



LEXIA

Legal Excellence



HR-Webinaari

14.3.2024

HALLITUKSEN TYÖELÄMÄMUUTOSTEN KOKONAISUUS

- Työsuhteisiin ja työsuhdeturvaan kaavailut muutokset
- Työttömyysturvan muutokset
- Työmarkkinoihin liittyvät muutokset

AJANKOHTAISTA OIKEUSKÄYTÄNTÖÄ

- KKO 2024:9: tasapuolinen kohtelu palkkauksessa
- TT 2023:79: työn tarjoamisvelvoite luottamusmiehelle



LEXIA

Legal Excellence

Työsuhteisiin ja työsuhdeturvaan kaavailut muutokset

Työsuhteisiin ja työsuhdeturvaan liittyvät muutosehdotukset

- Irtisanomisen helpottaminen henkilökohtaisella irtisanomisperusteella
- Henkilöstövähennyksiin liittyvät muutokset
- Työperusteisen oleskeluluvan sitominen vahvemmin työhön
- Määräaikaisuus enintään vuodeksi ei tarvitsisi erityistä perustetta
- Ensimmäinen sairauslomapäivä palkattomaksi
- Aikuiskoulutustuen ja vuorotteluvapaan lakkauttaminen



Irtisanomisen helpottaminen henkilökohtaisella irtisanomisperusteella

- Asiallinen ja painava syy → Asiallinen syy
- Hallitusohjelmassa ehdotetaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutettavaksi siten, että jatkossa työsopimuksen irtisanomiseen riittäisi työnantajan puolelta asiallinen syy
- Aiemmin irtisanomiselle on lisäksi vaadittu painava syy
- Muutos on osa hallituksen laajempaa tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä
- Pyrkimyksenä on selkeyttää järjestelmää; aiemman lainsäädännön valossa on ollut hankalaa määritellä, milloin irtisanominen on laillista ja milloin ei
- Käytännössä vaatimuksena irtisanomiselle on jatkossa siis se, että työntekijä ei ole suorittanut työtehtävistään tai on muutoin toiminut työssä epäsoveliaalla tavalla

Henkilöstövähennyksiin liittyvät muutokset

Yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostaminen 50 työntekijää nyk. 20:stä

- Yt-lain pääasiallisena tavoitteena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa työpaikoilla
- Nykyään lakia sovelletaan yrityksiin, joissa on vähintään 20 työntekijää. Hallitus haluaa nostaa soveltamisrajan EU-säännösten sallimaan 50 työntekijään
 - Myös tämä on osa hallituksen tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä
- Työ- ja elinkeinoministeriö on lain toimivuutta koskeneessa selvityksessään katsonut, että nykyinen soveltamisraja saattaa nostaa kynnystä uusien työntekijöiden palkkaamiselle

Neuvotteluaikojen puolittaminen

- Yt-lain mukaisia vaatimuksia muutosneuvotteluiden vähimmäiskestosta suunnitelmissa lyhentää puolella
- Nykyisellään muutosneuvotteluiden on tullut kestää pääsääntöisesti kuusi viikkoa. Tämä aika lyhenisi kolmeen viikkoon
- Poikkeustapauksissa, jotka koskevat pieniä yrityksiä, henkilömääräisesti tai ajallisesti suppeita toimia tai saneerausmenettelyä, vähimmäiskesto on ollut kaksi viikkoa, ja olisi siis jatkossa yhden viikon

Henkilöstövähennyksiin liittyvät muutokset

Takaisinottovelvoitteen osittainen poistaminen

- Takaisinottovelvollisuutta kaavaillaan poistettavaksi alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä työllisyyteen kannustavana toimenä
- Säännöstä voitaisiin noudattaa siitä huolimatta, mitä työehtosopimuksessa määrätään
- Tavoitteena on lisätä työnantajien työllistämishaluja

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen 7 päivään

- Aikaisemmin ilmoitusaika on ollut 14 päivää
- Myös tällä uudistuksella tähdätään muun muassa työllistämispyrkimysten lisäämiseen

