



DN:o 70/1/2020

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN LAUSUNTO

Yhteistoiminta-asiamies on pyrkinyt selvittämään, onko tämän kirjeen vastaanottajana oleva yritys menetellyt yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) mukaisesti siirtyessään käyttämään 1.10.2020 uutta työaikalaiskäytäntöä.

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 5.1.2021. Selityksen mukaan yrityksessä otettiin 1.10.2020 käyttöön uusi työaikalaiskäytäntö, jolla yhtenäistettiin yrityksessä maksettavat työaikalaisat. Uuden työaikalaiskäytännön tarkoituksena oli työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Yritys on kasvanut viime vuosina merkittävästi yritysostojen myötä. Henkilöstö on siirtynyt liikkeenluovutuksella, minkä vuoksi toimipisteissä on ollut erilaisia, toisistaan poikkeavia käytäntöjä muun ohella työaikalaisien suhteen.

Eriävät käytännöt koettiin sekä työntekijöiden, että työnantajan puolelta merkittäväksi yhdenvertaisuusongelmaksi. Niinpä työntekijöiden tasapuoliseksi kohtelemiseksi työaikalaiskäytäntöjä haluttiin yhtenäistää. Huomattavimpina muutoksina iltalisan piiriin otettiin kaikki toimipisteet, lauantailisä korotettiin kaikkialla 50 prosenttiin sekä yölisään oikeuttava työskentelyaika yhtenäistettiin. Työaikalaiskäytäntöjen yhtenäistämällä ei tavoiteltu kustannussäästöjä; uudistuksen myötä henkilöstökulut päinvastoin nousivat, sillä iltalisan piiriin on tullut 777 sellaista työntekijää, joille iltalisää ei ole aiemmin maksettu. Vastaavasti yölisän piiriin on tullut 396 työntekijää ja lauantailisan piiriin 257 työntekijää. Ennen muutosta käytössä on ollut vaihtelevia työaikalais- ja arkipyhäkorvauskäytäntöjä, joissa kompensaation taso on ollut kokonaisuutena tarkastellen matalampi kuin uudessa yhtenäistetyssä käytännössä.

Työaikalaiskäytännön uudistamisella ei ole ollut vaikutuksia työntekijöiden työajan järjestelyihin, vaan kyseessä on ollut yksinomaan työajan ja olosuhteiden perusteella määräytyvää kompensaatiota koskevien käytäntöjen yhtenäistämistä. Kyse ei ole ollut yhteistoimintalain 33 §:n tarkoittamasta yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävästä asiasta. Vaikka lakisääteistä yhteistoimintavelvoitetta ei ole ollut, ja vaikka yhtenäistäminen on työntekijöiden kokonaiskompensaatiota korottavana muutoksena ollut työnantajan yksipuolisen harkinnan piiriin kuuluva asia, haluttiin se käsitellä henkilöstön edustajien kanssa.

Ehdotus uudeksi työaikalaiskäytännöksi annettiin yrityksen yhteistyöfoorumille tiedoksi 6.8.2020 kokouskutsun liitteenä, ja se esiteltiin tarkemmin yhteistoimintafoorumilla 13.8.2020 kokouksessa. Ehdotuksen tiimoilta käytiin keskustelua, ja ehdotusta muokattiin henkilöstön

edustajien kanssa kokouksen yhteydessä sekä sen jälkeen käydyn keskustelun perusteella. Uusi työaikaliskäytäntö hyväksyttiin päivitetystä muodostaan sähköpostitse yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, minkä jälkeen koko henkilöstöä tiedotettiin asiasta sähköpostitse ja intranetissä.

Yrityksessä on viisi henkilöstöryhmää: eläinlääkärit, hoitajat, asiakaspalvelu, esimiehet ja palveluyksikkö. Mihinkään henkilöstöryhmään ei sovelleta työehtosopimusta, sillä alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, eikä yritys ole sitoutunut mihinkään normaalisitovaan työehtosopimukseen. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta on järjestetty niin kutsutussa yhteistoimintafoorumissa, johon kaikki henkilöstöryhmät ovat valinneet luottamusvaltuutetun kahden vuoden mittaiseksi toimikaudeksi.

Työaikaliskien yhtenäistämistä keskusteltiin yrityksen johtoryhmässä useaan otteeseen kesän 2020 aikana, ja elokuun alussa asiaa päätettiin edistää. Asiaan ei liity mitään erillistä liiketoimintapäätöstä, joka olisi laukaissut tarpeen muutokselle, vaan muutostarve on liittynyt työntekijöiden tasapuolisen kohtelun varmistamiseen.

