

FUDUT VAI?

Muutosneuvotteluopas



TEOLLISUUSLIITTO

PRO

YTN

Sisältö

2 MUUTOSNEUVOTTELUOPAS HENKILÖSTÖVAIKUTUKSISTA

3 1. TAUSTATIEDOT

- 3 1.1 Taloudelliset taustatiedot ja koulutus
- 5 1.2 Verkostot kuntoon
- 5 1.3 Kuka neuvottelee?

5 2. ENNEN MUUTOSNEUVOTTELUJA

- 5 2.1 Ennen muutosneuvotteluita annettavat tiedot
 - 7 2.1.1 Tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista
 - 7 2.1.2 Alustava arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrästä eri ryhmissä
 - 8 2.1.3 Selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
 - 8 2.1.4 Muutosneuvotteluiden aloittaminen, käsiteltävät asiat ja niihin käytettävä aika sekä arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa
 - 9 2.1.5 Työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika
 - 9 2.1.6. Muuta huomioitavaa
- 10 2.2 Mitä jos työnantaja laiminlyö neuvotteluajan tai riittävien tietojen antamisen?
- 10 2.3 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet
- 11 2.4 Työllistymisvapaa ja työllistymissuunnitelma sekä työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus
 - 12 2.4.1 Työllistymisvapaa
 - 13 2.4.2 Työllistymissuunnitelma
 - 13 2.4.3 Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus
- 14 2.5 Asiantuntijat

Fudut vai? Muutosneuvotteluopas on 7. päivitetty painos aiemmin ilmestyneestä Fudut vai? Yhteistoimintaneuvotteluoppaasta. Oppaan päivittämiseen ja muokkaamiseen ovat osallistuneet Teollisuusliitosta juristi Kia Laitinen, Ammattiliitto Prosta lakiasianpäälikkö, VT Patrik Stenholm ja juristi Mira Strömmer sekä YTN:n puolesta Insinööriliitosta juristi Eeva Salmi.

15 3. NEUVOTELTAVAT ASIAT MUUTOSTILANTEISSA

15 3.1 Velvoite neuvotella

- 15 3.1.1 Velvoite neuvotella, kun työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50
- 16 3.1.2 Velvoite neuvotella, kun työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti 20–49
 - 17 3.1.3.1 20 työntekijän raja-arvon täyttyminen
 - 17 3.1.3.2 90 päivän ajanjakson arvioiminen
- 18 3.2 Toimenpiteiden perusteet
- 19 3.3 Toimenpiteiden vaikutukset
- 20 3.4 Vähentämisen vaihtoehdot ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventäminen
 - 22 3.4.1 Oman työtehtävän hakeminen
- 22 3.5 Neuvottelujen oikea-aikaisuus ja vuoropuhelun toteutuminen
- 24 3.6 Neuvotteluajat
- 27 3.7 Neuvottelutasot ja -kerrat
- 27 3.8 Salassa pidettävät tiedot
- 28 3.9 Neuvottelujen kirjaaminen
- 29 3.10 Neuvottelujen päättäminen
- 30 3.11 Päätöksestä tiedottaminen
- 30 3.12 Muutosneuvottelutuloksen voimassaolo

32 4. IRTISANOMISTILANTEISSA SOVITTAVAT TUKIPAKETIT

- 32 4.1 Mikä on tukipaketti?
- 32 4.2 Milloin voi saada tukipaketin?
- 32 4.3 Voiko tukipakettia vaatia lain perusteella tai vedota alalla voimassaolevaan käytäntöön?
- 32 4.4 Missä vaiheessa keskustelu irtisanomispaketista on syytä aloittaa?
- 33 4.5 Mistä voisi saada tietoa jo solmituista tukipaketeista?
- 33 4.6 Mistä asioista on tukipaketeissa sovittu?
- 39 4.7 Tukipakettisopimuksen muoto
- 39 4.8 Tärkeää huomata laadittaessa tukipaketteja

40 5. SANKTIOT

- 41 5.1 Hyvitys
- 43 5.2 Sakkorangaistus
- 44 5.3 Yhteistoiminta-asiamiehen rooli

Yhteistoimintalaki (1333/2021, YTL) on tullut voimaan 1.1.2022. Voimaantulon yhteydessä kumottiin siihen asti voimassa ollut yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007).

Yhteistoimintalakia on vuodesta 2023 alkaen uudistettu.

Muutosneuvotteluopasta päivitetään jälleen, sillä yhteistoimintalain viimeisimmät muutokset tulivat voimaan 1.7.2025. Muutokset kuuluvat Petteri Orpon hallituksen 20.6.2023 ohjelman työmarkkinuudistuksiin, joilla mm. toteutettiin hallitusohjelman kirjaukset yhteistoimintalain soveltamisalan nostamisesta 50 työntekijään sekä muutoksenneuvotteluiden vähimmäiskeston puolittamisesta.

1.7.2025 alkaen yhteistoimintalain neuvottelu- ja vuoropuheluvelvoite koskee kokonaisuudessaan yrityksiä, joissa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Sen sijaan säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävän yrityksen on käytävä muutoksenneuvottelut vain, jos se harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. 20–49 työllistävän yrityksen vuoropuheluvelvoitetta on myös muutoksilla kevennetty.

Olennaisista henkilöstövaikutuksista ja työvoiman käytön vähentämisestä täytyy yhteistoimintalain mukaan käydä muutoksenneuvottelut.

Tämä opas sisältää käytännön ohjeita muutoksenneuvotteluja varten. Opas on laadittu erityisesti niitä tilanteita silmällä pitäen, joissa työnantajan harkitsemilla toimenpiteillä voi olla henkilöstövaikutuksia. Työnantajan on käytävä yhteistoimintalain 3 luvun mukaiset muutoksenneuvottelut sen harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen ja työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Työnantajalla on tietyin edellytyksin neuvotteluvelvollisuus myös silloin, jos se harkitsee työnjohtovallan piiriin

kuuluvia yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, ks. YTL 16 §:n 2 momentissa luetellut tilanteet.

Oppaassa on käsitelty yhteistoimintalain 3 luvun mukaisiin muutoksenneuvotteluihin valmistautumista, neuvottelujen ja työnantajalle laissa säädetyn neuvotteluvelvoitteen sisältöä, erilaisten tukipakettien sisältöä ja vaikutuksia sekä muutoksenneuvotteluvelvoitteen laiminlyömisestä seuraamuksia.

Yhteistoimintalaista saa yksityiskohtaista tietoa esimerkiksi SAK:n ja sen jäsenliittojen sekä Ammattiliitto Pron tai Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n laatimista yhteistoimintaoppaista, jotka löytyvät liittojen kotisivuilta.

1. TAUSTATIEDOT

1.1 Taloudelliset taustatiedot ja koulutus

Muutosneuvottelujen käynnistyessä on tärkeää, että henkilöstön edustajilla on ajantasaiset taustatiedot neuvottelujen käymisestä ja neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Yhteistoimintalain 2 luvun mukaisella työnantajan ja henkilöstön edustajan välisellä säännönmukaisella *vuoropuhelulla* onkin tarkoitus edistää riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä. Yhteistoimintalaissa on neuvotteluvalmiuksien ylläpitämistä helpottavia säännöksiä. Työnantajalta on edellytettävä näiden säännösten noudattamista myös silloin kun tummia myrskypilviä ei vielä näy taivaanrannalla. Jatkuva vuoropuhelu avaa mahdollisuuden käsitellä vapaamuotoisesti myös sellaisia *mahdollisia kehityskulkuja*, joiden toteutuessa työnantajan on myöhemmässä vaiheessa käynnistettävä yhteistoimintalain 3 luvun muutoksenneuvottelut.

Yhteistoimintalain 11 § sisältää säännökset säännöllisesti annettavien taloudellisten tietojen antamisesta. 11 §:n mukainen tietojenantovelvollisuus koskee yli 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle

- tiedot yrityksen henkilöstömäärästä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna,

- määräaikaissä tai osa-aikaissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä (pyydettyäessä ammattiryhmittäin jaoteltuna), sekä
- yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Jollei toisin sovita, työnantajan tulee vuosittain antaa henkilöstön edustajalle

- tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja (pyydettyäessä ammattiryhmittäin jaoteltuna)
- tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.
- tiedot ulkopuolisen työvoiman käytöstä tilaajavastuulain mukaisissa tilanteissa työkohteista, työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty.

Lisäksi työnantajan on tiedotettava henkilöstön edustajille ja eräissä tapauksissa koko henkilöstölle näissä tiedoissa tapahtuneista olennaisista muutoksista. Yleissopimus suosittaa tietojen antamista myös toimintayksikkökohtaisesti. Tietojen aktiivinen ja oma-aloitteinen pyytäminen on aina suositeltavaa.

Yrityksen on yhteistoimintalain 9 §:n mukaan osana vuoropuhelua laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. *Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan* on kirjattava nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin, päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia, toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu, sekä seurantamenettely. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota teknologisen kehityksen ja muiden vastaavien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä, samoin eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta, sekä työyhteisön johtamiseen.

1.2 Verkostot kuntoon

Valmius muutosneuvotteluihin edellyttää konserneissa ja monitoimipaikkaisissa yrityksissä lisäksi kotimaisten ja kansainvälisten henkilöstöryhmät ylittävien ay-verkostojen luomista ja ylläpitämistä. Edustajia eurooppalaisissa yritysneuvostoissa ei tulisi vaihtaa liian usein, jotta verkostoilla on aikaa vakiintua ja edustajien on syytä pitää yhteyttä myös kokousten välillä. Kaikissa yrityksissä edellytetään hyvää ja avointa yhteistoimintaa kaikkien henkilöstöryhmien välillä.

Arkistoimalla kaikki tiedot sekä yhdistelemällä niitä ajallisesti ja maantieteellisesti luodaan kokonaiskuva yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä. Eri toimipisteiden tai tytäryhtiöiden kustannusraporttia on hyvä vertailla jo ennakolta.

