

## YT-neuvotteluista muutosneuvotteluihin

Webinaari

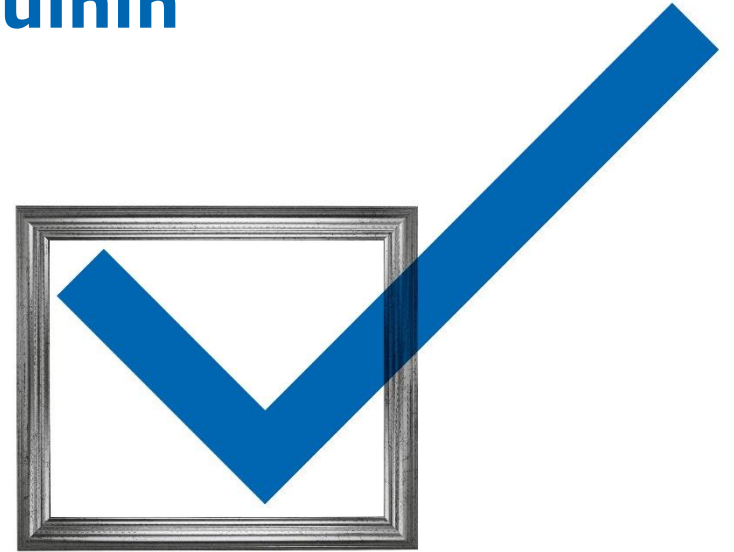
3.5.2023 klo 9.00 – 9.45

**Timo Jarmas**

*Asianajaja, varatuomari, osakas*

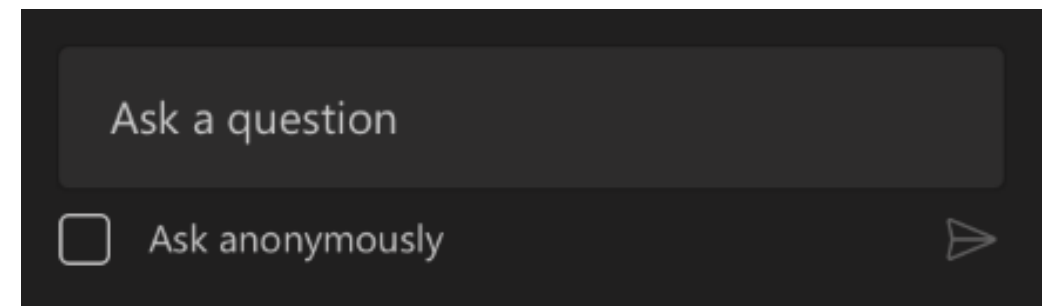
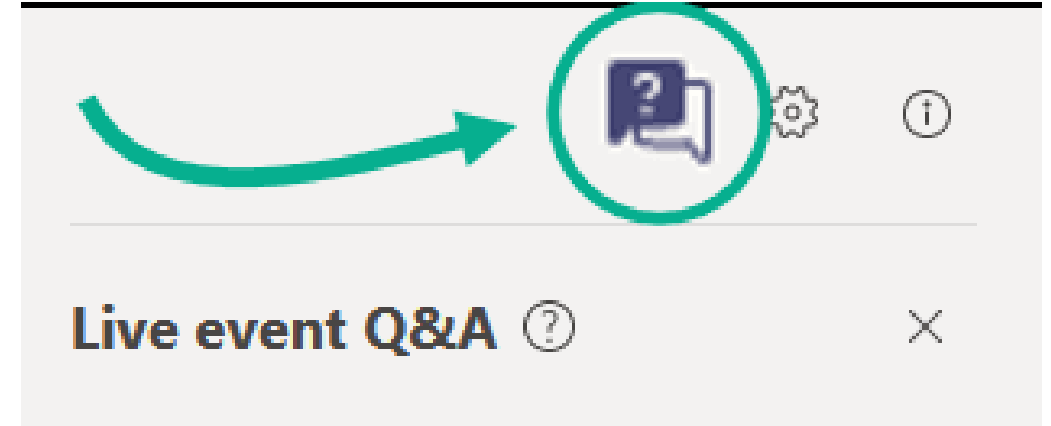
**Sanna Soukko**

*Asianajaja, varatuomari, Senior Associate*



# Kysymysten esittäminen webinaarissa

- Voit esittää kysymyksiä ja kommentteja Q&A-osiossa
- Kysymykset ja kommentit eivät tule suoraan kaikille näkyviin (moderointi)



Vanhan YT-lain 6 luku –  
Yritystoiminnan  
muutoksista aiheutuvat  
henkilöstövaikutukset ja  
töiden järjestelyt

Vanhan YT-lain 8 luku –  
Yhteistoimintamenettely  
työvoiman käyttöä  
vähennettäessä

Uuden  
yhteistoimintalain  
3 luku –  
Muutosneuvottelut

## Mikä on muuttunut?

- Muutosneuvottelut säilyvät menettelytavoiltaan pääpiirteissään samanlaisina kuin vanhassa laissa.
  - Vanhaa tulkintakäytäntöä voidaan pitkälti hyödyntää edelleen.
- Henkilöstön edustajan oikeus tehdä ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja vahvistui.
- Lisäksi uudessa laissa on täsmennetty ajankohtaa, jolloin neuvottelut on käynnistettävä.
- Lakiin on otettu myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuva työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen (KKO 2021:17).