Työttömyysturvan muutokset

Työttömyysturvan muutokset

Muutokset työttömyysturvaan

- HE 13/2024 vp, esityksen pitäisi tulla voimaan 2.9.2024
- Ansiosidonnaisenpäivärahan määrän porrastaminen
 - Ensimmäiset 40 päivää täysi päiväraha
 - Päivät 41-170 päivärahan määrä on 80 % täydestä päivärahasta
 - Päivät 171- päivärahan määrä on 75 % täydestä päivärahasta
- Työssäoloehdon kertymiseen liittyvät muutokset
 - Palkkatuettu työ ei kerrytä lähtökohtaisesti työssäoloehto
 - Poikkeuksena alentuneesti työkykyisen ja yli 60- vuotiaan pitkäaikaistyöttömän työllistymiseksi solmittu palkkatuki kerryttäisi työssäoloehto ensimmäisen 10 kk jälkeen 75 %:lla
 - Työssäoloehdon kertymisen sijasta työllistyminen palkkatuetussa työssä olisi peruste pidentää työssäoloehdon tarkastelujaksoa
- Kumottavaksi esitettyjä asioita
 - Kunnan velvoitteena olevat kuntoutus-, koulutus- ja työntekomahdollisuudet ei kerrytä enää työssäoloehto, jotka aiemmin on tullut tarjota tietyt ehdot täyttävälle iäkkäämmille henkilöille; samalla kunnilta poistetaan tämä velvoite
 - Suojasäännös 58 vuotta täyttäneisiin työntekijöihin liittyen, jolla turvattu aiemmin ansiopäivärahan pysyminen samalla tasolla

Muut viimeaikaiset muutokset asiaan liittyen

- Työttömyysturvalain muutos 1.1.2024
 - Lomakorvauksen jaksottamisen palautus takaisin
 - Oikeus ansiosidonnaiseen päivärahaan sen jälkeen, kun ollut kassan jäsen 12 kk (aiemmin 26 vko)
 - Työssäoloehdon täytyminen palkkaan sidottua eli oikeus syntyy pääsäännön mukaan, jos palkka on vähintään 930 euroa/kk (aiemmin kalenteriviikko kohtainen työaikaan liittyvä 18 h ehto)
 - Omavastuu aika ennen päivärahan maksamista 7 päivää (aiemmin 5 päivää)
 - Työttömyysetuuden sovittelusta poistetaan suojaosa eli se osa tuloja, jota ei huomioida sovitellun etuuden määrässä (aiemmin oli 279 tai 300 euroa)
 - Työttömyysetuuksien lapsikorotus poistettu

LEXIA

Legal Excellence

Työmarkkinoihin liittyvät muutokset

Uudistuksen pääkohdat

- Työrauhauudistus
- Vientivetoinen työmarkkinamalli
- Paikallisen sopimisen edistäminen



Työrauhauudistus

- Hallituksen esitys annettu (HE 12/2024), lain tarkoitus tulla voimaan 1.7.2024 lukien
- Koskee eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksiä työsuhteessa: poliittiset työtaistelut ja myötätuntotyötaistelut
- Lisäksi laittomasta työtaistelusta annettavien sanktioiden korottaminen
- **Lähtökohtia:**
 - Työtaisteluoikeus liittyy ammatilliseen yhdistymisvapauteen
 - Normaalisitovan työehtosopimuksen on tarkoitus taata työnantajalle työrauha työehtosopimuksen voimassaollessa, kun työntekijöille vastapainoksi taataan tietyt työehdot
 - Työrauhavelvoite edellyttää välttämään työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen työehtosopimuksen voimassaoloaikana
 - Sellaiset poliittiset ja myötätuntotyötaistelut, jotka eivät kohdistu työehtosopimukseen ovat siten **lähtökohtaisesti** sallittuja (laillisia) – näihin liittyen nyt siis esitetään rajoituksia
 - Se, onko lakko “laiton” tai “laillinen” on liittotason, ei työ sopimustason asia – tätäkin tarkoitus hieman muuttaa