1.3 Kuka neuvottelee?

Yhteistoimintalain tarkoittama yhteistoiminta on edustuksellista. Henkilöstön edustaja neuvottelee edustamansa henkilöstöryhmän puolesta. Henkilöstöryhmien edustajana on yleensä joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu. Jos henkilöstöryhmällä ei ole edellä mainittua edustajaa, tulee neuvottelijaksi valita YTL 5 §:n mukainen yhteistoimintaedustaja. Tällainen edustaja valitaan tietyksi toimikaudeksi, enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Henkilöstöryhmän ei tulisi koskaan suostua siihen, että neuvottelija valitaan vain tiettyä neuvottelua varten (nk. ad hoc -edustaja). Yksittäistapauksessa valittu neuvottelija ei nimittäin saa osakseen työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä määriteltyä erityistä irtisanomissuojaa.

2. ENNEN MUUTOSNEUVOTTELUJA

2.1 Ennen muutosneuvotteluita annettavat tiedot

Jos neuvoteltavalla toimenpiteellä ilmeisesti on henkilöstövaikutuksia, on kirjallinen neuvotteluesitys annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista (YTL 19 §). Tänä aikana henkilöstöllä on mahdollisuus valmistautua neuvotteluihin, eikä sitä lasketa mukaan seitsemän päivän tai kolmen viikon neuvotteluaikoihin. Joissain työehtosopimuksissa (mm. Teknologiateollisuus, Suunnittelu- ja konsulttiala)

neuvotteluesitysaika on ainakin osin sisällytetty neuvotteluaikoihin eli asia on aina syytä tarkastaa sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Neuvotteluesityksestä tulee ilmetä neuvottelun alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Työnantajan harkitessa työvoiman vähentämistä työnantajan on lisäksi annettava työntekijöiden edustajille ainakin YTL 19 §:ssä määritellyt vähimmäistiedot, joita ovat:

- tiedot suunniteltujen toimenpiteiden perusteista (ks. alaluku 2.1.1)
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten, osa-aikaistamisen määrästä tai vastaavasti työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin (ks. alaluku 2.1.2);
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määrittyvät (ks. alaluku 2.1.3) sekä
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen pannaan toimeen (ks. alaluku 2.1.4).

Tiedot on aina annettava kirjallisina (YTL 19 § 1 momentti). Tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen, ellei niitä ole annettu erikseen jo ennen tätä. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn. Viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa työnantajan on toimitettava YTL 19 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys myös työvoimatoimistolle.

Jos yhteistoimintalain 3 luvun muutosneuvottelut koskevat työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on pidetty vastikkeeluonteisia ehtoja olennaisina esim. palkkaus tai muu taloudellinen etu.

Olennainen ehto voi olla muutakin. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännön mukaan olennainen ehto voi olla myös tietty tehtävään liittyvä status (KKO 2017:26) tai työn vaativuuden olennainen lisääntyminen (KKO 2010:60).

Vaikka työnantaja ilmoittaisi joidenkin tietojen olevan salassa pidettäviä (YTL 40 §), voidaan myös tällaisia tietoja käsitellä kaikkien niiden työntekijöiden ja heidän edustajien kesken, joita asia koskee ja siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista. Salassapidosta löytyy tietoa tämän oppaan kapaleesta 3.7.

Tässä yhteydessä on lisäksi huomattava, että asiaan vaikuttavien lisätietojen vaatiminen on huomattavasti helpompaa, kun edellä 1.1 kohdassa mainitut taustatiedot ovat ajan tasalla. Työnantajalta saatuja tietoja voi yrittää myös vertailla ja "testata" ay-verkostossa salassapito huomioiden.

2.1.1 Tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista

Näillä tiedoilla tarkoitetaan lähinnä työnantajan harkitsemien toimenpiteiden taustalla olevia tuotannollisia ja taloudellisia syitä. Tiedot voivat koskea yrityksen taloudellista tilannetta tai esimerkiksi työnantajan tekemiä liikkeenjohdollisia ratkaisuja, kuten toteutettavaa organisaatiomuutosta. Työnantajan antamien tietojen tulee, esitetystä perusteesta (tuotannollinen/taloudellinen) riippuen, riittävän konkreettisesti valottaa esim. tilauskantaa, asiakas-, tuotanto-, ja suoritemääriä, kustannuslaskennetta, kilpailutilannetta, kannattavuutta, alihankintaa ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai erilaisia tuotantoteknisiä seikkoja ja yrityksen strategisia vaihtoehtoja.

2.1.2 Alustava arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrästä eri ryhmissä

Työnantajan on esitettävä myös alustava arvio vähentymisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrästä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin. Juuri näistä henkilöstövaikutuksista neuvotellaan, joten on luonnollista, että arviot muuttuvat neuvottelujen edetessä. Jos neuvotteluilla pyritään esimerkiksi tietyn säästötavoitteen saavuttamiseen, työnantajalla saattaa olla myös yksityiskohtainen näkemys neuvottelujen kohteena olevien erilaisten säästötoimenpiteiden henkilöstövaikutuksista. Silloin kun henkilöstöryhmät ovat tunnistettavissa, riittävänä ei ole aiemminkaan pidetty sitä, että erittely esitetään vasta

vanhan yhteistoimintalain aikana voimassa olleen 53 §:n mukaisessa selvityksessä (Yhteistoiminta-asiamiehen lausunto 22.5.2015, Dnro 8/2015).

2.1.3 Selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät

Tällaisia periaatteita voidaan mahdollisesti johtaa jo yrityksessä laaditusta työyhteisön kehittämissuunnitelmasta (ks. alaluku 1.1.). Objektiivisista ja tasapuolisista periaatteista voidaan edelleen sopia neuvottelujen edetessä perusteiden käsittelyn jälkeen. Periaatteita määriteltäessä tulee ottaa huomioon paitsi mahdolliseen työehtosopimuksen irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät työvoiman vähentämisjärjestystä koskevat määräykset, myös erilaiset syrjintäperusteet (esim. terveydentila, ikä, sukupuoli jne.).

2.1.4 Muutosneuvotteluiden aloittaminen, käsiteltävät asiat ja niihin käytettävä aika sekä arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa

Muutosneuvottelujen vähimmäiskestosta on säädetty yhteistoimintalaissa. Lakisääteiset vähimmäisajat voidaan tarvittaessa ylittää ja sovittaessa myös alittaa. Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2. luvussa vuoropuhelusta ja 3. luvussa muutosneuvotteluista säädetään.

Vähentämisen ja työehtosopimuksen olennaisen ehdon muuttamisen perusteilla ja suunnitelluilla toimenpiteillä tulee olla paitsi taloudellinen tai tuotannollinen myös *ajallinen* yhteys. Työnantaja voi ja sillä on myös velvollisuus tehdä henkilöstön määrää koskevia alustavia suunnitelmia jo ennen neuvottelujen käynnistämistä. Henkilöstön edustajalla on mahdollisuus esittää *kirjallisesti* omia vaihtoehtoisia ehdotuksia ja ratkaisuja työnantajan suunnitelmiin muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Tämä on tehtävä *hyvissä ajoin* ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa *kirjallisesti* selkoa taustalla olevista syistä.

Neuvottelujen aloittaminen ”varmuuden vuoksi” tai niiden pitkittäminen aiheuttavat henkilöstölle jatkuvaa epävarmuutta. Tällainen menettely voi näyttäytyä henkilöstöön kohdistettuna painostustoimenpiteenä. Yrityksen taloudellista tilannetta ja harkittavia muutoksia koskeva yleinen tiedottaminen, samoin kuin työnantajan ja henkilöstön edustajan välinen säännönmukainen vuoropuhelu, on eri asia kuin varsinaiset henkilöstön vähentämistä koskevat muutosneuvottelut.

Arviota siitä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä ei työnantajan tarvitse esittää vielä muutosneuvotteluiden aikana. Työnantajan on annettava kyseinen selvitys vasta neuvotteluiden päättymisen jälkeen (YTL 25 §).

2.1.5 Työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika

Uutena asiana yhteistoimintalakiin on lisätty säännös työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta (YTL 25 a §). Säännöstä sovelletaan, jos työnantaja antaa neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään 10 työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Irtisanotun työntekijän työehtosopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimeksisanoamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää. Neuvotteluesitys toimitetaan viranomaiselle neuvotteluiden alussa (YTL 19 §).

Säännöksen tarkoituksena on varata riittävä aika työvoimaviranomaiselle selvittää työllistymistä tukevat työvoimapalvelut yhdessä työnantajan kanssa.

2.1.6 Muuta huomioitavaa

Kuten edellä on todettu työnantaja voi ja sillä on jopa velvollisuus tehdä henkilöstön määrää koskevia alustavia suunnitelmia jo ennen muutosneuvottelujen käynnistämistä. Työnantaja ei kuitenkaan saa tehdä lopullista päätöstä neuvottelujen kohteena olevasta asiasta ennen asianmukaisten ja aidosti vuorovaikutuksellisten neuvottelujen käymistä. Henkilöstön edustajalla on oikeus kuulla ja saada tietoja työnantajan toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan säännölliseen vuoropuheluun ja muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Jo vuoropuhelussa on saatettu keskustella vapaamuotoisesti mahdollisista kehityskuluista. Henkilöstön edustajan

on aina syytä luonnostella kirjallisia kysymyksiä jo ennen neuvotteluja. Yleensä henkilöstön edustajien kannattaa jo neuvottelujen alkuvaiheessa esim. pyrkiä varmistamaan asianmukaisilla kysymyksillä, ettei neuvottelujen kohteena olevasta asiasta ole lainvastaisesti päätetty (esimerkiksi emoyhtiössä) jo ennen neuvotteluvaiheen täyttämistä. Kysymykset riippuvat suunnitelluista toimenpiteistä. Henkilöstön edustajan on aina mahdollista kääntyä liittonsa puoleen, jos hän kaipaa apua valmistautumisessa neuvotteluihin.

