



LEXIA

Legal Excellence

Save the date:
3.12.2025

HR-webinaari

17.9.2025

- Muutosneuvottelut prosessina uudistuneen sääntelyn valossa
- Katsaus lainsäädäntöhankkeiden etenemisaikatauluun

OHJELMA



LEXIA

Legal Excellence

MUUTOSNEUVOTTELUT PROSESSINA UUDISTUNEEN SÄÄNTELYN VALOSSA

MUUTOSNEUVOTTELUIHIN 1.7.2025 VOIMAANTULLEET MUUTOKSET

- Yhteistoimintalain yleinen soveltamisala nostettiin vähintään 20 työntekijästä vähintään 50 työntekijään.
- Vähintään 50 työntekijää työllistävillä velvoitteet muutoin ennallaan, mutta neuvotteluajat puolitettu (14 päivää - > 7 päivää ja 6 viikkoa - > 3 viikkoa)
- 20-49 työntekijää työllistävillä säilyi muutosneuvotteluvelvoite vain koskien yli 20 työntekijän irtisanomisia, tuta-perusteisia lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisia 90 päivän ajanjakson aikana
- Jos annettu neuvotteluesitys vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta, kenenkään irtisanotun työsuhde ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työllisyysviranomaiselle on kulunut vähintään 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 – esim. palkkaus alaspäin
- Ennen muutosneuvotteluiden alkamista tehtyjen toimenpiteiden selvittäminen
 - Onko otettu uusia työntekijöitä?
 - Onko tuta-peruste ollut tiedossa jotakuta palkattaessa?
- Selkeä muutosneuvotteluiden aloittamispäätös ja vastuuttaminen

YHTEISTOIMINTALAIN HENKILÖLLINEN SOVELTAMISALA

- Yhteistoimintalakia sovelletaan pääsääntöisesti yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti **vähintään 50**.
- 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?
 - Kaikkien neuvotteluiden piiriin kuuluvien työntekijöiden tulee olla joko edustettuina jonkun henkilöstöedustajan toimesta, tai edustavaa itseään
- YT-neuvottelukuntaa koskevat säännökset ovat poistuneet laista
 - Voidaan silti sopimusvapauden nojalla sopia toimikunnasta ja ylläpitää sen toimintaa kuten aiemminkin

HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

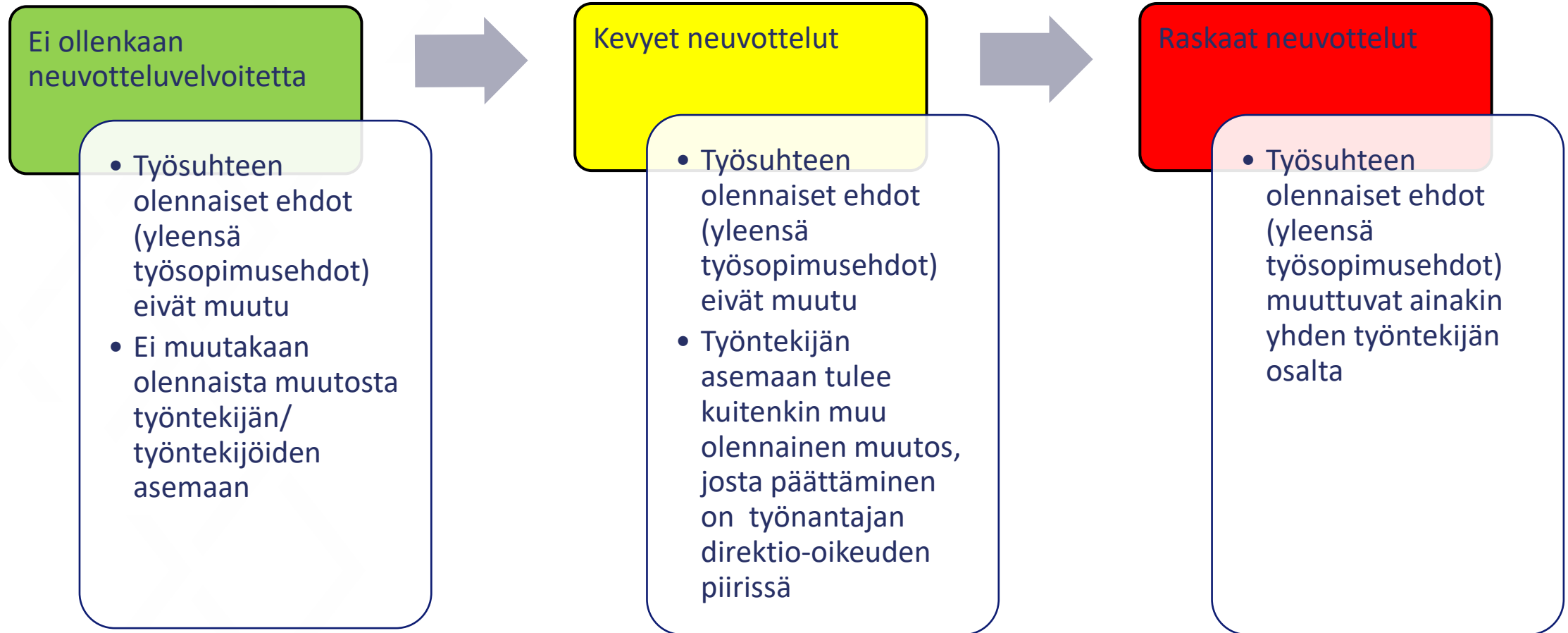
- Työehtosopimuksen perusteella valittu **luottamusmies** tai työsopimuslain perusteella valittu **luottamusvaltuutettu**
- Jos henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, heidän **enemmistönsä** valitsema yhteistoimintaedustaja
- **Toimikaudeksi valittu henkilöstöedustaja** 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” (YTL 2 luku 5§ 4 mom)

- Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja niiden henkilöstön edustajien välillä, jotka edustavat 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 kehottaa 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.

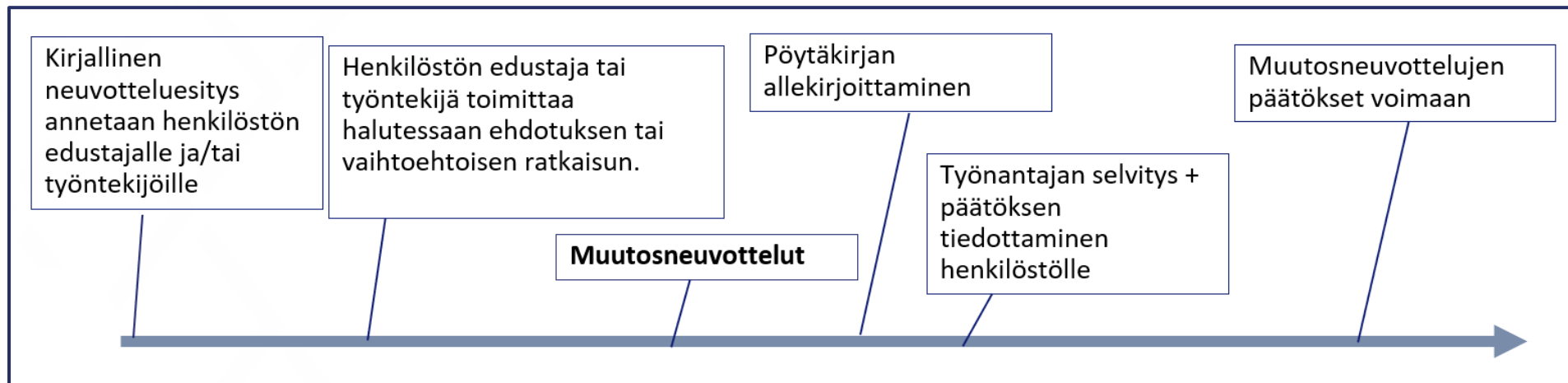
2. ”**Raskaat**” **muutosneuvottelut** tulee käydä, kun työnantaja harkitsee taloudellisella ja/tai tuotannollisella (ml. toiminnan uudelleenjärjestely) perusteella työntekijän/työntekijöiden
 - irtisanomista,
 - lomauttamista,
 - osa-aikaistamista tai
 - työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.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

RASKAISSA MUUTOSNEUVOTTELUISSA HUOMIOITAVAA

MILLOIN NEUVOTTELUT ON ALOITETTAVA?

- Neuvottelut aloitettava suunnittelu/harkintavaiheessa.
- Ei välttämättä 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.

