

Save the date:  
4.6.2025

# HR-Webinaari

**12.3.2025**

**LEXIA**

Legal Excellence

## OHJELMA

- Paikallinen sopiminen
  - Yrityskohtainen TES
  - Paikallinen sopimus
- Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen ja muuta ajankohtaista
- Ajankohtaista oikeuskäytäntöä



**LEXIA**

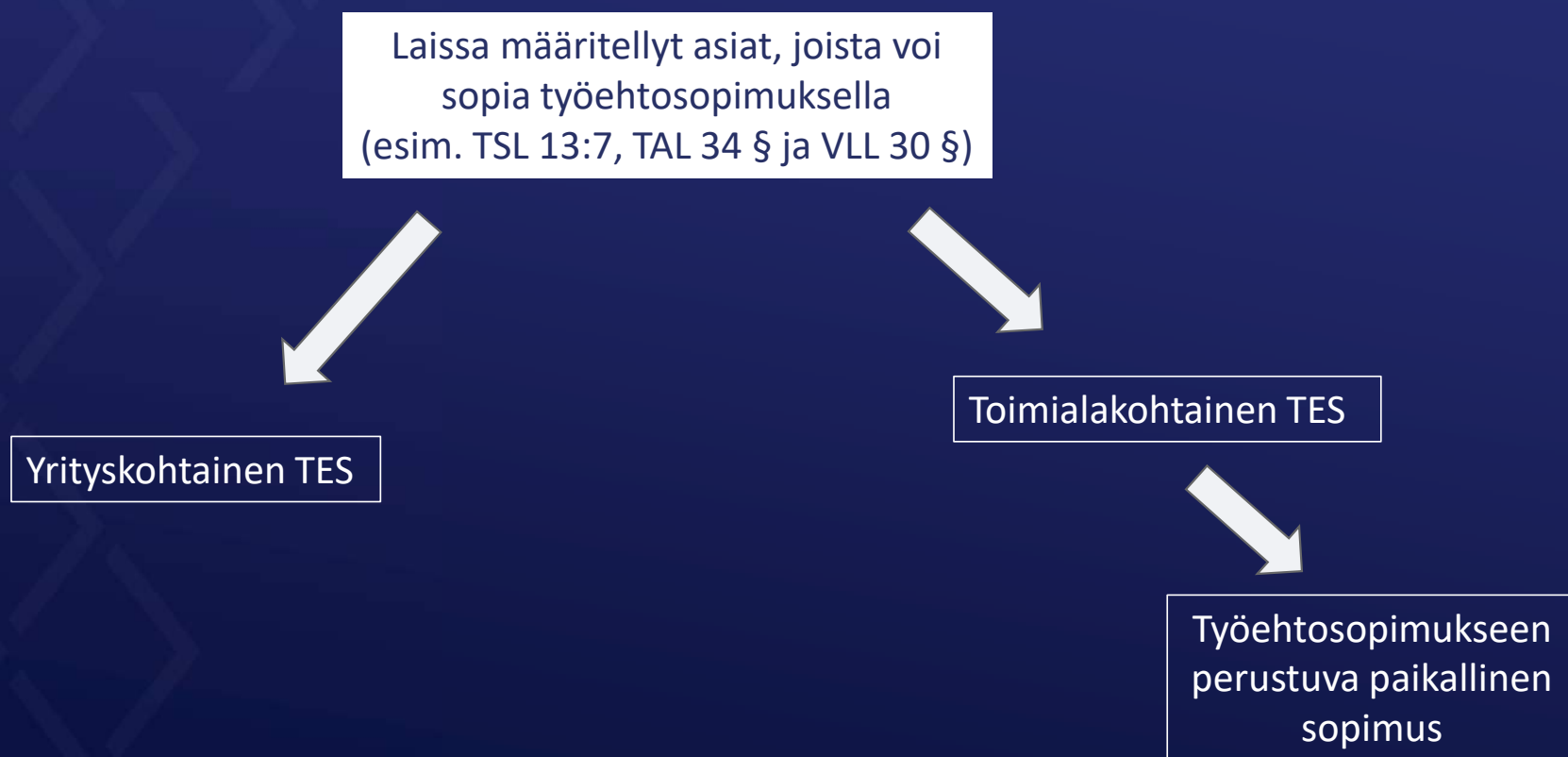
Legal Excellence

# PAIKALLINEN SOPIMINEN

# Paikallisen sopimisen mahdollisuudet laajenevat

- Tasavallan presidentti vahvisti 19.12.2024 lakimuutokset liittyen paikalliseen sopimiseen.
- Muutokset tulivat voimaan 1.1.2025 alkaen.
- Paikallisen sopimisen lisääminen on yksi hallituksen työmarkkinauudistuksista. Uudistuksen myötä paikallinen sopiminen on mahdollista riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai onko työpaikalla luottamusmiestä.
- Työlainsäädännön pakottavilla säännöksillä turvataan yhä työsuhteiden olennaisimmat vähimmäisehdot.

# Paikallinen sopiminen – mitä se on?



# Yrityskohtainen työehtosopimus

- On käytetty myös nimitystä työnantajakohtainen työehtosopimus
- Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan poiketa työlainsäädännöstä siellä olevien valtuutusten puitteissa
  - TSL 13:7 mukaan muun muassa sairausajan palkka ja lomautusilmoitusajat
  - TAL 34 § mukaan muun muassa tehtävistä, jotka voidaan teettää yöaikaan
  - VLL 30 § mukaan muun muassa vuosilomakaudesta ja säästövapaista
- Mikä muuttui:
  - Ennen muutosta oli mahdollista sopia vain valtakunnallisia työehtosopimuksia näihin liittyen (ei TAL)
  - Sopijaosapuolet
    - TA:
      - Ennen valtakunnallinen yhdistys (TAL myös työnantaja)
      - Nyt myös työnantaja ja työnantajien yhdistys
    - TT:
      - Ennen valtakunnallinen yhdistys
      - Nyt myös valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys

# Paikallinen sopimus

- Paikallinen sopimus (kollektiivinen) vs. työsopimus (individuaali)
- Perustuu siis aina valtakunnallisen työehtosopimuksen antamaan valtuutukseen
  - Paikallisen sopimuksen kohteena voivat olla seuraavan tyyppiset asiat:
    - Asiat, joista on säädetty pääsääntö laissa, mutta TES voidaan poiketa näistä.
    - Asiat, joista ei ole lainsäädäntöä, vaan niistä päätetään vain TES.
      - Esim. lomaraha
    - MUISTA: Näihin liittyen TES:ssä pitää olla oma valtuutussäännös paikalliseen toisinsopimiseen liittyen!
- Mikä muuttui:
  - Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös yleissitovan TES perusteella
  - Henkilöstön edustaja tehtäessä paikallista sopimusta
  - Luottamusvaltuutetun valmiuksien parantaminen ja tukeminen
  - Paikallisten sopimusten valvontavalta

## Paikallinen sopimus ja yleissitova TES

- Perustuu kokonaan uuteen lainkohtaan:
  - TSL 2 luvun 7 a § 1 mom:
    - ” Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.”
- Ennen lain muutosta oli mahdollista vain normaalisitovassa TES kentässä
- Lakimuutos siis lisää paikallisen sopimuksen mahdollisuuksia



# Henkilöstön edustaja tehtäessä paikallista sopimusta 1

## 1. Lähtökohtana on, että henkilöstön edustus määräytyy TES määritellyllä tavalla

- TSL 2 luvun 7a § 1 mom:
  - "Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä..."
- Jos sitten TES edellyttää sopijapuoleksi luottamusmiestä, niin sopimus tehdään hänen kanssa ja hän edustaa niitä työntekijöitä, joihin kyseistä TES sovelletaan (TSL 2 luvun 7a § 2 mom)
  - " Jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, sopimus tehdään tämän kanssa. Luottamusmies edustaa tällöin kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan..."

