



## 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 lomautettu työntekijöitä keväällä 2021.

### 1 Asianosaisten selitykset

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 26.4.2021. Yrityksen selityksen mukaan lomautuksiin ryhdyttiin töiden vähennyttyä ratkaisevasti. Lomautusten alettua työtilanne muuttui kuitenkin parempaan ja lomautukset peruttiin. Lomautettuna ei ehtinyt olla kuin yksi asentaja aikavälillä 24.–25.3.2021.

Yrityksen henkilöstömäärä on ollut 19 vakituista tai pidempiaikaista määräaikaista työntekijää maaliskuussa 2021. Yrityksessä noudatetaan asentajien osalta sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimusta ja toimihenkilöiden osalta talotekniikka-alan työehtosopimusta. Henkilöstöryhmät eivät ole valinneet erillisiä edustajia. Yritys on toimittanut listauksen työntekijöistään.

#### 1.2 Kuulemisessa saadut tiedot

Työnantaja on antanut lomautusilmoitukset työntekijöille ja ilmoittanut tilanteen olevan tämä. Ennakkoselvitystä tai kirjallista selvitystä ei ole esitetty eikä varattu tilaisuutta antaa oma näkemys asiaan. Yritys, jossa työskentelee pääsääntöisesti yli 20 henkilöä, on velvollinen järjestämään yt-neuvottelut ja ilmoittamaan niistä etukäteen, jos työnantajan toimet koskevat yhtäkin henkilöä.

Annetusta selityksestä ilmenee yhden henkilön lomauttaminen. Lomautettuna on ollut toinenkin henkilö. Kyseiselle henkilölle ilmoitettiin 23.3.2021, että lomautus alkaa seuraavana päivänä. Lomautettu kutsuttiin 25.3.2021 takaisin ja hän palasi töihin 29.3.2021. 1.4.2021 kyseiselle työntekijälle annettiin uusi lomautusilmoitus.

Yrityksen palkkalistalla on yli 20 työntekijää. Vaikka osa työntekijälistalla olevista työntekijöistä työskentelee koulun ohella, niin tosiasiallisesti kyseiset työntekijät ovat pääsääntöisesti

työmaalla ja vain harvoin koulussa. Työmaalla he ovat 80 prosenttia ajasta, ellei enemmän. Koulun ohella työskentelevistä A ja B ovat ammattikoululaisia, jotka työskentelevät asentajan tehtävissä. A ja B ovat olleet koko vuoden 2021 pääsääntöisesti töissä tehden 40 tuntista työviikkoa. Heillä on ollut vain muutamia päiviä, jolloin he ovat käyneet koululla. C ja D ovat puolestaan ammattikorkeakouluopiskelijoita. D on pääsääntöisesti tehnyt tammi-huhtikuussa 2021 ohjelmointityötä työmaalla. Tuntimäärät ovat olleet noin 40 tuntia viikossa. C on tehnyt töitä toimistolla suunnittelupuolella. Sekä C:llä että D:llä on määräaikaiset työsopimukset ja he tekevät samalla ammattikorkeakoulun päättötyötä. Myös työntekijälistaukseen merkitty projektityöntekijä E, on työskennellyt 40 tuntia viikossa keväällä 2021.

### 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yritys on antanut lisäselityksen 26.5.2021. Lisäselityksen mukaan lomautusilmoitukset on annettu henkilöstölle kaksi viikkoa ennen lomautusten alkamista. Ilmoituksissa on mainittu lomautusten perusteet ja ne on myös erikseen kerrottu jokaiselle ilmoituksen saajalle. Jokaiselta ilmoituksen saajalta on myös pyydetty kuittaus, että hän on vastaanottanut ja ymmärtänyt asian.

