimukset irtisanottiin 3.12.2019, mutta ne olivat yhteistoiminta-asiamiehen saamien tietojen mukaan voimassa vielä 1.1.2020, jolloin OM Oy ryhtyi täyttämään yrityksen kanssa 10.12.2019 solmimaansa IT-tukipalveluiden hankintasopimusta. Ajankohdan puolesta edellytykset työsuhteista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien samoin kuin niihin liittyvien työsuhte-etuuksien siirtymiselle näyttäisivät siis olleen olemassa.

Asiassa ei toisaalta ole esitetty selvitystä, jonka perusteella voitaisiin arvioida, kuinka samankaltaisena IT-tukipalveluiden kokonaisuus säilyi sen siirtyessä X:n ja Y:n käsistä OM Oy:n hoidettavaksi. Arvioinnissa huomioon otettavat seikat koskevat paitsi itse palveluiden sisältöä, myös sitä, hyödyntääkö OM Oy palveluita toteuttaessaan samoja yrityksen hallinnoimia laitteistoja, tietoverkkoja ja muita tuotantovälineitä, jotka olivat olleet jo X:n ja Y:n käytössä.

Samana tai samankaltaisena pysyminen on liikkeen luovutuksen ja siihen liittyvien oikeusvaikutusten ehdoton edellytys. Yritys ja asiassa kuultu henkilöstöosapuoli ovat olleet erimielisiä siitä, oliko IT-tukipalveluiden ulkoistamista pidettävä liikkeen luovutuksena, mutta he eivät ole ilmoittaneet perusteluja näille näkemyksilleen. Asianosaisilta ei liioin ole saatu selaista selvitystä, jonka perusteella yhteistoiminta-asiamiehellä olisi mahdollisuus ottaa kantaa ulkoistetun palvelukokonaisuuden pysymiseen samana tai samankaltaisena.

Juuri todetun vuoksi kysymys liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttymisestä ja siten myös yhteistoimintalain 7 luvun säännösten soveltamisesta on jätettävä yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Toisin kuin yhteistoiminta-asiamies, yleinen tuomioistuin voi antaa kysymykseen sitovan oikeudellisen kannan ja ottaa sen muodostamiseksi vastaan sekä kirjallista että suullista todistelua.

Jäljempänä tässä lausunnossa selostetaan kuitenkin ne velvoitteet, jotka yhteistoimintalain 7 luvun mukaan koskevat liikkeen luovuttajaa (kohta 2.5). Yhteistoiminta-asiamies toteaa, että nämä velvoitteet ovat tulleet yrityksen noudatettaviksi, mikäli sen IT-tukipalveluiden ulkoistamista OM Oy:lle oli pidettävä työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuna liikkeen luovutuksena.

2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

2.3.1 Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet (YTL 8 ja 46 §)

Yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut käydään lähtökohtaisesti työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken (YTL 46 §:n 1 momentti). Jos henkilöstöryhmällä on työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, hän edustaa ryhmää myös yhteistoimintaneuvotteluissa. Muussa tapauksessa henkilöstöryhmän työntekijät voivat valita tähän tehtävään joko työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisen luottamusvaltuutetun tai YTL 8 §:n 2–4 momentissa tarkoitetun erityisen yhteistoimintaedustajan.

Jos yhteistoimintalain 8 luvun mukaisissa neuvotteluissa käsitellään ”yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden” irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, työnantajalla on YTL 46 §:n 2 momentin nojalla mahdollisuus valita, käykö hän neuvottelut henkilöstöryhmän edustajan vai asianomaisten työntekijöiden kanssa. Tällöin yhteistoimintaneuvotteluihin voivat osallistua henkilökohtaisesti myös sellaiset työntekijät, jotka ovat valinneet itselleen jonkun edellä mainituista edustajista.

