

LEXIA

Legal Excellence



HR-Webinaari

18.9.2024

- Muutosneuvotteluihin liittyviä ajankohtaisia kysymyksiä
 - Yhteistoimintalain ehdotetut muutokset
- Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen
 - Paikallinen sopiminen
 - Muut työmarkkinauudistukset
- Ajankohtaista oikeuskäytäntöä
 - KKO 2024:36
 - KKO 2024:47
 - TT 2024:35



LEXIA

Legal Excellence

MUUTOSNEUVOTTELUIHIN LIITTYVIÄ AJANKOHTAISIA KYSYMYKSIÄ

- Lain yleisen soveltamisalan nostaminen vähintään 20 työntekijästä 50 työntekijään
- Vähintään 50 työntekijää työllistävillä velvoitteet ennallaan, mutta neuvotteluajat puolitetaan (14 päivää - > 7 päivää ja 6 viikkoa - > 3 viikkoa)
- 20-49 työntekijää työllistävillä säilyisivät:
 - tietynasteinen vuoropuheluelvoite (työpaikkakohtaiset käytännöt)
 - muutosneuvotteluelvoite koskien yli 20 työntekijän irtisanomisia, tuta-perusteisia lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisia 90 päivän ajanjakson aikana
 - liikkeenluovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat säännökset
- Jos annettu neuvotteluesitys vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta, kenenkään irtisanotun työsuhde ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta TE-toimistoon on kulunut 30 päivää.

ENNEN MUUTOSNEUVOTTELUIDEN ALOITTAMISTA

- Työnantajalla on oltava selkeä suunnitelma siitä, mitä muutoksia liiketoimintaan halutaan JA mitä nämä muutokset vaikuttavat henkilöstöön
- Liiketoiminnan ja HR:n yhteistyötä!
- Kaikkea ei voi muuttaa muutosneuvotteluillakaan
- Ennen muutosneuvotteluiden alkamista tehtyjen toimenpiteiden selvittäminen
- Selkeä muutosneuvotteluiden aloittamispäätös ja vastuuttaminen

YHTEISTOIMINTALAIN HENKILÖLLINEN SOVELTAMISALA

- Yhteistoimintalakia sovelletaan pääsääntöisesti yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20. (Muuttumassa 50 työntekijään, ks. edellä)
- Soveltamisalaa tarkastellaan Y-tunnuskohtaisesti
- Taloudellista toimintaa harjoittava yhteisö (ei välttämättä voittoa tuottava)
- Mukaan lasketaan vakituiset ja määräaikaiset (ja tietysti kokoaikaiset ja osa-aikaiset) pääluvun mukaan
- TN lausunto 1499-24: myös nollatuntilaiset ollessaan työsuhteessa, poissaolijat, osa-aikaiset työn vähyydestä riippumatta
- HUOM! Jos henkilömäärä täyttyy suurimman osan vuodesta, on lakia sovellettava

KUKA EDUSTAA TYÖNTEKIJÖITÄ?

- Yhteistoimintavelvoitteiden osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö
- Lähtökohtana edustuksellisuus eli lain velvoitteet toteutetaan edustajan välityksellä
 - Työnantajan edustajaa ei laissa määritellä.
 - Henkilöstön edustaja, ks. seuraavat diat
- Henkilöstöryhmä?
 - Kaikki neuvotteluiden piiriin kuuluvat henkilöt ovat joko edustettuina jonkun henkilöstöedustajan toimesta, tai edustavat itseään
- YT-neuvottelukuntaa koskevat säännökset ovat poistuneet laista
 - Voidaan silti sopimusvapauden nojalla sopia toimikunnasta ja ylläpitää sen toimintaa kuten aiemminkin

HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

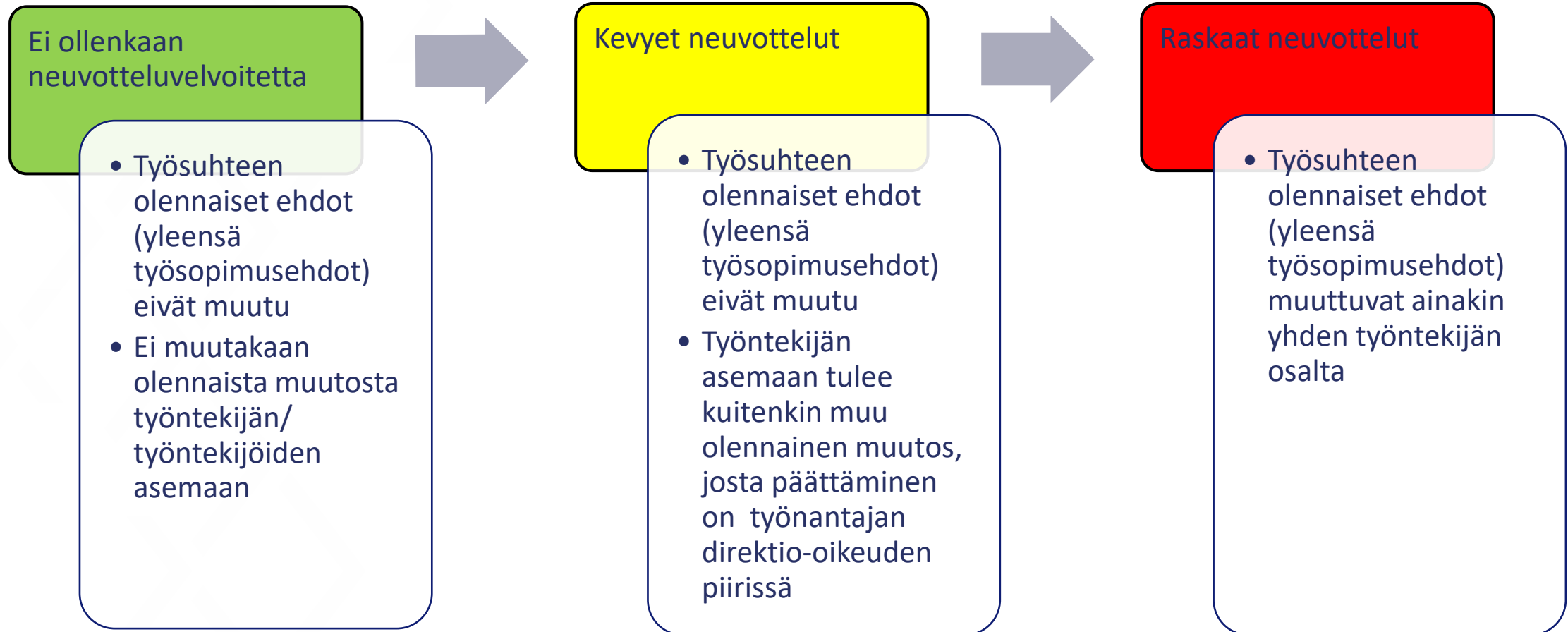
- Työehtosopimuksen perusteella valittu **luottamusmies** tai työsopimuslain valittu **luottamusvaltuutettu**
- Jos henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, heidän **enemmistönsä** valitsema yhteistoimintaedustaja
- **Toimikaudeksi valittu henkilöstöedustaja** luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun vaihtoehtona
- Tilapäinen **ad hoc-henkilöstöedustaja** tai yhteistoiminta **koko henkilöstön** kanssa
- Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet **tai yksittäistapauksessa valitse** keskuudestaan em. edustajaa, työnantaja voi täyttää neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä

- Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä.
- Jos työntekijöillä tai joillakin henkilöstöryhmällä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään tältä osin neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.
 - > Jos kyse on isosta henkilömäärästä, näissä tilanteissa on usein järkevää yrittää saada henkilöstö tai henkilöstöryhmä valitsemaan neuvotteluita varten tilapäisen edustajan keskuudestaan.
- 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.