## Henkilöstön edustaja tehtäessä paikallista sopimusta 2

2. Tämän lisäksi kuitenkin ne työntekijät, jotka eivät ole TES sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, voivat enemmistö päätöksellä valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutetun (TSL 2 luvun 7a § 2 mom)
  - Tällaisessa tilanteessa paikallinen sopimus tulee tehdä yhdessä molempien kanssa
  - "... Työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Tällöin paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun kanssa."
3. Jos sitten ei ole olemassa TES edellyttämää luottamusmiestä, niin sitten TES sovitulla vaihtoehtoisella tavalla
4. Jos sitten ei ole olemassa TES edellyttämää luottamusmiestä, eikä TES ole muutenkaan määräyksiä, joiden mukaan voidaan tasapuolisesti sopia, niin voidaan paikallinen sopimus tehdä luottamusvaltuutetun kanssa (TSL 2 luvun 7a§ 3 mom)

## Luottamusvaltuutetun valmiuksien parantaminen

- Jos paikallinen sopimus tehdään vain luottamusvaltuutetun kanssa tulee huomioida lisäksi vielä seuraavat asiat:
  - Tarpeelliset tiedot sopimuksen tekemiseksi (osaamisen ja yhtiön tuntemuksen lisääminen)
    - Jos ei tarjoa näitä tietoja, niin miten vaikuttaa sopimuksen sitovuuteen?
  - Riittävä harkinta-aika sopimusta neuvoteltaessa ja tilaisuus käsitellä sopimusta henkilöstön kanssa
    - Jos ei toimita näin, niin miten vaikuttaa sopimuksen sitovuuteen?
  - Sopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika 3 kuukautta, jollei ole sovittu lyhemmäksi
- TSL 2 luvun 7 a § 4 mom:
  - ” Tehtäessä paikallinen sopimus 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla luottamusvaltuutetun kanssa työnantajan on työehtosopimuksessa edellytettyjen menettelytapojen lisäksi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.”

# Paikallisten sopimusten valvonta

- Työsuojeluviranomaisten valvonnan rooli kasvaa
  - Valvoo edelleen myös pakottavan lainsäädännön ja yleissitovan TES määrittämiä asioita
  - Työsuojeluviranomainen on tekemässä nettisivuilleen oman linkin tähän liittyen
- Perustuu kokonaan uuteen lainkohtaan:
  - TSL 2 luvun 7 a § 5 mom:
    - ” Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Tämä momentti ei koske yksittäisen työntekijän kanssa tehtävää sopimusta.”
- Tehosteeksi laiminlyöntimaksu, jonka suuruus 1.000-10.000 euroa (hallintoprosessin kautta)
- Koskee vain yleissitovan TES perusteella tehtyjä paikallisia sopimuksia
  - Riidat ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa
- Järjestäytynyttä kenttää valvoo edelleen valtakunnalliset liitot, jotka solmii ks. normaalisitovat TES ja niiden nojalla tehdyt paikalliset sopimukset
  - Näitä paikallisia sopimus ei toimiteta jatkossakaan AVI:lle
  - Riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa

# Muut asiat paikallisesta sopimisesta

- Keltaisten työehtosopimusten synty estetään.
  - Työehtosopimuslain 1 §:n 2 momentin muutos:
    - ” Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa. Yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta.”
- Siirtymäsäännös liittyen TSL 2:7a§ (paikallinen sopimus luottamusvaltuutetun kanssa, ”perälautamalli”)
  - Voidaan tehdä vain sellaisen yleissitovan TES perusteella, joka on tullut voimaan 1.1.2025 jälkeen
    - mm. Teknologiateollisuuden jo solmimat TES ensimmäisiä tällaisia
  - Annettu TES neuvotteleville työmarkkinaosapuolille mahdollisuus reagoida lainmuutokseen
    - Mistä asioista voi sopia paikallisella sopimuksella toisin
    - Kuka voi toimia työntekijä puolen neuvottelevana osapuolena sopimuksessa
- Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa muutosten vaikutuksia ja laatii selvityksen vuoden 2026 loppuun mennessä.

