

Antopäivä

6.2.2008

Nro

63

MUUTOKSENHAKIJAT Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry  
Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry  
Uusi Insinööriliitto UIL ry (ent. Insinööriliitto IL ry)  
Metallityöväen Liitto ry  
Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry  
Suomen Ekonomiliitto - Finlands Ekonomförbund SEFE ry  
Ammattiliitto SUORA ry  
Suomen Valtiotieteilijöitten Liitto SVAL ry -  
Statsvetarnas Förbund i Finland rf  
Sähköalojen Ammattiliitto ry  
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry  
Toimihenkilöunioni TU ry

VASTAPUOLI Fujitsu Siemens Computers Oy

ASIA Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukainen  
hyvitys

RATKAISU, JOHON ON HAETTU MUUTOSTA

Helsingin hovioikeuden tuomio 10.4.2006 nro1042

KORKEIMMAN OIKEUDEN RATKAISU

### **Taustaa**

1. Asiassa on kysymys siitä, että Fujitsu Computers Oy:n (nyttemmin Fujitsu Siemens Computers Oy, vastaajayhtiö) eräät entiset työntekijät ovat katsoneet vastaajayhtiön rikkoneen yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/1978) vastaajayhtiön Kilon tuotantolaitoksen sulkemista

koskevissa ratkaisuisa vuodenvaihteessa 1999 - 2000.

Työntekijät ovat siirtäneet mainitussa laissa tarkoitettua hyvitystä koskevat saatavansa korkoineen perittäväksi asiassa kantajina oleville ammattiliitoille, jotka ovat käräjäoikeudessa vaatineet vastaajayhtiön velvoittamista suorittamaan niille lain mukaista hyvitystä.

2. Fujitsu Computers Oy on kuulunut Fujitsu-konserniin (emoyhtiö Fujitsu Limited) ja on ollut 30.9.1999 saakka Fujitsu Computers (Europe) Ltd:n tytäryhtiö.

3. Fujitsu- ja Siemens-konsernien emoyhtiöt Fujitsu Limited ja Siemens AG ovat 15.6.1999 solmineet aiesopimuksen, jonka tarkoituksena on ollut konsernien tietokone liiketoimintojen yhdistäminen 1.10.1999. Lopullinen yhteisyrityksen perustamista koskeva sopimus on allekirjoitettu 11.8.1999 ja siitä on tiedotettu 24.8.1999.

4. Yhteisyrityksen perustamista koskeva kilpailuoikeudellinen hakemus on jätetty Euroopan komissiolle 27.8.1999. Komissio on 30.9.1999 hyväksynyt yhteisyrityksen perustamisen. Fujitsu Siemens Computers -konserni on aloittanut toimintansa 1.10.1999. Vastaajayhtiö ja sen muualla Euroopassa toimineet sisaryhtiöt sekä erillisiksi yhtiöiksi erotetut Siemens AG-konserniin kuuluneet PC- ja palvelintietokoneiden valmistus- ja myyntiyhtiöt ovat siirtyneet alankomaalaisen Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV:n (jäljempänä emoyhtiö) tytäryhtiöiksi 1.10.1999 lukien.

5. Fujitsu Siemens Computers -konsernilla on ollut 1.10.1999 Euroopassa tuotantolaitokset Suomessa Espoossa (Kilo) sekä Saksassa Augsburgissa, Paderbornissa ja Sömmerdassa.

6. Emoyhtiön hallitus on kokoontunut ensimmäisen kerran 7.10.1999.

7. Siemens AG:ltä konserniin 1.10.1999 siirtynyt Paderbornin tuotantolaitos on 26.11.1999 myyty Flextronics International

Ltd:lle.

8. Emoyhtiön johtokunta, joka on koostunut emoyhtiön hallituksen toimeenpanevista jäsenistä, on 7.12.1999 pitänyt puhelinkokouksen. Kokouksesta ei ole laadittu pöytäkirjaa, mutta vastaajayhtiön mukaan kokouksessa on päätetty tehdä emoyhtiön hallitukselle esitys Kilon tehtaasta irtautumisesta ("disengagement").

9. Emoyhtiön hallituksen kokouksessa 14.12.1999 on päätetty kannattaa johtokunnan esitystä; kokouksessa ei kuitenkaan ole siitä laaditun pöytäkirjan mukaan tehty mitään täsmällistä Kilon tuotantolaitosta koskevaa päätöstä.

10. Vastaajayhtiön 14.12.1999 antamassa yhteistoimintaneuvotteluesityksessä on lausuttu seuraavaa:

"Fujitsu Siemens Computersin johtokunta on esittänyt suunnitelman kaikkien Product Supply -toimintojen keskittämisestä Fujitsu Siemens Computersin Saksassa oleviin yksiköihin. Product Supply -toiminnot tarkoittavat tuoteyksiköitä, tuotantoa, logistiikkaa ja niihin sidoksissa olevia toimintoja. Perusteena suunnitellulle toimenpiteelle on toimintojen keskittäminen yksiköihin, joissa on mahdollista ratkaisevasti lisätä kapasiteettia alhaisempien yksikkökustannusten saavuttamiseksi sekä keskittämisen kautta tuotanto-, logistiikka- ja tuotesuunnittelukustannusten vähentäminen.

