



HR-WEBINAARI

26.1.2022

LEXIA
Legal Excellence

OHJELMA

- **Kilpailukieltouudistus 1.1.2022**
 - Mikä on muuttunut?
 - Käytännön toimenpiteet
- **Uusi yhteistoimintalaki 1.1.2022**
 - Mikä on muuttunut?
 - Käytännön toimenpiteet
- **Perhevapaauudistus 1.8.2022**
 - Suunnitellut lakimuutokset
 - Käytännön toimenpiteet

**TYÖSOPIMUSLAIN
KILPAILUKIELTOA KOSKEVA
SÄÄNTELY ON
MUUTTUNUT**

TYÖNANTAJALLE VELVOLLISUUS MAKSAA TYÖNTEKIJÄLLE KORVAUSTA

- Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta.
 - Rajoitusaika = aika, jonka kilpailukielto työsuhteen päättymisen jälkeen on voimassa.
- Kilpailukieltosopimuksessa voidaan voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia enintään 12 kuukauden rajoitusajasta.
- Korvauksen suuruus riippuu työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta.
 - Enintään 6 kuukauden kilpailunrajoitus -> 40 % työntekijän palkasta
 - Yli 6 kuukauden kilpailunrajoitus -> 60 % työntekijän palkasta koko rajoitusajalta
- Sellaisia tilanteita varten, joissa olosuhteet ja kilpailukieltosopimuksen tarve muuttuvat työsuhteen aikana, työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus.

SIIRTYMÄAIKA

- Uudet säännökset koskevat myös ennen lakimuutoksen voimaantuloa tehtyjä kilpailukieltosopimuksia siirtymäajan jälkeen.
- Yhden vuoden siirtymäaika
 - Vuoden 2022 aikana ennen lain voimaantuloa solmitut kilpailukieltosopimukset voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa.
 - Ennen lain voimaantuloa solmittujen kilpailukieltosopimusten osalta noudatetaan aikaisempaa sääntelyä vuoden 2022 ajan.
 - Ennen lain voimaantuloa maksamaan alettua korvausta noudatetaan myös vuoden siirtymäajan jälkeen (harvinainen).

**UUDISTUKSEN
VAIKUTUKSET JA
KÄYTÄNNÖN
TOIMENPITEET**

VOIMASSAOLEVIEN KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN KARTOITTAMINEN

- Työnantajan on tärkeää käydä läpi voimassa olevat kilpailukieltosopimukset niiden perusteiden, keston ja seuraamusten osalta.
- Onko korvauksen maksaminen yksittäisen työntekijän pätevästä/pätemättömästä kilpailukiellosta liiketoiminnallisesti järkevää?
 - Onkin hyvä pohtia, mikä on voimassa olevien kilpailukieltosopimusten taloudellinen merkitys.
- Huom. siirtymäajat.
 - Ennen vuotta 2022 solmittujen kilpailukieltosopimusten osalta noudatetaan kokonaisuudessaan kyseisen sopimuksen ehtoja 31.12.2022 asti.

MITÄ TYÖSOPIMUKSISSA KANNATTAÄ JATKOSSA HUOMIOIDA

- Tulevaisuudessa työnantajan on tärkeää arvioida, missä rooleissa toimivien työntekijöiden kanssa kilpailukieltosopimuksia on solmittu tai tulisi solmia työnantajan toiminnan turvaamiseksi.
- Rekrytointiprosessia tulisi muuttaa siten, että jokaisen kilpailukieltosopimuksen peruste ja tarpeellisuus arvioidaan työsopimuksia solmittaessa huolellisesti.
- Toiminnan turvaaminen muilla työsopimuksen ehdoilla.
 - Salassapitovelvollisuus
 - Houkuttelu- ja rekrytointikielto

MITÄ TULEE TEHDÄ?

- Olemassa olevien kilpailukieltosopimusten kartoittaminen
- Tarpeettomien kilpailukieltosopimusten irtisanominen
- Uusien työsopimusten neuvottelu
 - Kilpailukieltosopimus
 - Salassapitovelvollisuus → liitteeksi salassapitositoumus?
 - Rekrytointi- ja houkuttelukielto
- Työsopimus pohjien läpikäynti
 - Kilpailukieltosopimus
 - Salassapitovelvollisuus → liitteeksi salassapitositoumus?
 - Rekrytointi- ja houkuttelukielto

MITÄ TULEE TEHDÄ?