**LEXIA**

Legal Excellence

# LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMINEN JA MUUTA AJANKOHTAISTA

## Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen

- Työrauhauudistukset – muutokset tulivat voimaan 18.5.2024
- Yhteistoimintalain muuttaminen – lakiehdotusta edistetään kahdessa vaiheessa. Ensimmäisestä vaiheesta annettiin hallituksen esitys 28.11.2024 ja sen on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2025.
  - Toiseen vaiheeseen liittyen selvitysmies on antanut selvityksen 21.1.2025 työministeri Satoselle
    - Pääasiallinen esitys se, että hallintoedustusvelvollisuuden laajentaminen nykyisestä 150 työntekijän työnantajalta 100 työntekijän työpaikkoihin
  - Asian käsittely jatkuu kolmikantaisessa työryhmässä, jonka toimikausi 1.1.2025-31.3.2025
- Sovittelujärjestelmän kehittäminen – hallituksen esitys annettu 3.10.2024. Piti tulla voimaan jo 1.12.2024, mutta tuli voimaan hieman myöhässä 1.1.2025.
- Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttaminen – työryhmän toimikausi päättyy vuodenvaihteessa.
  - Valtioneuvoston valmistelussa ja tämän hetken arvion mukaan asian esittely ja hallituksen esitys annettaisiin kesäkuussa viikolla 23/2025.
- Määräaikaisuuden perusteen, takaisinottovelvoitteen ja lomautusilmoitusajan muuttaminen – työryhmän toimikausi päättyy vuodenvaihteessa.
  - Valtioneuvoston valmistelussa ja tämän hetken arvion mukaan asian esittely ja hallituksen esitys annettaisiin elokuussa viikolla 35/2025.

# Hallitus esittää uutta lakia työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinnistä

- Uuden lain myötä työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden tietojen rekisteröinti- ja luovutustehtävä siirrettäisiin sosiaali- ja terveysministeriöltä Työturvallisuuskeskukselle.
  - Tämä uusi laki korvaisi nykyisen työsuojeluhenkilörekisteristä annetun lain.
- Uuden lain myötä muutettaisiin lisäksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia.
- Esityksen tavoitteena on päivittää lainsäädäntöä vastaamaan nykyisiä vaatimuksia sekä edistää työsuojelua työpaikoilla.
- Nämä muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan 2.4.2026.



## Keskeiset muutokset

- **Rekisteröintitehtävän siirto:** Nykyisin sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä koskevien tietojen rekisteröinnistä ja luovutuksesta. Uuden lain myötä tämä tehtävä siirrettäisiin Työturvallisuuskeskukselle, joka on työmarkkinakeskusjärjestöjen ylläpitämä organisaatio.
- **Ilmoitusvelvollisuus:** Työnantajille asetettaisiin velvollisuus ilmoittaa työpaikan työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden tiedot Työturvallisuuskeskuksen rekisteriin.
  - Kuka ilmoittaa, minne ja milloin?
- **Tietojen luovutus:** Rekisteriin kerättyjä tietoja voitaisiin luovuttaa erityisesti työsuojelua edistäviin tarkoituksiin.

## Keskeiset muutokset

- Jatkossa laissa määriteltyjen työnantajien tulee ilmoittaa Työturvallisuuskeskukselle mm.
  - Yrityksen tietoja
  - Työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojelutoimikunnan laissa määritettyjä tietoja
- Pienet työpaikat olisivat vapautettuja tästä velvollisuudesta, mutta niillä olisi mahdollisuus tehdä ilmoitus vapaaehtoisesti.
- Ilmoitusvelvollisuus ei koskisi
  - pienten työpaikkojen työntajia eli käytännössä työpaikkoja, joiden henkilöstöön kuuluu alle kymmenen henkilöä,
  - työpaikkoja, joille ei ole valittu työsuojeluvaltuutettua, eikä
  - työpaikkoja, joilla työnantaja teettää henkilöstöllä työtä työpaikalla 50 tai vähempänä kalenteripäivänä.

