



DN:o 51/1/2020

## YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys noudattanut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) 8 luvun neuvottelumenettelysääntelyä, kun yrityksessä on vähennetty työvoimaa kesällä 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 15.9.2020. Yrityksen selityksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamisesta on päätetty laajennetussa johtoryhmässä maaliskuussa 2020, perusteena koronapandemian aiheuttama työn tilapäinen vähentäminen. Yrityksessä on toimihenkilöitä ja yrityksen johtoa. Yrityksen henkilöstöön ei sovelleta mitään työehtosopimusta.

Neuvotteluesitys annettiin 18.3.2020, ja yhteistoimintaneuvottelut käytiin 23.-24.3.2020. Neuvotteluissa on ollut kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa. Yrityksen selityksen mukaan työntekijät ovat valinneet keskuudestaan edustajat edustamaan yrityksen henkilöstöä.

35 henkilöä lomautettiin 20-100 % työajasta ajalle 1.4.-31.10.2020. Yhtään henkilöä ei osaaikaistettu. 30.6.2020 irtisanottiin kolme henkilöä, joista yksi oli koeajalla.

Selityksen mukaan työt vähenivät, koska valtioneuvoston päätöksellä koulukiinteistöt suljettiin, lähiopetus kiellettiin ja siirryttiin etäopetukseen. Koronaepidemian myötä asiakkaat peruivat kursseja eivätkä tilanneet uusia kursseja.

#### 1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisen mukaan yritys on irtisanonut kolme henkilöä ilman, että sitä ennen olisi käyty yhteistoimintaneuvotteluja. Neuvotteluesitys 18.3.2020 ei pitänyt sisällään irtisanomisia,

vaan ainoastaan lomautuksia, kuten työnantajan antamasta selityksestäkin ilmenee: *"Neuvoteltavana asiana on tilapäinen työn vähentyminen Korona epidemian takia ja tästä johtuvat säästötoimenpiteet. Tästä syystä yhtiöt harkitsevat työntekijöidensä lomauttamista enintään 90 päiväksi seuraavan kuuden kuukauden aikana. Neuvotteluesitys koskee yhtiöiden koko henkilöstöä; [A:lla] 41 henkilöä, [B:llä] 19 henkilöä ja [C:llä] 17 henkilöä."*

Myöskään yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoissa 23.-24.4.2020 ei ole mainintaa irtisanomisten mahdollisuudesta, irtisanottavien henkilöiden määrästä eikä irtisanomisten täytäntöönpanon ajankohdasta. Myös työnantajan julkistamat yhteistoimintaneuvottelujen päätökset koskivat lomautuksia. Irtisanomisten mahdollisuus ei tullut esiin missään vaiheessa. Päinvastoin: henki oli se, että mahdollisimman pienillä henkilöstövaikutuksilla mennään.

Kuultavan mukaan yt-päätöksissä todettiin, että lomautukset toteutetaan koko henkilöstölle. Kaikkia ei kuitenkaan lomautettu, vaan kustannussäästö otettiin lomauttamalla myöhemmin irtisanotut F-tiimiläiset 80 prosenttisesti. Tämä päätös halvaannutti täysin F-liiketoiminnan mahdollisuudet.

Maaliskuun yt-neuvottelujen jälkeen ei käyty uusia neuvotteluja. Näin ollen irtisanomisilmoitus tuli täysin yllättäen yli kolme kuukautta yt-neuvottelujen jälkeen 30.6.2020. Tällöin irtisanottiin kolme henkilöä, joista yhdellä oli käynnissä kolmas perättäinen koeaika ja yksi oli ollut talossa 15 vuotta, ja oli irtisanomishetkellä pitkällä sairauslomalla.

### 1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 10.11.2020 antaman lisäselityksen mukaan yt-menettelyssä ja pöytäkirjassa todettiin: *"Työnantaja toisti edellisessä kokouksessa kerrotut säästötavoitteet, jotka toteutuisivat 20-100 % lomautuksina kuuden kuukauden aikana enintään 90 päivän ajalle. Liiketoiminta-johtaja tekee lopulliset lomautuspäätökset."* Kahta M-tutkintojen työntekijää ei lomautettu, koska toinen mainituista työntekijöistä teki jo 80 % työaika. Hän toimi K-viranomaisjärjestelmän pääkäyttäjänä, joten hänen lomauttamisensa olisi tehnyt muiden työntekijöiden työn teon lähes mahdottomaksi. Toisella työntekijällä, jota ei lomautettu, oli vastuullaan paljon vaativia projekteja, joista osa edellytti sellaista erityisosaamista, jota vain hänellä oli. Yksi ensiksi sairauslomalla ja sen jälkeen sovitulla vuosilomalla ollut työntekijä jäi eläkkeelle 30.6.2020.