- Houkuttelukieltoehdon käyttö tulee harkita tarkkaan.
 - Ehto voidaan tulkita kilpailukieltoehdoksi, jos se todellisuudessa rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia harjoittaa kilpailevaa toimintaa.
- Oikeuskäytännössä on tulkittu, että esimerkiksi toimialoilla, joissa on vähän asiakkaita, houkuttelukielto muodostuu helpommin kilpailukieltosopimukseksi ja siten korvaus tulisi maksettavaksi.
- Houkuttelu- ja rekrytointikiellon erottaminen toisistaan työsopimuksissa?

UUSI YHTEISTOIMINTALAKI

MIKÄ ON MUUTTUNUT?

- Lakia sovelletaan pääasiallisesti jatkossakin vähintään 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.
- Uusi yhteistoimintalaki muodostuu kolmesta kokonaisuudesta:
 1. Jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä
 2. Neuvottelut muutostilanteissa (muutosneuvottelut)
 3. Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa

VUOROPUHELU NELJÄ KERTAA VUODESSA

JOS YHTIÖSSÄ ALLE 30 TYÖNTEKIJÄÄ, KAKSI KERTAA VUODESSA RIITTÄÄ



TYÖNANTAJA

1

MISTÄ AIHEISTA?

Osaamistarpeet
ja osaamisen
kehittäminen



HENKILÖSTÖN EDUSTAJA

4

Yrityksen
kehitysnäkymät

2

Työpaikan
säännöt ja
käytännöt

Työvoiman
käyttötavat ja
henkilöstörakenne

3

Työhyvinvointi

+ Muusta
lainsäädännös-
tä johtuvat
asiat

JATKUVA VUOROPUHELU

- Muusta lainsäätänsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.
 - Esim. yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
- Esim. uuden whistleblowing-kanavan käyttöönotto (EU:n direktiivi).

KEHITTÄMISSUUNNITELMA

- Työnantaja tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma, jolla korvataan nykyinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.
- Siihen tulee kirjata:
 - nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut ja muutokset, joilla voisi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin,
 - päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitettäisiin ja ylläpidettäisiin henkilöstön osaamista ja edistettäisiin työhyvinvointia,
 - toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu,
 - seurantamenettelyt, sekä
 - ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.
- Vähentämistilanteissa muutokset tehdään vähentämistä koskevien neuvotteluiden päätyttyä vuoropuhelun yhteydessä.
- Kehittämissuunnitelma on saatettava vastaamaan uuden lain vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

NEUVOTTELUT MUUTOSTILANTEISSA

- Nykyisen yhteistoimintalain 6 ja 8 luvun neuvottelovelvoitteet on koottu uudessa yhteistoimintalaissa samaan, muutosneuvotteluja koskevaan lukuun 3.
 - Neuvotteluprosessia kutsutaan muutosneuvotteluiksi.
- Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen työvoiman käytön vähentämisen tai muista henkilöstöön olennaisesti vaikuttavista asioista, hänen on neuvoteltava työntekijöiden edustajien tai työntekijöiden kanssa.
- Työvoiman vähentämisneuvotteluja koskevat käytännössä samat määräajat kuin ennenkin, eli neuvotteluesitys pitää antaa vähintään viisi päivää aikaisemmin ja neuvotteluja on käytävä vähintään 14 päivää tai kuusi viikkoa.
- Neuvotteluesityksen ja neuvotteluiden sisältö on pitkälti vastaava kuin aikaisemminkin.

NEUVOTTELUT MUUTOSTILANTEISSA

- Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla on jatkossa oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäviksi muutosneuvotteluissa.
 - Nämä on annettava hyvissä ajoin ennen kokousta.
 - Työnantajan on kerrottava neuvottelujen kuluessa kirjallisesti taustalla olevat syyt, jos se ei pidä ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena.
- Jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat toisiinsa nähden jatkumon.
 - Mahdollisia kehityskulkuja voitaisiin käsitellä jatkuvassa vuoropuhelussa jo ennen muutosneuvotteluita.

HENKILÖSTÖN EDUSTUS YRITYKSEN HALLINNOSSA

- Yhteistoimintalakiin siirrettään säännökset hallintoedustuksesta.
- Säännöksiä sovelletaan, kun työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 150.
- Henkilöstön tulee olla edustettuna toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.
- Tavoitteena edistää tiedonkulkua ja tuoda henkilöstön asiantuntemus hyödynnettäväksi yritystä koskevaan päätöksentekoon.
- Henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan uuden lain vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

MITÄ OTTAA HUOMIOON?