**LEXIA**

Legal Excellence

# AJANKOHTAISET OIKEUSTAPAUKSET

- Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2025:20 käsiteltiin tapausta, jossa tullitarkastaja A osallistui työnantajansa, Tullin, järjestämiin talvikisoihin.
- Vaikka osallistuminen ei ollut työaikaa, työnantaja antoi osallistujille matkamääräykset ja kattoi kustannukset.
- A loukkaantui lentopallo-ottelussa, joka kuului tapahtuman ohjelmaan.
- Korkein oikeus arvioi, onko tilaisuuteen osallistumisessa ensisijaisesti kysymys työhön liittyvästä työnantajan etujen edistämisestä vai pikemminkin osallistumisesta työntekijän oman harrastuneisuuden perusteella.
- Korkein oikeus totesi, että tilaisuuden päätarkoitus oli edistää Tullin henkilöstön yhteisöllisyyttä työnantajan etujen mukaisesti.
- Näin ollen tapaturma katsottiin työtapaturma- ja ammattitautilain 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuksi työhön liittyvässä virkistystilaisuudessa sattuneeksi työtapaturmaksi.



- **Tapaturmavakuutuksen kattavuus:** Työnantajan on hyvä tiedostaa, että työnantajan järjestämissä tai tukemissa tilaisuuksissa sattuneet tapaturmat voivat olla työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisia työtapaturmia, vaikka osallistuminen ei tapahtuisi varsinaisena työaikana.
- **Vastuun arviointi:** Työnantajan tulee arvioida järjestämiensä tilaisuuksien luonne ja tarkoitus sekä mahdolliset vastuut tapaturmien varalta.
- Jos tilaisuuden pääasiallisena tarkoituksena on esim. edistää työnantajan etuja, kuten henkilöstön yhteishenkeä, työnantaja saattaa olla vastuussa tilaisuudessa sattuneista tapaturmista.
  - Tässä nyt esim. pääasiallisena tarkoituksena oli ollut saattaa työnantajan eri toimipaikoissa työskenteleviä yhteen tutustumaan toisiinsa osallistavan, yhteisöllisen liikunnan ja muun siihen liittyvän virkistystoiminnan parissa.



