

## **KYSYTYIMMÄT KYSYMYKSET YT-LAISTA**

### **Epäily taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tehdystä laittomasta irtisanomisesta: Mikä viranomainen on toimivaltainen?**

Kysymys koskee työsopimuslain soveltamista ja kuuluu aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Yhteistoiminta-asiamies selvittää irtisanomista edeltäneen yhteistoimintamenettelyn laillisuuden.

### **Mitä yrityksellä tarkoitetaan yhteistoimintalaissa**

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa, esimerkiksi osakeyhtiö, osuuskunta, säätiö ja yhdistys. Konserni ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettu yritys.

### **Miten lasketaan 20 työntekijän raja?**

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, joissa on säännöllisesti työsuhteessa vähintään 20 työntekijää. Osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtaja eivät ole työsopimussuhteisia työntekijöitä.

Työntekijämäärää laskettaessa lukumäärään otetaan mukaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat. Kun työntekijämäärää lasketaan, ulkopuolelle saadaan jättää vain yrityksessä teetettävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluonteisissa töissä olevat.

### **Onko ulkopuolisen työvoiman käyttö tiedottamis- vai neuvotteluasia?**

Henkilöstöedustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä vuosittain selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista, kun käytetään alihankintasopimukseen perustuvaa työvoimaa. Selvityksen tulee sisältää työkohteet, työtehtävät ja ajanjakso tai -jaksot, jolloin ulkopuolista työvoimaa käytetään.

Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia, on niistä neuvoteltava yt-lain mukaisesti.

Vuokratyövoiman käytön periaatteet käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

Kun työnantaja harkitsee sopimusta vuokratyövoiman käytöstä, on tästä ilmoitettava niille henkilöstöedustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden työ vaikuttaisi. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja –kohteensa, sopimuksen kesto aika sekä ajanjakso tai -jaksot, jolloin vuokratyövoimaa käytetään.

Kun kyseessä on vähintään 30 työntekijän yritys, henkilöstöedustajalla on oikeus vaatia harkittavan vuokratyösopimuksen käsittelyä yhteistoimintaneuvottelussa. Vaatimus on esitettävä viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Yhteistoimintaneuvottelujen aikana työnantaja ei saa tehdä käsiteltävää vuokratyösopimusta. Henkilöstöedustaja ei voi vaatia näitä yhteistoimintaneuvotteluja seuraavissa tilanteissa: jos tarkoituksena on teettää vuokratyöntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita tai kyseessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ tai asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

## **Kenen kanssa työnantaja neuvottelee yt-neuvotteluissa?**

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

## **Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta - miksi, missä ja miten laaditaan?**

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja edistämistä varten.

Suunnitelmat laaditaan vuosittain yhteistoimintaneuvotteluissa, ja päivitetään, kun harkitaan irtisanomisia työvoiman vähentämisneuvotteluissa.

Minimisisältö:

1. yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä, mukaan luettuna toteutuneiden määräaikaisten työsuhteiden määrä, sekä arvio niiden kehittämisestä
2. periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä
3. yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään
  - työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä
  - työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
4. arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamisvaatimuksissa tapahtuvista muutoksista syineen ja arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä sekä
5. suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee lisäksi kiinnittää huomiota:

1. ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin,
2. keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää,
3. osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä
4. joustaviin työaikajärjestelyihin.

Jos yrityksessä on säännöllisesti työsuhteessa vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30 työntekijää: henkilöstöedustajan tai -edustajien kanssa voidaan sopia, että em. asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstön yhteisessä tilaisuudessa.

Kun yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää niiden työntekijöiden osaamista, jotka ovat jääneet pidempään vaille ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

## **Kun työnantaja suunnittelee työntekijöiden valvontaa teknisin menetelmin, kuten paikantamalla, milloin ja miten asia käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa?**

Yhteistoiminta-asiamies on antanut ohjeen paikantamisen käyttöön ottamista edeltävästä yhteistoimintamenettelystä. Ohje on internetissä. Samassa ohjeessa käsitellään henkilötietojen keräämistä ja käytäntöjä koskevaa yhteistoimintamenettelyä.

**Yritys suunnittelee liiketoimintapäätöksiä, joiden ei arvioida johtavan työvoiman vähentämiseen, vaan muihin henkilöstövaikutuksiin. Milloin ja miten yhteistoimintaneuvottelut käydään?**

**a Liiketoimintapäätökset, joilla vaikutuksia työntekijöiden asemaan ja jotka toteutetaan työnantajan direktio-oikeuden puitteissa**

**Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään 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.

Jos näiden työnantajan suunnittelemien yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan lain 8 luvun säännöksiä, mikä koskee neuvottelumenettelyä työvoiman käyttöä vähennettäessä.

### **b Käsiteltävät asiat**

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä em. toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työjohtovallan 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.

### **c Yhteistoimintaneuvottelut**

Ennen kuin työnantaja päättää em. asian, on suunnitellun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

### **Milloin työvoiman vähentämisneuvottelut käydään?**

Neuvottelut käydään, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisella perusteella.

### **Mitä tarkoitetaan ”työnantajan suunnitelmalla”?**

Ratkaisussa TT:2010-52 on todettu: ”jotta työnantaja täyttäisi työnantajalle yhteistoimintaneuvottelujen käymiseksi asetetut vaatimukset, edellyttää se käytännössä sitä, että työnantaja laatii oman suunnitelman siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää ja mitkä ovat sen vaikutukset muun muassa henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvottelujen käymisen helpottamiseksi

suunnitelma voi olla yksityiskohtainen. Tässä yhteydessä työnantaja voi myös esittää oman ehdotuksensa asian ratkaisemiseksi. Tätä ratkaisumallia ei kuitenkaan saa esittää ainoana kysymykseen tulevana, vaan osapuolille on annettava neuvottelujen aikana mahdollisuus esittää muita mahdollisesti kysymykseen tulevia ratkaisuja.”

### **Mitä työvoiman vähentämisneuvotteluissa on käsiteltävä?**

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia. Lisäksi käsitellään toimintaperiaatteita edistää työllistymistä (kun työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista) tai toimintasuunnitelma tukea työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen (kun työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle 10 työntekijää). Neuvotteluissa käsitellään vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä, tavoitteena yksimielisyys.

Lisäksi käsitellään, kun työnantaja harkitsee irtisanomisia, muutokset henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin.

### **Mikä on neuvottelu-aika työvoiman vähentämisneuvotteluissa?**

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, on neuvottelu-aika 14 päivää niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, on neuvottelu-aika vähintään kuusi viikkoa niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa ([47/1993](#)) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

### **Kuka laatii yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjan ja mikä on sen sisältö?**

Työnantaja laatii pyynnöstä yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirjat, joihin merkitään ainakin neuvottelujen aika ja paikka, neuvotteluihin osallistuneet, neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot.