

YHTEISTOIMINTALAIN 1.7.2025 VOIMAAN TULEVAT MUUTOKSET

Yhteistoimintalakiin on tulossa neljä merkittävää muutosta 1.7.2025:

- 1) Lain soveltamisraja nousee siten, että lakia sovelletaan tulevaisuudessa suurelta osin vain vähintään 50 työntekijän yrityksiin.
- 2) Jatkuvaa vuoropuhelua koskevat velvoitteet muuttuvat siten, että 20–49 työntekijän yrityksissä sovelletaan tulevaisuudessa kevennettyä vuoropuheluvelvoitetta.
- 3) Muutosneuvotteluja koskevat vähimmäisneuvotteluajat lyhenevät puoleen entisistä vähimmäisajoista.
- 4) Lakiin tulee uusi 30 päivän vähimmäisaika neuvotteluesityksen antamisesta työsuhteen päättymiseen tietyissä tilanteissa

Näiden muutosten lisäksi valmisteilla on henkilöstön hallintoedustusta koskevien säännösten muuttaminen. Hallintoedustusta koskevat muutokset ovat kuitenkin todennäköisesti tulossa voimaan vasta ensi vuonna.

Osassa työehtosopimuksia on yhteistoimintaneuvotteluja koskevia määräyksiä. Ne voivat poiketa tässä muistiossa selostetuista uusista yhteistoimintalain säännöksistä. Tämän vuoksi on tärkeää tarkistaa oman työehtosopimuksen sisältö.

1 Soveltamisrajan muutos

Pääsääntö

Uusi pääsääntö on, että yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50. Nykyään yhteistoimintalakia sovelletaan vähintään 20 työntekijän yrityksiin.

Myös nykyisessä laissa puhutaan työntekijöiden ”säännöllisestä” lukumäärästä. Sanalla ”säännöllisesti” tarkoitetaan sitä, että työntekijöiden lukumäärää laskettaessa ei tarkastella työntekijöiden päiväkohtaista lukumäärää vaan ratkaisevaa on se, onko työntekijöitä yli vai alle 50 suurimman osan vuotta.

Osa-aikaiset työntekijät luetaan täysimääräisesti (eikä tekemänsä tuntimäärän) mukaan työntekijämäärään. Vuokratyöntekijöitä ei lueta käyttäjäyrityksen vaan vuokrayrityksen työntekijöiksi. Määräaikaisten työntekijöiden mukaan lukeminen riippuu siitä, kuinka paljon määräaikaista työntekijöitä yrityksessä on suurimman osan vuotta.

Jos kyseessä on konserni, kunkin konserniyhtiön työntekijät lasketaan erikseen. Jos esimerkiksi emoyhtiössä on 100 työntekijää ja tytäryhtiössä 15 työntekijää, yhteistoimintalakia sovelletaan emoyhtiössä, mutta ei tytäryhtiössä.

Muutosneuvotteluita koskeva poikkeus

Irtisanomisia, lomautuksia ja osa-aikaistamisia koskeviin muutosneuvotteluihin sovelletaan lisäksi poikkeussäännöstä, joka oli pakko ottaa lakiin EU:n joukkovähentämisdirektiivin vuoksi. Poikkeussäännös tarkoittaa käytännössä sitä, että pääsääntö muutosneuvotteluissa on 50 työntekijän soveltamisraja, mutta tietyissä varsin poikkeuksellisissa tilanteissa myös 20–49 työntekijän yrityksissä pitää käydä muutosneuvottelut.

Yhteistoimintalain 16 a §:ssä oleva poikkeussäännös on seuraavanlainen:

”Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti 20–49, on käytävä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.”

Poikkeussäännöstä tulkitaan näin:

- Poikkeussäännöksen piiriin kuuluvat irtisanomisten lisäksi lomautukset, osa-aikaistamiset ja irtisanomisperusteiset työsuhteen ehtojen muuttamiset. Lyhyet enintään 90 päivän lomautukset eivät kuitenkaan ole poikkeuksen piirissä eli niihin ei liity neuvotteluvelvoitetta 20–49 työntekijän yrityksissä. Tämä vähentää käytännössä merkittävästi poikkeussäännöksen soveltamistilanteita
- Kun tarkastellaan sitä, ylittyykö säännöksessä mainittu 20 työntekijän raja 90 päivän aikana, ratkaisevaa on se, kuinka monta irtisanomisilmoitusta (tai lomautus-, osa-aikaistamis- tai ehtomuutosilmoitusta) on annettu 90 päivän aikana eikä esimerkiksi se, kuinka monta työsuhdetta on päättynyt 90 päivän aikana.
- Poikkeussäännöstä ei sovelleta, vaikka työnantaja tietäisikin vähentämisten kokonaismäärän olevan yli 20, jos yli 20 vähentämisilmoitusta ei anneta 90 päivän kuluessa.
- 90 päivän tarkastelujakso on ”rullaava” eli yli 20 työntekijän vähentäminen minkä tahansa 90 päivän aikana riittää.
- Jos alun perin työnantajan tarkoituksena on ollut vähentää alle 20 työntekijää 90 päivän kuluessa, mutta tilanne muuttuu, lisävähentämisistä on käytävä muutosneuvottelut. Ensimmäisten vähentämisten toteuttaminen ilman

neuvotteluita ei kuitenkaan muutu taannehtivasti lainvastaiseksi.