Yleisellä tasolla työaikaliskien maksamisesta ei ole erikseen sovittu yrityksessä, vaan ne ovat perustuneet täysin eri toimipisteiden vaihteleviin käytäntöihin. Tästä poikkeuksena on joitakin yksittäisiä työntekijöitä, joiden työsopimuksissa on kirjauksia työaikaliskista. Näiden työntekijöiden osalta noudatetaan työsopimusta, mikäli työsopimuksen mukaiset työaikaliskit ylittävät uuden työaikaliskikäytännön mukaisen tason eikä muusta ole sovittu. Työntekijöiden työaikoihin, lepoaikoihin tai sovellettavaan työaikamuotoon ei ole tehty mitään muutoksia. Uuden työaikaliskikäytännön myötä työajan ja olosuhteiden perusteella maksettavan kokonaiskompensaation taso on kautta linjan noussut. Tästä poikkeuksena ovat vain ne yksittäiset työntekijät, joiden työsopimuksissa on sovittu osittain korkeammasta kompensaatiotasosta. Lisäksi yhteistoimintafoorumikäsittelyn aikana sovittiin, että arkipyhiä koskeva korvauskäytäntö yhtenäistetään, minkä seurauksena koko henkilöstöllä on ollut yhdenvertaisesti oikeus arkiyhäkorvaukseen kaikilta tavanomaisilta arkipyhiltä.

1.2 Yhteistoiminta-asiamiehen kuulemisessa saamat tiedot

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan työnantajan ehdotuksen mukaan entistä suurempi osa henkilöstöstä pääsee työaikaliskien piiriin, sillä ilt- ja lauantailiskit ulotettiin koskemaan kaikkia yrityksen toimipisteitä. Muutos koskee yrityksen kaikkia hoitajia ja kuukausipalkalla olevia eläinlääkäreitä, eli yhteensä satoja työntekijöitä. Lisien yhtenäistämällä tavoiteltiin työnantajan mukaan työntekijöiden tasapuolisempaa kohtelua. Kuitenkin lisien yhtenäistämisen yhteydessä poistettiin päällekkäisten lisien maksu eli esimerkiksi viikonloppu- ja arkipyhäiltä ei enää saa yölisää vaan pelkät viikonloppuliskit. Aikaisemmin yölisiä on maksettu myös viikonloppuisin useammassa ympärivuorokauden toimivassa toimipisteessä. Yölisien poisto viikonloppu- ja arkipyhäiltä aiheuttaa yötyötä tekeville useiden satojen tai jopa yli tuhannen euron tappiot vuositasolla. Muutoksella on ollut olennainen vaikutus työntekijän asemaan palkkauksen osalta, koska lopputuloksena osan henkilöstöä palkka on pienentynyt. Tulonmenetystä ei voida kompensoida iltaliskien käyttönotolla arki-iltaliskin, sillä iltaliskit ovat prosenttiosuudeltaan paljon yölisiä pienemmät eikä niitä makseta yhtä monelta tunnilta kuin yölisiä. Lisäksi uudistuksessa lyhennettiin yöliskään oikeuttavaa työskentelyaikaa tunnilla.

Ehdotus työaikaliskista tuotiin yt-foorumiin hyvin puutteellisin pohjatiedoin. Esimerkiksi tietoja sen hetkisistä työaikaliskien maksamisesta eri toimipisteissä ei annettu. Asiaa käsiteltiin vain yhden kokouksen ajan. Kolme viikkoa kokouksen jälkeen työnantaja lähetti kokouksen pöytäkirjan ja muokatun ehdotuksen työaikaliskista ja vaati hyväksyntää samana päivänä. Työaikaliskiehdotuksesta käytiin tuona päivänä sähköpostikeskustelua ja yt-foorumi hyväksyi sähköpostitse pöytäkirjan. Sähköpostikeskustelussa ei hyväksytty työaikaliskiehdotusta. Työaikaliskiehdotus otettiin työnantajan toimesta kuitenkin käyttöön 1.10. Työnantajan mukaan käsiteltävä asia ei ole ollut yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia. Entisenmallisia työaikaliskia on kuitenkin joillakin toimipisteillä noudatettu useita vuosia, joten ne ovat vakiintuneena käytäntönä muodostuneet työsuhteen ehdoksi. Henkilöstön näkemyksen mukaan yksipuolinen muutos olisi edellyttänyt asian käsittelyä YTL 8 luvun mukaisesti, koska kyse on tosiasiallisesti ollut työsuhteen ehtojen muutoksesta.

Työaikaliskäytännön muuttaminen on vaikuttanut merkittävästi yötyötä tekevien tuloihin ja siten heidän asemaansa. Työaikaliskäytännön muuttamista ei voida pitää työntekijöiden kokonaiskompensaatiota korottavana muutoksena, vaikka osalla henkilökuntaa tulot hieman nousevat iltaja lauantailisien yhtenäistämisen myötä.