Lainsäätäjä ei ole täsmentänyt, kuinka monta työntekijää harkittavien vähentämistoimenpiteiden kohteena voi olla, jotta yhteistoimintaneuvotteluissa olisi kysymys vain ”yksittäisten työntekijöiden” irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta (ks. HE 254/2006, s. 60). Yhteistoiminta-asiamiehen valvontakäytännössä on pidetty lähtökohtana, että neuvottelut on mahdollista käydä suoraan kunkin työntekijän kanssa, mikäli harkittavien vähentämistoimenpiteiden piiriin kuuluu enimmillään kolmesta viiteen työntekijää.

Nyt arvioitavina olevissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin ulkoistamissuunnitelmaa, jonka henkilöstövaikutukset rajoittuivat työntekijöihin X ja Y. Yritys on näin ollen saanut käydä neuvottelut suoraan X:n ja Y:n kanssa siitä riippumatta, oliko heidän henkilöstöryhmällään (tai -ryhmillään) ollut YTL 8 §:ssä tarkoitettuja edustajia. Tällaiset edustajat – samoin kuin muut henkilöt – ovat kuitenkin voineet osallistua neuvotteluihin X:n ja/tai Y:n kutsumina avustajina.

2.3.2 Neuvotteluesityksen ja tietojen antamisen lainmukaisuus (YTL 45 ja 47 §)

Harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, työnantajan on YTL 45 §:n mukaan annettava kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Esityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi työnantajan on YTL 47 §:n mukaan annettava ennen neuvottelujen aloittamista:

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.

Kun työnantajan harkitsemat irtisanomis-, lomauttamis- tai osa-aikaistamistoimenpiteet koskevat alle kymmentä työntekijää, edellä mainitut tiedot annetaan asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Lähtökohtana on, että tiedot liitetään neuvotteluesitykseen. Pyynnöstä ne on kuitenkin joka tapauksessa annettava kirjallisesti.

Neuvotteluesityksenä pidettävä kutsu annettiin 25.10.2019 tiedoksi X:lle ja Y:lle, jotka olivat ainoat yhteistoimintaneuvottelujen piiriin otetut työntekijät. Kutsussa todettiin ensiksikin, että neuvottelut oli määrä aloittaa X:n ja Y:n työskentelypaikan tiloissa 5.11.2019 kello 9. Siitä kävi edelleen ilmi, että neuvotteluissa käsiteltäisiin yrityksen IT-tukipalveluiden ulkoistamissuunnitelmaa ja että tämän suunnitelman toteuttaminen saattaisi johtaa kahden työntekijän kohdalla työn merkittävään vähentymiseen sekä työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetun

irtisanomisperusteen täyttymiseen. Ulkoistamissuunnitelmaa koskevat päätökset oli tarkoitus tehdä ja mahdolliset henkilöstövaikutukset toteuttaa joko heti neuvottelujen päätyttyä tai erikseen sovittavan aikataulun mukaan.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvottelukutsu on täyttänyt YTL 45 §:ssä säädetyt vaatimukset.

Neuvottelukutsussa on yhteistoiminta-asiamiehen mielestä myös annettu YTL 47 §:ssä edellytetyt tiedot irtisanomisten arvioidusta määrästä sekä toteuttamisajasta (kohdat 2 ja 4). Tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista ja irtisanomisten kohdentamisesta (kohdat 1 ja 3) näyttävät sen sijaan jääneen antamatta ainakin osaksi.

Kutsussa kyllä todettiin, että neuvottelujen aiheena oli yrityksen IT-tukipalveluita koskeva ulkoistamissuunnitelma, mutta siitä ei käynyt ilmi, miksi ulkoistamista oli ryhdytty suunnittelemaan. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontakäytännössä – samoin kuin oikeuskirjallisuudessa – vakiintuneena pidettävän tulkinnan mukaan perusteiksi ei riitä pelkkä harkittavana olevan liiketoimintaratkaisun nimeäminen, vaan työnantajan on lisäksi selvitettävä ne syyt, joiden vuoksi hän pitää tuota ratkaisua tarpeellisenä (näin esim. *Äimälä & Kärkkäinen*, Yhteistoimintalaki, 3. p. 2015, s. 236). Ulkoistamisen perusteet ovat tässä tapauksessa muodostaneet hyvin merkittävän osan yhteistoimintaneuvottelujen sisällöstä. Niiden ilmoittaminen etukäteen olisi siksi edistänyt huomattavalla tavalla työntekijöiden valmistautumista alkaviin neuvotteluihin.

