

MUUTOSNEUVOTTELUOPAS

YHTEISTOIMINTALAKI TYÖYHTEISÖN MUUTOSTILANTEISSA



LINDBLAD



YHTEISTOIMINTALAKI – MUUTOSNEUVOTTELUOPAS

Työyhteisön muutostilanteet, joissa joudutaan muuttamaan työsuhteita, ovat aina raskaita molemmille osapuolille. Muutosneuvotteluita ja niiden toimintamalleja säädellään tarkasti, jonka vuoksi on keskeistä, että muutostilanteissa osataan toimia oikein. Sääntely turvaa molempien osapuolien oikeuksia ja velvollisuuksia.

Yhteistoimintalaki on uudistettu ja uusi laki on tullut voimaan vuoden 2022 alussa. Tässä oppaassa käsitellään muutosneuvotteluja (ent. yhteistoimintaneuvottelut), joista on säädetty uuden yhteistoimintalain 3 luvussa.

Muutosneuvottelijan muistilista:

1. Ole liikkeellä hyvissä ajoin! Jos työnantajan päätökset on jo tehty, muutosneuvottelut eivät voi olla lain mukaiset.
2. Tarkista laki ja laadi asiakirjat huolella.
3. Noudata määräaikoja!
4. Tee pöytäkirjat huolella. Riitatilanteessa pöytäkirjat ovat olennainen näyttö.

Milloin muutosneuvottelut?

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Näissä yrityksissä on tärkeää pysähtyä yhteistoimintalain äärelle, ennen kuin henkilöstöä koskeviin toimenpiteisiin ryhdytään.

Muutosneuvottelujen tarpeesta säädetään yhteistoimintalain 16 §:ssä:

Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

- 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;*
- 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;*
- 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;*
- 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;*
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;*
- 6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.*

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

1 momentissa mainitut muutokset ovat pääosin selkeitä, ja on ymmärrettävää, että nämä kuuluvat muutosneuvottelujen piiriin. Toisaalta saattaa olla vaikea arvioida, milloin on kyse sellaisesta työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta, joka kuuluu lainkohdan piiriin. Yleisesti voidaan todeta, että esim. palkan vähentäminen tai työajan lisääminen ovat tällaisia ehtoja. Myös työtehtävien olennaiset muutokset menevät tähän kategoriaan.

2 momentin mukainen neuvotteluelvoite on epämääräisempi. Laissa mainitaan ”olennaiset muutokset” esim. työtehtävissä tai työtilojen järjestelyssä. Kynnys lienee suhteellisen matalalla, koska tässä puhutaan kuitenkin sellaisista työsuhteen muutoksista, joihin työnantaja voi ryhtyä työjohto- eli direktio-oikeutensa nojalla ilman irtisanomisperustetta. Mikäli jollain työnantajan toimenpiteellä ei ole lainkaan henkilöstöratkaisuja, muutosneuvotteluja ei tarvitse tietenkään pitää.

Muutosneuvottelujen ajankohdasta säädetään 17 §:ssä. Muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee 16 §:ssä säädettyjä toimenpiteitä.

Jotta lakia ei rikota, on tärkeää, että työnantaja ei tee liikkeenjohdollisia päätöksiä ennen kuin se on käynyt muutosneuvottelut henkilöstön kanssa.

Yhteistoimintalain 17 §:n 3 momentissa säädetään poikkeuksesta neuvottelujen ajoittamiseen:

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Tällöin työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Ketkä neuvottelevat?

Neuvotteluiden osapuolista säädetään yhteistoimintalain 18 §:ssä:

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.

Mikäli työnantajan on tarkoitus pitää muutosneuvottelut yksittäisten työntekijöiden kanssa, olisi hyvä varmistaa etukäteen, millaisella kokoonpanolla työntekijä tahtoo neuvottelut käydä.

MUUTOSNEUVOTTELUT ASKEL ASKELEELTA

Neuvotteluesitys

Yhteistoimintalain 19 §:ssä säädetään neuvotteluesityksestä ja tietojen antamisesta.