Yrityksen lisäselityksen mukaan irtisanomiset on pyritty hoitamaan oikein ja lakia noudattamalla. Yritys on käynyt jatkuvaa sähköpostikirjeenvaihtoa [X:n] lakimiehen kanssa ja pyytänyt nimenomaisesti ohjeistusta, miten toimia irtisanomisten osalta tilanteessa, jossa YT-neuvotteluissa oli käsitelty ainoastaan lomautuksia. Yritys on lisäselityksensä mukaan saanut väärää informaatiota; [X:n] lakimies vahvisti sähköpostitse, että *"lomautetut työntekijät voidaan irtisanoa tuta-syistä ilman uusia YT-neuvotteluja."*

Irtisanottavat henkilöt F-liiketoiminnassa määräytyivät tilauskannan ja tuloksen kehityksen mukaan siten, että yhtiön toimintakyky ja tuloksetekokyky pyrittiin varmistamaan irtisanomisten jälkeenkin. F-liiketoiminnan tilauskanta ei kehittynyt toivotulla tavalla ennen korona-aikaa, eikä varsinkaan korona-aikana. M-Tutkinnoista irtisanottu henkilö ei ottanut roolia haluttuun toivotulla tavalla ja asiakasprojekteihin liittyvät tunnit jäivät alle asetetun tason. Tällä oli vaikutusta syksyyn 2020 ja vuoteen 2021. Henkilö ei kutsuista ja muistutuksista huolimatta osallistunut sovittuihin työpajoihin, joissa suunniteltiin syksyn 2020 ja vuoden 2021 toteutuksia ja näin ollen toteutuksiin jouduttiin ottamaan muita resursseja.

### 1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan yrityksessä oli ennen maaliskuun yt-neuvotteluja käyty M-aikana viidet tai kuudet yt-neuvottelut ja sitä ennenkin useita. Johtoryhmän jäsenistä lähes kaikki ovat jossain vaiheessa olleet neuvottelijoina (joko työnantajan tai työntekijöiden edustajana) ja AL sihteerinä viimeisimmässä. Kuultavan mukaan vaikuttaa erikoiselta, että näin monissa yt-liemissä keitetyllä ryhmällä ei olisi ollut syytä epäillä lakimiehen neuvoa. Jo

se, että tuntui tarpeelliselta tarkistaa asia toistamiseen, kertoo siitä, että epäily on ollut. Miksi kysyivät asiaa samalta taholta toistamiseen, kun lähellä oli parempiakin tietolähteitä?

Kuulemisessa on tuotu esiin myös yrityksenkin tarjoamia koulutuksia ja aineistoja yt-menettelyyn ja muuhun työoikeuteen liittyen.

### 1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut laajennetun johtoryhmän pöytäkirjan 13.3.2020, kuvakaappauksen osasta 18.3.2020 annettua neuvotteluesitystä, yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjat 23. ja 24.3.2020, yhden lomautusilmoituksen, yhden irtisanomisilmoituksen, sähköpostikirjeenvaihtoa yrityksen edustajan ja [X:n] lakimiehen välillä, irtisanotulle HL:lle lähetetyn sähköpostiviestin muutosturvaa koskevine liitteineen, yrityksen henkilöstöinfojen 18. ja 24.3. aineiston, TE-toimistolle 19.3.2020 tehdyn ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2020.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehelle on ollut käytettävissä neuvotteluesitys, yrityksen puoli-vuosikatsaus 1.6.2020 sekä koulutusaineistoa yhteistoimintalaista poikkeustilanteessa.

## 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 työsopimuslain (55/2001) valvonta. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan ei siten kuulu mm. irtisanomisperusteiden täyttymisen eikä takaisinottovelvoitteen 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 saamien tietojen mukaan säännöllisesti vähintään 20.

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

## 2.3 Yhteistoimintaneuvottelujen arviointia

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

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n 1 momentin mukaan 8 luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

Yhteistoimintalain tullessa sovellettavaksi on yrityksen tullut noudattaa ennen lomautuksiin ja irtisanomiseen päättämistä yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä. 8 luvun menettelyä koskevat tarkasti määritellyt menettelysäännöt. Yrityksen on tullut noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä työnantajan esityksestä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista (46 §), työnantajan annettavista tiedoista (47 §), ilmoituksesta työvoimatoimistolle (työ- ja elinkeinotoimistolle, 48 §), irtisanomisen osalta toimintaperiaatteista (49 §), neuvotteluelvoitteen sisällöstä (50 §), neuvotteluelvoitteen täyttymisestä (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta (52 ja 54 §) sekä työnantajan yleisestä selvityksestä (53 §).