1.3 Yrityksen lisäselitys

Yrityksen 31.3.2021 antaman lisäselityksen mukaan sillä on tällä hetkellä Suomessa yhteensä 38 toimipistettä. Ennen uuden työaikaliskäytännön käyttöönottoa seitsemässä toimipisteessä maksettiin lauantai- ja/tai sunnuntailisää päällekkäin yöllisen kanssa. Näistä seitsemästä toimipisteestä vain yhdessä maksettiin iltalisää. Uuden työaikaliskäytännön myötä päällekkäisten lisien maksamisesta luovuttiin, mutta samaan aikaan kaikissa toimipisteissä otettiin käyttöön 15 %:n suuruinen iltalisä. Lisäksi olennaisena muutoksena lauantailisä, joka oli suurimmalla osalla työntekijöistä ollut vain 20 % nostettiin uuden käytännön myötä 50 %:iin. Ajalla 1.1.–30.9.2020 tehdyistä työvuoroista on maksettu vanhojen työaikaliskäytäntöjen mukaisesti kokonaisuutena merkittävästi vähemmän työaikalisiä kuin mitä maksettavaksi olisi tullut samalla ajanjaksolla uuden työaikaliskäytännön mukaisesti – työntekijätasolla kymmeniä ja jopa satoja euroja kuukaudessa.

Yritys on sitoutunut tarjoamaan työntekijöilleen työtä heidän työ sopimustensa mukaisen työajan puitteissa. Työ sisältää toimipisteestä riippuen myös jossain määrin yö- tai viikonlopputyötä. Yö- ja viikonlopputyön määrä työntekijöillä vaihtelee kuukausittain, ja se riippuu siitä, miten työvuorolista on kulloinkin suunniteltu. Yritys ei siis ole millään tavalla sitoutunut tarjoamaan työntekijöilleen työtä tiettyyn viikon- tai vuorokaudenaikaan painottuen. Työntekijöillä ei ole subjektiivista oikeutta nimenomaan viikonloppuoihin ajoittuvan työn tekemiseen. Koska kaikilla työntekijöillä on tasapuoliset mahdollisuudet eri viikon- tai vuorokaudenaikoihin sijoittuvaan työhön, on uuden työaikaliskäytännön vaikutuksia tarkasteltava kokonaisuutena, eikä yksittäisten, tiettyyn suppeaan viikonaikaan ajoittuvien heikennysten näkökulmasta.

Lisäselityksen mukaan vanhat työaikaliskäytännöt ovat olleet toimipistekohtaisesti vaihtelevia, eikä yritys ole sitoutunut niihin edes toimipistetasolla. Kyse on ollut työnantajan yksipuolisesti päättämästä kollektiivitaso-etuudesta, joka ei ole vakiintunut yksittäisten työntekijöiden työsuhteiden tai työ sopimusten ehdoiksi. Työaikaliskäytäntöjen noudattamisesta ei ole tehty sopimuksia kollektiivi- tai yksilötasolla, eikä yritys ole sitoutunut niiden noudattamiseen eksplisiittisesti tai implisiittisesti. Työaikaliskäytännön uudistamisessa ei siis ole ollut kyse yhdenkään työntekijän työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisesta.

Ennen uutta työaikaliskäytäntöä maksetut työaikaliskäytännöt eivät olleet vakiintuneet sellaiseksi työsuhteen olennaiseksi ehdoksi, jonka muuttaminen olisi edellyttänyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaista neuvottelumenettelyä. Uuden työaikaliskäytännön käyttöönotossa on ollut kyse työnantajan yksipuolisen harkinnan piiriin kuuluneesta muutoksesta, joka on yleisellä tasolla korottanut työntekijöiden kokonaiskompensaatiota, eikä yrityksellä ole näin ollut minäkäänlaista yhteistoimintavelvoitetta asiassa. Tästä huolimatta yritys on käsitellyt asian henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain 6 luvun tarkoittamassa neuvottelumenettelyssä henkilöstön osallistamiseksi. Henkilöstön edustajille on lisäksi annettu kaikki heidän pyytämänsä yrityksen hallussa olleet tiedot toisin kuin kuulemisessa on esitetty.

1.4 Kuulemisessa saadut lisätiedot

Kuulemisessa saatujen lisätietojen mukaan seitsemän toimipistettä tarkoittaa käytännössä jokaista yrityksen päivystävää toimipistettä. Päivisin auki olevilla toimipisteillä ei yöllistä luonnollisesti ole maksettu. Se, että kokonaiskompensaatio on kasvanut, ei poista sitä ongelmaa, että pelkästään yötyötä tekevien lisiä on leikattu ja kokonaiskompensaatiota on kasvatettu yötyötä tekevien kustannuksella.