Yllä olevan johdosta Fujitsu Computers Oy esittää aloitettavaksi yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut Fujitsu Computers Oy:n toiminnan lopettamisesta."

- - -

"Yhteistoimintaneuvottelujen aikana pyritään etsimään Fujitsu Computers Oy:n toiminnan suunnitellulle lopettamiselle ja siitä johtuville työsopimusten irtisanomisille mahdollisia vaihtoehtoja, joita voisivat olla koko toiminnan tai jonkin sen osan myyminen toiselle yritykselle tai jonkun/joidenkin yksiköiden henkilöstön siirtyminen toisen yrityksen palvelukseen."

11. Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 20.12.1999 - 31.1.2000 eli kuusi viikkoa.

12. Vastaajayhtiön hallitus, johon kuului pääosin konsernin johtajia ja jonka puheenjohtajana toimi konsernin emoyhtiön hallituksen varapuheenjohtaja, on tehnyt 1.2.2000 päätöksen yhtiön toiminnan lopettamisesta lukuunottamatta tietokoneiden myyntitoimintoja Suomessa.

13. Vastaajayhtiö on ostanut Siemens Oy:stä 17.9.1999 yhtiöitetyn Siemens Computers Oy:n liiketoiminnan 1.2.2000.

14. Vastaajayhtiö on aloittanut työntekijöidensä irtisanomisen 8.2.2000. Yhteensä yhtiöstä on irtisanottu noin 450 työntekijää. Yhtiöön on jäänyt noin 40 työntekijää.

15. Emoyhtiön hallitus on pitänyt 16.2.2000 kokouksen. Kokouksesta laadittuun pöytäkirjaan ei ole tehty merkintää sellaisesta päätöksestä, joka olisi koskenut Kilon tuotantolaitosta.

16. Vastaajayhtiön nimenmuutos Fujitsu Siemens Computers Oy:ksi on rekisteröity 3.4.2000.

### **Sovellettava kansallinen laki**

17. Asiassa sovellettavan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978, jäljempänä yhteistoimintalaki) 1 §:n mukaan yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämiseksi sekä työnantajan ja henkilöstön välisen samoin kuin henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamiseksi lisätään työpaikan henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn siten kuin tässä laissa säädetään.

18. Lain 7 §:n 1 momentissa säädetään, että ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitetun asian, on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai

henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

19. Lain 6 §:n 3 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvat yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen.

20. Lain 6 §:n 3 b kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvat muun ohella tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset.

21. Lain 7 §:n 2 momentin mukaan työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille ja toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Edellä mainitut tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista.

22. Lain 7 a §:n 1 momentin (906/1996) mukaan neuvotteluesitys on tehtävä 6 §:n 1 - 5 kohdassa tarkoitettussa asiassa kirjallisesti vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista, jos neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen tai lomauttamiseen.

23. Lain 8 §:n mukaan, jollei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu muusta menettelystä eikä 2 tai 3 momentista muuta johdu, työnantajan katsotaan täyttäneen 7

§:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa silloin, kun asia on käsitelty 7 §:ssä säädetyllä tavalla. Jos 6 §:n 1 - 5 kohdan mukainen neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön osaaikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään kuusi viikkoa. Lisäksi toimenpiteen vaihtoehtojen käsittely voi alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

24. Lain 15 a §:ssä säädetään, että jos 6 §:n 1 - 5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n 1 - 3 momentissa taikka 7 a tai 8 §:ssä säädetään, ja työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä osaaikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä tai toimihenkilöllä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

25. Lain 7 b §:ssä säädetään, että milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava kirjallisesti työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu. Jos neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti jo aiemmin toimitetusta, työnantajan on toimitettava myös tämä aineisto työvoimaviranomaisille.

#### **Kantajien kanne ja siihen annettu vastaus Espoon käräjäoikeudessa**

26. Kantajat ovat käräjäoikeudessa katsoneet, että emoyhtiön hallituksessa oli viimeistään 14.12.1999 tehty tosiasiallisesti lopullinen päätös siitä, että vastaajayhtiön Kilon tuotantolaitoksen toiminta (tietokoneiden valmistus ja

tuotekehitys) ajettaisiin alas ja irrotettaisiin konsernin toiminnasta sekä siirrettäisiin Saksaan, jolloin Kilon tuotantolaitos ei jatkaisi konsernin osana.