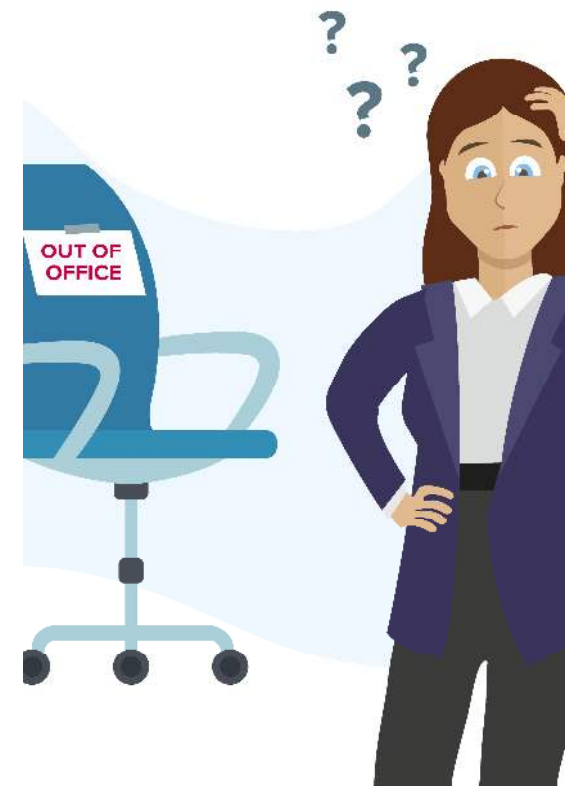
- Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2024:80 käsiteltiin työntekijöiden tasapuolista kohtelua palkkauksessa tilanteessa, jossa yhtiö oli osakekaupan myötä liittynyt osaksi konsernia.
- Tapauksessa yhtiö oli palkannut kaksi uutta työntekijää, A:n ja B:n, ja maksanut heille pienempää palkkaa kuin samanarvoista työtä tekeville, ennen osakekauppaa palkatuille työntekijöilleen.
- A:n ja B:n palkat vastasivat konsernissa yleisesti maksettuja palkkoja. Korkein oikeus katsoi, että tasapuolisen kohtelun arviointi tulee tehdä työnantajakohteisesti, ei konsernitasolla, ja että yhtiön työntekijöiden palkkaeroille ei ollut hyväksyttävää syytä.
- Näin ollen yhtiö oli rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.
- Ratkaisu korostaa, että työnantajan on aktiivisesti seurattava ja tarvittaessa yhdenmukaistettava palkkauskäytäntöjään, erityisesti yritysjärjestelyiden jälkeen, varmistaakseen tasapuolisen kohtelun toteutumisen organisaation sisällä.



- Osakekauppa ei rinnastu liikkeen luovutukseen työoikeudellisten vastuiden ja velvoitteiden osalta
  - Osakekauppa tilanteessa ei ole käytössä mm. palkkojen harmonisointiaikaa
- Palkkaeroja tulee arvioida työnantajakohtaisesti (y-tunnuskohtaisesti)
  - KKO jättää tähän kuitenkin takaportin tilanteisiin, jossa voidaan tulkita myös konserni tasolla:
    - ” Esimerkkinä tällaisesta voisi olla tilanne, jossa yhtiöt vain yhdessä muodostavat toiminnallisen ja taloudellisen kokonaisuuden ja työntekijät tekevät samaa työtä samalla työpaikalla eri yhtiöiden palveluksessa.”
  - Tässä ei kuitenkaan katsottu tilanne olevan tällainen
    - Maanlaajuinen yhtiö
    - Työntekijät teki töitä yhdellä TA
    - Mikä sitten on riittävää?
  - Samalla tavoin kuin TSL 7:4 laajennettiin ensin oikeuskäytännössä joissain tilanteissa myös konserni tasolle ja myöhemmin myös lain kirjaukseksi
    - Tuleeko tästä tulevaisuudessa uusi säännös TSL?
- Yhtiöiden järjestelyt tulevaisuudessa?
  - Vaikuttaako tämä siihen, millä tavoin on järkeä toimia osakekauppa vai liikkeen luovutus?



- Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2024:64 käsiteltiin prosessihenkilön työsopimuksen irtisanomista työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen heikentymisen perusteella.
- Tapauksessa työntekijä oli ollut työkyvyttömänä lähes kahden vuoden ajan, minkä johdosta työnantaja päätti irtisanoa työsopimuksen.
- Työtuomioistuin katsoi, että irtisanominen ei ollut tässä tapauksessa mahdollista työntekijän pitkäaikaisen työkyvyttömyyden vuoksi.
- Huom., että pitkäaikainen työkyvyttömyys voi oikeuttaa työsopimuksen irtisanomiseen, mutta päätöksen tulee perustua huolelliseen harkintaan, asianmukaiseen dokumentointiin sekä lainsäädännön ja mahdollisten työehtosopimusten määräysten noudattamiseen.