Henkilöstön mukaan aikaisemmat työaikaliskäytännöt ovat muodostuneet työsuhteen olennaisiksi ehdoiksi. Aikaisempia työaikaliskäytäntöjä on käytetty useissa yrityksen toimipis-

teissä perustamisesta asti ja yötyötä tekeville edullisia lisäkäytäntöjä on myös käytetty houkuttelemaan uusia työntekijöitä muun muassa työhaastattelutilanteissa. Koska kyseisissä toimipisteissä kyseistä käytäntöä on noudatettu pitkään, on työnantajan täytynyt mieltää, että kyseinen maksutapa on saattanut ajan kuluessa muodostua työnantajaa sitovaksi.

Yrityksen työ sopimusmalleissa lukee, että työ saattaa sisältää yö- ja viikonlopputyötä. Kuitenkin yrityksessä on uuden organisaatiomuutoksen myötä jaoteltu työntekijöitä eri osastoihin ja osa työntekijöistä tekee pelkästään tai hyvin suurelta osin yötyötä. Pääasiassa yötyötä tekevän päivystysosaston työvuoroihin kuuluu merkittävässä määrin viikonlopputyötä. Täten henkilöstön näkökulmasta yritys on sitoutunut tarjoamaan työtä tiettyyn vuorokaudenaikaan painottuen.

Lisätietoja työaikalisien maksamisesta eri toimipisteissä on pyydetty yhteistoimintafoorumien kokouksessa. Tieto siitä monessako toimipisteessä on yö- ja viikonloppulisiä maksettu päällekkäin, selviää vasta yrityksen lisäselityksestä. Koska riittäviä tietoja ei toimitettu henkilöstön edustajille, ei työnantajan voida katsoa toimineen yhteistoimintalain 6 luvun mukaisesti.

Henkilöstön mukaan työaikalisäkäytännön muuttaminen olisi edellyttänyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaista yhteistoimintamenettelyä. Työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja yhdenvertaisuutta oltaisiin voitu edistää myös muuttamalla työaikalisiä siten, etteivät ne olisi heikentäneet yötyötä tekevien asemaa.

1.5 Yhteistoiminta-asiamiehen käytössä ollut aineisto

Yritys on toimittanut 6.8.2020 lähetetyn kutsun yhteistoimintafoorumien kokoukseen liitteenä, 13.8.2020 pidetyn yhteistoimintafoorumien pöytäkirjan, päivitetyn esityksen työaikalisäkäytäntöjen yhtenäistämiseksi, 4.9.2020 henkilöstölle lähetetyn sähköpostitiedotteen ja 9.9.2020 julkaistun intranet tiedotteen.

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

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 menetellyt yhteistoimintalaissa säädetyn mukaisesti muuttaessaan työaikalisäkäytäntöään. Lausunnossa otetaan

kantaa siihen olisiko työaikalisien muutoksesta tullut käydä yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut, ja jos niin olisiko neuvottelut tullut käydä YTL 6 vai 8 luvun mukaisesti.

2.3 Työaikalisien muuttamista koskeva yhteistoimintaneuvotteluelvoite

Yhteistoimintalain 32 §:ssä on säädetty lain 6 luvun neuvotteluissa käsiteltävinä asioina henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta; 2) kone- ja laitehankinnoista; 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista; 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista; 5) työn järjestelyistä; tai 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Yhteistoimintalain 6 luvun 32 §:n 2 momentissa on säädetty 6 ja 8 lukujen soveltamisen rajavedosta seuraavaa: jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnitteleminen yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

Yhteistoimintalain 33 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovalan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

Lain esitöiden (HE 254/2006, s. 56-57) mukaan 32 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetut muut vastaavat yritystoiminnan muutokset kuin säännöksessä 1-3 kohdissa mainitut *voivat olla muun muassa yrityksen toiminnan kehittämiseen liittyvät ratkaisut, jos niillä on henkilöstövaikutuksia*. 5 kohdan työn järjestelyillä tarkoitetaan puolestaan *työtehtävien järjestelyjen ohella työn sisältöä ja organisoitua yleensä*. 33 §:ää koskevien perustelujen mukaan *työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden tulisi olla sellaisia, että ne kuuluvat hänen työnjohtovalansa piiriin. Tämä tarkoittaisi sitä, että yksittäisen työntekijän työ sopimuksen ehtojen muutokset eivät tulisi neuvoteltaviksi yhteistoimintamenettelyssä, ellei tästä laista muuta johdu. Sen sijaan jos suunnitellut toimenpiteet liittyvät työpaikan yleisiin käytäntöihin ja työn järjestelyihin, olisi niistä neuvoteltava tämän luvun mukaisesti ennen kuin yksittäisen työntekijän mahdollisista työ sopimuksen ehdoista voidaan neuvotella hänen kanssaan*.