- Milloin täytyy pitää muutosneuvottelut?
 - Suunnitellaan toimenpiteitä, joilla voi olla henkilöstövaikutuksia
 - Ennen kun yrityksellä menee taloudellisesti huonosti
 - Usein organisaatiota pitää muuttaa, pelkkä oireisiin puuttuminen ei riitä
 - > Turvataan se, että yritys on kilpailukykyinen myös jatkossa
- Mitä sitä ennen ei saa tehdä?
 - Rekrytointeja (kaikki rekrytoinnit täytyy tarkasti miettiä)
 - > Yhdellä väärällä rekrytoinnilla voidaan tehdä useat irtisanomiset perusteettomiksi
 - Päätöksiä toimenpiteistä, joilla on henkilöstövaikutuksia

MITÄ OTTAA HUOMIOON?

- Miten muutosneuvottelut ja toimenpiteet kannattaa suunnitella ja toteuttaa?
 - Hyvissä ajoin -> Hyvällä ja riittävän varhaisessa vaiheessa tehdyllä suunnittelulla voidaan usein mahdollistaa yrityksen toiminnan kannalta parhaat ratkaisut / pienentää riskejä
 - Työntekijöiden osallistaminen -> Vähentää riitauttamisriskiä ja helpottaa toimenpiteiden täytäntöönpanoa
 - Sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen pitää miettiä hyvin
 - Rekrytointi- ja työntarjoamisprosessit kuntoon

MITÄ OTTAA HUOMIOON?

- Yksi virhe voi maksaa paljon
 - > Sanktiona yt-lain rikkomisesta enintään 35 000 euroa per työntekijä tai työnantaja tai sen edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon
 - > Sanktiona perusteettomasta työsuhteen päättämisestä enintään 24 kk palkka per työntekijä

PERHEVAPAAUUDISTUS

PERHEVAPAAUUDISTUS

- Uudistuksen tavoitteena on, että
 - Perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken
 - Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat
 - Sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät
- Eduskunta hyväksyi uudistuksen 8.12.2021, ja tasavallan presidentti vahvisti lait 14.1.2022.
- Lait tulevat voimaan 1. elokuuta 2022, mikä tarkoittaa sitä, että uudet perhevapaat koskevat lapsia, joiden laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

- Vanhempainvapaapäivien määrä kasvaa ja vapaiden käytön joustavuus lisääntyy.
- Uudet vanhempainvapaat koskevat pääsääntöisesti lapsia, joiden laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.
- Vanhempainrahaa tulisi maksettavaksi yhden lapsen perusteella yhteensä 320 arkipäivältä.
- Kummallakin vanhemmalla oikeus 160 päivärahapäivään, joista voitaisiin siirtää enintään 63 päivää toiselle vanhemmalle.
 - Vanhempainrahaa voisi käyttää haluaminaan ajankohtina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.
- Vanhemmat voivat saada vanhempainpäivärahaa yhtä aikaa enintään 105 arkipäivää.
- Vanhempainraha myös osittaisena osa-aikaisen työn ajalta joustavammin.
 - Osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistämisestä ja osa-aikatyön ehdoista olisi työsopimuslain mukaan jatkossakin sovittava.

