

# HR-WEBINAARI 30.11.2022: MUUTOSNEUVOTTELUIDEN SUDENKUOPAT

**LEXIA**  
Legal Excellence

# WEBINAARIN SISÄLTÖ

- Muutosneuvotteluiden sudenkuopat
  - Edustuksellisuus ja osapuolet
  - Neuvotteluiden ajoittaminen
  - Milloin riittävät kevyet neuvottelut?
  - Raskaiden neuvotteluiden uutuudet
  - Neuvotteluiden piirin rajaaminen
- Uutta työlainsäädännössä

Seuraava HR-  
webinaarimme  
15.2.2023.  
Save the date!

# JOHDANTO - YHTEISTOIMINTALAIN UUDISTUS

- Yhteistoimintalain kokonaisuudistus 1.1.2022 alkaen
- Rakenteellisia ja sisällöllisiä muutoksia
  - vanha laki ei täyttänyt sille asetettuja tavoitteita
- Keskeisimmät muutokset:
  - 1. Jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä**
    - Osana jatkuvaa vuoropuhelua tulee laatia **työyhteisön kehittämissuunnitelma**
  - 2. Neuvottelut muutostilanteissa**
    - Nykyään ”muutosneuvottelut” (ent. yhteistoimintaneuvottelut)
    - Neuvottelumenettelyihin valitettavan vähän muutoksia
  - 3. Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa**
    - Säännökset hallintoedustuksesta siirretty yhteistoimintalakiin
    - Henkilöstön oikeus osallistua tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan hallintoelimissä

**MUUTOS-  
NEUVOTTELUIDEN  
SUDENKUOPAT**

# LÄHTÖKOHTIA EDUSTUKSELLISUUDESTA

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

# HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

- 1) Työehtosopimuksen perusteella valittu **luottamusmies** tai työsopimuslain perusteella valittu **luottamusvaltuutettu**
- 2) **Enemmistön enemmistön** valitsema yhteistoimintaedustaja
- 3) **Toimikaudeksi valittu henkilöstöedustaja** luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun vaihtoehtona
- 4) 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

# MUUTOSNEUVOTTELUIHIN LIITTYVÄT MUUTOKSET KÄYTÄNNÖSSÄ: “UUTUUDET”

- Muutoksia käsitteisiin (ei enää 6 ja 8 luvun mukaisia yt-neuvotteluita vaan ”muutosneuvottelut”).
- Uutena elementtinä henkilöstön edustajan oikeus antaa (kirjallisesti) vaihtoehtoisia ratkaisuja
- Muutosneuvottelukutsussa on arvioitava suunniteltuja muutoksia toimenpiteittäin ja henkilöstöryhmittäin
- Myös direktio-oikeuteen perustuvien olennaisten muutosten neuvottelut (kevyet neuvottelut) vaativat kirjallisen neuvotteluesityksen



# MUUTOSNEUVOTTELUIDEN JAOTTELU

1. Yhteistoimintalain mukaiset **”kevyet” muutosneuvottelut** on käytävä, jos suunnitellaan työnjohtovallan 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.

Entinen 6 luku

Entinen 8 luku



# MUUTOSNEUVOTTELUIDEN AJOITTAMINEN 17 §

- Neuvottelut aloitettava harkintavaiheessa:
  - Raskaat: kun työnantaja **harkitsee** toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.
  - Kevyet: kun työnantaja **harkitsee** työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä
- Ei riitä, että neuvottelut käydään ennen irtisanomispäätösten tekemistä vaan neuvottelut on käytävä jo ennen sellaisen liiketoimintapäätöksen tekemistä, joka käytännössä väistämättä johtaa työvoiman vähentämiseen
- 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.