Oikeuskirjallisuudessa (Äimälä – Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki 2015, s. 191) esitetyn näemyksen mukaan 32 §:n luettelo on niin kattava, että käytännössä kaikkien liiketoimintapäätösten, joista aiheutuu merkittäviä henkilöstövaikutuksia voidaan katsoa kuuluvan säännöksen alle. Näin ollen henkilöstövaikutuksista olisi hyvä käydä yhteistoimintaneuvottelut aina kun liiketoimintapäätöksellä on YTL 33 §:ssä säädettyjä henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintalain 8 luvun soveltamisalaa koskevan 44 §:n 1 momentin mukaan työnantajan tulee käydä ko. luvun mukaiset neuvottelut harkitessaan 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.

Korkein oikeus on oikeuskäytännössään (KKO 2017:26) katsonut, että työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työ sopimuksen olennaisia ehtoja. Irtisanomisen vaihtoehtona työnantaja voi kuitenkin irtisanomisaikaa noudattaen muuttaa työ sopimuksen olennaista ehtoa, jos ehdon muuttamiselle on olemassa irtisanomisperusteen veroinen peruste. Edelleen ratkaisun (KKO 2016:80) mukaan työ sopimuksen olennaista muuttamista koskevissa menettelytapavaatimuksissa ei ole lähtökohtaisesti perusteltua poiketa siitä, mitä irtisanomisesta on säädetty. Tuoreimmassa ratkaisussaan (KKO 2021:17) korkein oikeus on vahvistanut, että työsuhteen ehdon irtisanomisperusteen veroista perustetta edellyttävä

muuttaminen rinnastetaan irtisanomiseen myös yhteistoimintalakia sovellettaessa. Näkemystä perustellaan sillä, että työntekijää tulee suojella samalla tavalla riippumatta siitä, päättääkö työnantaja toteuttaa taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan työsuhteen ehtojen muutoksen irtisanomalla työsuhteen ja tarjoamalla uutta työsuhteen muuttetuista ehdoista vai tätä menettelyä asiallisesti vastaavasti ilmoittamalla työsuhteen ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta irtisanomisperusteella.

Myös unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on joukkovähentämisdirektiivin osalta katsottu työsuhteen olennaisen osan muuttamisen rinnastuvan tietyin edellytyksin työntekijän irtisanomiseen. Irtisanomisen käsitteeseen on katsottu kuuluvan se, että työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen hänen työsuhteen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään (C-422/14 Pujante Rivera). Työnantajan on katsottu olevan lisäksi velvoitettu ryhtymään joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklassa tarkoitettuihin neuvotteluihin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti merkittävän muutoksen työsuhteen olennaiseen osaan (C-429/16, Ciupa ym.).

Vakiintuneesti on katsottu, että kaikki sellaiset ehdot, mistä on nimenomaisesti työsuhteen sopimuksessa sovittu ovat olennaisia ehtoja. Toisaalta myös työsuhteessa noudatettu käytäntö saattaa pitkään jatkuessaan muodostua työsuhteen osapuolia sitovaksi sopimuksenveroiseksi käytännöksi, joka voidaan rinnastaa työsuhteen ehtoon. Myös työnantajan yksipuolisesti myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Keston lisäksi vakiintuneisuutta arvioitaessa merkitystä on oikeuskirjallisuudessa (Kairinen, Työoikeus perusteineen 2009, s. 213-216, Tiitinen – Kröger, Työsopimus-oikeus 2012, s. 772-777) annettu käytännön toistuvuudelle, yksiselitteisyydelle, johdonmukaiselle noudattamiselle sekä osapuolten sitoutumistahtolle. Erityisesti palkkauksen tai muiden työsuhteeseen liittyvien taloudellisten etujen on vakiintuessaan voitu katsoa muodostuvan osapuolia sitovaksi. Olennaisina on pidetty erityisesti heikennyksiä palkkaan ja muihin taloudellisiin etuuksiin. Vakiintunutta, sopimuksenveroisista käytäntöä voidaan muuttaa lähtökohtaisesti vain samalla tavalla kuin muitakin sopimusehtoja.