Työrauhauudistuksen pääkohdat

- Poliittisten työnseisausten (lakkojen) keston rajoittaminen 24 tuntiin
 - Muiden poliittisten työtaisteluiden osalta 2 viikon enimmäisaika
 - Ilmoitusvelvollisuus: 7 päivää ennen, tes-osapuolelle, työrauhavelvoitteen vallitessa
- Tukityötaisteluiden (myötätuntotyötaistelut) käyttöön tiettyjä edellytyksiä
 - Kohtuullisuusarviointi →
 - Ilmoitusvelvollisuus: 7 päivää ennen, tes-osapuolelle ja työnantajalle, työrauhavelvoitteesta riippumatta
- Laittomasta työtaistelusta annettavien sanktioiden korottaminen
 - Hyvityssakko 10.000-150.000 euroa työntekijäliitolle
 - Uutena työntekijälle tuomittava hyvitys, jos työtuomioistuimessa jo laittomaksi todettua työtaistelua jatketaan

Myötätuntotyötaisteluiden kohtuullisuusarviointi:

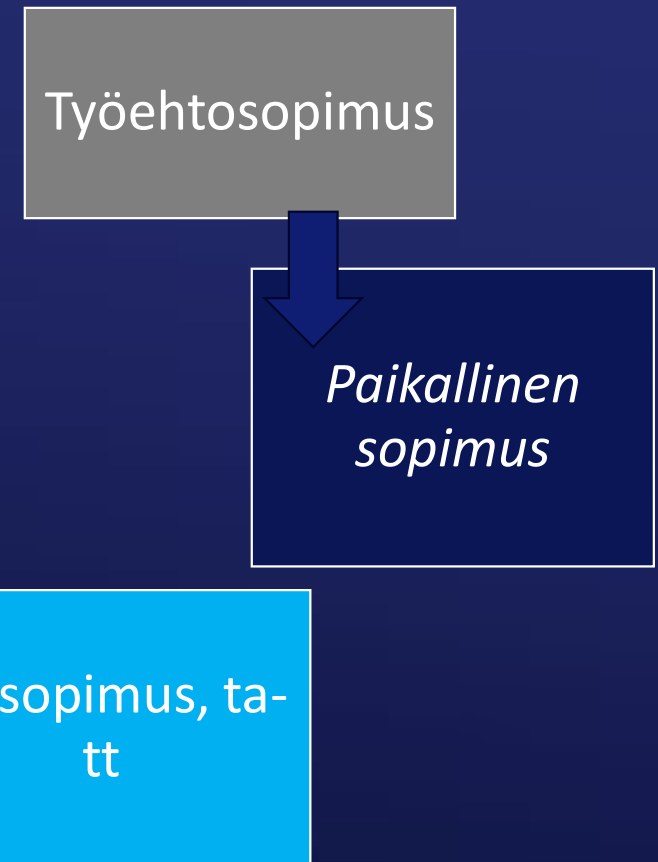
- Työrauhan vallitessa työnantajalle tai tämän sopimuskumppanille ei saa aiheuttaa suhteettomia vahingollisia seurauksia rajoittamalla työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa laajemmin kuin on tarpeen pääriidan piiriin kuuluvaan työnantajaan kohdistuvan vaikutuksen aikaansaamiseksi tai ilman, että rajoittamisella olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan.
- Työrauhan ulkopuolella rajoitukset koskisivat vain tilanteita, joissa tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen. Jos pääriidan tavoitteena on työehtosopimuksen solmiminen, eivät yllä olevat rajoitukset siis päde.

Vientivetoinen työmarkkinamalli

- Ajatus siitä, että palkantarkistusten yleinen taso sidottaisiin lainsäädännön keinoin vientialojen määrittämään tasoon
- Tähänkin saakka vientialojen ratkaisut vaikuttaneet “käytännössä”, mutta mitään pakkoa siihen ei ole ollut
- Malli on ollut vaakalaudalla aiempien työmarkkinamuutosten johdosta -> kuka määrittää vientialojen tason?
- Käytännössä siten, että valtakunnansovittelija ei sovintoesityksessään voisi ylittää yleistä linjaa
- Työmarkkinajärjestöjen väliset neuvottelut päättyivät umpikujaan
- Kolmikantainen työryhmä perustettu, määräaika 31.5.2024

Paikallisen sopimisen edistäminen 1 (2)