27. Kantajien mukaan 14.12.1999 tehty tosiasiallinen päätös oli yhteistoimintalain 6 §:n 3 ja 3 b kohdan tarkoittaman asian ratkaisu, joka oli tehty ennen kuin henkilöstön kanssa oli 20.12.1999 lukien käyty lain 7 §:n edellyttämät yhteistoimintaneuvottelut. Vastaajayhtiö oli rikkonut yhteistoimintalakia lain 15 a §:ssä tarkoitettuun tavoin tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta. Kyse oli kantajien mukaan tapahtumaketjusta, jossa moitittava menettely ilmeni lähtökohtaisesti laiminlyöntinä käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen päätöksentekoa eikä yksittäisenä tekona tai tekoina.

28. Vastaajayhtiö katsoi yhteistoimintalain 7 §:n tulkinnan osalta, että työnantajan päätöksellä voitiin tarkoittaa vain yhtiön toimivaltaista elintä eli tässä tapauksessa vastaajayhtiön hallitusta. Se oli tehnyt lopettamista koskevan päätöksen 1.2.2000 eli yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen.

29. Vastaajayhtiön mukaan emoyhtiön hallituksen kokouksessa 14.12.1999 ei ollut tehty Kilon tuotantolaitosta koskevia päätöksiä, vaan kokouksessa oli syntynyt tuotantolaitoksesta irtautumista puoltava suunnitelma. Tämän jälkeen mahdollisia vaihtoehtoja olivat vielä olleet toiminnan jatkaminen sellaisenaan tai supistetussa muodossa, toiminnan myyminen tai sen jatkaminen yhteistyössä toisen yrityksen kanssa taikka toiminnan lopettaminen. Kaikki vaihtoehdot olivat olleet todellisia ja neuvotteluja Kilon tuotantolaitoksen myymiseksi oli käyty aivan yhteistoimintamenettelyn päättymiseen asti.

#### **Espoon käräjäoikeuden tuomio 11.12.2003**

30. Espoon käräjäoikeus katsoi, että yhteistoimintalain

§:n 1 - 5 kohtien, 7 §:n 1 ja 2 momentin ja 15 a §:n 1 momentin säännöksiä oli myös konsernitilanteessa tulkittava siten, että tulos oli sopusoinnussa säännösten tarkoituksen kanssa. Säännösten tarkoitusta vastasi sellainen tulkinta, että tytäryhtiön tuli aloittaa yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö teki yhteistoimintalain 6 §:n 1 - 5 kohdissa tarkoitettua asiaa koskevan tosiasiallisen ratkaisun.

31. Arvioituaan asiassa esitettyä näyttöä käräjäoikeus päätyi siihen, että emoyhtiön johdon 7.12.1999 pitämässä puhelinkokouksessa oli tehty Kilon tuotantolaitoksesta irtautumista tarkoittava esitys ja että 14.12.1999 pidetyssä emoyhtiön hallituksen kokouksessa oli päätetty kannattaa tuota esitystä. Erilaisia ratkaisuja Kilon tuotantolaitoksen suhteen oli alettu kartoittaa. Kysymys oli ollut yhteistoimintalain tarkoittamasta suunnitelmasta. Kilon tuotantolaitoksen toiminnan lopettaminen oli ollut yksi vaihtoehto, mutta myös muita vaihtoehtoja oli ollut olemassa.

32. Vaihtoehdot Kilon tuotantolaitoksen lopettamiselle olivat olleet todellisia ja avoimia. Tuotantolaitoksen toiminnan lopettamista ei voitu pitää ennalta ratkaistuna.

33. Vaihtoehtoja Kilon tuotantolaitoksen lopettamiselle oli etsitty ja niitä oli käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa siinä määrin kuin se oli ollut liikesalaisuuteen liittyvät näkökohdat huomioon ottaen mahdollista.

34. Kantajat eivät siten olleet näyttäneet, että emoyhtiön hallitus olisi päättänyt Kilon tuotantolaitoksen lopettamisesta siten, että työnantajan ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus vastaajayhtiössä ei olisi voinut yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla toteutua.

35. Yhteistoimintaneuvotteluja oli käyty siihen saakka, kunnes vastaajayhtiön yritystoiminnan muutokset ja niistä henkilöstölle aiheutuvat seuraamukset olivat

yhteistyökumppaneiden etsimistä koskevien neuvotteluiden kariuduttua tammikuun lopussa 2000 lopullisesti varmistuneet.

36. Päätös Kilon tuotantolaitoksen lopettamisesta oli tehty vastaajayhtiön hallituksen kokouksessa 1.2.2000, kun muiden vaihtoehtojen löytäminen oli osoittautunut mahdottomaksi ja yhteistoimintaneuvottelut oli käyty.

37. Vastaajayhtiössä 14.12.1999 tapahtuneen neuvotteluesityksen antamisen jälkeen käytyjä 20.12.1999 alkaneita yhteistoimintaneuvotteluja oli siten pidettävä todellisina ja asianmukaisina.