# AJOITTAMISESTA – KÄYTÄNNÖN NÄKÖKULMIA

- ”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
  - Aikataulun suunnittelu liiketoimintajohdon kanssa + sopiminen ajoittamisesta tarvittaessa henkilöstöedustajan kanssa

# KEVYET MUUTOSNEUVOTTELUT: 3 LUVUN 16 § 2 MOMENTTI

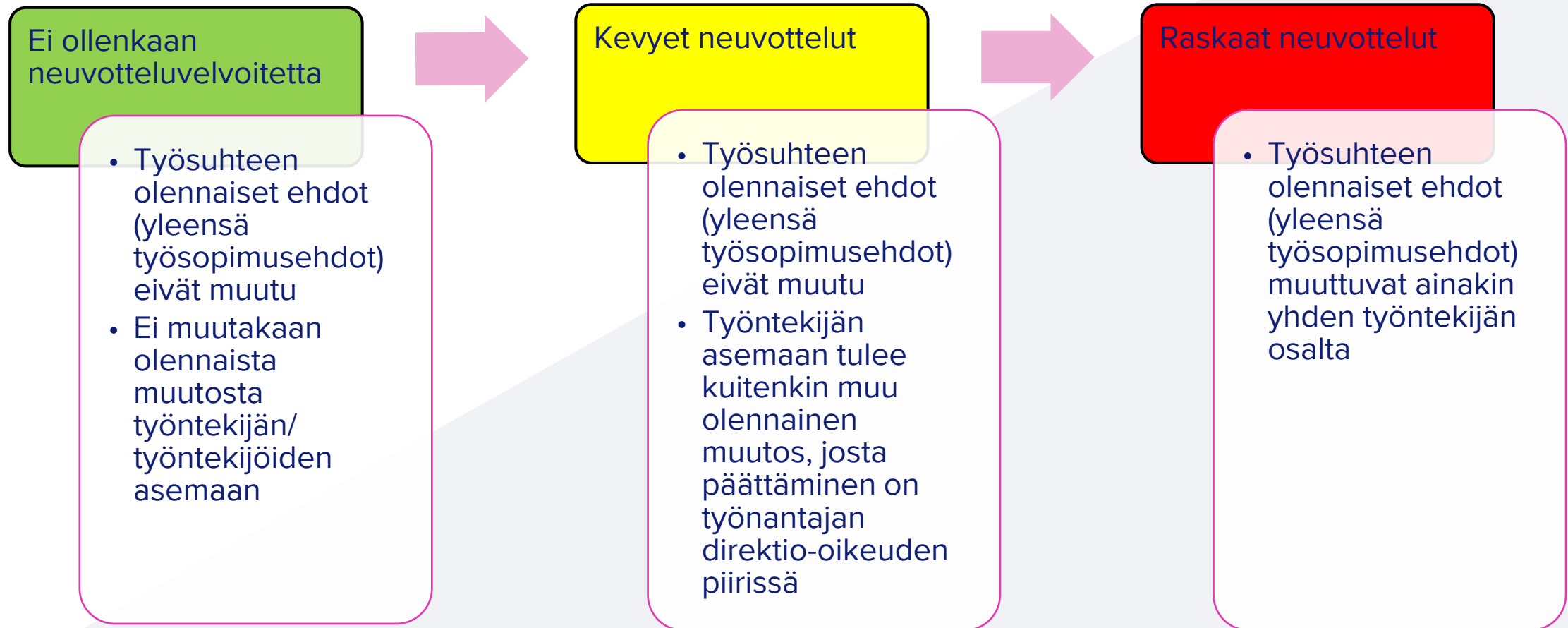
- **Työnjohtovallan piiriin kuuluvat** yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat **olennaiset** muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:
  - 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
  - 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
  - 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
  - 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
  - 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
  - 6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

# MILLOIN MUUTOS ON ”OLENNAINEN” (VS. EI OLLENKAAN YHTEISTOIMINTAVELVOITETTA)



- Jotta asiasta tulisi neuvotella em. mukaan, muutoksen tulee olla ”olennainen” yhden tai useamman työntekijän asemaan
- Vaikutuksen tulisi olla ”vähäistä suurempi”
- Muutoksen olennaisuutta arvioitava yksilökohtaisesti, mutta kuitenkin objektiivisin kriteerein
  - Työntekijän subjektiivisella kokemuksella muutoksen olennaisuudesta ei ole merkitystä
- Näiden neuvotteluiden piiriin ovat kuuluneet esimerkiksi organisaatiomuutokset, joissa eri tiimit ja yksiköt vaihtavat paikkaa, mutta ei kosketa kenenkään työsuhteen ehtoihin.