Oikeuskirjallisuudessa (Koskinen ym., Työoikeus, verkkojulkaisu, Valkonen III Työsuhteen ehtojen muuttaminen, 5.11.2021) esitetyn näkemyksen mukaan työnantajalla voi olla velvollisuus maksaa työntekijälle ylimääräisiä etuuksia, jos etuuskien antamisesta on muodostunut vakiintunut käytäntö. Palkkaedun on katsottu voivan vakiintua työsuhteen ehdoksi, jos työnantaja ei ole tehnyt etuudesta varauksia ja työnantaja on esimerkiksi tiedottamisen kautta antanut työntekijöille aiheen luottaa etuuden pysyvyyteen. Käytännön keston lisäksi arvioissa on kiinnitetty huomiota siihen, kuinka poikkeuksettomasti etuutta on maksettu ja kuinka monelle työntekijälle etuutta on maksettu. Korkein oikeus on ratkaisuihinsa KKO 1995:52 ja KKO 1990:103 katsonut joulurahan voivan muodostua tällaiseksi etuudeksi. Myös oikeus lomaraahan voi täyttää vakiintuneen ehdon kriteerin (Helsingin HO 28.4.2015 S14/1846, Rovaniemen HO 24.4.2015 S14/512 ja Kouvolan HO 18.11.1992 S91/305). Lähtökohtana on suojata työntekijän luottamusta tehtävänsä ja siihen liittyvän rahallisen lisän tai korvauksen pysyvyyteen. Pelkän työnjohto-oikeuden nojalla työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa yksittäisen työntekijän palkanmaksutapaa- tai perustetta tarkoituksenaan yhdenmukaistaa yrityksen palkanmaksukäytäntöä. Myös sopimuksenveroisesta käytännön kautta vakiintuneet ehdot rajoittavat työnantajan mahdollisuuksia yhdenmukaistaa hyväksyttävistäkin syistä työntekijöiden ehtoja. Erityisesti liikkeenluovutusten yhteydessä työsuhteiden ehdot voivat vaihdella työntekijäkohtaisesti. Tällöin työnantajalla on hyväksyttävä ja perusteltu syy maksaa samasta työstä erisuuruista palkkaa. Korkeimman oikeuden näkemyksen (KKO 1992:18 ja KKO 2004:103) mukaan ajan myötä palkkaerojen kaventamiseen tulisi kuitenkin pyrkiä työnantajalla olevan työntekijöiden tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun perusteella. Työtuo- mioistuin on ratkaisussaan TT 2018:18 tuonut kuitenkin esiin, että palkkojen yhdenmukaistamisen tulisi tapahtua nostamalla matalampaa palkkaa saavien työntekijöiden palkkoja korkeampia palkkoja vastaavaksi.

Saadun selvityksen mukaan työaikalaiskäytännön uudistamisella ei ole ollut vaikutuksia työntekijöiden työajan järjestelyihin, vaan kyseessä on ollut yksinomaan työajan ja olosuhteiden perusteella määräytyvää kompensatiota koskevien käytäntöjen yhtenäistämistä. Yhtenäistäminen on työntekijöiden kokonaiskompensatiota korottavana muutoksena ollut

työnantajan yksipuolisen harkinnan piiriin kuuluva asia. Työaikalaisien maksamisesta ei ole erikseen sovittu yrityksessä, vaan ne ovat perustuneet täysin eri toimipisteiden vaihteleviin käytäntöihin. Tästä poikkeuksena on joitakin yksittäisiä työntekijöitä, joiden työsopimuksissa on kirjauksia työaikalaisista. Näiden työntekijöiden osalta noudatetaan työsopimusta, mikäli työsopimuksen mukaiset työaikalaisat ylittävät uuden työaikalaiskäytännön mukaisen tason eikä muusta ole sovittu. Lisäselvityksen mukaan ennen uuden työaikalaiskäytännön käyttöönottoa seitsemässä toimipisteessä maksettiin lauantai- ja/tai sunnuntailisää päällekkäin yöllisän kanssa. Yritys ei ole millään tavalla sitoutunut tarjoamaan työntekijöilleen työtä tiettyyn viikon- tai vuorokaudenaikaan painottuen. Kyse on ollut työnantajan yksipuolisesti päättämästä kollektiivitaso-etuudesta, joka ei ole vakiintunut yksittäisten työntekijöiden työsuhteiden tai työsopimusten ehdoiksi. Yritys on sitoutunut työaikalaiskäytäntöjen noudattamiseen eksplisiittisesti tai implisiittisesti. Eikä työaikalaisien muuttaminen ole edellyttänyt yhteistoimintalain 8 luvun mukaista neuvottelumenettelyä. Tästä huolimatta yritys on käsitellyt asian henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain 6 luvun tarkoittamassa neuvottelumenettelyssä henkilöstön osallistamiseksi.