2.2 Mitä jos työnantaja laiminlyö neuvotteluajan tai riittävien tietojen antamisen?

Yhteistoimintalain 17–23 §:n ja 25 a §:n säännöksiin tahallisuudesta tai huolimattomuudesta johtuvasta noudattamatta jättämisestä voi seurata työnantajalle velvollisuus maksaa irtisanotuille, lomautetuille, osa-aikaistetuille taikka työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteeksi joutuneille työntekijöille YTL 44 §:n mukaista hyvitystä (korkeintaan 40 160 euroa, määrää päivitetään asetuksella). Mikäli työnantaja laiminlyö edellä kohdassa 2.1 selvitettyjen tietojen antamisen, neuvottelut eivät voi toteutua lain tarkoittamalla tavalla. Tällöin henkilöstöryhmien on yhdessä ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti (esim. sähköpostilla), ettei neuvotteluja voida jatkaa ennen kuin tarvittavat tiedot on annettu. Työnantajalta tulee samassa yhteydessä vaatia neuvotteluajan pidentämistä. Mikäli työnantaja laiminlyö neuvotteluajoja, tulee henkilöstöryhmien muistuttaa työnantajaa kirjallisesti siitä, että neuvotteluajan laiminlyömisestä seuraa YTL 44 §:n mukainen hyvitysvelvollisuus.

2.3 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Muutosneuvotteluja *valmistellessaan* työnantajan on selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Tämän lisäksi työnantajan on neuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille joko työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet riippuen siitä, kuinka monen työntekijän suunnitteilla olevat vähennykset koskevat. Velvoitteen laiminlyönti oikeuttaa irtisanotut, lomautetut tai osa-aikaistetut tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevat työntekijät vaatimaan työnantajalta YTL 44 §:n mukaista hyvitystä.

Jos irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää, työnantajan on heti neuvotteluesityksen antamisen jälkeen annettava

henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistävänä *toimintasuunnitelmaks*. Suunnitelma valmistellaan työvoimaviranomaisten kanssa. Siinä on otettava huomioon mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai sovittu työehtosopimuksin esimerkiksi irtisanomisjärjestyksestä.

Toimintasuunnitelman sisältö:

- muutosneuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat (esim. pöytäkirjallinen, neuvottelijat, ulkopuoliset asiantuntijat ym.)
- irtisanomisaikana ja sen jälkeen noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä sekä periaatteet työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi

Esitys *toimintaperiaatteiksi* on tehtävä, kun työvoiman vähennystarve koskee alle 10 työntekijää.

Toimintaperiaatteiden sisältö:

- periaatteet, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen
- periaatteet työvoimatoimiston työllistymistä edistävien palvelujen käyttämiseksi

Toimintasuunnitelmalla ja toimintaperiaatteilla ei voida sivuuttaa lain säännöksiä tai työehtosopimusmääräyksiä, eivätkä ne saa olla syrjiviä! Tässä yhteydessä on pyrittävä *sopimaan* siitä, että uuden työpaikan saavat tai koulutukseen pääsevät työntekijät voivat päättää työsuhteensa joustavasti irtisanomisaikaa noudattamatta siten, ettei irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheudu työntekijälle velvollisuutta suorittaa työnantajalle työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 2 mom. tarkoittamaa korvausta. Samalla on hyvä huomioida työntekijöiden oikeus työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaiseen työllistymisvapaaan sekä 13 §:n mukaiseen työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

2.4 Työllistymisvapaa ja työllistymissuunnitelma sekä työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Muutosturvan toimintamallin tavoitteena on työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen yhteistyön tehostaminen tilanteessa,

jossa työntekijä on vaarassa tulla irtisanotuksi tuotannollisten tai taloudellisten syiden perusteella. Työvoimaviranomaisella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän viranomaista, joka vastaa työvoimapalveluiden järjestämisestä toimialueellaan (TE-toimistot lakkautettiin 31.12.2024).

Muutosturvan avulla tähdätään nopeaan työllistymiseen, yrittäjyyteen kannustamiseen muutostilanteessa sekä erityisesti parantamaan ja ylläpitämään työnhakijan ammatillista osaamista.

Muutosturvaan kuuluvat oleellisesti työllistymisvapaa ja työllistymissuunnitelma, joka tehdään yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa. Työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädettyä palkallista työllistymisvapaa-ta voi käyttää esimerkiksi oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikanhakuun ja työhaastatteluun, työllistymissuunnitelman tekoon tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaan työnantaja on tiettyjen edellytysten täyttyessä velvollinen tarjoamaan tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Irtisanomistilanteen muutosturva (Työvoimapalvelut, www.tyomarkkinatori.fi)

2.4.1 Työllistymisvapaa

Irtisanomisaikana on oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen jokaisella työntekijällä, joka irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Työllistymisvapaan pituus on 5–20 työpäivää ja vapaata voi pitää myös työpäivän osina.

Työllistymisvapaapäivien lukumäärä määräytyy irtisanomisajan perusteella:

- Irtisanomisaika enintään 1 kk → 5 työpäivää
- Irtisanomisaika yli 1 kk mutta enintään 4 kk → 10 työpäivää
- Irtisanomisaika yli 4 kk → 20 työpäivää

Työllistymisvapaa on tarkoitettu *omatoimiseen työnhakuun*. Työntekijä voi käyttää vapaata myös työllistymissuunnitelman laatimiseen tai

työllistymissuunnitelmassa sovittuihin toimenpiteisiin kuten esimerkiksi koulutukseen osallistumiseen. Irtisanotulla on oikeus palkalliseen vapaaseen myös silloin, kun hän hakee työtä työvoimaviranomaisen (kuntien muodostaman yhteistoiminta-alueen) avustuksella, menee työhaastatteluun tai osallistuu uudelleensijoittumisvalmennukseen.

Vapaasta ei saa aiheutua työnantajalle *merkittävää* haittaa, ja siitä on ilmoitettava työnantajalle aina mahdollisimman hyvissä ajoin.

55 vuotta täyttäneillä on erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on **1.1.2023 tai sen jälkeen** irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhte on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 12 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

1. enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
2. enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
3. enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

2.4.2 Työllistymissuunnitelma

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä työvoimaviranomaisen asiantuntijan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteesta sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työhausta ja työhaun tukemisesta sekä työvoimapalveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan. *Korotettua ansio- tai peruspäivärahaa* voi saada työllistymistä edistävien palvelujen ajalta, jos palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa.

2.4.3 Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa, on työntekijällä oikeus

valmennukseen tai koulutukseen. Valmennuksen tai koulutuksen on vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Yli 55-vuotiaat irtisanotut henkilöt

Muutosturvakoulutuksella tuetaan työstään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden nopeaa uudelleentyöllistymistä parantamalla heidän ammatillista osaamistaan tai yrittäjävalmiuksiaan.

Muutosturvakoulutusta järjestetään työsuhteestaan irtisanotulle henkilölle

1. jonka työnantaja on irtisanonut tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella;
2. joka viimeistään irtisanomispäivänä on täyttänyt 55 vuotta;
3. joka viimeistään irtisanomispäivänä on ollut yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin 1. kohdassa tarkoitetun työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta; ja
4. joka on 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä rekisteröitynyt työnhakijaksi.

2.5 Asiantuntijat

Henkilöstön edustajilla on YTL 36 §:n mukaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin valmistauduttaessa sekä itse neuvotteluissa oikeus kuulla ja saada tietoja asiantuntijalta, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Asiantuntijalla tarkoitetaan ensisijaisesti asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä. Asiantuntija voi olla mahdollisuuksien mukaan myös muu yrityksen palveluksessa oleva henkilö. Arvion asiantuntijan käytön tarpeellisuudesta tekee työnantaja.

Mikään ei estä ehdottamasta muitakin, myös yrityksen ulkopuolisia asiantuntijoita, tai ainakin kuulemasta heitä (omalla kustannuksella)

henkilöstön omissa palaverissa. Tavallista on, että liiton edustajia konsultoidaan ainakin menettelytapoihin liittyvistä seikoista. Henkilöstön ulkopuolisten asiantuntijoiden osallistuminen muutosneuvotteluihin edellyttää työnantajan hyväksynnän. Euroopan tason konsultaatioihin voivat osallistua ao. kansainvälisten ammattijärjestöjen edustajat.

Muutosneuvottelujen kuluessa työvoimaviranomainen ja työttömyyskassa voivat järjestää tiedotustilaisuuksia työttömyysuhan alaisille. Työterveyshuolto voidaan kytkeä prosessiin yleisellä tasolla, mutta myös yksittäisten työntekijöiden tasolla, jos stressi aiheuttaa oirehtimista.

3. NEUVOTELTAVAT ASIAT MUUTOSTILANTEISSA

3.1 Velvoite neuvotella

3.1.1 Velvoite neuvotella, kun työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50

Muutosneuvottelujen osalta yhteistoimintalakia sovelletaan kokonaisuudessaan sellaisissa yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 50 työsuhteista työntekijää. Tällöin muutosneuvottelujen kohteena ovat työnantajan harkitsemista yritystoimintaa koskevista ratkaisuista mahdollisesti aiheutuvien työvoiman vähentämistoimenpiteiden (irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset, *työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen*) perusteet ja vaikutukset sekä vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpörrin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Työnantajan harkitessa yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, neuvotteluissa tulee käsitellä myös YTL 21 §:n mukaista toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita.

Neuvotteluvollisuus liittyy työntekijöiden irtisanomiseen, osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen ja työsuhteen olennaisten ehtojen muuttamiseen ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

Työnantaja, joka oli irtisanomisperustetta edellyttäneellä tavalla yksipuolisesti muuttanut työntekijöiden työsuhteiden olennaista ehtoa neuvottelematta muutoksesta yhteistoimintalain 8 luvun (vanha yhteistoimintalaki) edellyttämällä tavalla, oli velvollinen maksamaan yhteistoimintalain mukaista hyvitystä työntekijöille, vaikka näiden työsuhteet eivät päättäneet.

Muutosneuvotteluvelvoitteiden laiminlyönti ei kuitenkaan aina johda hyvitysvastuuseen. Näin on esim. silloin kun työnantajan on käytävä muutosneuvottelut harkitessaan *työnjohtovaltansa piiriin* kuuluvia työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia 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.