# MUUTOKSEN OLENNAISUUS VS. TARVITTAVA PROSESSI



# KEVYET MUUTOSNEUVOTTELUT – MITÄ ON HUOMIOITAVA?

- **Neuvotteluesitys**

- Kirjallinen
- Neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista
- Ei määräaikaa esityksen antamiselle
- Henkilöstön edustajalle ja/tai työntekijälle. Annettava ennen muutosneuvottelun aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

- **Neuvottelut**

- Henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot
- Neuvotteluihin osallistuu työnantajan edustaja sekä henkilöstön edustaja ja/tai työntekijä, jota muutos koskee.
- Ei tiettyä minimeuvotteluaikaa.

- **Ehdotukset ja vaihtoehdot**

- Henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja
- Tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, työnantajan vastattava kirjallisesti (esim. pöytäkirjassa).

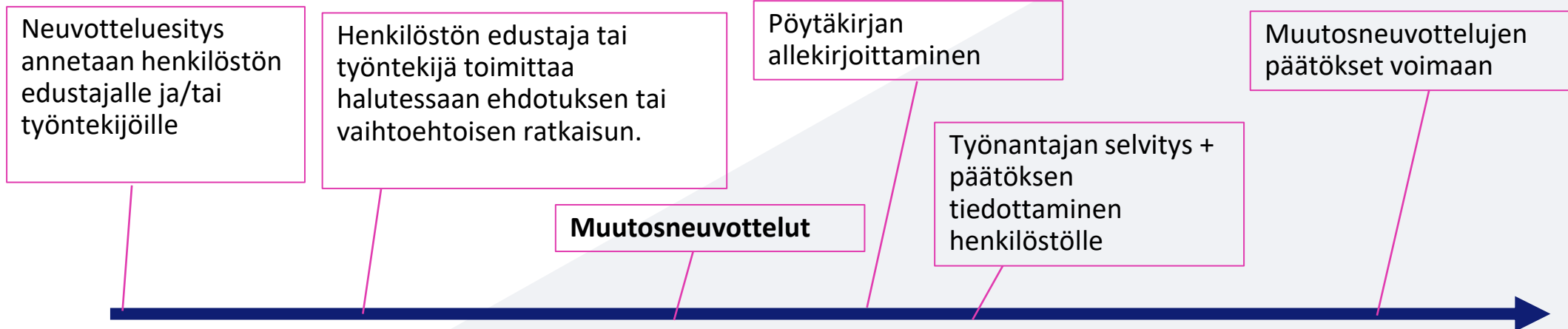
- **Neuvottelupöytäkirja**

- Neuvotteluiden käymisen ajankohta, osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet
- Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja.

- **Työnantajan selvitys**

- Selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee.

# KEVYET MUUTOSNEUVOTTELUT AIKAJANANA



# RASKAIDEN MUUTOSNEUVOTTELUIDEN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT



- Muutosneuvottelovelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan
  - taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema
  - yhden tai useamman työntekijän
  - irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.
- Työsopimuksen **olennaisen** ehdon yksipuolinen muuttaminen: mainittu nyt nimenomaisesti laissa.
  - Kaikkea ei voi muuttaa muutosneuvotteluillakaan!



# RASKAAT MUUTOSNEUVOTTELUT: NEUVOTTELUESITYS JA NEUVOTTELUIDEN KESTO

- **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 sekä arvio milloin toimenpiteet toteutetaan.
    - Erittely henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin on uusi velvoite laissa.
    - Esitys toimitettava henkilöstön edustajalle ja/tai työntekijöille sekä TE-toimistoon.
- **Neuvottelujen vähimmäiskesto:**
  - 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.

# NEUVOTTELUIDEN PIIRIN RAJAAMINEN

- Lähtökohta: neuvotteluiden piiriin otettava koko se henkilöpiiri, 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 YT?
- Raskaiden neuvotteluiden piiriin kuuluvat yleensä vain vakituiset
  - Määräaikaiset vain, jos
    - heillä on työsopimuksessaan irtisanomisehto
    - tai lomautusta koskevassa neuvottelutilanteessa toimivat jonkun vakituisen työntekijän sijaisena

# RASKAIDEN MUUTOSNEUVOTTELUIDEN SISÄLTÖ SEKÄ HENKILÖSTÖEDUSTAJAN EHDOTUKSET JA VAIHTOEHDOT

- **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
- Jos suunnitelmissa irtisanomisia: toimintasuunnitelma (vähintään 10 irtisanottavaa) tai toimintaperiaatteet