38. Edellä kerrotuilla perusteilla käräjäoikeus hylkäsi kanteen.

#### **Helsingin hovioikeuden tuomio 10.4.2006**

39. Hovioikeus katsoi myös, että emoyhtiön hallituksen kokouksessa ei ollut tehty päätöstä Kilon tehtaan lopettamisesta vaan että päätös lopettamisesta oli tehty vastaajayhtiön hallituksen kokouksessa 1.2.2000.

40. Hovioikeus katsoi, että yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettulla asian ratkaisulla tarkoitettiin vain oikeudellisesti työnantajana pidettävässä yrityksessä tehtäviä ratkaisuja erilaisista henkilöstöä koskevista toimenpiteistä. Yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettun asian lopullisen ratkaisun oli voinut tehdä ainoastaan työnantaja eli vastaajayhtiö. Sen vuoksi ulkomaisen emoyhtiön tekemät yritysjohtolliset esitykset tai suunnitelmat eivät vielä olleet olleet yhteistoimintalain 7 §:ssä tarkoitettuja asian ratkaisuja, eivätkä ne myöskään olleet kuuluneet sanotun pykälän 1 momentin tarkoittaman neuvotteluelvoitteen piiriin. Emoyhtiön hallituksen 14.12.1999 pidetyssä kokouksessa ei siten hovioikeuden mukaan ollut voitu tehdä sellaista tosiasiallista ratkaisua, jolla olisi ratkaistu yhteistoimintalain 6 §:n 1 - 5 kohdissa

tarkoitettu henkilöstön asemaan vaikuttava asia ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut olivat alkaneet.

41. Hovioikeus pysytti käräjäoikeuden ratkaisun lopputuloksen.

#### **Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa**

42. Kantajille on myönnetty valituslupa 15.12.2006. Korkeimmassa oikeudessa on pidetty suullisen käsittelyn valmisteluistunto 18.6.2007 ja suullinen käsittely 11. - 12.10.2007 ja 1.11.2007. Korkeimmassa oikeudessa ovat ratkaistavina sekä asiassa merkitykselliset oikeudelliset kysymykset että niiden arviointiin liittyvät näyttökysymykset.

43. Kantajat ovat Korkeimmassa oikeudessa uudistaneet kohdassa 26 selostetun näkemyksensä.

44. Kantajien mukaan yhteistoimintaneuvotteluesitys ja käydyt yhteistoimintaneuvottelut osoittivat, että vastaajayhtiön toiminnan jatkuminen entisellään oli ollut emoyhtiön 14.12.1999 tekemän linjauksen vuoksi poissuljettua. Sen vuoksi oli vailla merkitystä, käytettiinkö tuosta linjanvedosta nimitystä suunnitelma vai ratkaisu. Kantajat ovat vielä kiinnittäneet huomiota siihen, että emoyhtiö ei ollut hallituksen kokouspöytäkirjojen tai asiassa esitetyn suullisen todistelun mukaan lainkaan 14.12.1999 jälkeen tehnyt Kilon tuotantolaitosta koskevaa päätöstä. Ottaen huomioon päätöksentekoa konserneissa koskevat periaatteet, tytäryhtiön hallitus on voinut päättää tuotantolaitoksen lopettamisesta 1.2.2000 vain, jos Kilosta irrottautumista koskeva päätös oli emoyhtiössä tehty jo 14.12.1999.

45. Vastaajayhtiö on katsonut, että emoyhtiö ei ollut tehnyt yhteistoimintalain 6 §:n 3 tai 3 b kohdissa tarkoitettua ratkaisua. Edelleen vastaajayhtiö on katsonut, että emoyhtiön ratkaisua ei oikeudellisesti tullut pitää yhteistoimintalain

7 §:ssä tarkoitettuna työnantajan ratkaisuna.

**Korkeimman oikeuden päätös ennakkoratkaisun pyytämisestä**  
**Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta**

**Joukkovähentämisdirektiivi**

46. Korkein oikeus toteaa, että asiassa on merkityksellinen Neuvoston direktiivi 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (joukkovähentämisdirektiivi). Mainitulla direktiivillä on korvattu direktiivi 75/129/ETY sellaisena kuin se oli muutettuna direktiivillä 92/56/ETY.

47. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohdassa määrätään:

Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi<sup>1</sup>.

48. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa määrätään:

Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

49. Direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa määrätään:

Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja ilmoitettava heille 3 kohdasta tarkemmin ilmenevät seikat<sup>2</sup>.

50. Direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa määrätään:

---

1 Katso myös direktiivin 2001/23/EY (niin sanottu liikkeenluovutusdirektiivi) 7 artiklan 2 kohta, jossa on samankaltainen kirjoitustapa.

2 Katso myös direktiivin 2001/23/EY 7 artiklan 1 kohta.

Edellä 1, 2 ja 3 kohdassa säädettyjä velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Tutkittaessa tässä direktiivissä säädettyjen tiedottamis-, neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuuksien oletettuja rikkomisia, ei oteta huomioon työnantajan perusteluja siitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä päätös johtaa joukkovähentämiseen.