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

- 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;*
- 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;*
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;*
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.*

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

Työnantajan on syytä käydä lainkohta huolellisesti läpi, jotta kaikki tarvittava tulee kirjattua neuvotteluesitykseen. Mikäli neuvotteluesitys on puutteellinen, tämä saattaa johtaa velvollisuuteen maksaa hyvitystä työntekijälle. Tietyin osin neuvotteluesitystä voi tuki täydentää vielä muutosneuvottelujen alkaessa.

Työvoiman vähentämiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamiseen liittyvissä neuvotteluissa on tärkeää muistaa vähintään viiden kalenteripäivän kutsuaika neuvotteluesityksen ja ensimmäisen muutosneuvottelun välillä. Lisäksi työnantajan täytyy muistaa toimittaa tällainen neuvotteluesitys TE-toimistolle tiedoksi.

Neuvotteluesitykseen on pantava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä. Työnantajan on laskettava suurimmat mahdolliset vaikutukset ja laitettava arvio tämän mukaan neuvotteluesitykseen, koska mikäli yhteistoimintaneuvottelujen piirissä oleva henkilömäärä kasvaa neuvottelujen aikana, neuvottelut joudutaan aloittamaan uudelleen. Henkilömäärä voi toki pienentyä neuvotteluiden aikana.

Neuvotteluiden sisältö

Yhteistoimintalain 20 §:ssä säädetään neuvottelujen sisällöstä.

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

- 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;*
- 2) 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.*

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

Lain 22 §:ssä säädetään henkilöstön oikeudesta esittää ehdotuksia, joita on käsiteltävä neuvotteluissa.

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

Muutosneuvottelujen ydinajatus on se, että työnantaja ja henkilöstö neuvottelevat tilanteesta yhdessä ja työnantaja tekee päätöksensä vasta neuvottelujen jälkeen. Henkilöstöllä on siis aito mahdollisuus vaikuttaa tilanteeseen. Mikäli kyseessä on työnantajan "tiedotustilaisuus", kyseessä ei ole aito neuvottelu ja yhteistoimintalakia rikotaan. Neuvottelujen tavoite on yksimielisyyden saavuttaminen, vaikkakin todellisuudessa tämä saavutettaneen vain harvoin.

Työnantajan tulee antaa henkilöstölle konkreettisia tietoja tilanteesta ja seikoista, jotka tilanteeseen vaikuttavat. Työnantajan tulee vastata henkilöstön kysymyksiin.

Henkilöstö voi antaa kirjallisia ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja. Mikäli työnantaja suhtautuu ehdotukseen tai ratkaisuun kielteisesti, tästä on annettava kirjallinen selvitys. Työnantaja voi myös käydä asiaa läpi suullisesti neuvottelussa ja kirjata ne pöytäkirjaan.

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Toimintasuunnitelmista ja toimintaperiaatteista säädetään yhteistoimintalain 21 §:ssä. Mikäli työnantaja harkitsee työntekijöiden irtisanomista, työnantajan on muutosneuvottelujen alussa annettava joko esitys toimintasuunnitelmaksi (aikomus irtisanoa väh. 10 työntekijää) tai kerrottava tietyt toimintaperiaatteet henkilöstölle (aikomus irtisanoa 1–9 työntekijää).

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

- 3) *neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;*
- 4) *neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;*
- 5) *suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.*

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Ajatuksena on antaa toimintasuunnitelma henkilöstölle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja sitä voidaan täydentää neuvottelujen kuluessa. Toimintasuunnitelmaa täytyy käsitellä muutosneuvotteluissa.

Neuvotteluaika

Neuvotteluelvoitteen täyttymisestä säädetään lain 23 §:ssä:

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitensa, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädettyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täytyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;*
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;*
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;*
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.*

Neuvotteluaika koskee vain yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentin mukaisia neuvotteluja. Laissa säädetään pitkästä neuvotteluajasta (kuusi viikkoa) ja lyhyestä neuvotteluajasta (14 päivää). Työnantaja ja henkilöstö voivat lisäksi yhdessä sopia, että neuvotteluelvoite on laissa säädettyä lyhyempi.