# Vanha 6 luku - uusi 3 luku

## 32 § Soveltamisala

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- ja laitehankinnoista;
- 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;
- 5) työn järjestelyistä; tai
- 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

## 33 § Käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

## 3 luku 16 § 2 momentti

### Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, 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.**

## Vanha 6 luku – uusi 3 luku

- 16 § 2 momentin kohta 6) Muut 1-5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvat muutokset:
  - Luettelo ei ole tyhjentävä, eikä hallituksen esitys anna esimerkkejä tilanteista, jotka rinnastuvat 1-5 kohtien muutostilanteisiin.
  - Oikeuskirjallisuudessa on annettu esimerkkinä hankitusta teknologiasta luopuminen, kuten siirtyminen tietoturvasyistä sähköisestä arkistointijärjestelmästä takaisin paperiseen.
  - Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan kynnys neuvotteluvelvoitteen syntymiseen tulee pitää matalana.
  - Yhteistoiminta-asiamies suosittelee käymään neuvottelut esimerkiksi työehtosopimusten vaihdostilanteessa.
  - Laajentuuko neuvoteltavien asioiden määrä?



## Vanha 8 luku – uusi 3 luku

### 44 § Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

### 16 § 1 momentti

#### **Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat**

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen **ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.**

## Uusi laki – 17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

- Muutosneuvottelut on aloitettava, 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.
- Muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä.
- Ennen varsinaista liiketoiminnallista päätöstä (esim. neuvottelut liikkeen lakkautuksesta on käytävä ennen vuokrasopimuksen irtisanomista).



## Uusi laki – 17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

- ”Ilmaisu ”harkitsee” säännöksessä tarkoitetussa mielessä tarkoittaisi vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyisi pääosin laatimaan 19 §:ssä tarkoitetun neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä.”
- ”Asiaa on tarkasteltu kokonaisuutena ja huomioon onoitu ottaa esimerkiksi yrityksen toimielinten kokospöytäkirjat samoin kuin muu mahdollinen aineisto. Merkitystä on ollut muun muassa yrityksen pörssi- ja muilla tiedotteilla sekä yrityksen edustajien käytännön toimenpiteillä ja niiden ajoituksella. Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei neuvotteluissa tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.”
- Suunnitella saa, mutta päättää ei.

## Uusi laki – 22 § Ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

- Velvollisuus vastata neuvotteluissa esitettäviin ehdotuksiin ja vaihtoehtoisiin ratkaisuihin:
  - Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tulee tehdä hyvissä ajoin ennen kokousta.
  - Velvollisuus koskee sekä 16 §:n 1 momentin että 2 momentin mukaisia neuvotteluja.
  - Huomioitava toimintasuunnitelmassa – aikataulut.



## Uusi laki – 22 § Ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

- Jos ehdotus ei ole työnantajan mielestä tarkoituksenmukainen tai toteuttamiskelpoinen, työnantajan tulee neuvotteluiden aikana antaa kirjallinen selvitys suhtautumisestaan.
- Lain esitöiden mukaan vaatimuksen kirjallisesta selvityksestä voi täyttää siten, että työnantaja selostaa syyt suullisesti neuvotteluissa ja sen jälkeen kirjaa ne pöytäkirjaan.
- Selvityksen laajuus ja aikaraja sen antamiselle riippuvat asian luonteesta ja laaja-alaisuudesta.

## Uusi laki - 18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

- Ei juurikaan muutoksia.
- Uudessa laissa ei kuitenkaan säädetä enää neuvottelukunnasta.
  - Vanha laki: *"Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään tässä laissa tarkoitettun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa."*
  - Uuden lain esitöiden mukaan työnantaja ja henkilöstön edustajat voivat kuitenkin edelleen vapaasti sopia neuvottelukunnan tai sitä vastaavien toimielinten perustamisesta, joiden puitteissa yhteistoimintalaista johtuvat velvoitteet toteutetaan.
  - Neuvottelukunnassa ei voida kuitenkaan käsitellä työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsemaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

## Uusi laki – 36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

- Ei juurikaan muutosta.
- Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmisteleivassa toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä, kun se on vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista.
- Lähtökohtaisesti työntekijät eivät voi käyttää yrityksen ulkopuolista avustajaa ilman työnantajan suostumusta.

