

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE OSA-AIKAISTETUN TYÖNTEKIJÄN OIKEUDESTA YHTEISTOIMINTALAIN MUKAISEEN HYVITYKSEEN NEUVOTTELUMENETTELYN LAIMINLYÖNTITILANTEESSA

XXXXXX on pyytänyt 6.6.2011 yhteistoiminta-asiamieheltä ohjetta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jatkossa yhteistoimintalaki) hyvitystä koskevan 62 §:n soveltamisesta, kun työnantaja on yksipuolisella päätöksellään muuttanut työntekijän työsuhteen ehtoja olennaisesti ja pysyvästi noudattamatta ennen muutoksen toteuttamista yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä käytäviä neuvotteluja.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivalta ja tehtävät

Yhteistoiminta-asiamies valvoo mm. yhteistoimintalain noudattamista sekä ohjaa ja neuvoo em. lain soveltamisessa (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §, 2 §:n 1-, 2- ja 4-kohdat). Yhteistoiminta-asiamies on hallintoviranomainen, joka antaa asiantuntijalausuntoja valvottavanaan olevasta lainsäädännöstä. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa antaa valvottavanaan olevasta lainsäädännöstä tulkintoja eikä tehdä sitovia ratkaisuja, mitkä kuuluvat tuomioistuimen toimivaltaan.

YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE

Yhteistoimintalakia sovelletaan tietyin säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (yhteistoimintalaki 2.1 §, 3 §).

Tässä ohjeessa ei käsitellä yhteistoimintalain 6 luvussa säänneltyä neuvottelumenettelyä yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä eikä ko. luvun 34 §:ssä säädetyä neuvottelumenettelyä ja 36 §:ssä säädetyä työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavien tietojen antamisen laiminlyöntiä tai rikkomista. Yhteistoimintalain 67 §:n 1 momentin mukaan em. säännösten noudattamisen laiminlyöntiä tai rikkomista, jos teko on ollut tahallinen tai johtunut huolimattomuudesta, pidetään yhteistoimintavelvoitteen rikkomisena, jonka seuraamukseksi on säädetty rangaistus.

Yhteistoimintalain 8 luvun sääntely ja hyvitysseuraamus

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

Yhteistoimintalain 62 § koskee hyvitystä. Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä [yhteistoimintalain 8 luvun] 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan ir-

tisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron hyvitys. Hyvityksen määrä on 1.7.2010 alkaen 31 570 euroa (Asetus 543/2010 1 §).

Yhteistoimintavelvoite työsopimuksen ehtoja muutettaessa

Työsopimuksen ehtojen muuttaminen voi perustua muun muassa osapuolten sopimukseen. Yhteistoimintalaissa ei ole sääntelyä tätä koskevasta neuvottelumenettelystä.

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 11 §:n mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Muutos, joka on luonteeltaan pysyvä, perustuu taloudelliseen tai tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen.

Yhteistoimintalain 44 §:n 1 momentin mukaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella työnantajan harkittavina olevat osa-aikaistamiset ovat yhteistoimintalain 8 luvun neuvottelumenettelyn piirissä. Työnantajan on ennen muutoksen toteuttamista käytävä yhteistoimintalain 8 luvussa säädellyt neuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä.

Yhteistoimintalain 8 luvussa säännelty yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä pitää tiivistetysti sisällään seuraavaa: työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §), yhteistoiminnan osapuolet (46 §), työnantajan annettavat tiedot (47 §), ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §), toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (irtisanomisia koskevissa neuvotteluissa 49 §), neuvotteluelvoitteen sisältö (50 §), neuvotteluelvoitteen täytyminen (51 §), yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §) ja työnantajan selvitys (53 §). Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on muun muassa osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan osa-aikaistetulle työntekijälle hyvitys.

Yhteistoimintalakia koskevan hallituksen esityksen HE 254/2006 sivu 42 mukaan yhteistoimintalain 8 luvun 50 §:n neuvotteluelvoitteen piirissä olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän mm. osa-aikaistamista työnantaja harkitsee. Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluisivat toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, 49 §:n toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia taloudellisia ja sosiaalisia haittoja. Tällaisia ovat esimerkiksi töihin jäävien työjärjestelyt ja koulutustarpeet, joiden johdosta olisi tehtävä tarvittavat muutokset 16 §:ssä tarkoitettuun henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin.