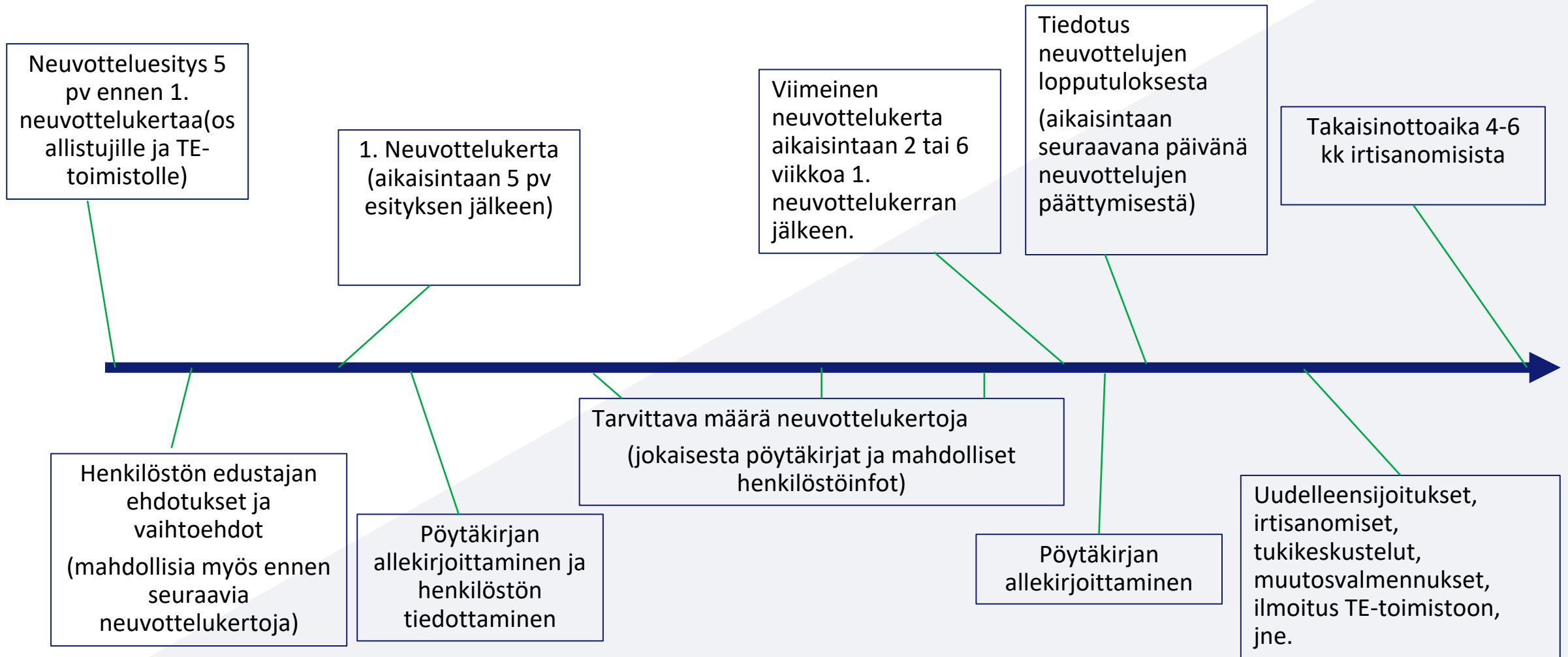
- **Ehdotukset ja vaihtoehdot:**

- Henkilöstön edustajan tai työntekijän oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja
- Tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta
- Työnantajan perusteltava vastaus kirjallisesti (esim. pöytäkirjassa)

# RASKAIDEN NEUVOTTELUIDEN NEUVOTTELUKERRAT, - PÖYTÄKIRJA JA TYÖNANTAJAN SELVITYS

- **Neuvottelukerrat:** neuvottelukertoja voidaan pitää tarvittava määrä, mutta vähintään 2 (kuuden viikon neuvottelussa käytännössä enemmän).
  - Ellei päästä sopimukseen kaikkien osapuolten kanssa neuvotteluiden lyhentämisestä
- **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.