51. Direktiivin 3 artiklassa määrätään:

1. Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

- - -

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisistä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

52. Direktiivin 4 artiklassa määrätään:

1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

53. Joukkovähentämisdirektiivin 11. johdantokappaleen mukaan direktiivin tarkoituksena on muun ohella sen varmistaminen, että tiedottamiseen, neuvotteluihin ja ilmoittamiseen liittyvät työnantajan velvollisuudet ovat riippumattomia siitä, onko päätös joukkovähentämisistä lähtöisin työnantajalta tai yrityksestä, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

54. Yhteistoimintalain säännösten on Suomen hallituksen

esityksessä (HE 56/1994 vp s. 71) katsottu täyttävän muutosdirektiivin 92/56/ETY vaatimukset. Kun direktiivi 98/59/EY on nyt sovellettavaksi tulevilta osiltaan samansisältöinen kuin direktiivi 92/56/ETY, lainsäätäjällä on katsonut, että yhteistoimintalain säännökset vastaavat myös nyt sovellettavaksi tulevassa direktiivissä 98/59/EY asetettuja vaatimuksia.

### **Joukkovähentämisdirektiivin ja yhteistoimintalain eroavuuksista**

55. Direktiivin ja kansallisen lain säännöksissä on rakenteellisia ja sisällöllisiä eroavuuksia, joiden vuoksi niiden keskinäinen suhde ei ole kaikilta osin selvä.

56. Ajallisessa suhteessa direktiivissä määritellään neuvotteluvollisuus sen alkamisesta käsin. Kansallisessa laissa on puolestaan asetettu neuvotteluille vähimmäiskesto ja säädetty, että ne on käytävä ennen neuvotteluvollisuuden aiheuttavan asian ratkaisemista. Kansallinen laki siten välillisesti määrittelee myös neuvotteluvollisuuden alkamisen ajankohdan; vähintään kymmenen työntekijän irtisanomiseen johtavan ratkaisun osalta työnantaja ei ole menetellyt yhteistoimintalain mukaisesti, ellei neuvotteluja ole aloitettu vähintään kuutta viikkoa aikaisemmin. Direktiivin mukaan neuvotteluihin vaikuttavat tiedot on annettava työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa, kun taas kansallisen lain mukaan tiedot on annettava ennen neuvottelujen aloittamista.

57. Konsernitilanteita koskevaa direktiivin 2 artiklan 4 kohta ei ole Suomessa voimaanpantu nimenomaisin lain säännöksin.

58. Jotta voitaisiin arvioida, miten kansallista lakia olisi tulkittava direktiivi huomioon ottaen, on välttämätöntä selvittää eräitä itse direktiivin tulkintaa koskevia kysymyksiä.

59. Direktiivin II jaksossa, jonka otsikkona on "Tiedottaminen ja neuvottelu" ja joka käsittää 2 artiklan, on määräyksiä ensisijaisesti työnantajan velvollisuuksista suhteessa työntekijöihin. Direktiivin III jaksossa, jonka otsikkona on "Joukkovähentämismenettely" ja joka käsittää artikkelit 3 ja 4, on puolestaan määräyksiä ensisijaisesti työnantajan velvollisuuksista suhteessa toimivaltaiseen viranomaiseen. Lisäksi 4 artiklan 1 kohdassa on määräaika säännös, josta seuraa tietty rajoitus joukkovähentämisen toteutumisen ajankohdalle.

60. Tässä asiassa esitettävät ennakkoratkaisukysymykset koskevat 2 artiklan tulkintaa, mutta niiden kannalta erityisesti eräillä 3 artiklan määräyksillä voi olla välillistä merkitystä.

**Työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen aloittamisen ajankohta direktiivin mukaan**

*Neuvotteluvelvollisuuden syntymisestä*

61. Neuvottelumenettelyn aloittamisen ajankohdan osalta direktiivi sisältää muutamia merkityksellisiä määräyksiä.

62. Ensinnäkin direktiivin 2 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että työnantajan, joka "harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä", on aloitettava neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa "hyvissä ajoin" sopimukseen pääsemiseksi.

63. Toiseksi direktiivin 2 artiklan 2 kohdasta ilmenee, että neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin "mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi" tai niiden kohteena olevien työntekijöiden "määrän rajoittamiseksi".

64. Kolmanneksi direktiivin 2 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajan on "hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa"

täytettävä artiklassa täsmennetty tiedonantovelvollisuus, jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia. Neuvottelujen kuluessa on siten annettava työntekijöiden edustajille kaikki tarvittavat tiedot ja kirjallisesti erikseen 2 artiklan 3 kohdan b alakohdassa luetellut tiedot, kuten suunnitellun vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät sekä aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

65. Neljänneksi direktiivin 2 ja 3 artikloita tarkasteltaessa syntyy käsitys menettelyn kaksivaiheisuudesta. Yllä todetuista tavoin 2 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja tietoja on annettava työntekijöille "neuvottelujen kuluessa". Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan suunnitelluista joukkovähentämisistä on ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle.