Kuulemisessa saatujen tietojen mukaan lisien yhtenäistämisen yhteydessä poistettiin päällekkäisten lisien maksu eli esimerkiksi viikonloppu- ja arkipyhäöiltä ei enää saa yöllisiä vaan pelkät viikonloppulisät. Aikaisemmin yöllisiä on maksettu myös viikonloppuisin useammassa ympärivuorokauden toimivassa toimipisteessä. Yöllisien poisto viikonloppu- ja arkipyhäöiltä aiheuttaa yötyötä tekeville useiden satojen tai jopa yli tuhannen euron tappiot vuositasolla. Lisäksi uudistuksessa lyhennettiin yöllisään oikeuttavaa työskentelyaikaa tunnilla. Osa työntekijöistä tekee pelkästään tai hyvin suurelta osin yötyötä. Pääasiassa yötyötä tekevän päivystysoaston työvuoroihin kuuluu merkittävässä määrin viikonlopputyötä. Aikaisempia työaikalaiskäytäntöjä on käytetty useissa yrityksen toimipisteissä perustamisesta asti ja yötyötä tekeville edullisia lisäkäytäntöjä on myös käytetty houkuttelemaan uusia työntekijöitä muun muassa työhaastattelutilanteissa. Koska kyseisissä toimipisteissä kyseistä käytäntöä on noudatettu pitkän aikaa, on työnantajan täytynyt mieltää, että kyseinen maksutapa on saatanut ajan kuluessa muodostua työnantajaa sitovaksi ja vakiintuneena käytäntönä muodostua työsuhteen ehdoksi. Työaikalaismuutosta ei voida pitää työntekijöiden kokonaiskompensaatiota korottavana muutoksena, vaikka osalla henkilökuntaa tulot hieman nousevat ilta- ja lauantailisien yhtenäistämisen myötä. Kokonaiskompensaation muutos, ei poista myöskään sitä ongelmaa, että yötyötä tekevien lisiä on leikattu ja kokonaiskompensaatiota on kasvatettu yötyötä tekevien kustannuksella. Henkilöstön edustajien kanssa käydyssä sähköpostikeskustelussa työaikalaisähdotusta ei ole hyväksytty.

Yhteistoimintafoorumille 6.8.2020 lähetettyyn kutsuun liitetyn asialistan mukaan yhtenä kokouksessa käsiteltävistä asioista on esitys työaikalaiskäytäntöjen yhtenäistämiseksi. Liitteistä käy edelleen ilmi esityksen tarkempi sisältö. Esityksen mukaan jatkossa työaikalaisia on tarkoitus maksaa kaikille kuukausi- ja tuntipalkkaisille työntekijöille yhdenmukaisin periaattein. Muutoksen on esitetty tarkoittavan monille työaikalaisien piiriin siirtymistä, mutta myös yksittäisille työntekijöille tiettyjen lisien poistumista. Esityksen mukaan vain yhtä lisää maksetaan kerrallaan, eikä päällekkäisiä lisiä makseta. Esityksestä käy yksityiskohtaisesti ilmi eri lisien suuruus ja kellonaika, jolta lisiä maksetaan. Yöllisän maksamisen on todettu muuttuvan kaikkialla kello 23-6 välille. Esitettyjen lisien lisäksi jatkossa muita toimipiste- tai henkilökoh- taisia työaikalaisia ei enää tule olemaan. Muutoksen on määrä astua voimaan 1.10.2020.

Yhteistoimintafoorumin kokouksessa 13.8.2020 on pöytäkirjan mukaan käyty läpi työaikalaiskäytäntöjen yhtenäistämisestä annettu esitys. Kokouksessa on sovittu, että esitystä täydennetään keskustelun pohjalta ja se lähetetään yhteistyöfoorumin jäsenille uudelleen kommentoitavaksi ja hyväksyttäväksi. Pöytäkirjaan on lisäksi liitetty tarkennettu ehdotus.

Koko yrityksen henkilöstölle 4.9.2020 lähetetyssä sähköpostissa on kerrottu, että yt-foorumissa on päätetty työaikalaisien yhtenäistämistä 1.10.2020 alkaen. Sähköpostissa on ilmoitettu lisien suuruudet ja ajat, joilta niitä maksetaan. Lisäksi viestissä on kerrottu, että vain yhtä lisää maksetaan kerrallaan sekä siitä, että muutos tulee koskemaan kaikkia tunti- ja kuukausipalkkaisia työntekijöitä. Sama tieto on julkaistu myös yrityksen intranetissä 9.9.2020.