Neuvotteluajan valintaan vaikuttaa olennaisesti neuvottelujen piirissä olevien työntekijöiden määrä: mikäli se on alle 10 työntekijää (eli korkeintaan yhdeksän), noudatetaan lyhyempää neuvotteluaikaa. Tämän lisäksi lyhyt neuvotteluaika koskee alle 90 päivän lomautuksia, alle 30 työntekijän yrityksiä sekä yrityssaneerauksessa olevia yrityksiä.

Laissa ei määritellä, kuinka monta neuvottelua neuvotteluajan kuluessa on järjestettävä. Neuvotteluja on oltava riittävästi, jotta muutosneuvottelut tulee käytyä yhteistoimintalain mukaisesti. Käytännössä neuvotteluja on oltava lyhyemmässä 14 päivän neuvotteluajassa vähintään kaksi. Neuvotteluajan kulumisen lasketaan ensimmäisestä neuvottelusta.

Jotta neuvotteluajasta ei tule myöhemmin riitaa, työnantajan kannattaa keskustella henkilöstön kanssa neuvottelujen tiheydestä ja järjestämisen tarpeesta. Neuvottelujen järjestämisestä kannattaa laatia kokoussuunnitelma eli sopia, milloin kokoukset järjestetään. Mikäli ollaan yhtä mieltä siitä, että kaksi neuvottelua riittää, tämä kannattaa kirjata pöytäkirjaan. Mikäli henkilöstö on sitä mieltä, että neuvotteluja tulisi olla enemmän kahden viikon ajanjaksoilla, nämä kannattaa järjestää.

On myös mahdollista sopia, että neuvotteluaikaa lyhennetään, mikäli neuvoteltavaa ei enää ole. Yleensä henkilöstöllä ei ole intressiä suostua tähän, koska se tarkoittaa, että toimenpiteet tehdään aiemmin ja mm. mahdolliset irtisanomisajat alkavat kulua aiemmin.

Joskus työnantajalle saattaa tulla houkutus vähentää henkilöstöä maksimissaan yhdeksän työntekijän verran, jotta voidaan käyttää lyhyempää neuvotteluaikaa. Näin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä kuukautta aiemmin. Työnantaja saattaa toivoa, että tämä vähennys riittää, mutta todellisuudessa irtisanomistarve on suurempi ja pian joudutaan käymään uudet yhteistoimintaneuvottelut, mahdollisesti taas käyttäen lyhyempää neuvotteluaikaa. Tämä on lainvastaista.

Työnantajan on valittava pidempi neuvotteluaika ja ilmoitettava vähentämistarve mahdollisimman totuudenmukaisesti. Mikäli kaksilla erillisillä (lyhyillä) muutosneuvotteluilla katsotaan olevan ajallinen ja asiallinen yhteys, työnantaja on rikkonut yhteistoimintalakia ja voidaan tuomita hyvityksen maksamiseen.

Pöytäkirja

Yhteistoimintalain 24 §:ssä säädetään pöytäkirjan laatimisesta.

Työnantajan on syytä aina laatia pöytäkirja kokouksesta, jonka kaikki osapuolet allekirjoittavat. Käytännössä pöytäkirjamerkinnoilla on suuri merkitys, mikäli myöhemmin tulee riitaa esim. neuvotteluelvoitteen täyttämisestä. Pöytäkirjojen laatimiseen kannattaa käyttää aikaa ja vaivaa. Pöytäkirjoista tulee ilmetä perusasioiden (mm. neuvottelujen aika ja -paikka sekä osapuolet) lisäksi kohta kohdalta läpi käytyt asiat sekä mm. työnantajan suulliset vastaukset henkilöstön kysymyksiin. Pöytäkirjasta tulee ilmetä myös neuvottelun tulokset ja eriävät mielipiteet.

Pöytäkirjaan tulee merkitä, mikäli henkilöstöllä ei ole kommentoitavaa tai esim. ratkaisuvaihtoehtoa tilanteeseen. Henkilöstön kommentti kannattaa pyytää jokaiseen käsiteltävään kohtaan. Myöhemmin ei voi tulla epäselvyyttä siitä, etteikö henkilöstön mielipidettä olisi kuultu.