Ilmoituksessa on oltava tiedot vähentämisen syistä, vähennettävien työntekijöiden määrästä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrästä ja ajasta, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa (kolmas alakohta). Niin ikään ilmoituksessa on oltava tarvittavat tiedot neuvotteluista työntekijöiden kanssa.

66. Asiassa Junk (C-188/03) julkisasiamies on tarkastellut menettelyn kaksivaiheisuutta ja todennut (ratkaisuehdotuksen kohta 61), että "toisessa vaiheessa joukkovähennyssuunnitelmasta ilmoitetaan toimivaltaiselle viranomaiselle". Julkisasiamies on katsonut, että "tällainen ilmoitus voidaan antaa vasta neuvotteluvaiheen jälkeen", koska direktiivin 3 artiklan 1 kohdan 3 alakohta edellyttää työnantajan tekevän tästä vaiheesta selkoa ilmoituksessaan.

67. Edellä lausuttuun nähden epäselviä ovat seuraavat kysymykset.

68. Onko direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että sen mukainen velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin työntekijöiden "joukkovähentämistä harkittaessa" ja "hyvissä ajoin" vaatii neuvottelujen aloittamista silloin, kun

tehdyistä liiketoimintaa koskevista strategisista ratkaisuksista tai muutoksista on todettu seuraavan tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen? Vai onko kyseistä määräystä tulkittava niin, että velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen syntyy jo sen perusteella, että työnantaja harkitsee sellaisia liiketoimintaa koskevia toimenpiteitä tai muutoksia, kuten tuotantokapasiteetin muutosta tai tuotannon keskittämistä, joiden seurauksena on odotettavissa tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen?

69. Ottaen huomioon, että direktiivin 2 artiklan 3 kohdan 1 alakohdassa viitataan tietojen antamiseen hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa, onko direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että sen mukainen velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin joukkovähentämisiä "harkittaessa" ja "hyvissä ajoin" edellyttää neuvottelujen aloittamista jo ennen kuin työnantajan harkinta on edennyt sellaiseen vaiheeseen, jossa työnantajalla on edellytykset yksilöidä ja antaa työntekijöille 2 artiklan 3 kohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot?

*Neuvottelovelvollisuuden syntymisestä erityisesti konsernitilanteessa*

70. Tilanteita, joissa työnantaja on toisen yrityksen määräysvallassa, koskee direktiivin 2 artiklan 4 kohta. Sen mukaan 2 artiklan 1, 2 ja 3 kohdissa säädettyjä velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja vai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa viitataan siihen, että työnantaja "harkitsee" työntekijöiden joukkovähentämistä, kun taas 4 kohdassa viitataan "päätökseen" työntekijöiden joukkovähentämisestä. Osassa direktiivin kieliversioista tässä yhteydessä on lisäksi käytetty mennyttä aikamuotoa (suomenkielisessä versiossa esiintyy perfektimuoto "on päättänyt", samoin ruotsinkielisessä versiossa "har fattats", kun taas saksankielisessä versiossa esiintyy imperfektimuoto

"getroffen wurde").

71. Direktiivin 11. johdantokappaleen mukaan olisi varmistettava, että tiedottamiseen, neuvotteluihin ja ilmoittamiseen liittyvät velvollisuudet ovat riippumattomia siitä, onko päätös joukkovähentämisistä lähtöisin työnantajalta tai yrityksestä, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden. Koska 2 artiklan 1 kohdassa neuvotteluelvollisuus kytketään joukkovähentämistä koskevaan "harkintaan", vaikuttaisi säännöksen oletetun tarkoituksen kannalta johdonmukaiselta, että myös 2 artiklan 4 kohdassa tarkoitettussa määräysvaltatilanteessa neuvotteluelvollisuuden syntyminen olisi vastaavasti katsottava kytkeytyvän joukkovähentämistä koskevan harkinnan vaiheeseen eikä joukkovähentämistä koskevaan "päätökseen", joka kenties tulee tehtäväksi, mutta vasta myöhemmässä vaiheessa.

72. Edellä lausuttuun nähden epäselvä on seuraava kysymys.

73. Onko direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä 2 artiklan 4 kohdan kanssa tulkittava niin, että tilanteessa, jossa työnantaja on toisen yhtiön määräysvallassa, työnantajan velvollisuus aloittaa neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa syntyy silloin, kun joko työnantaja tai siihen nähden määräysvaltaa käyttävä emoyhtiö harkitsee toimia työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden joukkovähentämiseksi?