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

Säkylä oli hovioikeuden mukaan päättänyt jo etukäteen irtisanoa talousjohtajansa. Tämä oli lainvastaista. Käräjätuomari oli aiemmin uskonut ennemmin 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 ajoittamisen suhteen erityisen ongelmallisia
 - Aikataulun suunnittelu liiketoimintajohdon kanssa + keskustelu neuvotteluiden ajoittamisesta tarvittaessa henkilöstöedustajan kanssa

NEUVOTTELUIDEN PIIRIN RAJAAMINEN

- 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
 - Vain poikkeuksellisesti 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
 - kunnan työllisyysviranomaiselle.

Neuvottelujen vähimmäiskesto

- **7 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 50, seuraavassa esitetyin rajauksin tai**
 - työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena.
- **3 viikkoa** muissa tapauksissa.
- Ellei päästä sopimukseen kaikkien osapuolten kanssa neuvotteluiden lyhentämisestä.
- Työehtosopimuksissa voi olla poikkeuksia yllä olevaan!

20-49 TYÖNTEKIJÄÄ TYÖLLISTÄVIEN VELVOITTEET

- Muutosneuvottelut käytävä silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista, työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tai lomauttamista tuotannollis-taloudellisella perusteella.
- ”Harkitsee” -> käytännössä ”toteuttaa”. Eli minkään rullaavan 90 päivän ajanjakson aikana ei tule toteuttaa 20 tai enemmän em. toimenpiteitä käymättä ensin muutosneuvotteluita.
- Harkittavia toimenpiteitä ei tule keinotekoisesti palastella neuvotteluvelvoitteen välttämiseksi.
- Eri toimenpiteet laskettava yhteen (esim. 10 irtisanomista ja 10 pitkää lomauttamista - > muutosneuvottelut)
- Neuvottelu-aika on aina seitsemän päivää tässä kokoluokassa.
- HUOM! Ei koske tilapäisiä lomauttamisia (max 90 kalenteripäivää)
- Huomioitava silti työsopimuslaista tulevat selvitysvelvoitteet
- Direktioon perustuvista muutoksista ei enää tarvitse neuvotella tässä kokoluokassa

- **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)