## Uusi laki – 23 § Neuvottelovelvoitteen täytyminen

- Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, neuvotteluiden vähimmäiskesto on 6 viikkoa, jos neuvottelut koskevat työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsemaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.
- Jollei toisin sovita, neuvotteluaika on 14 päivää, jos neuvottelut koskevat:
  - alle 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tai
  - lomauttamista enintään 90 päiväksi.
- 14 päivän neuvottelut ovat riittävät myös silloin, kun työntekijöitä on säännöllisesti alle 30 tai kun työnantaja on saneerausmenettelyssä.
- Jos samoissa neuvotteluissa suunnitellaan sekä alle 10 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimusten olennaisten ehtojen muutoksia että useiden työntekijöiden lomauttamista enintään 90 päiväksi, 14 päivän neuvotteluaika on riittävä.

## Uusi laki – 44 § Hyvitys ja 46 § Rangaistussäännökset

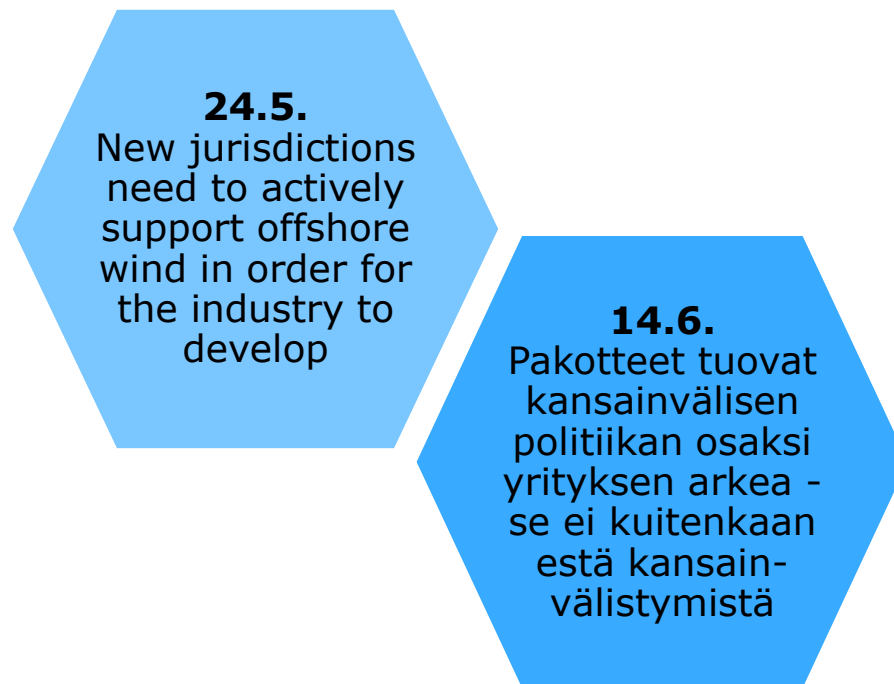
- Yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä koostuu siviilioikeudellisesta hyvityksestä ja rikosoikeudellisista rangaistuksista.
- 16 §:n 1 momentissa säädetyn muutosneuvottelun osalta yhteistoimintalain rikkomisen seuraamuksista säädetään 44 §:ssä, jonka mukaan työnantaja voidaan tuomita maksamaan työntekijälle enintään 35.000 euron hyvitys. Muilta osin seuraamukset yhteistoimintalain rikkomisesta perustuvat rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään.
- Jotkut muutosneuvotteluita koskevista laiminlyönneistä voivat siis johtaa rikosoikeudelliseen rangaistukseen (46 §:n 2 momentti). Ne laiminlyönnit, jotka eivät ole hyvitysseuraamuksen piirissä ("muulla kuin 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo lain 17–20, 22 tai 23 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan") ovat rangaistavia ilman yhteistoiminta-asiamiehen kehotusta.
  - Kysymykseen voivat tulla muutosneuvotteluiden ajoitusta tai osapuolia koskevat virheet, puutteet neuvotteluesityksen tai tietojen antamisessa sekä itse neuvotteluja ja niiden sisältöä koskevat laiminlyönnit.

## Poimintoja

- Vuoropuhelu selvästi erillään muutosneuvotteluista.
- Muutosneuvottelut sekaisin?
- Ennen puhuttiin aloitteesta ja neuvotteluesityksestä – nyt puhutaan vain neuvotteluesityksestä.
- Ennen oli kahdet selvästi erilaiset neuvottelut – nyt esimerkiksi työsuhteen ehtomuutoksia käsitellään muutosneuvotteluissa.



# Keskiviikkoiset aamukahviwebinaarimme klo 9.00 - 9.45



*Webinaareissa ja webinaarimateriaaleissa annettu informaatio on vain suuntaa-antavaa eikä korvaa oikeudellista neuvontaa. Katso kaikki ehdot sivuiltamme.*

**Timo Jarmas**

*Asianajaja, varatuomari, osakas*

[timo.jarmas@eversheds.fi](mailto:timo.jarmas@eversheds.fi)

+358 400 909 742

**Sanna Soukko**

*Asianajaja, varatuomari, Senior Associate*

[sanna.soukko@eversheds.fi](mailto:sanna.soukko@eversheds.fi)

+358 50 345 4678