# RASKAAT MUUTOSNEUVOTTELUT AIKAJANANA



# UUTTA TYÖLAINSAÄDÄNNÖSSÄ

# UUTTA TYÖLAINSAÄDÄNNÖSSÄ

- **Työsopimusmallit päivitettävä!**
  - Muutokset työnteon keskeisten ehtojen ilmoittamiseen ja vaihtelevan työajan sopimuksiin.
  - Vanhat ja tarpeettomat kilpailukiellot kannattaa käydä läpi ja irtisanoa viimeistään nyt: aikaa vuoden 2022 loppuun.
- **Hallitus esittää muutoksia yhdenvertaisuuslakiin (ehdotettu tulevan voimaan 1.6.2023)**
  - Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan piiriin sisältyy jatkossa myös työelämän valvonta.
  - Myös työsuojeluviranomainen voisi antaa työnantajalle kehotuksen työnantajan velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta.
  - Yhdenvertaisuuslaissa määriteltyä työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta koskevaa säännöstä selkeytetään siltä osin, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta.
- **Hallitus esittää muutoksia työsopimuslakiin (ehdotettu tulevan voimaan 1.7.2023)**
  - Muutosten tavoitteena on täsmentää ja selkeyttää työsuhteen käsitteen määrittelyä tulkinnanvaraisissa ja epäselvissä tilanteissa, erityisesti työsuhteessa ja yrittäjänä tehtävän työn välisessä rajanvedossa.
  - Työsuhteen nimeäminen esimerkiksi yrittäjäsuhteeksi ei ratkaise oikeussuhteen luonnetta, vaan sen ratkaisevat tosiasialliset työnteon olosuhteet, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.
  - Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioitaisiin kokonaisharkinnalla.
- **Työelämän tietosuojalain 4 §:n muutos**
  - Muutos laajentaa sitä, milloin työnantaja voi kerätä työntekijän henkilötietoja ilman työntekijän antamaa suostumusta.
  - Muutoksen myötä henkilötietojen kerääminen olisi mahdollista ilman työntekijän suostumusta silloin, kun se on tarpeen työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseksi.
  - Asia on tällä hetkellä vaiheessa, jossa kuullaan asiantuntijoita.

# UUTTA TYÖLAINSAÄDÄNNÖSSÄ (2)

- Whistleblowing sääntely etenee (hallituksen esitys ilmoittajansuojelulaiksi annettu 19.9.2022)
  - Tavoitteena luoda väärinkäytöksestä ilmoittavalle vahvempi suoja.
  - Lailla kielletään ilmoittajaan ilmoituksen johdosta kohdistuvat vastatoimet.
  - Pääsääntöisesti vähintään 50 työntekijää työllistävillä yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioilla on lain myötä velvollisuus perustaa sisäinen ilmoituskanava, jonne ilmoitukset ensisijassa tehdään.
- Uusi työvoimapalvelumalli (tullut voimaan 2.5.2022)
  - Karenssit lyhenivät: esim. jos työnhakija on eronnut työstä ilman pätevää syytä tai aiheuttanut työn päättymisen omalla moitittavana pidettävällä menettelyllään, hän menettää oikeutensa työttömyysetuuteen lähtökohtaisesti 45 päivän ajaksi (ennen 90 päivää).
  - Uudessa mallissa työttömän pitää hakea töitä suunnitelman mukaan, jotta oikeus työttömyysetuuteen säilyy.
- Palkkaturvalain muutos (ehdotettu tulevan voimaan 1.1.2023)
  - Muutosten tavoitteena on puuttua vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön, sujuvoittaa palkkaturvaprosessia ja torjua harmaata taloutta.
  - Muutoksissa on kyse siitä, että lakeihin lisättäisiin uudet säännökset edellytyksistä, joiden perusteella palkkaturvana voitaisiin maksaa yksipuoliseen tuomioon ja tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon perustuvia saatavia.
  - Lisäksi esityksessä ehdotetaan muutoksia palkkaturvaviranomaisen tiedonsaanti- ja tiedonanto-oikeuksiin.
- Muutosturvan muutokset (ehdotettu tulevan voimaan 1.1.2023)
  - Tavoitteena parantaa 55 vuotta täyttäneiden asemaa työmarkkinoilla.
  - 55 vuotta täyttäneille irtisanotuille tulee vuoden 2023 alussa uusi muutosturva.
  - Työttömyysturvan lisäpäivät poistuvat asteittain.