- “Paikallisen sopimisen” käsite on häilyvä, mutta tässä tilanteessa kattaa sekä työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen, että yrityskohtaiset työehtosopimukset
- *Miksi paikallista sopimista halutaan lisätä?*
- Lakiehdotus on lausuntokierroksella, tarkoitus tulla voimaan 1.1.2025 lukien
- Hallituksen tavoitteena on tehdä paikallisesta sopimisesta mahdollista yhdenvertaisesti kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustus yrityksessä on.
 - 1) Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen
 - 2) Yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin samat sopimismahdollisuudet, kuin toimialakohtaisiin työehtosopimuksiin



Paikallisen sopimisen edistäminen 2(2)

- **1) Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen kahdella tavalla:**
 - Samat paikallisen sopimisen mahdollisuudet myös yrityksiin, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella (kuulumatta työnantajaliittoon), kuin normaalisitovassa kentässäkin
 - Luottamusmieslukkujen poistaminen; sopiminen mahdolliseksi muunkin työntekijöitä edustavan tahon, kuin luottamusmiehen kanssa (tessin mukainen vaihtoehtoinen menettelytapa, luottamusvaltuutettu tai viime kädessä henkilöstö)
 - Henkilöstön kanssa kyse olisi ko. henkilöstöryhmän enemmistön kanssa sopimisesta
- **2) Yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin samat mahdollisuudet sopia toisin pakottavasta lainsäädännöstä, kuin nyt jo on valtakunnallisilla työehtosopimuksilla**
 - Nykyisin talokohtaisten työehtosopimusten sopimuskompetenssi kovin kapea – kunkin työlain perässä on luettelo, mistä asioista voi sopia valtakunnallisella, ja mistä yrityskohtaisella työehtosopimuksella. Jatkossa nämä olisi siis tarkoitus yhtenäistää
 - Yrityskohtaisen työehtosopimuksen osapuolina olisivat työnantaja tai työnantajien yhdistys (kuten nykyään), työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys
 - Ns. keltaisten työehtosopimusten estäminen
- *Miksi työntekijäpuoli vastustaa paikallisen sopimisen lisäämistä?*

Ajankohtaista oikeuskäytäntöä

KKO:2024:9

- Sairaanhoidopiiri oli maksanut samaa tai samanarvoista työtä tekeville ensihoitajille erisuuruista palkkaa, kun korkeampaa palkkaa saaneet ensihoitajat olivat siirtyneet sen palvelukseen liikkeen luovutuksella vuonna 2014
- Sairaanhoidopiiri oli tämän jälkeen kaikkien ensihoitajien osalta siirtynyt noudattamaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta, jolloin samaa työtä tekevien ensihoitajien tehtäväkohtainen palkka oli määritelty yhdenmukaisesti
 - Palkan erot olivat johtuneet korkeampaa palkkaa saaneille ensihoitajille maksetuista palkan lisistä
- Sairaanhoidopiiri oli ryhtynyt vuosina 2016–2019 toimenpiteisiin, joilla palkkaeroja oli ryhdytty poistamaan 1.1.2019 alkaen
- Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevin perustein, että sairaanhoidopiiri ei ollut menetellyt vastoin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta

TT 2023:79

- Yhtiö sulki yhden tehtaistaan pysyvästi, minkä johdosta tehtaalla päättyi 448 työtehtävää. Irtisanottujen työntekijöiden joukossa oli erään osaston luottamusmies
- Suljettavalta tehtaalta siirrettiin 20 työntekijää yhtiön toiselle tehtaalle, ja vajaat 20 työntekijää sijoitettiin suljetulle tehtaalle jääneeseen niin kutsuttuun jälkihoitoryhmään
- Luottamusmiehen edustamien työntekijöiden työ oli päättynyt kokonaan
- Tilanteessa, jossa työ on päättynyt kokonaan, luottamusmiehellä on edelleen tarve korostetulle irtisanomissuojalle
 - Työnantajan olisi tullut tarjota irtisanotulle luottamusmiehelle ainakin yhtä erälle muille työntekijöille tarjottua toisen tehtaan työtä
- Irtisanoessaan luottamusmiehen työnantaja oli siten rikkonut työehtosopimuksen määräystä luottamusmiehen työsuhdeturvasta

LEXIA

Legal Excellence

KIITOS JA IHANAA
KEVÄÄN AIKAA!



LEXIA

Legal Excellence



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



Jari Määttä
Counsel, Oulu
jari.maatta@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