Kohdentamisperusteiden ilmoittaminen taas pohjautuu siihen oletukseen, että irtisanotuksi, lomautetuksi ja/tai osa-aikaistetuksi joutuu vain osa yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluvista työntekijöistä. Tältä osin yrityksen laiminlyöntiä voidaan pitää merkitykseltään melko vähäisenä, koska neuvottelut johtivat sekä X:n että Y:n irtisanomiseen eikä kohdentamiskäytännön näin ollen tullut asiassa ratkaistavaksi.

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

Jos työnantajan harkitsemat toimenpiteet voivat johtaa yhdenkin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluista on viimeistään niiden alkaessa toimitettava kirjallinen ilmoitus TE-toimistolle (YTL 48 §).

Lisäksi työnantajan on esitettävä neuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet (YTL 49 §:n 3 momentti), kun harkittavat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää. Niillä tarkoitetaan periaatteita, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden omaloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisilla työvoimapalveluilla. Käytännössä työnantajan tulee tehdä selkoa ainakin työvoimapalveluiden sisällöstä ja niihin hakeutumisesta sekä työntekijän oikeudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä tarkoitettuun työllistymisvapaaseen.

Yrityksen hallituksen jäsen B lähetti TE-toimistolle 25.10.2019 sähköpostiviestin, jonka liitteenä oli edellä kohdassa 2.3.2 selostettu neuvottelukutsu. Yhteistoiminta-asiamiehen näemyksen mukaan yritys on viestillä lähettämällä täyttänyt YTL 48 §:ään perustuvan ilmoitusveloitteensa.

B myös jakoi neuvottelujen ensimmäisessä kokouksessa 5.11.2019 esityksen ”muutosturvaan liittyväksi – – toimintasuunnitelmaksi yt-neuvottelua varten”. Tähän asiakirjaan sisältyi ensiksikin selvitys alkavien yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista, aikataulusta ja pöytäkirjaamisesta. Lisäksi siinä kerrottiin yleisesti muutosturvan tavoitteista ja sisällöstä. Erikseen selvitettiin vielä työllistymisvapaata sekä luontoisetujen ja työterveyshuollon palveluiden käyttämistä irtisanomisaikana. Asiakirjan ohella B jakoi kokouksessa myös TE-hallinnon laatiman muutosturvaesitteen, johon oli koottu muutosturvaan liittyvät työntekijän oikeudet ja TE-toimistojen palvelut sekä ohjeet niiden käyttämiseksi.

Vaikka yritys oli otsikoinut juuri selostetun asiakirjan *toimintasuunnitelmaksi*, yhteistoiminta-asiamies arvioi sitä *toimintaperiaatteita* koskevan YTL 49 §:n 3 momentin näkökulmasta, koska neuvottelujen ja mahdollisten irtisanomisten piirissä oli alle kymmenen työntekijää.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä kaikki asiakirjassa mainitut kysymykset kuuluvat toimintaperiaatteiden alaan, ja yhdessä muutosturvaesitteen kanssa ne myös epäilyksettä kattavat sen asiapiirin, jota toimintaperiaateilta YTL 49 §:n 3 momentissa edellytetään.

2.3.4 Työnantajan neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttäminen (YTL 50 ja 51 §)

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

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

Jos harkittavina olevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan YTL 51 §:n mukaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalain 8 luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Neuvottelut eivät ala vielä YTL 45 §:n mukaisen esityksen antamisesta, vaan vasta silloin, kun neuvotteluosapuolet ensimmäisen kerran kokoontuvat yhteen.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yrityksen käymät neuvottelut ovat kestopuolesta täyttäneet YTL 51 §:ssä säädetyt vaatimukset, koska niiden ensimmäisen ja viimeisen kokouksen välillä (5.–21.11.2019) jäi yli 14 päivän pituinen ajanjakso.