3.1.2 Velvoite neuvotella, kun työsuhteisten työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti 20–49

Yhteistoimintalain soveltamisalamuutoksen jälkeen yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti 20–49 työntekijää, on velvollisuus käydä muutosneuvottelut, 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 taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Muutosneuvotteluvelvollisuutta ei tarkastella toimenpidekohtaisesti eli velvollisuus voi muodostua yksittäisen vähentämistoimenpiteen sijaan myös erilaisia vähentämistoimia yhdistelemällä. Keskeistä on se, voivatko mainitut vähentämistoimet yhdessä kohdistua vähintään

20 työntekijään 90 päivän ajanjakson aikana.

Jos työnantaja harkitsee arviolta *enintään 90 päivää kestävä* lomauttamista työn tai työnantajan työntarjoamisedellytysten vähentyessä *tilapäisesti*, ei työnantajalla ole velvollisuutta käydä muutosneuvotteluja tältä osin. Tilapäisellä perusteella toteutettuja lomautuksia ei myöskään lasketa mukaan 20 työntekijän raja-arvoon.

Mikäli työnantajalla on velvollisuus käydä muutosneuvottelut, on tällöin noudatettava samoja menettelytapasäännöksiä, joita on sovellettava vähintään 50 työntekijää työllistävässä yrityksissä käytävissä muutosneuvotteluissa, jotka koskevat työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut edellä mainituissa tilanteissa ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista.

3.1.2.1 20 työntekijän raja-arvon täyttyminen

Kun arvioidaan sitä, täyttyykö 20 työntekijän raja-arvo 90 päivän ajanjakson aikana, olennaisia ovat työnantajan *harkitsemat ja toteuttamat tahdonilmaisut* vähentämistoimista. Tahdonilmaisuuksella tarkoitetaan esimerkiksi irtisanomisen kohdalla päättämislomituksen toimeksiantamista. Lomauttamisen yhteydessä kyse on lomauttamislomituksen toimeksiantamisesta. Keskeistä on se, milloin työnantaja harkitsee toimittavansa tahdonilmaisun eli esimerkiksi irtisanomistilanteessa työsopimuksen päättämislomituksen.

3.1.2.2 90 päivän ajanjakson arvioiminen

Pohdittaessa 20 työntekijän raja-arvon täyttymistä 90 päivän aikana, ajallista tarkastelua ei suoriteta pelkästään ennen tai jälkeen vähentämistoimien: 90 kalenteripäivän ajanjakso voi sijoittua kalenterissa mihin ajankohtaan tahansa, kunhan ajanjaksoa tarkastellaan *keskeyttämättömänä*.

Käytännössä tilanne voi olla se, että työnantaja on aluksi harkinnut vähentämistoimia, mutta 20 työntekijän raja-arvo ei ole täyttynyt eikä työnantajalla ole ollut velvollisuutta käydä muutosneuvotteluja. Jos

työnantaja 90 päivän ajanjakson aikana harkitsee uusia vähentämistoimia, on työnantajan arvioitava, täyttyykö 20 työntekijän raja-arvo, kun otetaan huomioon jo aiemmin toteutetut vähentämistoimet. Mikäli raja-arvo täyttyy, on työnantaja velvollinen käymään muutosneuvottelut tulevien vähentämistoimien osalta. Vaikka aiemmista vähentämistoimista ei olisi käyty muutosneuvotteluja, ei työnantaja välttämättä ole toiminut yhteistoimintalain vastaisesti. Ratkaisevaa on se, onko työnantaja *tiennyt* tulevista vähentämistarpeista harkitessaan aiempia vähentämistoimia.

Esim. Työnantaja harkitsee enintään 10 työntekijän irtisanomista. Työnantajalla ei ole velvollisuutta käydä muutosneuvotteluja, jos toteutettuja vähentämistoimia ei ole ollut edeltävän 90 päivän ajanjakson aikana *tai* nyt harkitut vähentämistoimet (enintään 10 työntekijän irtisanominen) eivät yhdessä edeltävän 90 päivän ajanjakson aikana toteutettujen vähentämistoimien kanssa täytä 20 työntekijän raja-arvoa *eikä* työnantaja ole *tietoinen* tulevista vähentämistarpeista. Työnantaja irtisanoo 10 työntekijää 10.6.2026. Alle 90 kalenteripäivää myöhemmin, 10.8.2026, työnantaja harkitsee 12 työntekijän lomauttamista tuotannollisilla tai taloudellisilla irtisanomisperusteilla. Työnantaja on velvollinen käymään muutosneuvottelut näiden uusien toimien osalta, jos lomautusilmoitus *on tarkoitus antaa* 90 päivän sisällä edellisistä vähentämistoimista, eli 10.6.2026, lukien.

Selvitettäessä sitä, onko työnantajalla velvollisuus käydä muutosneuvottelut 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä, huomiota tulee kiinnittää erityisesti seuraaviin asioihin:

1. Harkitseeko työnantaja irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella? Entä lomauttamista taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella?
2. Voisivatko toimet koskea vähintään 20 työntekijää?
3. Milloin työnantaja harkitsee toimittavansa tahdonilmaisunsa vähentämistoimista (esim. irtisanomisilmoituksen)?
4. Voisiko 20 työntekijän raja-arvo täyttyä 90 kalenteripäivän aikana?

3.2 Toimenpiteiden perusteet

Toimenpiteiden perusteilla tarkoitetaan niitä syitä, joiden

vuoksi työnantaja harkitsee työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Neuvotteluissa tulee käsitellä työnantajan suunnitteleman liikkeenjohdollisen ratkaisun perusteet, vaikutukset ja kohdentuminen yrityksessä ja/tai muut seikat, joiden vuoksi työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet sillä tavoin, että työnantaja harkitsee työvoiman vähentämistoimenpiteitä.

Käytännössä kyse on useimmiten työnantajan harkitsemien työvoiman vähentämistoimenpiteiden perusteena olevien tuotannollisten, taloudellisten ja/tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johdettujen irtisanomis- tai lomautusperusteiden ja niiden kohdentumisen käsittelystä.

Toimenpiteiden perusteita käsiteltäessä henkilöstöryhmien edustajien tulee yhdessä pyytää työnantajalta vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

1. Mistä syistä työ vähenee?
2. Mihin työhön tai työtehtäviin väheneminen kohdistuu? Miksi?
3. Miten paljon työn arvioidaan vähenevän? Mihin arvio perustuu?
4. Millä ajanjaksolla työ vähenee? Onko väheneminen työnantajan arvion mukaan pysyvää vai tilapäistä? Mihin arvio perustuu?
5. Onko toiminta voitollista vai tappiollista?
6. Mihin lukuihin ja laskelmiin työnantajan määrittämä säästötarve perustuu?
7. Aiotaanko yrityksen tuotantoa muuttaa? Jos aiotaan, niin mikä muuttuu?
8. Aiotaanko töitä siirtää? Minne?
9. Miten töitä/työtehtäviä on ajateltu järjestellä uudelleen?
10. Kuinka paljon yrityksellä on määräaikaista työntekijöitä?
11. Käyttääkö yritys vuokratyöntekijöitä? Jos käyttää, niin kuinka paljon?
12. Mitkä ovat yrityksen vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet?
13. Mitä työtä yritys teettää alihankintana? Mitkä ovat alihankintaa koskevat periaatteet yrityksessä?

3.3 Toimenpiteiden vaikutukset

Toimenpiteiden vaikutuksilla tarkoitetaan erityisesti niiden

henkilöstövaikutuksia eli sitä, missä määrin työntekijöitä on perusteltua ja välttämätöntä irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa tai työsuhteen olennaista ehtoa muuttaa työnantajan harkitseman liikkeenjohdollisen ratkaisun tai yrityksen toimintaan vaikuttavien ulkoisten tekijöiden seurauksena. Työnantajan on jo ennen muutosneuvottelujen alkamista annettava henkilöstön edustajille tiedot, paitsi suunniteltujen vähentämistoimenpiteiden perusteista, myös arvio toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa vähentämiset tai muut toimenpiteet aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteena olevat työntekijät määräytyvät. Neuvottelujen kuluessa tulisi ennen muuta selvittää, onko neuvotteluesityksessä mainitusta irtisanomis- tai lomautusperusteesta aiheutuvat henkilöstövaikutukset arvioitu oikein, ja onko henkilöstön vähentämistarve oikein mitoitettu.

Toimenpiteiden vaikutuksia käsiteltäessä tulee huomioida myös mahdollinen työehtosopimuksen *työvoiman vähentämisjärjestystä* koskeva määräys ja sen vaikutukset toimenpiteiden kohdentamisiin.

Neuvotteluissa on syytä käsitellä myös sitä, miten toimenpiteet vaikuttavat työssä jatkavien työntekijöiden asemaan, työjärjestelyihin ja koulutustarpeisiin. Muutosneuvottelujen päättymisen jälkeen vuoropuhelun yhteydessä, tulee tehdä yhteistoimintalain 9 §:n mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Henkilöstöryhmien kannattaa pyytää neuvotteluissa vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

1. Mihin työnantajan arvio henkilöstön vähentämistarpeesta perustuu?
2. Miten vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät? Mitkä konkreettiset seikat vaikuttavat toimenpiteiden kohdentumiseen eri työntekijöiden kesken?
3. Millaisia vaikutuksia vähentämisellä ja säästöillä saadaan?
4. Kuka irtisanottavien ja/tai lomautettavien työt tekee jatkossa? Mitä jätetään tekemättä?

3.4 Vähentämisen vaihtoehdot ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventäminen

Neuvotteluissa tulee käsitellä myös työvoiman vähentämisen vaihtoehtoja. Tarkoituksena on pyrkiä rajoittamaan irtisanomisten, lomautusten ja osa-aikaistamisten kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrää sekä

lieventämään toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvia seurauksia.

Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin työnantajan mahdollisuudet osoittaa vähentämisuhan alaisille työntekijöille muuta työtä tai sen edellyttämää koulutusta. Riittävänä vaihtoehtojen käsittelynä ei ole pidetty sitä, että työnantaja on esitellyt työntarjoamismallia ja kehottanut avoimien työpaikkojen osalta seuraamaan yhtiön intraa (Helsingin HO 24.4.2025 S22/127).