74. Kysymyksessä voi olla konserni, jonka liiketoimintaa harjoitetaan eri tytäryhtiöiden ja samalla oikeudellisesti erillisten työnantajayhtiöiden kautta, mutta jossa toimintojen sisältöä, laajuutta ja sijaintia koskevia ratkaisuja tehdään tai ainakin ohjataan konsernijohdosta käsin. Tällöin työntekijöiden joukkovähentämistä koskeva tai siihen johtavien toimien harkinta konsernijohdon tasolla voi alkaa konsernin strategiaan liittyvistä syistä, ja ilman, että alkuvaiheessa olisi muodostettu käsitystä joukkovähentämisten kohdentumisesta konsernin sisällä.

75. Direktiivin tulkinnan osalta epäselvää on se, missä vaiheessa velvollisuus neuvottelumenettelyyn edellä mainittu seikka huomioon ottaen alkaa. Kun kysymys on konserniin kuuluvassa tytäryhtiössä käytävistä neuvotteluista ja kun arvioidaan direktiivin 2 artiklan 4 kohdan määräykset huomioon ottaen 2 artiklan 1 kohdan mukaista velvollisuutta ryhtyä neuvotteluihin joukkovähentämisiä "harkittaessa" ja "hyvissä ajoin", syntyykö velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen jo silloin, kun konsernin tai emoyhtiön johto harkitsee joukkovähentämistä, mutta tuo harkinta ei vielä ole täsmentynyt koskemaan tietyn, määräysvallan piirissä olevan tytäryhtiön palveluksessa olevia työntekijöitä? Vai syntyykö velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen tytäryhtiössä vasta siinä vaiheessa, kun konsernin tai emoyhtiön johto harkitsee joukkovähentämisiä nimenomaan kyseisessä tytäryhtiössä?

**Kysymykset siitä, mihin mennessä neuvottelut on direktiivin mukaan saatettava päätökseen**

76. Direktiivin valossa ei ole selvää, mikä on työntekijöiden kanssa käytävän neuvottelumenettelyn ajallinen suhde työnantajan joukkovähentämistä koskevaan päätöksentekoon.

77. Asiassa Junk (C-188/03) Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että työnantajalla on oikeus toteuttaa joukkovähentämiset sen jälkeen, kun direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on päättynyt ja kun vähentämistä koskevasta suunnitelmasta on ilmoitettu saman direktiivin 3 ja 4 artiklassa säädetyllä tavalla. Tämän ratkaisun mukaan työ sopimuksen irtisanominen voidaan siis suorittaa vasta neuvottelumenettelyn päättymisen jälkeen eli sen jälkeen, kun työnantaja on noudattanut direktiivin 2 artiklassa ilmaistuja velvoitteita (tuomion kohta 45).

78. Kun työnantajana on yritys (konserniin kuuluva tytäryhtiö), johon nähden määräysvaltaa käyttää direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa tarkoitettu tavoin toinen yritys

(emoyhtiö tai konsernin johto), on selvää, että neuvotteluvollisuus tytäryhtiön työntekijöitä koskevan joukkovähentämisen osalta kuuluu tytäryhtiölle työnantajana, vaikka tytäryhtiössä toteutettava joukkovähentäminen perustuisi emoyhtiön tai konsernin johdon tekemiin ratkaisuihin. Niin ikään on selvää, että irtisanomisten toimeenpanon voi suorittaa vain asianomaisiin työntekijöihin nähden sopimusoikeudellisesti työnantajan asemassa oleva yritys eli tytäryhtiö. Asiassa Junk annetun ratkaisun perusteella on selvää, että tytäryhtiö voi toimeenpanna työntekijöidensä irtisanomiset vasta sen jälkeen, kun neuvottelumenettely on saatettu päätökseen.

79. Sitä vastoin direktiivin pohjalta on epävarmaa, mikä on neuvottelumenettelyn päättymisen ajallinen suhde siihen yritysjohton päätöksentekoon, joka edeltää irtisanomisten toimeenpanoa. Erityisesti konsernitilanteessa kysymys on epäselvä senkin vuoksi, että emoyhtiön tai konsernin johto ei käytä tytäryhtiöön nähden muodollista päätösvaltaa vaan ensisijaisesti tosiasiallista määräysvaltaa. Ei ole selvää, edellyttääkö direktiivi, että neuvottelumenettely on saatettava päätökseen jo ennen kuin emoyhtiö tai konsernin johto tekee ratkaisun, joka johtaa tytäryhtiössä toimeenpantaviin irtisanomisiin.

80. Edellä lausuttuun nähden epäselviä ovat seuraavat kysymykset.

81. Kun työnantajana on yritys (konserniin kuuluva tytäryhtiö), johon nähden määräysvaltaa käyttää direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa tarkoitettu tavoin toinen yritys (emoyhtiö tai konsernin johto), onko direktiivin 2 artiklaa tulkittava niin, että siinä tarkoitettu neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään ratkaisu tytäryhtiössä toimeenpantavista joukkovähentämisistä?