Yhteistoiminta-asiamiehen valvontavaltuuden ulkopuolella on työsopimuslain noudattamisen valvonta ja siitä koskeva neuvonta ja ohjaus (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §, 2 §:n 1-, 2- ja 4-kohdat). Neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen työnantaja voi päättää työsopimuksen työaikaa koskevan ehdon muuttamisesta työsopimuslaissa säädettyjen edellytysten vallitessa, täytettyään muut työsopimuslaissa säädettyt velvollisuudet.

Oikeuskirjallisuudessa työsopimuslain 7 luvun 11 §:n säännöstä on käsitelty niin, työntekijällä on lähtökohtaisesti velvollisuus jatkaa työntekoa työsuhteen muututtua osa-aikaiseksi irtisanomisajan päätyttyä. Työntekijän harkinnassa on, haluaako hän jatkaa osa-aikaistetussa työsuhteessa. Jos työntekijä ei halua jatkaa työsuhdetta, hänen on irtisanouduttava itse (Valkonen: Työsuhteen ehtojen muuttaminen sivut 532 ja 534 teoksessa Kairinen–Koskinen–Nieminen–Ullakonoja–Valkonen: Työoikeus toinen uudistettu painos. WSOYpro Oikeuden perusteokset Juva 2006). Oikeuskirjallisuuden mukaan kyse ei olisi työnantajan päättämistarkoituksessa suorittamasta työsopimuksen irtisanomisesta. (Kairinen: Työoikeus perusteineen sivu 249. Työelämän Tietopalvelu OY 2009, Masku Raisio 2009).

Kairinen on käsitellyt em. teoksen sivulla 249 työsopimuslain 7 luvun 11 §:n säännöstä todeten, että säännöstä voidaan yhtäältä tulkita niin, että se koskee vain osa-aikaistamistilannetta. Hänen mukaansa ”toisaalta myös laaventava tulkinta on mahdollinen siten, että säännöksen katsotaan ilmaisevan yleisemmänkin oikeusohjeen. Tällaisia onkin eräiden alojen työehtosopimuksissa. Osa-aikaistaminenhan merkitsee käytännössä myös palkkaetujen pienentämistä. Viittaamalla oikeuskäytännössä asettuneihin ja myös TSL 7:11:stä ilmi käyvään periaatteeseen voidaan katsoa, että muittenkin työaikaehtojen kuin säännöllisen työajan määrää koskevan ehdon muutos on mahdollista vastaavan irtisanomiskonstruktion kautta (työnteon alkamisajat, lepoajan sijoitus jne.). Menettelyllisesti yksipuolisessa osa-aikaistamisessa edellytetään siis vain irtisanomisajan noudattamista sekä mahdollisesti YT-lain menettelyjen täyttymistä, jos kyse on YTL:n alaisesta yrityksestä. Työnantajan suorittamaa yksipuolista osa-aikaistamista ei pidetä varsinaisena päättämistarkoituksessa tehtynä irtisanomisena.”

Yhteistoiminta-asiamiehen hyvitystä koskeva ohje

Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan hyvitys on säädetty seuraamukseksi, kun työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä [yhteistoimintalain 8 luvun] 45–51 §:ssä neuvottelumenettelystä työvoiman käyttöä vähennettäessä säädetään.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan osa-aikaistetulla työntekijällä on oikeus yhteistoimintalain 62 §:ssä säädettyyn hyvitykseen, kun työnantaja on osa-aikaistanut työntekijän työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä säädetyllä perusteella eli taloudellisella tai tuotannollisella perusteella ja työnantaja on ennen päätöksentekoaan jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 45–51 §:ssä neuvottelumenettelystä on säädetty.

Ohjeen luonne ja valituskielto

Ohjeessa esitetyt yhteistoiminta-asiamiehen näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Ohjeeseen ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 434/2003, 7 luvun 43-45 ja 48 §, laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).