Tämän lausunnon kohdassa 2.3.2 on todettu, ettei yritys ollut vielä neuvottelukutsussa selvittänyt, miksi se oli ryhtynyt harkitsemaan IT-tukipalveluidensa siirtämistä ulkopuoliselle palveluntuottajalle. Nämä harkittavien toimenpiteiden *perusteet* ovat pöytäkirja-aineiston mukaan olleet esillä ensimmäisen kerran kokouksessa 5.11.2019, kun toimitusjohtaja H kertoi, että ulkoistamissuunnitelman "(p)erusteena (oli) toimintavarmuuden lisääminen ja osaamisen laajentaminen".

Samassa tilaisuudessa henkilöstöosapuoli oli esittänyt useita H:n lausumaa koskevia kysymyksiä. Osana tätä keskustelua H oli todennut, että ulkoistamissuunnitelman "perusteena on huoli toimintavarmuudesta sekä erityisosaamisen saatavuus" ja että "(t)oimintavarmuuden on koko ajan oltava riittävä". Kun H:lta tiedusteltiin, "onko IT-tukipalveluissa ollut ongelmia", tämä vastasi, "ettei isompia ongelmia ole ilmennyt". Kun työntekijät taas pyysivät täsmentämään, mikä nykyisessä järjestelyssä oli toimintavarmuuden kannalta huonoa, H totesi, että "asiaan ei ole yksiselitteistä vastausta". IT-osaamisen tasoa koskevaan kysymykseen H puolestaan vastasi, ettei tässä ollut havaittu ongelmia. Pöytäkirjaan on lisäksi merkitty H:n lausuma, jonka mukaan ulkoistamissuunnitelman taustalla ei ollut taloudellista perustetta.

Jälkimmäisen, 21.11.2019 järjestetyn kokouksen pöytäkirjassa on vain yksi ulkoistamissuunnitelman perusteisiin viittaava merkintä, joka kuuluu seuraavasti: "(H) totesi, että toimintavarmuus on sitä, että koulun kannalta kriittiset kohdat kuten yo-kirjoitukset toimivat. Näissä kohdissa pitää olla varmuus siitä, että on tarvittavat resurssit ja osaaminen."

Edelle lainatuista pöytäkirjamerkinnoistä käy yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan ilmi, ettei yrityksen tarkoituksena ollut supistaa IT-tukipalveluiden sisältöä tai henkilöresursseja. Suunnittelun ulkoistamisen tavoitteet näyttävät pikemminkin liittyneen siihen, että yritys epäili vain kahden työntekijän varassa toimivan palvelujärjestelmän kykyä suoriutua kriittisiksi koetuista tehtävistä, kuten sähköisistä ylioppilaskirjoituksista.

Neuvotteluissa ei kuitenkaan millään tavoin täsmennetty niitä palvelujärjestelmän yksityiskohtia tai edes osa-alueita, joiden toimintavarmuudesta yritys oli huolissaan. Niin ikään "osaamisen laajentaminen" ja "erityisosaamisen saatavuus" jäivät perusteina yksilöimättömiksi ja jossakin määrin myös epäjohdonmukaisiksi. Toimitusjohtaja H nimittäin totesi kokouksessa 5.11.2019, ettei työntekijöiden IT-osaamisen tasossa ollut havaittu ongelmia. Neuvotteluja varten ei liioin ollut koottu selvitystä siitä, mihin tehtäviin oli ylipäänsä jouduttu hankkimaan ulkopuolista asiantuntija-apua X:n ja Y:n tueksi.

Yhteistoiminta-asiamies katsoo, ettei yritys selvittänyt ulkoistamissuunnitelman perusteiksi ilmoittamiaan "toimintavarmuuden lisäämistä" ja "osaamisen laajentamista" siinä määrin ja sillä tarkkuudella kuin YTL 50 §:ssä edellytetään. Yrityksen olisi tullut antaa tällainen selvitys viimeistään silloin, kun neuvottelujen henkilöstöosapuoli oli esittänyt tarkentavia kysymyksiä suunnitelman perusteista. Selvityksen merkittävä puutteellisuus on saattanut antaa henkilöstölle aiheen olettaa, ettei ulkoistamissuunnitelmalle ollut esitettävissä rationaalisia perusteita.