Muita vaihtoehtoja seurausten lieventämiseksi voidaan pyrkiä kartoittamaan esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta:

1. Voisiko joku toisenlainen töiden uudelleenjärjestely aiheuttaa vähemmän irtisanomisia?
2. Voitaaisiinko vähentämisestä työntekijöille aiheutuvia seurauksia lieventää esimerkiksi työ- ja työaikajärjestelyillä taikka eläkeratkaisuin? Entä löytyisikö yrityksestä työntekijöitä, jotka haluaisivat vapaaehtoisesti siirtyä esimerkiksi osa-aikatyöhön?
3. Miten mahdollinen vähentäminen tulisi toteuttaa? Esim. lomautetaanko osa työntekijöistä kokonaan vai kaikki osa-aikaisesti, lomautetaanko työntekijöitä kokonaisiksi viikoiksi vai osa-aikaisesti? Minkälaisia vaikutuksia erilaisilla keinoilla on työttömyysturvaan?
4. Onko vuosilomat pidettävä (siltä osin kuin työnantaja voi ne vuosilomalain mukaan määrätä pidettäväksi) irtisanomisaikana vai suoritetaanko työntekijälle niitä vastaava lomakorvaus työsuhteen päättyessä?
5. Onko irtisanottavilla työntekijöillä työvelvoite irtisanomisaikana vai voiko irtisanomisajan käyttää aktiiviseen työnhakuun?

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää *kirjallisesti* ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta. Ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua on käsiteltävä neuvotteluissa.

Henkilöstöryhmien edustajien on syytä olla *aktiivisia ja aloitteellisia* vaihtoehtojen esittämisessä. Mikäli muutosneuvotteluiden seurauksena irtisanotaan henkilöstöä taloudellisista ja tuotannollisista syistä, neuvotteluiden lopputuloksesta tulisi käydä ilmi, että irtisanomiset toteutettavassa laajuudessa ovat olleet viimesijainen keino, jota on kaikin tavoin pyritty välttämään.

3.4.1 Oman työtehtävän hakeminen

Joskus työnantaja esittää muutosneuvotteluiden aikana, että kaikki muutoksen kohteina olevat työpaikat julistetaan hakuun ja työntekijöiden tulee hakea omaa työtään, vaikka irtisanomisia ei vielä ole toteutettu. Tähän ei muutosneuvotteluissa tule suostua. Jos työnantaja kuitenkin menettelee sanotulla tavalla, omaa työtä ei kannata jättää hakematta. Tällainen hakumenettely ei poista työnantajalta lakisääteistä työn ja koulutuksen tarjoamisvelvoitetta. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työntekijälle tulee tarjota irtisanomisen vaihtoehtona ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtään vastaavaa työtä.

3.5 Neuvottelujen oikea-aikaisuus ja vuoropuhelun toteutuminen

Työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa nojalla oikeus päättää, minkälaista toimintaa yrityksessä harjoitetaan, missä laajuudessa ja millä tavalla. Työnantajan tulee kuitenkin täyttää yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvollisuutensa ennen kuin se tekee ratkaisun neuvottelujen kohteena olevista, työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä. Vuorovaikutuksen toteutuminen ja henkilöstön riittävät vaikutusmahdollisuudet edellyttävät, että neuvottelut käydään oikea-aikaisesti siten, että henkilöstön edustajat voivat vielä vaikuttaa tehtävään päätökseen. Työnantaja ei saa ennen neuvotteluelvointeen täyttämistä esimerkiksi tehdä henkilöstön vähentämiseen johtavaa liikkeenjohdollista ratkaisua tai päätöstä irtisanottavien määrästä. Työnantajan ratkaisuun rinnastetaan sellaisen yrityksen ratkaisu, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

KKO 2010:20

Alankomaalaisen emoyhtiön suomalaisessa tytäryhtiössä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tytäryhtiö oli irtisanonut noin 450 tuotantolaitoksensa työntekijää. Tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskittämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan olennaista supistamista. Emoyhtiön katsottiin tosiasiallisesti tehneen tällaisen ratkaisun ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut tytäryhtiössä oli aloitettu. Tytäryhtiö oli työnantajana laiminlyönyt yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvointeensa.

Ks. myös KKO 2010:8 ja TT:2011–73 ja TT:2011–74.

Toisaalta muutosneuvotteluja ei myöskään voida käydä vain ”varmuuden vuoksi”, joskus tulevaisuudessa toteutettavien henkilöstövähennysten siunaamiseksi. Perusteen ja toimenpiteen välillä tulee olla ajallinen yhteys. Asian valmistelun tulee olla edennyt siihen vaiheeseen, että työnantaja voi ennen neuvottelujen alkua täyttää YTL 19 §:ssä säädetyt tiedonantovelvollisuutensa. Jos tietoja annetaan ainoastaan suullisesti vasta neuvottelutilaisuudessa, yhteistoimintalain vuorovaikutuksellisuus ei välttämättä toteudu (Helsingin HO tuomio 19.11.2015, Nro 1657).

Oikeuskäytännössä on lisäksi katsottu, että työnantajan tulee neuvotteluelvointeen täyttääkseen laatia oma *suunnitelmansa* siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää, ja mitkä ovat sen vaikutukset henkilöstöön. Muutosneuvottelujen käymisen helpottamiseksi työnantajan laatima suunnitelma voi olla yksityiskohtainenkin. Työnantaja voi myös tehdä oman esityksensä asian ratkaisemiseksi. Työnantajan suunnitelmaa ei kuitenkaan tule esittää ainoana kyseeseen tulevana ratkaisumallina, vaan osapuolille on annettava neuvottelujen aikana mahdollisuus esittää muitakin ratkaisuvaihtoehtoja. (TT:2010–52).

Neuvoteltavan ratkaisun perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot tulee käsitellä huolellisesti ja henkilöstölle on annettava todellinen mahdollisuus vaikuttaa tehtävään päätökseen tietojaan, kokemuksiin ja näkökantojaan esittämällä. Henkilöstön edustaja voi neuvotteluissa pyytää lisätietoja. Tietoja on neuvottelujen kuluessa pyynnöstä täydennettävä riittävän yksityiskohtaisiksi siten, että työntekijät voivat tosiasiallisesti *yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi* neuvotella harkittujen toimenpiteiden perusteista ja vaikutuksista, vaihtoehtoista työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Muussa tapauksessa työnantaja ei välttämättä täytä neuvotteluelvointiaan (ks. Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden tuomio 17.5.2024 ratkaisunro 1015 5409 Dnro L 750/2022/1759).

Riittävän vuorovaikutuksen toteutuminen on työnantajan neuvotteluelvointeen täyttymisen edellytys. Yhteistoimintalaki edellyttää, että neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

3.6 Neuvotteluajat

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun YTL 3 luvun neuvottelut on käyty luvun menettelytapamääräyksiä noudattaen. Mikäli muutosneuvottelut koskevat tuotannollisin tai taloudellisin perustein harkittavia irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, on neuvotteluja käytävä vähintään laissa säädetty määräaika, joka on joko *seitsemän* päivää tai *kolme viikkoa*, ellei neuvottelujen aikana toisin sovita. Sovellettava vähimmäisneuvottelu-aika riippuu siitä, kuinka montaa henkilöä suunniteltujen toimenpiteiden arvioidaan koskevan, millaisesta suunnitellusta toimenpiteestä on kyse, kuinka monta työntekijää työnantajan palveluksessa on säännöllisesti, ja onko työnantaja saneerausmenettelyn kohteena.

Mikäli työnantajan harkitsevat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen kohdistuvat *alle kymmeneen* työntekijään/toimihenkilöön tai työnantaja harkitsee työntekijän/työntekijöiden lomauttamista enintään 90 päiväksi, vähimmäisneuvottelu-aika on *seitsemän kalenteripäivää* neuvottelujen alkamisesta eli ensimmäisestä neuvottelupäivästä kyseinen päivä mukaan lukien.

Mikäli työnantajan harkitsevat irtisanomiset, yli 90 päivää kestävät lomauttamiset, tai osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen kohdistuvat *vähintään kymmeneen* työntekijään/toimihenkilöön, vähimmäisneuvottelu-aika on *kolme viikkoa*. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on *säännöllisesti alle 50* neuvottelu-aika on *aina seitsemän päivää* toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä riippumatta. Neuvottelu-aika on seitsemän päivää myös silloin, kun yritys on saneerausmenettelyn kohteena, oli kyse alle tai yli 50 työntekijää työllistävästä yrityksestä.

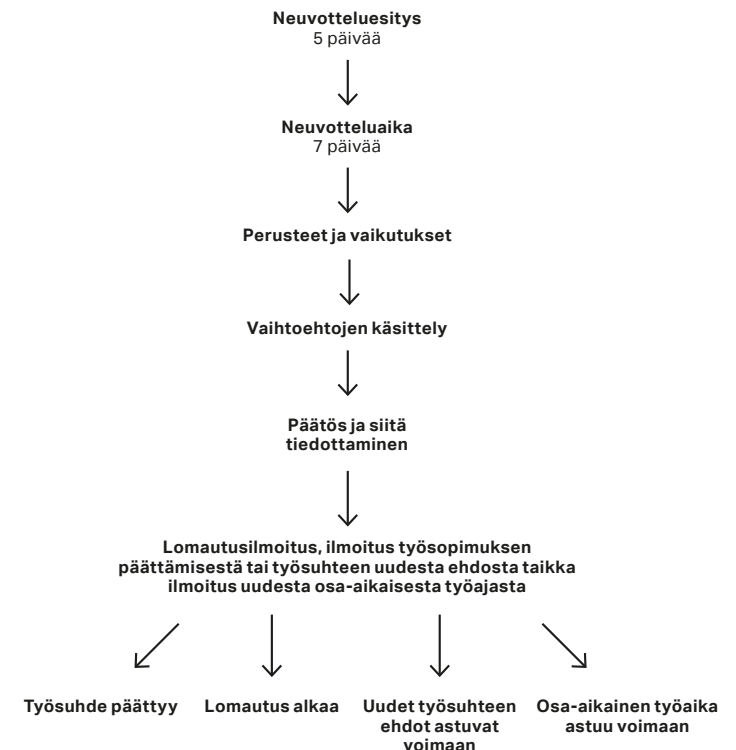
Joissain työehtosopimuksissa (mm. teknologiateollisuus, suunnittelu- ja konsulttiala, kemia) muutosneuvottelujen määräajoista on sovittu toisin. Joissain työehtosopimuksissa neuvotteluesitysaika on ainakin osin sisällytetty neuvottelu-aikoihin tai on jopa sovittu poikkeuksia lakisääteisiin neuvottelu-aikoihin. Tämän vuoksi neuvotteluajat on aina syytä varmistaa sovellettavasta työehtosopimuksesta. Neuvotteluajasta ja/tai neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä voidaan sopia toisin neuvotteluosapuolten välillä (YTL 23 §). Tällainen sopimus kannattaa kuitenkin tehdä vain poikkeustapauksissa, ja ennen sopimuksen tekemistä on syytä olla yhteydessä ammattiliiton edustajaan.