1. Yhteistoimintalain mukaiset **”kevyet” muutosneuvottelut** on käytävä, jos suunnitellaan työnjohtovallan eli direktio-oikeuden piiriin kuuluvia olennaisia muutoksia:
 - työtehtäviin,
 - työmenetelmiin,
 - töiden järjestelyihin,
 - työtilojen järjestelyihin tai
 - säännöllisen työajan järjestelyihin.

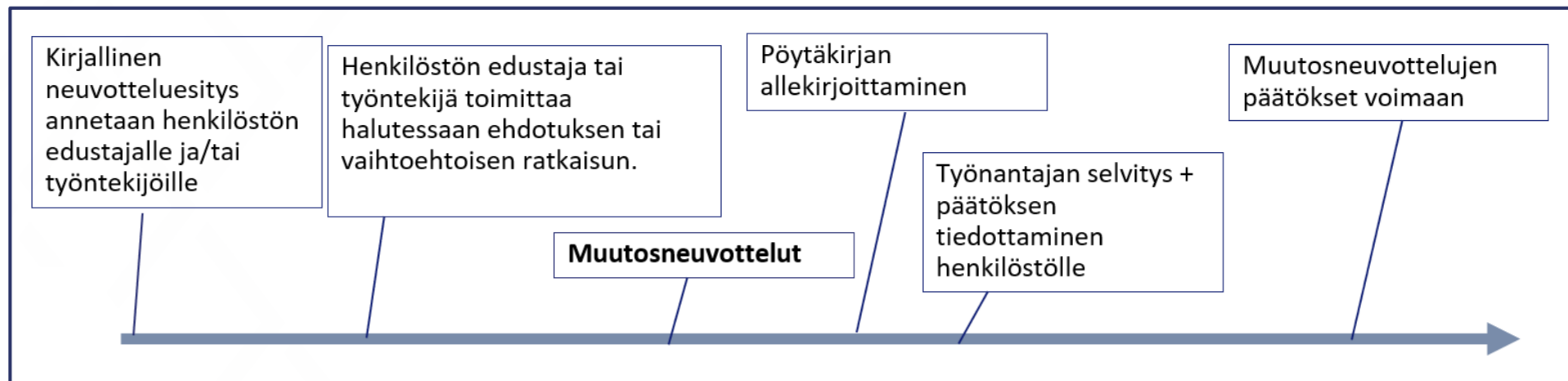
2. **”Raskaat” muutosneuvottelut** tulee käydä, kun työnantaja harkitsee taloudellisella tai tuotannollisella (ml. toiminnan uudelleenjärjestely) perusteella työntekijän/työntekijöiden
 - irtisanomista,
 - lomauttamista,
 - osa-aikaistamista tai
 - työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.
- Raskaat neuvottelut sisältävät määrämuotoja ja määräaikoja, joista poikkeaminen on sanktioitu.

MUUTOKSEN OLENNAISUUS VS. TARVITTAVA PROSESSI



KEVYET MUUTOSNEUVOTTELUT – MITÄ ON HUOMIOITAVA?

- Neuvotteluesitys
- Neuvottelut
- Ehdotukset ja vaihtoehdot
- Neuvottelupöytäkirja
- Työnantajan selvitys



LEXIA

Legal Excellence

ERITYISHUOMIOITA
RASKAISTA
MUUTOSNEUVOTTELUISTA

MILLOIN NEUVOTTELUT ON ALOITETTAVA?

- Neuvottelut aloitettava suunnittelu/harkintavaiheessa.
- Ei riitä, että neuvottelut käydään ennen irtisanomispäätösten tekemistä vaan neuvottelut on käytävä jo ennen sellaisen liiketoimintapäätöksen tekemistä, joka käytännössä väistämättä johtaa työvoiman vähentämiseen.
 - Esim. alihankintaan siirtymistä koskeva päätös.
- Kyseessä on vaihe, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyy pääosin laatimaan neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä.
- Hallituksen esitys: ”neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään.”
- Neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.

Oikeus

**Hovioikeus tuomitsi Säkylän kunnan
"erittäin vakavasta laiminlyönnistä" –
irtisanotulle johtajalle mukheet
korvaukset**

Säkylä oli hovioikeuden mukaan päättänyt jo etukäteen irtisanoa talousjohtajansa. Tämä oli lainvastaista. Käräjätuomari oli aiemmin uskonut enemmän kunnanjohtajan selityksiä.

- ”Päätös” – liiketoimintapäätös vai henkilöstöpäätös?
- Mikä kaikki kuvastaa päätöksen tekemistä?
- Ulkoa tuleva päätös / olosuhde / työnantajan itsensä tekemä päätös
 - HUOM! Konserniyhtiön päätös ei yleensä ole ulkoa tuleva päätös vaan ennen sitä on käytävä muutosneuvottelut
- Strategiat, vuosia kestävätkä pitkän linjan muutosprosessit, laitehankinnat, jotka jollain aikavälillä johtavat asteittain työvoiman vähentämiseen ovat tässä suhteessa erityisen ongelmallisia
 - Aikataulun suunnittelu liiketoimintajohdon kanssa + keskustelu neuvotteluiden ajoittamisesta tarvittaessa henkilöstöedustajan kanssa

- Lähtökohta: neuvottelut on kohdistettava koko siihen henkilöpiiriin, jota vähentämisen peruste koskee
 - Esimerkiksi koko yritys, koko toimiala, toimipaikka/toimipaikat, tiettyä tehtävää tekevät henkilöt, joskus yksittäinenkin henkilö
 - Piiriä ei yleensä tule rajata liian suppeaksi
 - Joskus toki voi olla, että kaikki neuvotteluiden piiriin kuuluvat ovat irtisanomisuhan alla
 - Yhden henkilön muutosneuvottelut?
- Raskaiden neuvotteluiden piiriin kuuluvat yleensä vain vakituiset
 - Määräaikaiset vain, jos
 - heillä on työsopimuksessaan irtisanomisehto
 - tai lomautusta koskevassa neuvottelutilanteessa toimivat jonkun vakituisen työntekijän sijaisena

- **Neuvotteluesitys:** alkamisaika ja -paikka sekä ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.
 - Annettava 5 kalenteripäivää ennen 1. neuvottelukertaa.
 - Kerrottava
 - suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
 - alustava arvio kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltyinä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
 - periaatteet, joiden mukaan toimenpiteet kohdennetaan
 - arvio, milloin toimenpiteet toteutetaan.
 - Esitys toimitettava
 - henkilöstön edustajalle ja/tai työntekijöille
 - TE-toimistoon (vähintään 10 työntekijän irtisanominen).

Neuvottelujen vähimmäiskesto (Huom! Tuleva muutosehdotus):

- 14 päivää, mikäli neuvottelut koskevat
 - alle 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tai
 - yli 10 työntekijän lomauttamista enintään 90 päiväksi tai
 - jos työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30 tai
 - työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena.
- 6 viikkoa muissa tapauksissa.
- Ellei päästä sopimukseen kaikkien osapuolten kanssa neuvotteluiden lyhentämisestä.
- Työehtosopimuksissa voi olla poikkeuksia yllä olevaan!

- **Neuvotteluiden sisältövaatimukset:**
 - Henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot
 - Vaihtoehdot toimenpiteiden kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja kielteisten seurausten lieventämiseksi
 - Henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemät mahdolliset ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut
 - oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja
 - tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta
 - työnantajan perusteltava vastaus kirjallisesti (esim. pöytäkirjassa)
 - Jos suunnitelmissa irtisanomisia: **toimintasuunnitelma** (vähintään 10 irtisanottavaa) tai **toimintaperiaatteet** (alle 10 irtisanottavaa)

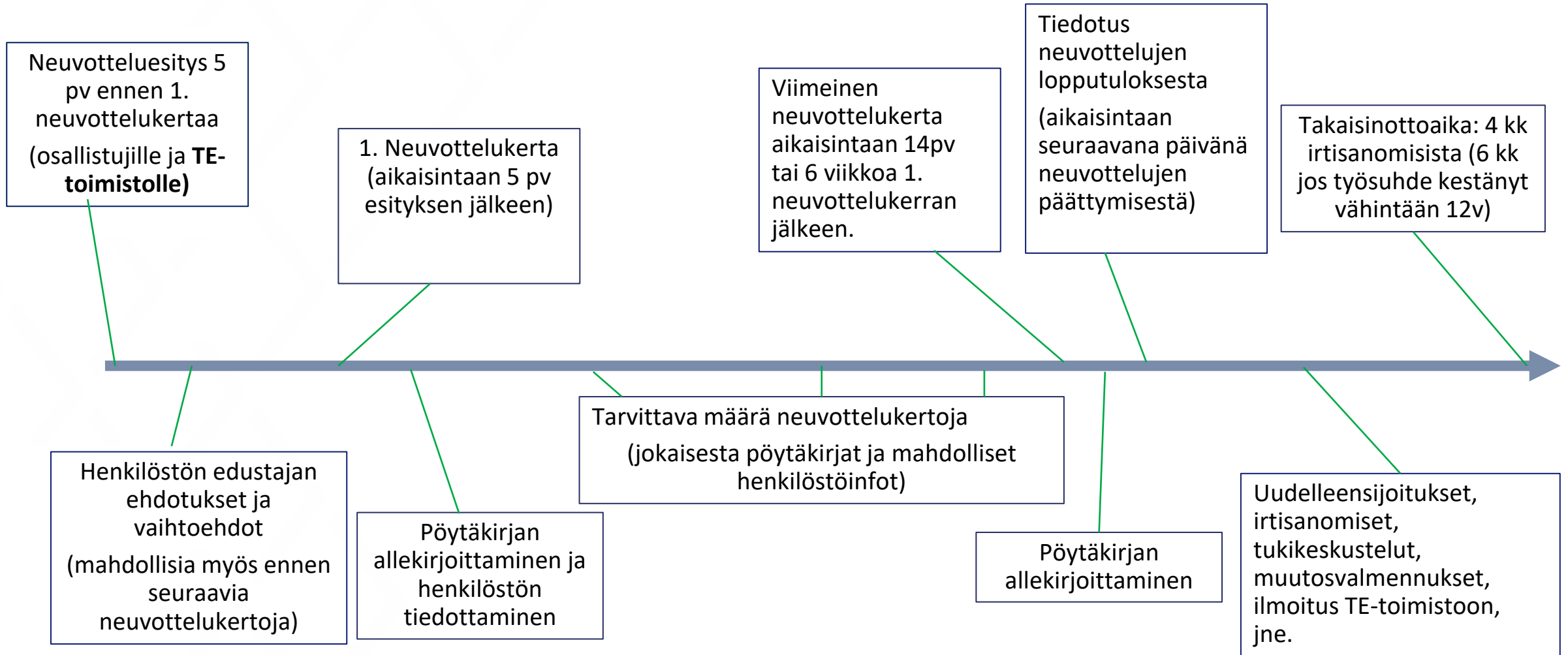
NEUVOTTELUKERRAT, PÖYTÄKIRJAT JA TYÖNANTAJAN SELVITYS

- **Neuvottelukerrat:** neuvottelukertoja voidaan pitää tarvittava määrä (14 päivän neuvottelussa yleensä 3, kuuden viikon neuvottelussa 4-6).
- **Neuvottelupöytäkirja:**
 - Neuvotteluiden käymisen ajankohta, osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet.
 - Osapuolten tarkastettava ja allekirjoitettava.
- **Työnantajan selvitys:** Työnantajan esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio:
 - Työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä
 - Eri toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain
 - Mahdollisten lomautusten kestoajat
 - Minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

MUUTA HUOMIOITAVAA RASKAISSA MUUTOSNEUVOTTELUISSA

- **Muutosneuvottelujen aikana**
 - Rekrytointien koordinointi ja tarvittaessa niiden rajoittaminen
 - Henkilöstöinfot ja tiedottaminen
 - Esihenkilöiden valmentaminen muutoksen hoitamiseen
- **Muutosneuvottelujen päätyttyä**
 - Johto voi tehdä päätökset toimenpiteistä ja henkilöstövaikutuksista
 - Uudelleensijoittelukartoitukset työntekijöiden kanssa
 - Mahdolliset irtisanomiset/lomautukset/työsopimuksen olennaiset muuttamiset
 - Henkilöstöinfot ja tiedottaminen (myös TE-toimistolle, jos irtisanottuja yli 10)
 - Mahdollisesti uuden organisaation julkistus
 - Tukikeskustelut, muutosvalmennus
 - Työllistymistä edistävät valmennukset/koulutukset
 - Uudelleensijoittelu- ja takaisinottovelvoitteet, rekrytointien koordinointi tärkeää!

RASKAAT MUUTOSNEUVOTTELUT AIKAJANANA



LEXIA

Legal Excellence

LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMINEN

HALLITUKSEN ESITYS PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI EDUSKUNTAAN 5.9.2024

- Hallitus esittää, että paikallinen sopiminen olisi mahdollista riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustus yrityksessä on.
- Yleissitovuuskenttää koskevat paikallisen sopimisen kiellot poistettaisiin.
- HUOM! Aiemmasta mietinnöstä poiketen, paikallisen sopimuksen voisi tehdä ainoastaan luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun kanssa, ei siis henkilöstön kanssa yhdessä.
- Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla voisi jatkossa sopia laista poiketen vastaavasti, kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, ja työntekijäpuolta voisi edustaa myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys.
- Työlainsäädännön pakottavat säännökset turvaisivat edelleen työsuhteiden vähimmäisehdot.
- Lisäksi pyritään estämään “keltaiset työehtosopimukset” varmistamalla, että työntekijäyhdistys edustaa aidosti työntekijöitä.
- Muutokset tulisivat pääosin voimaan 1. tammikuuta 2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) on asettanut kaksi uutta kolmikantaista työryhmää valmistelemaan hallituksen työmarkkinauudistuksia.

- 1. Irtisanomisperusteet:** Ensimmäinen työryhmä keskittyy henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin. Nykyisin työnantaja voi irtisanoa vakituisen työsopimuksen asiallisista ja painavista syistä, mutta hallitusohjelman mukaan jatkossa riittäisi asiallinen syy. Ay-liike kutsuu tätä hanketta “potkulaiksi”.
- 2. Määräaikaisuudet ja lomautukset:** Toinen työryhmä käsittelee työsopimuksen määräaikaisuuden perustetta, lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta. Hallitus haluaa mahdollistaa määräaikaiset työsopimukset vuodeksi ilman erityistä perustetta, mutta varmistaa, ettei tämä lisää perusteetonta ketjuttamista.

Työryhmien toimikausi päättyy 31.12.2024, ja tavoitteena on, että hallitus antaa esitykset lakimuutoksista eduskunnalle kevätistuntokaudella 2025.

LEXIA

Legal Excellence

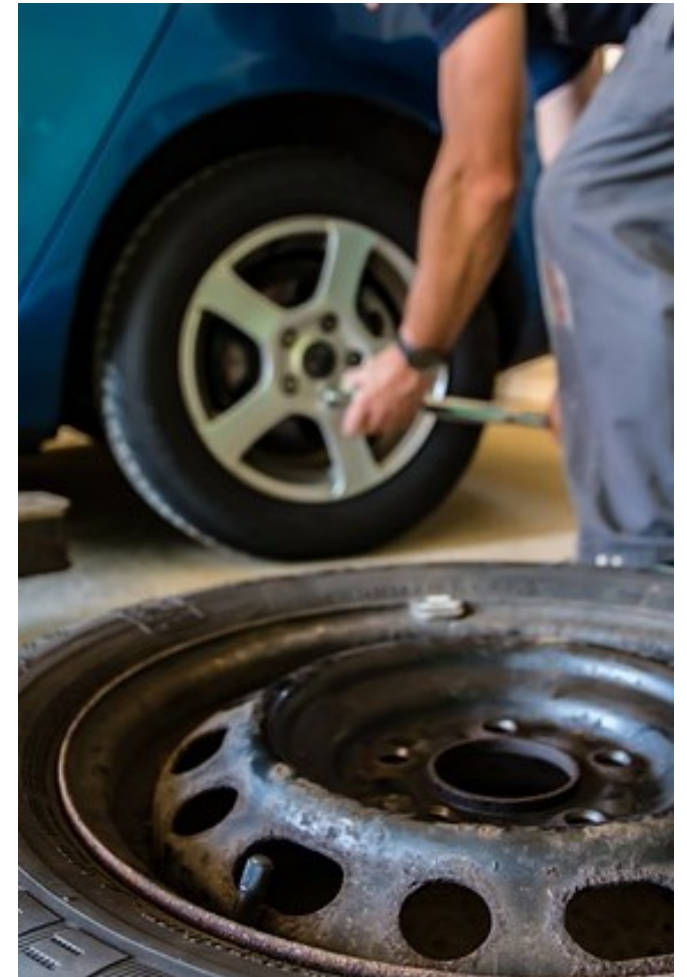
AJANKOHTAISET OIKEUSTAPAUKSET

- A oli tehnyt urheiluseuran kanssa valmentajan tehtävää koskevan työsopimuksen. Sopimuksessa oli välityslauseke, jonka mukaan mahdolliset erimielisyydet käsitellään välimiesmenettelyssä Urheilun oikeusturvalautakunnassa.
- A:n työsopimus oli päätetty, ja A oli nostanut käräjäoikeudessa kanteen vaaten seuralta korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Seura vetosi välityslausekkeeseen ja vaati kanteen jättämistä tutkimatta.
- Korkein oikeus katsoi ratkaisustaan tarkemmin ilmenevillä perusteilla, että tapauksen olosuhteissa välityslausekkeen soveltaminen olisi kohtuutonta, minkä vuoksi se jätettiin huomioon ottamatta. Yleinen tuomioistuin oli toimivaltainen tutkimaan kanteen.
- TSL 10 luku 2 §



- Välityslausekkeiden käyttö työsopimuksissa on useimmissa tapauksissa kohtuutonta
- Käyttö voi olla mahdollista tietyissä tilanteissa, joiden kohtuullisuuden arviointiin vaikuttaa muun muassa seuraavat asiat:
 - Johtajasopimukset
 - Välityslausekkeen sisältö kuluvastuun osalta
 - Työsopimuksessa olevan välityslausekkeen läpikäynti työntekijän kanssa työsopimusta tehtäessä

- Kantajat olivat jäseninä ammattiliitossa, joka oli julistanut ylityökiellon tietyksi ajaksi.
- Kantajien työnantaja oli ylityökiellon aikana tarjonnut osalle työntekijöistään mahdollisuuden tehdä viikonloppuna ylityötä urakkatyönä. Urakasta maksettavaan korvaukseen oli sisältynyt laskennallisen tuntipalkan ja ylityökorvauksen lisäksi sunnuntaityökorvaus ja viikkolepokorvaus, vaikka ylityötä ei ollut tehty sunnuntaina.
- Korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli antanut ylimääräisen edun niille työntekijöilleen, jotka olivat suostuneet tekemään ylityötä ammattiliiton julistaman ylityökiellon aikana. Työnantaja oli menettelyllään syrjinyt kantajia heidän ammattiyhdistystoimintansa perusteella ja oli tällä perusteella velvollinen suorittamaan heille yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä. (Ään.)



- Korkein oikeus nostaa perusteluissaan esille, että asiassa ei oltu edes yritetty palkata työntekijöitä töihin lauantaille normaalilla lauantain palkalla
 - Epävarmaksi jää siis se, olisiko tilanteessa ollut hyväksyttävä peruste maksaa myös sunnuntailisät, jos kukaan ei olisi muuten suostunut tulemaan töihin pelkällä lauantain palkalla
 - Olisiko siis tässä kohden ollut olemassa perusteltu syy tällaisten korvausten maksamiselle?
- Ammattiyhdistystoimintaan liittyen syrjintä oikeuttaa myös hyvitykseen
 - Tulee aina miettiä tällaisessa tilanteessa, mikä on ns. neutraali vaihtoehto, jota esittää työntekijöille

LEXIA

Legal Excellence

TT:2024:35



- Valtakunnallisen yrityksen tytäryhtiön Kuopiossa toiminut hälytyskeskustoiminta oli ulkoistettu ja ulkoistamisen seurauksena valvomossa työskennelleiden valvomopäivystäjien työ oli loppunut kokonaan.
- Asiassa esitetyn henkilötodistelun perusteella yhtiön palveluksessa olleelle luottamusmiehelle oli tarjottu irtisanomistilaisuudessa palveluneuvojan tehtävää Jyväskylässä. Sen jälkeen hänelle oli lähetetty viikoittain sähköpostitse listaus kaikista konserniyhtiöissä avoinna olleista työpaikoista.
- Yhtiön noudattama työn tarjoamistapa oli vastannut sitä, mitä yhtiöltä oli edellytetty työntarjoamisvelvollisuuden toteutumiseksi.

- Mieti työntarjoamisvelvollisuuteen liittyvä työntarjoamistapa tarkoin
 - Tätä ei voi jättää pelkästään työntekijän oman aktiivisuuden varaan
- Tekijät, jotka vaikuttaa työn tarjoamisen tapaan ja siihen, onko se hyväksyttävä työsopimuslain näkökannalta
 - Työnantaja koko
 - Irtisanottavien määrä
 - Avoinna olevien työpaikkojen määrä
- Aiempaa oikeuskäytäntöä
 - KKO 2022:33
 - Iso yhtiö, voi lähettää useille irtisanottaville samanaikaisesti tiedon avoinna olevista paikoista
 - Ei ollut tässä kohden kuitenkaan tarpeeksi yksilöityjä, kun kaikille tarjottiin kaikkea
 - Kun ei oltu tarjottu irtisanotulle konkreettisesti hänelle juuri sopivaa työtä, niin ei oltu täytetty muun työn tarjoamisvelvollisuutta
 - TT 2013:106
 - Maanlaajuinen työnantaja, jolla tuhansia työntekijöitä ja nyt oli irtisanottu 4 kpl
 - Oli toimitettu maanlaajuiset ilmoitukset työntekijöille vapautuvista paikoista
 - Ei voitu edellyttää, että kaikille irtisanotuille olisi tehty vuorotellen tarjoukset työstä
 - Lopulliset työtarjoukset voitiin tehdä niille, jotka ilmaisi kiinnostuksensa jostain paikasta
 - Oli täytetty työntarjoamisvelvollisuus

LEXIA

Legal Excellence

**KIITOS JA
AURINKOISTA
SYKSYÄ!**



LEXIA

Legal Excellence



Johanna Havula
Counsel, Helsinki
johanna.havula@lexia.fi



Jari Määttä
Counsel, Oulu
jari.maatta@lexia.fi



Monica Savander-Elivuo
Partner, Helsinki
monica.savander@lexia.fi



Juuli Hanhinen
Associate, Turku
juuli.hanhinen@lexia.fi

lexia.fi



Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Technopolis Yliopistonrinne A-talo
Kalevantie 2
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580