Ulkoistamissuunnitelman *vaikutuksia* sen sijaan on yhteistoiminta-asiamiehen mielestä käsitelty asianmukaisesti. Neuvotteluissa kerrottiin, että yrityksen IT-tukipalveluiden ulkoistaminen kokonaisuudessaan johtaisi X:n ja Y:n irtisanomiseen. Näiden irtisanomisten tarpeellisuus ja vaikutukset olivat pöytäkirjojen mukaan esillä myös useissa henkilöstöosapuolen käyttävissä puheenvuoroissa.

Lausunnon kohdassa 2.3.3 on jo todettu, että *toimintaperiaatteita* koskeva aineisto (yrityksen itse laatima asiakirja ja TE-hallinnon muutosturvaesite) täytti YTL 49 §:n 3 momentissa säädetyt vaatimukset. Aineisto esiteltiin kokouksessa 5.11.2019, minkä jälkeen henkilöstöosapuolella oli tilaisuus ehdottaa siihen muutoksia ja täsmennyksiä. Näin ollen yhteistoiminta-asiamies katsoo, että yritys on myös toimintaperiaatteiden käsittelyn osalta täyttänyt YTL 50 §:ään perustuvat velvoitteensa.

H oli neuvottelujen ensimmäisessä kokouksessa 5.11.2019 kehottanut työntekijöitä lähettämään sähköpostitse ehdotuksia siitä, miten yrityksen IT-tukipalvelut voitaisiin tulevaisuudessa hoitaa. Työntekijöiden tekemän ehdotuksen mukaan toimintavarmuutta olisi mahdollista lisätä hankkimalla ulkopuolinen palveluntuottaja heidän työnsä tueksi.

Osapuolet ovat olleet erimielisiä siitä, käsiteltiinkö työntekijöiden ehdotusta asianmukaisesti neuvottelujen toisessa kokouksessa 21.11.2019. Tuon kokouksen pöytäkirjasta käy kuitenkin ilmi, että keskusteltavana oli paitsi IT-tukipalveluiden ulkoistaminen kokonaisuudessaan, myös se, että palveluista huolehtisivat vastaisuudessakin X ja Y; joko omin voimin tai ulkopuolisen palveluntuottajan tukemina. X ja Y esittivät tässä yhteydessä käsityksiään ulkoistamisen aiheuttamista käytännön ongelmista. Henkilöstön taholta myös ehdotettiin, että yritys palkkaisi X:n ja Y:n rinnalle vielä kolmannen työntekijän vastaamaan palvelujärjestelmän toiminnasta.

Edellä selostetun perusteella yhteistoiminta-asiamies katsoo, että neuvotteluissa käsiteltiin riittävästi myös ulkoistamissuunnitelman *vaihtoehtoja*. X:n ja Y:n työtä tukevien täydentävien palveluhankintojen osalta käsittely olisi voinut olla enemmän konkreettisia vaihtoehtoja selvittävää. Olennaisinta yhteistoiminta-asiamiehen mielestä on kuitenkin ollut se, että henkilöstölle annettiin tilaisuus tehdä vaihtoehtoisia esityksiä ja että näistä esityksistä voitiin myös käydä keskustelua.

Koska kysymyksessä on vain yhtä oppilaitosta ylläpitävä yritys, yhteistoiminta-asiamies ei pidä merkittävänä puutteena sitä, ettei neuvotteluissa käsitelty yrityksen mahdollisuuksia tarjota X:lle ja Y:lle muuta, heidän koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Yhteistoiminta-asiamiehen mielestä yritys on täyttänyt ne YTL 50 §:ään perustuvat velvoitteensa, jotka koskevat toimenpiteiden vaikutusten ja vaihtoehtojen sekä toimintaperiaatteiden käsittelyä. Toimenpiteiden perusteista yritys ei sitä vastoin esittänyt riittävästi selvitystä, minkä vuoksi näiden perusteiden käsittelyä ei voida pitää YTL 50 §:n mukaisena.