Työnantaja ei saa jakaa neuvoteltavia toimenpiteitä pienempiin osiin välttääkseen kolmen viikon neuvotteluajan, vaan neuvottelu-aika määräytyy ennalta tiedossa olevan vähentämistarpeen ja kokonaismäärien mukaisesti (KKO:1994:21).

Lakisääteisen neuvottelu-aikataulun mukaista neuvottelujen kulkua voidaan havainnollistaa seuraavilla kaavioilla:

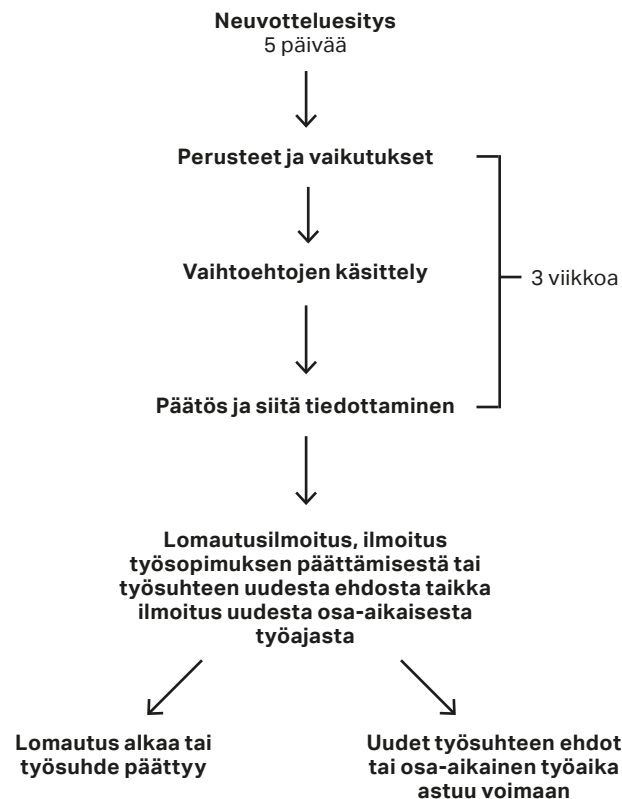
Neuvottelu-aika 7 päivää

- a) alle 50 työntekijän yritys
- b) vähintään 50 työntekijän yritys, jossa työnantajan harkitsevat irtisanomiset, lomautukset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen koskevat alle 10 työntekijää tai työnantaja harkitsee lomauttamista enintään 90 päiväksi
- c) työnantaja harkitsee lomauttamista enintään 90 päiväksi
- d) työnantaja on yrityssaneerausmenettelyn kohteena



Neuvottelu aika 3 viikkoa

a) vähintään 50 työntekijän yritys, jossa työnantajan harkitsema irtisanomiset, yli 90 päivää kestävät lomautukset, tai osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen kohdistuvat vähintään 10 työntekijään



3.7 Neuvottelutasot ja -kerrat

Neuvottelutasoista puhuttaessa tarkoitetaan sitä, että ensivaiheessa käsitellään vähentämistarpeen perusteita ja vaikutuksia, ja tämän tultua huolellisesti käsitellyksi siirrytään miettimään vaihtoehtoja yksilötasolla. Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty neuvottelukertojen vähimmäismäärästä, mutta lain tarkoituksen toteutuminen edellyttää aina useampia neuvottelukertoja, joiden aikataulusta sovitaan kohdassa 2.3 mainituissa toimintasuunnitelmassa.

Usein on katsottu, että yhden neuvottelun yhdellä neuvottelutasolla riittävät (neuvottelutasojen poissulkevuuden periaate). Ratkaisussa KKO 1994:17 työvoiman vähentäminen oli koskenut kaikkia tehtaan yksiköitä ja henkilöstöryhmiä ja arviolta noin kolmasosaa 600 työntekijästä. Tapauksessa pidettiin riittävänä sitä, että neuvottelut käytiin yleisellä tasolla, eikä irtisanottavien nimeäminen jo irtisanomisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista käytävässä yhteistoimintaneuvottelussa ollut välttämätöntä.

Ratkaisussa oli kuitenkin kysymys varsin laajasta toimenpiteestä, eikä mielekkäitä vaihtoehtoja enää yksilötasolla jäänyt käsiteltäväksi. Tuomion perustelujen mukaan neuvottelut työvoimaa vähentävien toimenpiteiden vaikutuksista ja vaihtoehtoista saattavatkin joskus edellyttää myös yksityiskohtaista selvitystä niistä työntekijöistä, jotka täytyy irtisanoa, ja niistä, jotka voidaan sijoittaa uudelleen tai kouluttaa. Jos siis toimenpiteille olisi yksilötasolla vaihtoehtoja, tulisi täydentävät neuvottelut näistä vaihtoehtoista yksilötasolla käydä sen jälkeen, kun henkilöstöä yleisesti koskevat neuvottelut on käyty. Yhteistoimintamenettely muodostuisi näin kaksivaiheiseksi ja -tasoiseksi. Toisessa vaiheessa selvitetäisiin yksilökohtaisesti uudelleensijoittamis-, kouluttamis-, eläke- jne. mahdollisuudet.

3.8 Salassa pidettävät tiedot

Yhteistoimintalain nojalla salassa pidettäviä tietoja ovat:

- ammatti- ja liikesalaisuudet, jotka ovat
 - taloudellisia tietoja, kuten yrityksen sopimukset, markkinointitiedot ja hintapolitiikka
 - teknisiä tietoja (esim. materiaaliyhdisteitä) tai tietoja menettelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä tai työmenetelmistä

- työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- tai sopimuskumppania
- yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- tai sopimuskumppania

HUOM! Työnantajan on *ilmoitettava henkilöstöedustajalle*, mitkä tiedot ovat liike- ja ammattisalaisuuksia, ja että työnantajan taloudellista asemaa ja yritysturvallisuutta koskevat tiedot ovat salassa pidettäviä.

Salassa pidettäviä ovat lisäksi ilman erillistä ilmoitusta:

- Yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, ellei työntekijä ole antanut suostumustaan tiedon julkistamiseen ja luovuttamiseen

HUOM! Työnantaja EI voi julistaa muutosneuvotteluja kaikilta osin salassa pidettäviksi!

Henkilöstön edustajalla on oikeus käsitellä salaisiakin tietoja niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, mutta vain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteutumiseksi. Lähtökohtana on tietojen avoin käsittely henkilöstön kesken. Henkilöstön edustajien on kuitenkin painotettava kyseessä oleville työntekijöille, että tiedot ovat salassa pidettäviä ja että salassapitovelvollisuus koskee myös yksittäistä työntekijää.

Jos esimerkiksi työnantaja on neuvotteluissa ilmoittanut lopettavansa tietyn tuotemerkin valmistamisen ja ilmoittaa sen olevan vielä liikesalaisuus, on henkilöstön edustajalla oikeus keskustella tästä asiasta asianomaisten työntekijöiden kanssa. Salassapitovelvollisuus sitoo tämän jälkeen myös tiedon saaneita työntekijöitä. Pörssiyritysten liikesalaisuudet ovat yhteistoimintalain kannalta pääsääntöisesti samassa asemassa kuin muutkin liikesalaisuudet. Sisäpiiritieto on salaista, kunnes siitä annetaan pörssitiedote.

3.9 Neuvottelujen kirjaaminen

Henkilöstöryhmien edustajien *kannattaa aina* heti neuvotteluiden alkaessa *pyytää* työnantajaa pitämään muutosneuvotteluista pöytäkirjaa.

Tämän lisäksi henkilöstön edustajien tulee tehdä omia muistiinpanoja muistin tukemiseksi.

Pöytäkirjaan tulee pyytää kirjattavaksi:

- neuvotteluajankohdat ja osallistujat
- osapuolten kannanotot
- henkilöstöryhmien tiedonsaantipyynnöt ja yksilöidyt vastaukset niihin
- asiat, joista on jääty erimielisiksi
- sovitut asiat

Pöytäkirja ei saa olla paperi, josta ei selviä mistä neuvotteluissa on puhuttu. Henkilöstöryhmien edustajien tulee huolehtia siitä, ettei pöytäkirjaan jää yleisluontoisia kirjauksia kuten ”käsiteltiin asiaa xx” tai ”työnantaja kävi läpi vähentämistarpeen perusteet”. Pöytäkirjasta on käytävä ilmi, mitä käsiteltiin, ja mitkä nuo vähentämistarpeen perusteet ovat.

Neuvotteluun osallistuneet allekirjoittavat pöytäkirjan ja tulevat näin vahvistaneeksi, että neuvottelut on käyty pöytäkirjaan merkityllä tavalla. Jos pöytäkirja ei vastaa neuvottelua, henkilöstöryhmien edustajien ei tule sitä allekirjoittaa, vaan heidän on syytä vaatia pöytäkirjojen täydentämistä/korjaamista. Mikäli pöytäkirja ei tämänkään jälkeen vastaa neuvottelujen kulkua, heidän tulee tehdä rinnalle oma pöytäkirja.