Suosittelavaa on viedä pöytäkirja myös tiedoksi siihen toimielimen kokoukseen, jossa asiaa päätetään, niin myös päätöksentekijöillä on tiedossa henkilöstön mielipide asiaan.

Työnantajan selvitys

Työnantajan selvityksestä säädetään yhteistoimintalain 25 §:ssä.

Mikäli kyse on yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentin mukaisista neuvotteluista (eli neuvottelut koskevat irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista), selvitys sisältää arvion:

1. työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä;
2. irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain;
3. mahdollisten lomautusten kestoajoista;
4. tiedon siitä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Voi olla, että työnantaja on jo tehnyt konkreettiset päätökset, eikä kyseessä ole enää arvio. Työnantajan selvitys on joka tapauksessa annettava ennen esim. irtisanomispäätöksiä.

Selvitys annetaan aina kohtuullisen ajan kuluessa neuvotteluiden päättymisestä. Selvitys annetaan neuvotteluosapuolille ja henkilöstön edustajan pyynnöstä myös kaikille kyseisen henkilöstöryhmän edustajille.

Mikäli kyse on yhteistoimintalain 16 §:n 2 momentista, selvitys on annettava päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta.



LINDBLAD

SEURAUUS LAIMINLYÖNNEISTÄ: HYVITYKSEN MAKSUVELVOLLISUUS TAI SAKKORANGAISTUS

Yhteistoimintalain 44 §:ssä säädetään hyvityksestä, jonka työnantaja voi joutua maksamaan työntekijälle yhteistoimintalain 17–23 §:ien rikkomisesta. Hyvitys voi koskea siis rikkomuksia, jotka liittyvät itse yhteistoimintamenettelyyn, lukuun ottamatta pöytäkirjaa koskevaa 24 §:ää ja työnantajan selvitystä koskevaa 25 §:ää.

Hyvitys voi koskea vain työntekijöitä, jotka on irtisanottu, lomautettu, osa-aikaistettu tai joiden työsuhteen olennaista ehtoa on yksipuolisesti muutettu. Hyvityksen maksuvelvollisuus edellyttää työnantajalta tahallista tai huolimattonta menettelyä. Hyvityksen määrä työntekijälle voi olla enintään 35 000 euroa. Rahamäärää tarkistetaan aika ajoin. Hyvitys on verovapaata.

Hyvitys voi tulla kyseeseen, vaikka itse irtisanominen tai muu työnantajan toimenpide on laillinen.

Ääritapauksessa kyse on siitä, että muutosneuvottelut on kokonaan laiminlyöty. Toisaalta kyse voi olla esim. siitä, että minimineuvottelu-aika laiminlyödään tai työnantaja ei laadi kaikkia laissa säädettyjä asiakirjoja asianmukaisesti (esim. toimintasuunnitelma). Voi myös käydä ilmi, että työnantaja on tosiasiallisesti tehnyt päätökset ennen yhteistoimintaneuvottelujen päättymistä. Esim. irtisanomisilmoitukset on jo laadittu irtisanottaville henkilöille.

Hyvityksen määrässä otetaan huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Laissa säädetään myös työntekijän kannajoista. Oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päättyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Hyvityksen maksuvelvollisuus on lähtökohtainen seuraus muutosneuvotteluja koskevien säännösten rikkomisesta. Yhteistoimintalain 46 §:ssä säädetään toisaalta yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta, josta voi seurata työnantajan edustajalle sakkorangaistus. Kyse on tässä lainkohdassa pääosin muista kun muutosneuvotteluelvoitteiden rikkomisesta, mutta myös yhteistoimintalain 17–20, 22 tai 23 §:ien rikkomisen voi johtaa rangaistukseen, mikäli kyse on muusta kuin 44 §:ssä (hyvitystä koskeva lainkohta) tarkoitettusta tilanteesta.

AUTAMME MIELELLÄMME!

Helsingin toimisto

Vuorikatu 16 A 5, 00100 Helsinki

☎ 020 749 8160

✉ helsinki@lindblad.fi

Katso muiden paikkakuntien yhteystiedot
osoitteesta: lindblad.fi/toimistot



LINDBLAD