- Jos ensimmäisten vähentämisten jälkeen yrityksen työntekijämäärä laskee alle 50, myös ensimmäiset vähentämiset on otettava huomioon laskettaessa 20 työntekijän rajan täyttymistä 90 päivässä.

2 Jatkuva vuoropuhelu

Vähintään 50 työntekijää

Jatkuva vuoropuhelu säilyy entisellään yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää.

Jatkuvan vuoropuhelun piiriin kuuluvien asioiden piiri on hyvin laaja vähintään 50 työntekijän yrityksissä. Vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä on käytävä

- yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta
- työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista
- työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta
- henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä
- työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla
- eräistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista

Lisäksi työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä.

Vuoropuhelukokous on pidettävä vähintään kerran neljännesvuodessa. Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, yksi kokous vuodessa riittää. Kokousten lukumäärästä voidaan sopia paikallisesti toisin. Työnantaja laatii kokouksen agendan, mutta henkilöstön edustajalla on aloiteoikeus saada asioita agendalle.

20–49 työntekijää

Jatkuvaan vuoropuheluun liittyvät velvoitteet muuttuvat olennaisesti kevyemmiksi yrityksissä, joissa on 20–49 työntekijää. Vuoropuhelun piiriin kuuluvista asioista ei säädetä pakottavasti, kuten vähintään 50 työntekijän yritysten osalta, vaan lain uuden 7 a §:n mukaan vuoropuhelun kohteet määritellään yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Jos tästä ei päästä sopimukseen, viime kädessä työnantaja päättää, millaisista asioista vuoropuhelua ylipäänsä käydään.

Vuoropuhelu käydään ensisijaisesti henkilöstön edustajan kanssa. Sitä voidaan käydä myös koko henkilöstön kanssa, jos niin sovitaan tai jos henkilöstöllä ei ole edustajaa. Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niiden muutokset on kirjattava ja työnantajan on tiedotettava niistä henkilöstölle. Riittävää on, jos ne löytyvät yrityksen verkkosivuilta.

Vaikka yhteistoimintalain mukainen jatkuva vuoropuhelu voi olla varsin kevyesti järjestetty tulevaisuudessa 20–49 työntekijän yrityksissä, on tärkeää huomata, että muualla lainsäädännössä on edelleen velvoitteita tehdä tiettyjä suunnitelmia tai käsitellä asioita vuoropuhelussa myös alle 50 työntekijän yrityksissä. Tällaisia suunnitelmia ovat lähinnä tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma ja työsuojelun toimintaohjelma. Jatkuvässä vuoropuhelussa käsiteltäviä muussa lainsäädännössä säädettyjä asioita ovat puolestaan muun muassa eräät laissa yksityisyyden suojasta työelämässä ja henkilöstörahaastolaissa säädettyt asiat.

3 Vähimmäisneuvotteluajat

Työvoiman vähentämisneuvotteluissa on noudatettava lyhyttä tai pitkää vähimmäisneuvotteluaikaa. Lyhyttä neuvotteluaikaa noudatetaan, jos

- neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista
- neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on alle 50;
- työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena.

Muutoin noudatetaan pitkää neuvotteluaikaa.

Vähimmäisneuvotteluajat on puolitettu lainmuutoksen yhteydessä nykyisistä kuudesta viikosta ja 14 päivästä. Näin ollen uusi lyhyt neuvotteluaika on seitsemän päivää ja pitkä neuvotteluaika kolme viikkoa.

Neuvotteluajat alkavat yhteistoimintalain mukaan ensimmäisestä neuvottelusta, mutta eräiden työehtosopimusten mukaan jo neuvotteluesityksen antamisesta.

4 Uusi 30 päivän määräaika työsuhteen päättymiselle

Vähimmäisneuvotteluaikojen lisäksi työnantajan on otettava huomioon yhteistoimintalain 25 a §:ään lisätty uusi määräaika, joka voi eräissä tilanteissa lykätä työsuhteen päättymisajankohtaa. Uutta määräaikaa sovelletaan, kun työnantaja antaa neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuottannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Tällöin yhdenkään irtisanotun työntekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.

Tämäkin velvollisuus johtuu EU:n joukkovähentämisdirektiivistä. Sen tarkoituksena on varata työvoimaviranomaiselle riittävä aika selvittää työllistymistä tukevat työvoimapalvelut yhdessä työnantajan kanssa. Säännöksen laiminlyönnin seurauksena voidaan tuomita hyvitys työnantajan maksettavaksi. Työnantajan on siten tärkeää huolehtia neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle neuvottelujen alkaessa.

5 Voimaantulo

Lainmuutokset tulevat voimaan 1.7.2025. Jos neuvotteluesitys on ehditty antaa ennen 1.7.2025, sovelletaan kyseisiin vähentämisneuvotteluihin kuitenkin vanhaa lakia.

Jos esimerkiksi 20–49 työntekijän yrityksessä on ehditty antaa neuvotteluesitys alle 20 työntekijän irtisanomista koskevista neuvotteluista ennen 1.7.2025, neuvottelut pitää siten käydä vanhan lain mukaisesti, vaikka neuvotteluita ei tarvitsisi käydä lainkaan uuden lain mukaan. Vastaavasti ennen 1.7.2025 annetulla neuvotteluesityksellä alkaneisiin neuvotteluihin sovelletaan vanhoja vähimmäisneuvotteluaikoja.