3.10 Neuvottelujen päättäminen

Työnantaja voi päättää muutosneuvottelut, kun niissä on käsitelty:

- suunnitteilla olevien toimenpiteiden *perusteita* ja *vaikutuksia*
- toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita
- *vaihtoehtoja* työvoiman vähentämiselle ja
- keinoja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi

Lisäksi edellytetään, että yhteistoimintalaissa määrätty neuvottelu-aika on täytynyt tai neuvottelujen päättämisestä on tätä ennen sovittu henkilöstön edustajien kanssa.

3.11 Päätöksestä tiedottaminen

Erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi aloittaa vasta esitettyään henkilöstöryhmien edustajille yleisen selvityksen neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Tässä vaiheessa on useimmiten vielä kysymys harkinnan kohteena olevasta päätöksestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi vähennettävien työntekijöiden tai muiden toimenpiteiden kohteina olevien määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman vähentämisestä. Henkilöstöryhmän edustajan *pyynnöstä* selvitys on annettava henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti.

Tiedottamisella on koko yhteistoimintaprosessin aikana tärkeä merkitys. Epätietoisuus lisää epävarmuutta ja huhut ottavat tilan siellä, missä tiedottamista ei ole tai se epäonnistuu. Erityisen tärkeää on sopia, miten tiedottaminen hoidetaan sitten, kun menettely on päättynyt. Tiedottamisen tulee tapahtua samanaikaisesti kaikille työntekijöille.

Henkilöt, useimmiten esimiehet, on syytä valmentaa siihen, mitä asioita ja miten heidän tulee kertoa irtisanottaville tai lomautettaville työntekijöille. Esimiesten tulisi selvittää lomautetuille/irtisanotuille, miten työsuhteen ehdot käyttäytyvät lomautus-/irtisanomisaikana (esim. mitä tapahtuu ”sisällä oleville” vapaille, miten käy puhelin/ tietokone-edun, työsuhteasunnon ja erilaisten tuotantoon liittyvien palkkioiden jne.). Koska henkilöiden vastaanottokyky irtisanomistilanteessa on rajallinen, nämä tiedot tulisi antaa kirjallisesti.

Muista muutosneuvottelujen alaan kuuluvista asioista kuin työvoiman vähentämistä, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista käydyistä neuvotteluista, on *kohtuullisen ajan kuluessa* annettava selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta.

3.12 Muutosneuvottelutuloksen voimassaolo

Pääperiaate on, että samasta asiasta ei tarvitse neuvotella toistamiseen. Vedotessaan jo käytyihin muutosneuvotteluihin työnantaja on sidottu niihin taloudellisiin ja/tai tuotannollisiin syihin, joita neuvotteluissa on käsitelty. Työnantaja ei voi irtisanoa sellaisella tuotannollisella ja/tai taloudellisella perusteella, jonka perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja

ei ole muutosneuvotteluissa käsitelty. Mitä pidempi aika käydyistä neuvotteluista on, sitä heikommaksi asiallinenkin yhteys työnantajan suorittaman toimenpiteen (irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen, työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen) ja neuvotteluissa esitettyjen perusteiden välille muodostuu.

Työnantaja on irtisanomisista toteuttaessaan sidottu niihin perusteisiin, joita muutosneuvotteluissa on käsitelty, eikä työnantaja voi vedota käytyihin muutosneuvotteluihin irtisanoessaan työntekijöitä sellaisilla taloudellistuotannollisilla syillä, joiden perusteista, vaikutuksista tai vaihtoehtoista ei ole neuvoteltu. Jos muutosneuvottelut on käyty yrityksen tappiollisuuteen liittyneiden kustannussäästötarpeiden vuoksi, työnantaja ei voi vedota käytyihin neuvotteluihin irtisanoessaan henkilöstöä esimerkiksi myöhemmin ilmenneen kysynnän vähentymisen ja siitä seuranneen tuotannon supistamisen vuoksi.

Toisaalta työnantajalla on myös tietynlainen ennakointivelvollisuus tulevista työvoiman vähennyksistä ja sen on varmistuttava, että muutosneuvottelut käydään niin hyvissä ajoin, että henkilöstöllä tai sen edustajilla on riittävät mahdollisuudet vaikuttaa tehtävään päätökseen ja sen laajuuteen. Muutosneuvottelut on kuitenkin käytävä loppuun järkevän ja kohtuullisen ajan kuluessa, eikä niitä voi pitää vireillä vain ”varmuuden vuoksi”.

4. IRTISANOMISTILANTEISSA SOVITTAVAT TUKIPAKETIT

4.1 Mikä on tukipaketti?

Tukipaketilla, irtisanomispaketilla ja sosiaalipaketilla tarkoitetaan samaa asiaa (tässä esityksessä käytämme jatkossa vain tukipaketti-sanaa). Kyseessä on irtisanomistilanteissa työnantajan työntekijöilleen jakama etuus, joka ylittää lakisääteisten etuuksien tason. Lähtökohtaisesti tukipakettikäsike kattaa kaiken sen, mitä erikseen sopimalla maksetaan irtisanomisajan palkan ja TES:n tai lainsäädäntöön perustuvan lopputilin päälle.

4.2 Milloin voi saada tukipaketin?

Tukipaketteja maksetaan useimmiten tilanteissa, joissa yritys irtisanoo työntekijän/työntekijöitä tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Harvinaista ei myöskään ole, että kun työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, ettei irtisanomista riitauteta, he samalla sopivat myös työntekijälle maksettavasta irtisanomiskorvauksesta. Joskus irtisanomisen vaihtoehtona voidaan myös tehdä yhteinen sopimus työsuhteen päättämiseksi eli ns. päättösopimus. Päättösopimuksia ei käsitellä tässä tarkemmin, vaikka sopimukset sisältävätkin samanlaisia elementtejä kuin irtisanomistilanteissa tarjottavat tukipaketit.

4.3 Voiko tukipakettia vaatia lain perusteella tai vedota alalla voimassa olevaan käytäntöön?

Tukipaketit eivät perustu lakiin, joten niiden maksaminen on työnantajalle vapaaehtoista. Tukipaketit kannattaa kuitenkin nostaa esiin muutosneuvotteluissa keinona tukea irtisanottavia.

4.4 Missä vaiheessa keskustelu irtisanomispaketista on syytä aloittaa?

Tukipaketit otetaan puheeksi muutosneuvotteluissa siinä vaiheessa, kun alkaa jo olla ilmeistä, etteivät irtisanomiset ole täysin vältettävissä. Muutosneuvottelujen ensisijainen tarkoitus on välttää työvoiman vähentäminen kokonaan tai ainakin minimoida irtisanottujen tai lomautettujen määrä. Mikäli irtisanomisia ei voida täysin välttää, siirrytään keskustelemaan siitä, mitä työnantaja voi tehdä työntekijöille työnantajan suorittamasta toimenpiteestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Tukipaketit ovat yksi keino *lieventää seurauksia*. Tukipaketin saaminen vaatii työtä ja aikaa. Parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen päästäänkin yleensä silloin, kun tukipaketista neuvottelemista ei ole jätetty aivan neuvotteluiden loppuvaiheeseen.

4.5 Mistä voisi saada tietoa jo solmituista tukipaketeista?

Liitoista löytyy runsaasti esimerkkejä solmituista tukipaketeista ja näitä voidaan käyttää apuvälineenä laadittaessa kuhunkin tilanteeseen parhaiten soveltuvaa sopimusta. Yritykset ovat erilaisia, joten jokaisen yrityksen on syytä laatia oma yksilöllinen sopimuksensa. Laatisprosessilla on myös sitouttava vaikutus.

4.6 Mistä asioista on tukipaketeissa sovittu?

Tukipaketit vaihtelevat sisällöltään huomattavasti. Joissain on sovittu vain muutamasta asiasta, kun taas toiset ovat hyvinkin laajoja. Alla on lueteltu asioita, joista tukipaketeissa on sovittu.

Eroraha

Erorahalla tarkoitetaan useimmiten työsuhteen keston mukaan määräytyvää kertakorvausta.

Eräässä tukipaketissa erorahaa maksettiin seuraavasti:

Kun työsuhte oli kestänyt alle vuoden, henkilö sai 1 kuukauden ylimääräisen palkan, 1–3 vuoden työsuhte toi kolme kuukautta ylimääräistä, 3–5 vuotta 4 kuukautta, 5–8 vuotta 4,5 kuukautta, 8–12 vuoden työsuhte 5,5 kuukautta, 12–20 vuotta 6,5 kuukautta ja yli 20 vuotta 7,5 kuukauden ylimääräisen palkan.

Toisessa tukipaketissa sovittiin, että erorahana maksetaan 95 % irtisanomisajalta maksettavasta palkasta.

Irtisanottaville saatetaan maksaa tietty euromääräinen korvaus täyttää palvelusvuotta kohden. Eräässä yhtiössä oli sovittu, että kyseinen summa oli 400 euroa. Sovittu on myös niin, että jokaiselle maksetaan erorahana viikon palkkaa vastaava summa jokaista palvelusvuotta kohden.

Sopimuksesta on käytävä selkeästi ilmi, miten irtisanomiskorvauksen perusteena oleva palkka määritellään. Korvausperusteena voi olla esimerkiksi henkilön säännöllinen kuukausipalkka tai ansiosidonnaisen päivärahan maksamisen perusteena oleva tulo. Viimeksi mainittu on toiminut tasapuolisena laskutapana varsinkin vuorotyötä tekevien työntekijöiden kohdalla.

Erorahasta sovittaessa on sovittava myös siitä, maksetaanko eroraha kuukausittain palkan luonteisesti vai yhdellä kertaa kokonaan. Asiasta päätettäessä on huomioitava myös erorahan vaikutus ns. jaksotusajkaan ennen ansiosidonnaisen päivärahan maksatuksen alkamista ja konsultoitava tarvittaessa työttömyyskassan asiantuntijoita parhaan ratkaisun löytämiseksi. Erorahan maksutavalla voi olla vaikutusta myös eläkekertymään.