Asiassa saadun selvityksen perusteella muutos on koskenut ainoastaan maksettavien työaikalisien suuruutta. Itse työaikaan tai työn järjestelyihin muutoksella ei ole ollut vaikutusta. Kun otetaan huomioon YTL 6 luvun sanamuoto ja etenkin 33 §:ssä luetellut henkilöstövaikutukset eivät yksin palkkaukseen tai erilaisiin palkkioihin tehtävät muutokset kuulu säännöksen alle. Ei edes silloin, kun taustalla on liiketoimintapäätös, josta aiheutuu olennaisia muutoksia. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yritys ei ole näin ollut velvoitettu käymään muutoksesta yhteistoimintalain 6 luvun mukaisia neuvotteluja eikä 13.8.2020 käydyneen neuvottelun YTL 6 luvun mukaisuutta ole siksi tarpeen arvioida. Se, että yksin palkkaukseen/palkkioihin liittyviä muutoksia ei ole tarkoitettu käsiteltäväksi YTL 6 luvun mukaisesti liittyy siihen, että perinteisesti niistä on katsottu sovitun työsopimuksissa, jolloin muutokset ovat edellyttäneet YTL 8 luvun mukaisia neuvotteluja, jollei muutoksista ole päästy sopimukseen.

Yrityksessä ei ole ollut yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta työaikalisää koskevia kirjauksia työsopimuksissa eikä lisien maksamisesta ole ylipäättänsä tehty sopimuksia. Lisien suuruus ja perusteet ovat pohjautuneet puhtaasti käytäntöön. Saadun selvityksen perusteella seitsemässä toimipisteessä on maksettu ennen työaikalisien muuttamista päällekkäisiä lisiä, joista muutoksen myötä on luovuttu. Asiassa on riidatonta, että ainakin osalle kyseisissä toimipisteissä työskennelleitä työntekijöitä muutos on tarkoittanut kuukausittain maksettavan korvauksen pienentymistä. Sille, että muutos on kokonaisuutena katsottuna korottanut työntekijöille maksettavia lisiä ei voida antaa asiassa merkitystä. Työsuhteen ehtojen mahdollista vakiintumista arvioidaan aina työntekijäkohtaisesti.

Vakiintuneisuutta arvioidessa on hyvä kiinnittää huomiota, että palkkaukseen ja palkkioihin liittyvien käytäntöjen on katsottu voivan ajallisesti vakiintua monia muita ehtoja nopeammin työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Työsuhteeseen liittyvät taloudelliset etuudet mielletään myös usein työsuhteeseen keskeisesti liittyviksi ja siten olennaisiksi ehdoiksi. Esiitettyjen tietojen mukaan osassa toimipisteistä työaikalisia on maksettu niiden perustamisesta lähtien. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole tarkempaa tietoa, milloin mikäkin toimipiste on perustettu ja siten millaisesta ajallisesta ulottuvuudesta arvioitavassa tapauksessa on kyse. Mikäli lisiä on kuitenkin maksettu useamman vuoden ajan yhtenevin perustein koko toimipisteen henkilöstölle säännöllisesti palkan maksun yhteydessä ilman käytäntöön tehtäviä poikkeuksia, viittaa se yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan vahvasti käytännön vakiintumiseen. Lisäksi mikäli kuten kuulemisessa on esitetty, työaikalisista on kerrottu uusia työntekijöitä rekrytoitaessa, on se myös lisännyt työntekijöiden luottamusta lisien pysyvyyteen.

Jos työaikalisien katsottaisiin lausunnon kohteena olevassa tapauksessa vakiintuneen yhdenkin työntekijän kohdalla sopimuksenveroiseksi käytännöksi, joka voitaisiin rinnastaa työsuhteen sitovaksi ehdoksi, ei työnantaja voisi hänen kohdallaan muuttaa työaikalisien suuruutta ja perusteita yksipuolisella työnjohtomääräyksellä, vaan asiasta olisi joko sovittava kyseisen työntekijän kanssa tai vaihtoehtoisesti irtisanomisperusteiden olemassa ollessa irtisanomisaikaa noudattaen muuttaa työsuhteen ehtoja. Ennen muutosta työntekijän tai hänen edustajansa kanssa tulisi kuitenkin neuvotella yhteistoimintalain 8 luvun säännösten mukaisesti.

Yhteistoiminta-asiamies ei voi toimitetun kirjallisen aineiston perusteella arvioida onko yksittäisen työntekijän kohdalla hänelle maksettu työaikalisäkäytäntö vakiintunut sitovaksi sopimusehdoksi eikä näin ollen ottaa kantaa siihen onko yritys mahdollisesti rikkonut yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä osan työntekijöistä kohdalla. Kyseessä on näyttökysymys, jonka ratkaiseminen kuuluu yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

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 kesto aika. 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