Työvoiman käytön vähentämisestä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee lisäksi tehdä tarvittavat muutokset yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan (YTL 16 §:n 6 momentti).

Yhteistoiminta-asiamiehelle toimitetusta aineistosta ei käy ilmi, että tällaisia muutoksia olisi käsitelty nyt arvioitavina olevissa neuvotteluissa. Yritys on myös ilmoittanut, ettei sillä ole esittäjä ajan tasalle saatettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

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

Työnantajan on esitettävä henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa neuvotteluvelvoitteen täyttämisen jälkeen (YTL 53 §). Jos neuvottelut on käyty yksittäisten työntekijöiden kanssa, selvitys annetaan suoraan asianomaisille työntekijöille (ks. HE 254/2006, s. 63).

Selvityksestä tulee käydä ilmi – neuvotteluista asioista riippuen – ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Työnantajan on pyynnöstä laadittava yhteistoimintaneuvotteluista myös pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Pöytäkirjat tulee tarkastaa ja varmentaa säädetyn mukaisesti (YTL 52 ja 54 §).

Yritys antoi X:lle ja Y:lle 3.12.2019 asiakirjan, jonka otsikkona oli ”Työnantajan yhteistoimintalain 53 §:n tarkoittama selvitys”. Siinä selostettiin yhteistoimintaneuvottelujen kulku ja kerrottiin yrityksen päätyneen ratkaisuun, jonka mukaisesti IT-tukipalvelut ulkoistetaan ja niissä työskentelevien kahden työntekijän työsuhteet irtisanotaan. Irtisanomiset pantiin toimeen X:lle ja Y:lle samana päivänä annetuilla irtisanomisilmoituksilla. Yhteistoiminta-asiamies katsoo, että mainittu asiakirja yhdessä irtisanomisilmoitusten kanssa on täyttänyt niin sisältönsä, jakelunsa kuin antamisajankohtansa puolesta YTL 53 §:ssä säädetty vaatimukset.

Yritys on laatinut yhteistoimintaneuvottelujen molemmista kokouksista pöytäkirjat, ja asiassa saadun selvityksen perusteella (allekirjoitukset ja sähköpostikirjeenvaihto) myös X ja Y ovat hyväksyneet niiden sisällön. Yhteistoiminta-asiamiehen käsityksen mukaan pöytäkirjat täyttävät kaikilta osin YTL 54 §:ssä säädetty vaatimukset.

2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

YTL 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä lain 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys.

Hyvityksen enimmäismäärä on neuvottelujen aikaan ollut 35 590 euroa (valtioneuvoston asetus 763/2019). Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaike. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää määräämättä.

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 Liikkeen luovuttajan tiedottamisvelvoite

Yhteistoimintalain 7 luvussa säädetään eräistä velvoitteista, jotka liikkeen luovuttajan ja/tai luovutuksensaajan tulee täyttää siitä riippumatta, liittyykö liikkeen luovutukseen henkilöstövaikutuksia, joista on tarpeen neuvotella lain muiden – kuten 8 luvun – säännösten mukaisesti.

Liikkeen luovuttajan on YTL 41 §:n 1–2 momentin nojalla selvítettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

1. luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta
2. luovutuksen syyt
3. luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä
4. suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Nämä tiedot tulee antaa hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista – eli sitä hetkeä, jolloin liikettä koskeva määräamisvalta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle. Henkilöstöryhmän edustaja, jolle tiedot annetaan, on joko luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai YTL 8 §:n 2–4 momentissa tarkoitettu erityinen yhteistoimintaedustaja (ks. tämän lausunnon kohta 2.3.1). Liikkeen luovuttajan tiedottamisvelvoitteen laiminlyönti tulee YTL 67 §:n 1 momentin mukaan rangaistavaksi *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisena*.

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