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

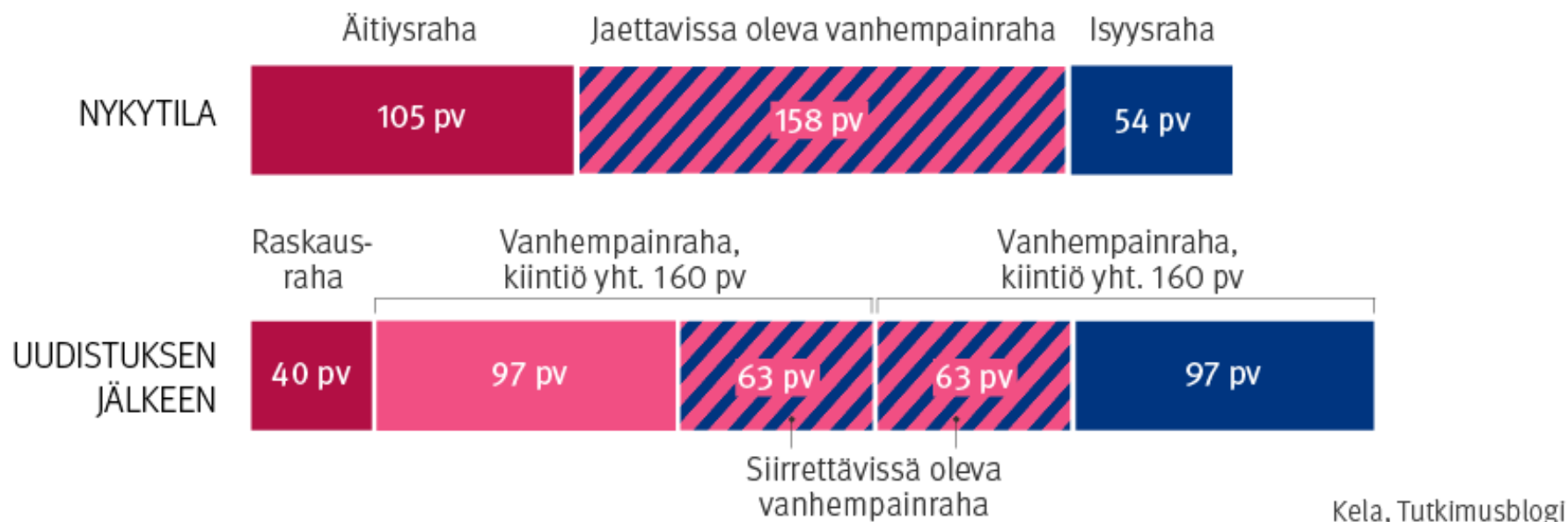
- Raskausraha, jota maksettaisiin 40 arkipäivältä ennen synnytystä tai sen jälkeen.
- Vanhempainraha-oikeus määräytyisi pääsääntöisesti samoin perustein riippumatta perhemuodosta.
- Kaksosten vanhemmat: molemmat vanhemmat saisivat 42 arkipäivän pidennyksen vanhempainrahapäiviinsä.
- Yhden vanhemman perheet: vanhempi saisi 160 vanhempainrahapäivän lisäksi myös toiselle vanhemmalle varatut 160 vanhempainpäivärahaa.
- Apilaperheet: vanhemmat voivat luovuttaa omasta 160 päivän vanhempainrahakiintiöstään enintään 63 päivää esimerkiksi omalle puolisolleen tai toisen vanhemman puolisolle.

SUUNNITELLUT LAKIMUUTOKSET

- Jos laskettu aika on 4.9.2022, perhe saa vanhempainpäivärahoja 1.8.2022 lähtien, jolloin uusi laki astuu voimaan.
 - Jos perhe on alkanut saada vanhempainpäivärahoja aiemmin, niitä ei voi 1.8.2022 muuttaa uuden lain mukaisiksi.
- Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti 29.7.2022 tai sitä aikaisemmin, saa vanhempainpäivärahoja vanhan lain mukaan.
- Adoptiotilanteessa uusia perhevapaita voi pitää perheissä, joissa lapsi otetaan hoitoon aikaisintaan 31.7.2022. Tällöin vanhempainrahaa aletaan maksaa 1.8.2022.

Vanhempainpäivärahopäivien kokonaismäärä kasvaa

Vanhempainpäivärahan kiintiöt nykytilassa ja uudistuksen jälkeen



* Kuva Kela

MUUTOKSET KÄYTÄNNÖSSÄ

MITEN OTTAA MUUTOKSET HUOMIOON?

- Työpaikan käytäntöjä kannattaa tarkastella perhevapaan suhteen ja ottaa huomioon sekä isän että äidin suhteen täysi vanhempainvapaa.
- Myös isän työtä varten täytyy miettiä sijaiskäytännöt kuntoon.
- Vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on edelleen ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa.
- Vanhempainvapaalta palaava työntekijä: tarvitaanko töihin paluuseen työaikajoustoja tai muunlaista sovittelua?
- Jatkossa siis kaikkien kysymysten ja käytäntöjen, jotka ovat aiemmin koskeneet vain lapsen äitiä, tulee koskea myös isää.



LEXIA ASIANAJOTOIMISTO

● Helsingin toimisto: Lönnrotinkatu 11, 00120 Helsinki
puh. +358 10 4244 200

● Turun toimisto: Henrikinkatu 9, 20500 Turku
puh. +358 10 4244 240

● Tampereen toimisto: Peltokatu 26, 33100 Tampere
puh. +358 3 260 2000