Yrityksen antamien selitysten mukaan yrityksessä aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut lomautuksista heti poikkeustilan alettua maaliskuussa 2020, kun koronan takia koulukiinteistöt suljettiin, lähiopetus kiellettiin ja siirryttiin etäopetukseen. Neuvottelut käytiin ajalla 23.-24.4.2020 ja ne koskivat tilapäisiä lomautuksia enintään 90 päivän ajaksi 20-100 % työajasta aikavälillä 1.4.-31.10.2020. Myös neuvotteluesityksen mukaan perusteena on työn tilapäinen vähentyminen, ja yhtiö harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa enintään 90 päivän lomautuksiin seuraavan kuuden kuukauden aikana. Alustava arvio on, että lomautukset koskisivat koko Suomen henkilöstöä. Lomautus voi neuvotteluesityksen mukaan olla 20-100 %, ja lomautus suoritettaisiin päivittäisen työajan lyhennyksenä ja toistaiseksi työ tehtäisiin pääosin etänä.

Yrityksen selitysten mukaan yritys irtisanoi kolme henkilöä 30.6.2020. Ennen irtisanomisia ei käyty yhteistoimintaneuvotteluja, koska yritys sai virheellistä tietoa [X:n] lakimieheltä, että irtisanomiset voidaan toteuttaa lomautuksia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen perusteella, vaikkei neuvotteluissa käsitelty lainkaan irtisanomisten mahdollisuutta. Yrityksen edustaja AL on viestissään 23.4.2020 ko. lakimiehelle tiedustellut mm. seuraavaa: *"Toinen kysymys, kun meillä YT-neuvotteluiden tulos oli lomautukset työn tilapäisen vähentymisen takia, ei siis keskusteltu irtisanomisista, niin voiko yksittäistä irtisanomista tehdä millään perusteella?"*

Viestissään 29.4.2020 yrityksen edustaja AL on edelleen todennut seuraavaa: *"Haluaisin vielä varmistaa tuota alla olevaa tummennettua 23.4.2020 tekemääni kysymystä. Meillä YT-neuvotteluissa ei puhuttu irtisanomisista, ainoastaan sovittiin enintään 90 pv:n lomautuksista työn tilapäisen vähentymisen takia. Nyt tilanne on sellainen, että parilla henkilöllä lomautus on 80 % ja heidän osaltaan näkymä on todella huono. Voimmeko siis irtisanoa heidät ilman uutta YT-neuvottelukierrosta (siis kun aikaisemmissa YT:ssä ei käsitelty tuota irtisanomisasiata)?"*

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan irtisanominen 30.6.2020 tuli täydellisenä yllätyksenä. Irtisanomisista ei keskusteltu, vaan yt-neuvotteluissa käsiteltiin vain tilapäisiä enintään 90 päivää kestäviä lomautuksia.

HL:n 30.6.2020 päivätyn irtisanomisilmoituksen mukaan yhtiössä käytiin yhteistoimintaneuvottelut 23.-24.3.2020. Edelleen irtisanomisilmoituksessa todetaan, että *”Työnantaja on selvittänyt työntekijälle työsopimuksen 7 luvun 4 §:n mukaisen mahdollisuuden tarjota työntekijälle muuta työtä tai kouluttaa hänet toisiin tehtäviin. Yhtiössä ei ole tarjolla muuta työtä, eikä työtä johon työntekijä voitaisiin kouluttaa.”*

Yhteistoimintaneuvottelujen käyminen on työnantajalle asetettu velvollisuus. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että se on noudattanut sille asetettuja velvoitteita ennen kuin se on päättänyt vähentämään työvoimaa tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Maaliskuussa 2020 käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty vain lomautuksia. Se, että muutama lomautetun osalta työllistymisnäköymät ovat jatkuneet heikkoina ja johtanut myöhemmin näiden kolmen työntekijän irtisanomiseen ei tarkoita, että irtisanominen voitaisiin suorittaa jo käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin vedoten, vaikka perusteet olisivatkin pysyneet ennallaan, jos neuvotteluissa ei irtisanomisen mahdollisuutta ole käsitelty. Yrityksen on irtisanomismahdollisuuden tullessa ajankohtaiseksi käytävä uudet neuvottelut. 23.-24.3.2020 käydyissä neuvotteluissa ei ole käsitelty lainkaan irtisanomisia tai niiden mahdollisuutta. Irtisanomisten osalta yritys on siten yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan laiminlyönyt kokonaisuudessaan yhteistoimintalain 8 luvun noudattamisen ja rikkonut siten YTL 45-53 §:ssä säädettyä.

Sillä seikalla, onko yritys saanut virheellistä tietoa konsultoimaltaan taholta, ei ole vaikutusta yrityksen menettelyn lainmukaisuutta arvioitaessa.

## 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 kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenteri-  
vuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä  
oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa  
työsuhteen päättymisestä.

## 2.5 Lausunnon luonne ja valituskielto

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

### Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto

#### Työ- ja elinkeinoministeriö