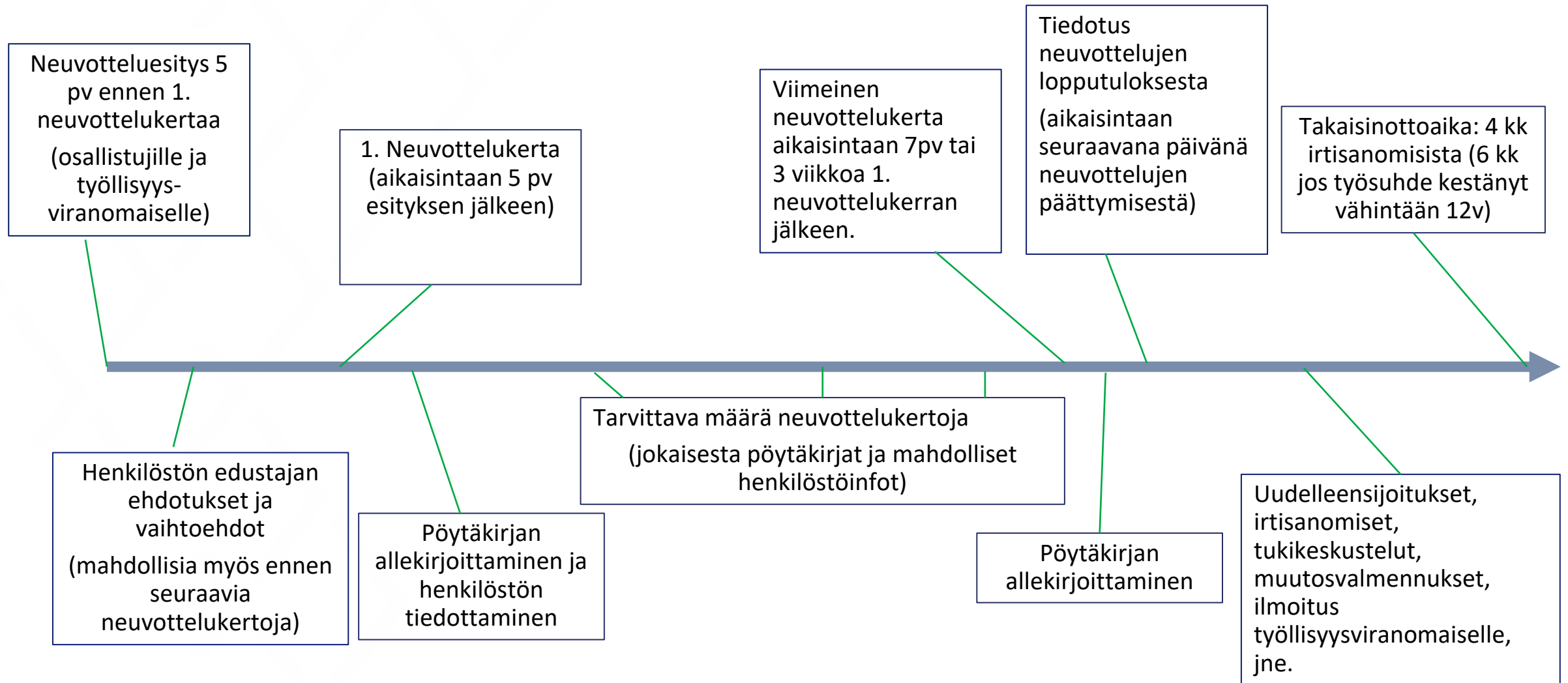
NEUVOTTELUKERRAT, PÖYTÄKIRJAT JA TYÖNANTAJAN SELVITYS

- **Neuvottelukerrat:** neuvottelukertoja voidaan pitää tarvittava määrä (7 päivän neuvottelussa vähintään 2, kolmen viikon neuvottelussa enemmän).
- **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
 - Erytysuojattujen huomioiminen (henkilöstöedustajat, raskaana / perhevapaalla olevat)
 - Mahdolliset irtisanomiset/lomautukset/työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamiset
 - Henkilöstöinfot ja tiedottaminen (myös työllisyysviranomaiselle, jos irtisanottuja yli 10)
 - Mahdollisesti uuden organisaation julkistus
 - Tukikeskustelut, muutosvalmennus
 - Työllistymistä edistävät valmennukset/koulutukset
 - Uudelleensijoittelu- ja takaisinottovelvoitteet, rekrytointien koordinointi tärkeää!

RASKAAT MUUTOSNEUVOTTELUT AIKAJANANA



TYÖVOIMAPALVELUIDEN SELVITTÄMISEEN VARATTAVA AIKA 1.7.2025 LUKIEN

- Uutena asiana on säädetty työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta.
- Jos työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.
 - Voi koskea yhtä lailla 20-49 työllistäviä yrityksiä, kuin isompiakin
- Ei aiheuta ongelmia, jos neuvotteluesitys on muistettu toimittaa työllisyysviranomaiselle heti esitystä annettaessa: kutsuaika 5 päivää + neuvotteluaika 1 tai 3 viikkoa + irtisanomisaika yleensä vähintään 14 päivää
- Poikkeuksena voisi olla, jos neuvotteluaikaa sovittu vielä tästäkin lyhyemmäksi, jos työllisyysviranomaiselle ei ole muistettu ilmoittaa tai ilmoitus on myöhästynyt, tai työntekijällä on poikkeuksellisen lyhyt irtisanomisaika
- Seurauksena voi olla YT-hyvitys, joten tämän kanssa on oltava tarkkana!

LEXIA

Legal Excellence

KATSAUS LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMISAIKATAULUUN

Katsaus lainsäädäntöhankkeiden etenemisaikatauluun

- Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttaminen
 - Luonnos hallituksen esityksestä lain muutoksesta ollut lausumakierroksella 24.2.-7.4.2025
 - Tämän hetken mukaan lopullinen hallituksen esitys annetaan viikolla 42
 - Muutokset tulisi tämän hetken esityksen mukaan voimaan 1.1.2026
- Määräaikaisuuden perusteen, lomautusilmoitusajan ja takaisinottovelvollisuuden muuttaminen
 - Luonnos hallituksen esityksestä lainmuutoksista on laitettu lausuntokierrokselle 2.6.2025-28.7.2025
 - Lopullinen hallituksen esitys annettaneen viikolla 41
 - Muutokset tulisi tämän hetken esityksen mukaan voimaan 1.1.2026
- Työaikaliitännäisten saatavien kanneaikaa koskevan sääntelyn muuttamista valmisteleva työryhmä
 - Työryhmä asetettu ajalle 1.4.-30.11.2025
 - Tämän hetken tiedon mukaan esitysluonnos hallituksen esityksestä pitäisi tulla viikolla 15/2026
 - Voimaantuloajankohdasta ei ole vielä tietoa

LEXIA

Legal Excellence

**KIITOS JA HYVÄÄ
SYKSYN JATKOA!**



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