Lisäselityksen mukaan A ja B ovat oppisopimuskoulutuksessa lukukauden päättymiseen asti. He suorittavat kouluopintoja, silloin kun koulusta niin ilmoitetaan. Muulloin he ovat yrityksessä. C ja D ovat ammattikorkeakouluopiskelijoita, jotka käyvät koulua etäluentoina ja tekevät samalla omaa insinöörityötä yrityksessä. Heille maksetaan palkkaa insinöörityön tekemisestä. Sopimukset on tehty määräaikaisiksi lukukauden loppuun eli valmistumiseen asti. E:n kanssa tehtiin työsopimus projektikohteeseen, jonka asiakas lopetti paljon ennen suunniteltua työn alkuperäistä aiottua lopetusajankohtaa.

### 1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan A ja B ovat samalla luokalla ja käyvät yhtä vähän koululla. Alkuvuodesta A ja B ovat olleet tuntilappujen mukaan koululla 27.1.-29.1.2021. D on puolestaan tehnyt koko kevään toimitetun työilmoituksen mukaisia tunteja.

### 1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut yhden työntekijän osalta 10.3.2021 päivätyn lomautusilmoituksen, työntekijälistauksen maaliskuulta 2021 ja A:n, B:n, C:n, D:n sekä E:n kanssa solmitut työsopimukset.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehellä on ollut käytettävissään toiselle lomautetulle työntekijälle annetut 10.3.2021 ja 1.4.2021 päivätyt lomautusilmoitukset sekä A:n ja D:n työilmoituksia tehdyistä työtunneista.

## 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-asiaassa annettava lausunto on luonteeltaan asiantuntijalausunto, eivätkä siinä esitetyt neuvot ja ohjeet saa oikeusvoimaa. (HE 177/2009, s. 15–16).

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatoimivallan ulkopuolella on muun muassa työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. lomautusperusteiden tai lomautusilmoitusten antamista edeltävien velvoitteiden 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

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

Lain esitöissä soveltamisalan yhteydessä käsitellään ”yritystä, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää”. Esitöistä käy ilmi, että toistaiseksi voimassaolevat kokoaikaiset tai osa-aikaiset työsuhteet sekä määräaikaiset työsuhteet ovat samassa asemassa ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Ainoastaan työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa, ei katsota säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi. Siten lukuun on otettava mukaan myös sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä. Hallituksen esityksessä todetaan edelleen, että työajan pituudella ei ole merkitystä yhteistoimintalain soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa. (HE 254/2006, s.40)

Satunnaisesti yrityksen lukuun työskentelevinä henkilöinä pidetään kesätyöntekijöitä ja muita lomasijaisia. Määräävänä tekijänä eivät kuitenkaan ole yksittäisten työntekijöiden työsuhteen ehdot vaan se, kuinka monta työntekijää työskentelee yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa. Oikeuskirjallisuudessa todetaan lisäksi, että ”periaatteessa velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan sillä hetkellä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka täytyy lain mukaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.” Tästä seuraa myös se, että esimerkiksi siviilipalvelusta suorittavia ei oteta huomioon soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa, koska heidän työsuhteensa ovat levossa palvelussuhteen aikana. (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 37-40)

Työneuvoston antaman lausunnon mukaan henkilöstömäärää laskettaessa tulee ottaa huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittavat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen aikaa (TN 1455-14, TN 1469-17).

Korkeimman oikeuden antaman ratkaisun (KKO 2017:86) mukaan epätyypillisissä työsuhteissa on mahdollista kiinnittää huomiota työmäärän vähäisyyteen ja laskea useamman työntekijän työsuoritus yhteen yhdeksi työntekijäksi. Kyseinen oikeustapaus koski tarvittaessa töihin työvuorokohtaisesti kutsuttavia tarroitusyötä tehneitä työntekijöitä, joilla ei ollut velvollisuutta saapua töihin kutsuttaessa ja joiden työsuhteet eivät olleet luonteeltaan toistaiseksi voimassa olevia osa-aikaisia työsuhteita, vaan lyhyitä määräaikaisia työsuhteita. Tarroitusyötä tehneiden työntekijöiden palkkaus on määräytynyt työajan asemasta yksin tarroitetujen juomapakkausten määrän perusteella eikä työntekijöiden työaikaa ole edes kirjattu. KKO:n mukaan kysymys on ollut urakkapalkalla tehtävästä työstä, josta on sovittu työvuorokohtaisesti.