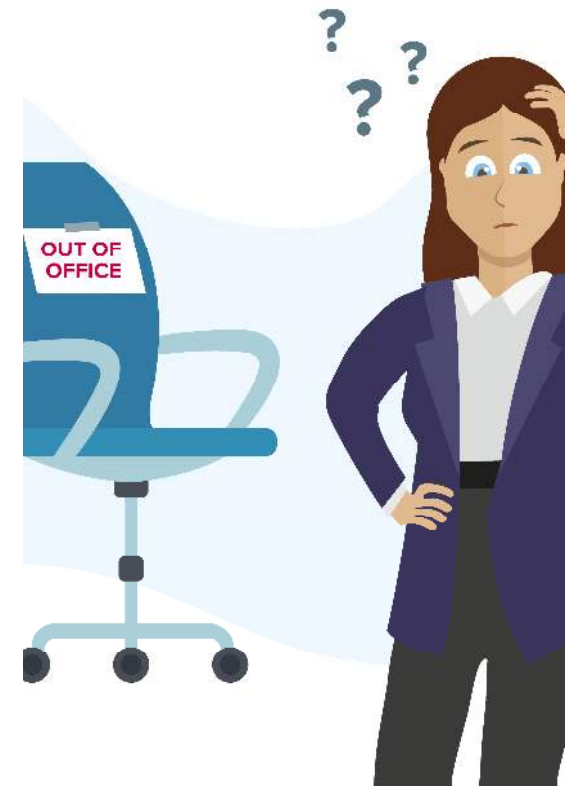




- TSL mukaan työsuhteen päättäminen sairauden perusteella on lainvastaista (TSL 7:2 2 mom 1-kohta)
- Oikeuskäytännön ja kirjallisuuden pääsäännön mukaan noin 1 vuoden yhtäjaksoinen töistä poissaolo saman sairauden perusteella ja sellaisella ennusteella, että työntekijä ei voi tehdä työsopimuksensa mukaista työtä tulevaisuudessakaan voi oikeuttaa työsuhteen päättämiseen työntekoedellytyksien poistuttua pysyvästi.
  - Tapauksessa työntekijä oli ollut työkyvyttömänä lähes kahden vuoden ajan
  - Ennen irtisanomista oli saatu lääkärinlausunto, jonka mukaan uusi lääkitys auttoi työkyvyn palauttamiseksi ja tt voisi jatkaa työssään.
    - TT otti esille tämän IS-tilaisuudessa, muuta tätä ei käsitelty sen tarkemmin tilaisuudessa
  - IS-aikana sai TT uuden lääkärinlausunnon, jonka mukaan oli työkykyinen ja suositeltiin työhön paluuta
    - TT toimitti tämän päaluottamusmiehelle (EI TA:lle), joka oli yhteydessä asiassa tehtaanjohtajaan



- Työtuomioistuin katsoi, että edes irtisanomisen hetkellä ei ollut perusteita IS
  - Lisäksi työtuomioistuin katsoi, että oli toimittu lojaliteettivelvoitteen vastaisesti, kun ei oltu selvitetty TA toimesta is-aikana tullutta tietoa työkykyisyydestä (IS-perusteen tulee olla voimassa koko IS-ajan ajan)
- Työtuomioistuin katsoi myös, että kyseessä tilanne, jossa TT oli katsottava pitkäaikaisen työelämään osallistumisen estävän rajoitteen olleen sellainen, että TT oli katsottava vammaiseksi henkilöksi (tuomio tältä osin erimielinen)
  - Olisi tullut YVL 15 §:n mukaan ottaa huomioon kohtuulliset mukautukset
  - Työtuomioistuimen mukaan työaikakokeilut, joita lääkäri oli suositellut muutama kuukausia ennen IS olisi ollut ainakin tällaisia
  - Kun näitäkään ei selvitetty tai tehty, niin oli TT työsuhde päätetty vammaisuuden perusteella syrjinnän kiellon vastaisesti
  - Milloin henkilö tulee katsoa vammaiseksi ja milloin ei?



**LEXIA**

Legal Excellence

KIITOS JA IHANAA  
ALKANUTTA  
KEVÄTTÄ!



# 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