

20.1.2021

Yt-neuvottelujen oikea-aikaisuudesta – neuvotteluja ei voi käynnistää varmuuden vuoksi

Kuntien yhteistoimintalain mukaan työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, jos työnantaja suunnittelee yhden tai useamman työntekijän lomauttamista, irtisanomista tai osa-aikaistamista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa käsiteltävän asian lopputulokseen. Työnantaja ei kuitenkaan voi käydä yhteistoimintaneuvotteluja ennakkoon varmuuden vuoksi. Neuvotteluja ei voi käydä etukäteen ehdollisesti niin, että esimerkiksi koronatilanteen pahenemisen varalta ennalta neuvoteltaisiin lomautuksista koko vuoden ajalle. Yhteistoimintamenettely perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin työnantajan tilasta ja suunnitelmista.

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan työnantajan on neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa suunniteltujen toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Suunnitelluille toimenpiteille on aina oltava taloudellinen tai tuotannollinen peruste, kun neuvottelut aloitetaan. Työnantajalla tulee olla riittävä tieto tilanteesta ja sen vaikutuksista henkilöstöön, ennen kuin neuvottelut voidaan käynnistää. Jos neuvottelut aloitetaan varmuuden vuoksi, ei suunnitelluille toimenpiteille ole perustetta, eikä työnantaja voi riittävästi arvioida suunniteltujen toimien vaikutuksia tai vaihtoehtoja. Työnantajalla on neuvottelujen yhteydessä velvollisuus selvittää, voidaanko työntekijä esimerkiksi kohetuudella sijoittaa kunnan muihin työtehtäviin tai onko työvoiman vähentämislle muita vaihtoehtoja.

Työnantajan suunnitellessa yhden tai useamman työntekijän lomauttamista, irtisanomista tai osa-aikaistamista, tulee työnantajan antaa viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista kirjallinen neuvotteluesitys neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Yt-neuvottelujen sisältö pääkohdittain on siis oltava tiedossa neuvotteluja aloitettaessa ja peruste työvoiman vähentämislle sekä suunnitellut toimenpiteet on kirjattava neuvotteluesitykseen. Jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, on hänen annettava henkilöstön edustajalle kirjallisesti tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio lomauttamisten, irtisanomisten ja osa-aikaistamisten määrästä, selvitys toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden määräytymisen periaatteista ja arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Miten tulee toimia, jos epäilet että työnantaja on käynnistänyt yt-neuvottelut ennakkoon ilman tuotannollisen tai taloudellisen perusteen olemassa oloa:

20.1.2021

- Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajalle käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot ennen neuvottelujen aloittamista. Tutustu työnantajan antamiin taloudellisiin tietoihin. Pyydä työnantajalta lisäselvitystä suunnitelluista toimista ja niiden perusteista, jos asiassa on epäselvyyksiä.
- Pyydä pöytäkirjan pitämistä neuvotteluista.
- Esitä erimielinen kantasi asiasta työnantajalle ja pyydä sen kirjaamista pöytäkirjaan. Tarkasta pöytäkirja ennen sen hyväksymistä.
- Käänny tarvittaessa aluetoimistosi puoleen yt- menettelystä ja neuvotteluiden käymisestä.
- Mikäli työnantaja kuitenkin aikoo toteuttaa lomautuksia tai irtisanomisia liian aikaisin pidettyjen neuvottelujen pohjalta, pyydä työnantajalta uutta yhteisneuvottelua asiasta. Yhteistoimintalain 12 §:n mukaan työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitetusta asiasta, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.
- Jos asia ei ratkea paikallisesti, voidaan asia riitauttaa. Ole asiasta yhteydessä JHL:n oikeudelliseen yksikköön.