82. Mikäli direktiiviä on tulkittava niin, että tytäryhtiössä toteutettava neuvottelumenettely on saatettava päätökseen

ennen kuin työntekijöiden joukkovähentämiset aiheuttava ratkaisu emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään, onko tässä suhteessa merkityksellinen vain sellainen ratkaisu, jonka välitön seuraus on joukkovähentämisten toimeenpano tytäryhtiössä, vai onko neuvottelumenettely saatettava päätökseen jo ennen kuin emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään sellainen liiketoiminnallinen tai strateginen ratkaisu, jonka perusteella joukkovähentämiset tytäryhtiössä ovat todennäköisiä mutta eivät vielä lopullisesti varmoja?

### **Ennakkoratkaisua vaativat kysymykset**

83. Edellä lausutun perusteella ei ole selvää, miten kantajien vaatimuksia tulee yhteisön oikeus huomioon ottaen arvioida. Sen vuoksi Korkein oikeus on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että sen mukainen velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin työntekijöiden "joukkovähentämistä harkittaessa" ja "hyvissä ajoin" vaatii neuvottelujen aloittamista silloin, kun tehdyistä liiketoimintaa koskevista strategisista ratkaisuista tai muutoksista on todettu seuraavan tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen? Vai onko kyseistä määräystä tulkittava niin, että velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen syntyy jo sen perusteella, että työnantaja harkitsee sellaisia liiketoimintaa koskevia toimenpiteitä tai muutoksia, kuten tuotantokapasiteetin muutosta tai tuotannon keskittämistä, joiden seurauksena on odotettavissa tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen?

2. Ottaen huomioon, että direktiivin 2 artiklan 3 kohdan 1 alakohdassa viitataan tietojen antamiseen hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa, onko direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin,

että sen mukainen velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin joukkovähentämissä "harkittaessa" ja "hyvissä ajoin" edellyttää neuvottelujen aloittamista jo ennen kuin työnantajan harkinta on edennyt sellaiseen vaiheeseen, jossa työnantajalla on edellytykset yksilöidä ja antaa työntekijöille 2 artiklan 3 kohdan b alakohdassa tarkoitettut tiedot?

3. Onko direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä 2 artiklan 4 kohdan kanssa tulkittava niin, että tilanteessa, jossa työnantaja on toisen yhtiön määräysvallassa, työnantajan velvollisuus aloittaa neuvottelut työntekijöiden edustajan kanssa syntyy silloin, kun joko työnantaja tai siihen nähden määräysvaltaa käyttävä emoyhtiö harkitsee toimia työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden joukkovähentämiseksi?

4. Kun kysymys on konserniin kuuluvassa tytäryhtiössä käytävistä neuvotteluista ja arvioidaan direktiivin 2 artiklan 4 kohdan määräykset huomioon ottaen 2 artiklan 1 kohdan mukaista velvollisuutta ryhtyä neuvotteluihin joukkovähentämissä "harkittaessa" ja "hyvissä ajoin", syntyykö velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen jo silloin, kun konsernin tai emoyhtiön johto harkitsee joukkovähentämistä mutta tuo harkinta ei vielä ole täsmentynyt koskemaan tietyn, määräysvallan piiriin kuuluvan tytäryhtiön palveluksessa olevia työntekijöitä, vai syntyykö velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen tytäryhtiössä vasta siinä vaiheessa, kun konsernin tai emoyhtiön johto harkitsee joukkovähentämissä nimenomaan kyseisessä tytäryhtiössä?

5. Kun työnantajana on yritys (konserniin kuuluva tytäryhtiö), johon nähden määräysvaltaa käyttää direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa tarkoitettu

tavoin toinen yritys (emoyhtiö tai konsernin johto), onko direktiivin 2 artiklaa tulkittava niin, että siinä tarkoitettu neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään ratkaisu tytäryhtiössä toimeenpantavista joukkovähentämisistä?

6. Mikäli direktiiviä on tulkittava niin, että tytäryhtiössä toteutettava neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työntekijöiden joukkovähentämiset aiheuttava ratkaisu emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään, onko tässä suhteessa merkityksellinen vain sellainen ratkaisu, jonka välitön seuraus on joukkovähentämisten toimeenpano tytäryhtiössä, vai onko neuvottelumenettely saatettava päätökseen jo ennen kuin emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään sellainen liiketoiminnallinen tai strateginen ratkaisu, jonka perusteella joukkovähentämiset tytäryhtiössä ovat todennäköisiä mutta eivät vielä lopullisesti varmoja?

84. Saatuaan ennakkoratkaisun Korkein oikeus antaa tuomion asiassa.

KORKEIN OIKEUS

Pauliine Koskelo

Kari Raulos

Eeva Vuori

Kari Kitunen

Pasi Aarnio

Reima Jussila

**Esittely**

1.2.2008