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) 77 §:ssä säädetään, että oppisopimukseen sovelletaan työsuhteessa tai virkasuhteessa sovellettavaa lainsäädäntöä. Saman lain 70 §:n mukaan oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan välillä solmittuun kirjalliseen määräaikaiseen työsuhteeseen. Oppisopimusopiskelijoiden katsotaan olevan työsuhteessa oppisopimuspaikan tarjoavaan työnantajaan ja siten työläisäädännön piirissä. Oppisopimusopiskelijoille kuuluu siten lähtökohtaisesti samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillekin työntekijöille.

Yrityksen antamien selitysten mukaan yrityksessä on työskennellyt maaliskuussa 2021 19 vakituista tai pidempiaikaista määräaikaista työntekijää, kaksi oppisopimuskoulutuksessa

olevaa, kaksi ammattikorkeakouluopiskelijaa, jotka ovat tehneet insinööriä yritykseen sekä yksi projektityöntekijä. Kuulemisessa on puolestaan tuotu esiin koulun ohella työskentelevien tehneen 40 tuntia työviikkoja vuoden 2021 aikana. A ja B ovat käyneet vain muutamina päivinä koululla. D:n on kerrottu tehneen tammi-huhtikuussa 2021 ohjelmointityötä työmaalla ja C on tehnyt töitä toimistolla suunnittelupuolella. Myös projektityöntekijän on esitetty työskennelleen 40 tuntia viikossa keväällä 2021.

Yrityksen toimittaman työntekijälistauksen mukaan E, joka listaukseen tehdyn kirjauksen mukaan on tehnyt töitä projektikohteessa muutamia päiviä, on aloittanut työskentelyn yrityksen palveluksessa 29.3.2021. Oppisopimuskoulutuksessa oleva A on aloittanut työskentelyn 12.8.2020 ja B 29.3.2021. Ammattikorkeakouluopiskelijoista C on aloittanut työskentelyn 23.3.2020 ja D 1.3.2021. Listaukseen on lisäksi kirjattu, että yksi työntekijöistä on siviilipalveluksessa. Siviilipalveluksen ajankohta ei käy listauksesta ilmi. Toimitettujen työilmoitusten mukaan D on tehnyt työtunteja jo tammikuussa 2021.

Solmittujen työsopimusten mukaan A:n määräaikainen työsopimus on solmittu 12.8.2020 ja se on ollut voimassa 28.5.2021 asti. B:n määräaikainen työsopimus on ollut voimassa ajalla 29.3.–28.5.2021, C:n ja D:n 1.3.–28.5.2021 ja E:n 29.3.–28.5.2021. Kaikissa kyseisissä työsopimuksissa säännöllinen työaika on ollut joko kahdeksan tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Kaikki viisi työsopimusta ovat koskeneet sähköasennusten suorittamiseen liittyviä työtehtäviä.

Ottaen huomioon hallituksen esityksessä määräaikaisista työsuhteista ja työajan pituudesta lausuttu ei tehtyjen työtuntien määrällä tai työsuhteen muodolla ole merkitystä yhteistoimintalain soveltamisrajan täyttymistä arvioitaessa. Huomioiden lisäksi oikeuskirjallisuudessa ja työneuvoston lausunnoissa esiin tuotu linja yrityksen säännönmukaisessa toiminnassa työskentelystä ja oppisopimuskoulutuksesta säädetty, voidaan yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan A, B, C ja D katsoa tulevan luetuksi yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrään. Sen sijaan siviilipalveluksessa ollutta työntekijää ei lueta mukaan työntekijämäärään, jos palvelusaika sijoittuu aikaan, jolloin lomautukset ovat tulleet harkittaviksi. Projektityöntekijä E:n kanssa solmittu määräaikainen työsopimus on liittynyt yrityksen säännönmukaiseen toimintaan, ja näin lähtökohtaisesti myös E tulee yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan laskea mukaan yrityksen työsuhteessa olevien työntekijöiden säännölliseen määrään riippumatta työsuhteen lyhyehköstä kestosta.

Yhteistoimintalain soveltamisen kannalta merkityksellistä on nimenomaan se, mikä on ollut yrityksen työntekijämäärä sillä hetkellä, kun työnantaja on harkinnut yhteistoimintaneuvotteluja edellyttäviä toimenpiteitä - tässä tapauksessa työntekijöiden lomauttamisia. 24.3.2021 alkaneita lomautuksia koskevat lomautusilmoitukset on päivätty työnantajan osalta 10.3.2021. 15.4.2021 alkavaa lomautusta koskeva ilmoitus on annettu 1.4.2021.

Yrityksen toimittaman aineiston ja edellä lausutun perusteella yrityksessä voidaan katsoa olleen maaliskuun 2021 alussa vähintään 18 vakituista tai pidempää määräaikaista työntekijää, jos siviilipalvelusta suorittavaa työntekijää ei lasketa mukaan. Sen lisäksi edellä lausuttu huomioiden yrityksen työntekijämäärään on maaliskuun alun osalta luettava A, C ja D. E:n solmittua työsopimuksen vasta maaliskuun lopussa ei häntä tule laskea mukaan työntekijämäärään vielä maaliskuun lomautusten osalta. Myös B:n työsopimus on solmittu lomautusten jo alettua. Osapuolten esitettyä kuitenkin eriäviä näkemyksiä työn tosiasiallisesta aloitusajankohdasta, ei yhteistoiminta-asiamies voi kirjallisen aineiston perusteella esittää näkemystä siitä olisiko B tullut lukea mukaan työntekijämäärään maaliskuun alun tilannetta tarkasteltaessa. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että yhteenlaskettu työntekijämäärä on maaliskuun lomautuksia harkittaessa ollut joka tapauksessa vähintään 21 ja huhtikuun lomautuksen osalta 23, ei B:n työsuhteen alkamisajankohdalla ole asiassa ratkaisevaa merkitystä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen on katsottava kuuluvan yli 20:llä työntekijällään yhteistoimintalain soveltamispiiriin YTL 2 §:n 1 momentin nojalla ja sen on näin tullut soveltaa yhteistoimintalain säännöksiä.

## 2.3 Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

Yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaisamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla. (YTL 44.1 §)

Yhteistoimintalain 8 luvussa säännelty yhteistoimintamenettely pitää tiivistetysti sisällään lomautusten osalta seuraavaa: työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoiminnan osapuolet (46 §), työnantajan annettavat tiedot (47 §), ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §), neuvotteluelvoitteen sisältö (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttyminen (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §) ja työnantajan selvitys (53 §).

Yritys on lomauttanut työntekijöitä maaliskuussa 2021 ja yhden työntekijän uudelleen huhtikuussa 2021. Asiassa saadun selvityksen perusteella yritys ei ole käynyt yhteistoimintaneuvotteluita ennen lomautuksista päättämistä.

Kun otetaan huomioon edellä esitetty yhteistoiminta-asiamiehen näkemys yhteistoimintalain soveltamisesta lausunnon kohteena olevaan yritykseen, ja lomauttaminen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluita, voidaan yrityksen katsoa yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan laiminlyöneen kokonaisuudessaan yhteistoimintalain 8 luvun noudattamisen ja rikoneen siten YTL 45-53 §:ssä säädettyä.

## 2.4 Yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn laiminlyönnin seuraamukset

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-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 kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

## 2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

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

### Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

### Työ- ja elinkeinoministeriö