Sopimukseen on liitettävä myös maininta siitä, miten eroraha käyttäytyy, mikäli työntekijä työllistyy kesken irtisanomisajan ja haluaa vaihtaa työpaikkaa heti. Vastaavasti tulisi sopia myös siitä, miten eroraha maksetaan esim. perhevapaalla, ulkomaankomennuksella tai pitkällä sairauslomalla olevalle työntekijälle.

Työvelvoite/motivaatiobonus

Usein työnantaja vapauttaa työntekijän työntekovelvollisuudesta koko irtisanomisajaksi tai ainakin osaksi irtisanomisaikaa. Asiasta kannattaa *aina sopia kirjallisesti* (KKO 2010:95). Irtisanomisajan palkanmaksuvelvollisuus työnantajalla säilyy koko irtisanomisajan työntekovelvollisuudesta riippumatta.

Irtisanomistilanteessa työmotivaatio väistämättä laskee. Työnantajan etu on motivoida työntekijöitä hyvään suoritukseen vaikeasta tilanteesta huolimatta. Tämän vuoksi työnantaja maksaakin joissain tilanteissa irtisanomisajalta erityistä bonusta tai kannusterahaa (tästäkin voidaan käyttää useita eri nimityksiä).

Eräässä sopimuksessa oli sovittu, että työnantaja maksaa bonusta 30 euroa päivältä irtisanomisajan loppuun asti. Lähes aina kuitenkin sovitetaan prosenttimääräisistä korvauksista, kuten, että maksetaan 20 % tai 40 % korotettua palkkaa koko irtisanomisajalta. Tiedossa on, että irtisanomisaikana jotkut onnistuvat löytämään uutta työtä ja lähtevät pois ennen kuin irtisanomisaika on päättynyt. Työnantaja yrittää toisinaan

suojaudua tällaista menettelyä vastaan siten, että se sopii maksavansa portaittain nousevaa bonusta irtisanomisajalta (esim. ensimmäiseltä kuukaudelta 20 %, sitten 30 % ja lopulta 40 % tai 50 %).

Motivaatiobonus osalta on tärkeää sopia selkeästi pelisäännöistä, kuten siitä, miten sairauspoissaolot, työllistymisvapaat ja muut poissaolot vaikuttavat bonukseen. Työntekijöiden tulee tietää, miten he voivat itse vaikuttaa bonuksen saamiseen. Sopimuksesta on käytävä yksiselitteisesti ilmi maksuperusteen määräytyminen, kuten se, mistä tulosta em. prosentit lasketaan. Maksuperusteena voi toimia kuukausipalkka tai esim. edellä erorahan maksuperusteenakin mainittu ansiosidonnaisen päivärahan perusteena oleva palkkatulo.

Lähellä eläkeikää olevat työntekijät

Neuvotteluissa tulee pyrkiä siihen, että lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden työsuhteet voisivat jatkua lakisääteiseen vanhuuseläkeikään saakka. Näin sen vuoksi, että iäkkäämpien henkilöiden uudelleentyöllistyminen on vaikeaa.

Mikäli työsuhteen jatkaminen eläkeikään saakka ei ole mahdollista, irtisanominen tulisi ajoittaa siten, että henkilöllä on mahdollisuus päästä työttömyysturvan lisäpäiville tai niiden poistuttua työttömyysturvan ensimmäisajan jälkeen vanhuuseläkkeelle. Lähellä eläkeikää olevien työsuhteiden irtisanomista voidaan siis tarvittaessa yrittää sopimalla siirtää siihen asti, että em. mahdollisuus toteutuu. Nämä sopimukset on tehtävä jokaisen osalta henkilökohtaisesti.

Varsinainen irtisanominen suoritetaan sitten normaalin käytännön ja irtisanomisajan mukaisesti työnantajan toimesta sovitun ”siirtymäkauden” päätteenä.

Koulutuksen tukeminen

Työnantajat voivat järjestää tai kustantaa lakisääteisen työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen lisäksi laajemminkin ammattitaitoa ylläpitäviä ja parantavia kursseja, joille irtisanomisuhan alaiset tai jo irtisanotut voivat osallistua työajalla tai viimeistään irtisanomisajalla. Tällaisia kursseja ovat mm. tilityökorttikurssi, erilaiset IT- ja kielikurssit, trukkikurssi jne. Tarkoitus on, että työnantaja sitoutetaan antamaan rahallista tukea uudelleen työllistymistä tukevan koulutuksen hankkimiseen ja

monipuolistamiseen lakisääteisen muutosturvan lisäksi.

Joissain tukipakettisopimuksissa on sovittu, että jokaiselle tehdään henkilökohtainen koulutussuunnitelma ja että yritys maksaa sen osan koulutuskustannuksista, jota ei ole mahdollisuutta saada työvoimaviranomaisten kautta.

Yritystoiminnan tukeminen

Yritykset voivat monin tavoin tukea yritystoimintaa aloittelevia entisiä työntekijöitään. Työnantajat voivat maksaa uudelle yrittäjälle esim. starttirahaa. Eräässä tapauksessa työnantaja maksoi starttirahaa 10 000 euroa aloittavalle yrittäjälle.

Työnantajat ovat myös sitoutuneet esim. myymään yrittäjiksi ryhtyville irtisanottaville käytöstä poistettuja koneita ja laitteita 10 % alle markkinahinnan. On myös olemassa tukipakettisopimuksia, joissa on sovittu, että yrittäjiksi siirtyvillä entisillä työntekijöillä on etusija irtisanovan yrityksen alihankkijoina.

On tärkeää, että esim. yritystoiminnan aloittamista tukeva koulutusaika ei rajoita oikeutta saada tätä yritystukea. Toisin sanoen, tuen saaminen voi olla syytä sitoa irtisanomisen toteutumisen ajankohtaan kunkin henkilön kohdalla erikseen, eikä muutosneuvottelujen päättymiseen. Näin on etenkin siinä tapauksessa, että irtisanomiset on tarkoitus suorittaa portaittain. Sopimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi ilmausta: "Yritystuki on käytettävissä kahden vuoden aikana irtisanomisen toteutumisesta."

Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on takaisinottovelvollisuus *neljän kuukauden* ajan työsuhteen päättymisestä, mikäli työsuhde on irtisanottu tuotannollisista ja/tai taloudellisista syistä ja työntekijä on ilmoittautunut työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä *vähintään 12 vuotta*, takaisinottoaika on kuitenkin *kuusi kuukautta*. Joissain sopimuksissa takaisinottoaikaa on pidennetty lakisääteisistä ajoista. Takaisinottovelvollisuus on myös toisinaan laajennettu koskemaan koko konsernia.

Takaisinottovelvoitetta on tarkoitus muuttaa 1.4.2026 voimaan astuvalla lainmuutoksella alkaen niin, että se koskee vain yrityksiä, joiden

palveluksessa on *vähintään 50 työntekijää*.

Muuttoavustukset

Toisinaan käy niin, että yritys lakkauttaa toimintansa tietyllä paikkakunnalla, mutta tarjoaa työntekijöille työtä jossakin toisessa yksikössä. Toisinaan työnantajat ovat tehostaneet esittämäänsä työtarjousta erilaisilla muuttoavustuksilla. Yritykset saattavat esimerkiksi sitoutua vastamaan muuttokustannuksista tai avustaa työntekijöitä vuokra-asunnon hankinnassa. Myös vuokratakuut suoritetaan usein työnantajan toimesta. Eräässä tapauksessa yritys maksoi työntekijöille kiinteänä muuttoavustuksena 5 000 euroa ja sitoutui korvaamaan muutosta aiheutuneet kulut. Yritykset voivat myös järjestää erilaisia tutustumismatkoja uudelle työntekopaikkakunnalle sekä luvata työntekijöille palkallisen muuttovapaan.

Työsuhdeasunnot

Mikäli irtisanottava henkilö asuu työsuhdeasunnossa, tukipaketeissa on usein sovittu, että työnantaja järjestää vuokrasopimusten siirrot henkilöiden nimiin ja maksaa mahdolliset uudet vuokratakuut. Joissain tilanteissa on sovittu, että henkilöllä on oikeus asua työsuhdeasunnossaan kuudesta kuukaudesta vuoteen vielä työsuhteen päättymisen jälkeen. Eräissä tapauksissa yritys on vuokrannut asuntoja ja vuokrannut ne edelleen työntekijöilleen.

Lakisääteisen muutosturvan toteuttamisen käytännöt työpaikalla

Tukipaketeissa on sovittu myös työllistymisvapaiden käyttämisestä, jos työntekijää ei ole vapautettu työvelvoitteesta irtisanomisajaksi. Sovittavia asioita ovat muun muassa se, millä aikataululla aiotun vapaan käyttämisestä on sovittava työnantajan kanssa, sekä se, tuleeko irtisanottujen kertoa työnantajalleen, missä he käyvät työhaastattelussa. Lisäksi voidaan sopia työllistymisvapaan epäämisperusteista sekä siitä, millaista kirjanpitoa vapaiden käytöstä pidetään.

Työterveyshuolto

Lakiin perustuvana lähtökohtana on, että työterveyshuolto on työntekijän käytössä koko työsuhteen ajan, ts. irtisanomisajan loppuun saakka. Taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulla työntekijällä oikeus työterveyshuoltoon jatkuu kuitenkin kuusi kuukautta työntekovelvoitteen päättymisestä. Jos siis työntekovelvoite on voimassa koko työsuhteen, velvollisuus järjestää työterveyshuolto jatkuu 6 kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämä laajempi velvollisuus järjestää työterveyshuolto koskee työntekijöitä, joiden työsuhde on kestänyt *vähintään viisi vuotta* ja joiden työnantajan palveluksessa työskentelee säännöllisesti *vähintään 30 työntekijää*. Joissain sopimuksissa tämä oikeus on kuitenkin ulotettu myös irtisanomisajan jälkeiselle ajalle, vaikka lakisääteistä velvollisuutta tämän tarjoamiseen ei olisikaan. Sopimukseen on tällöin sisällytetty se päivämäärä, johon asti työterveyshuollon palvelut ovat irtisanottujen käytössä. Lisäksi työterveyshuoltoa on tarjottu kaikille irtisanotuille yhtä laajana työsuhteen kestoista riippumatta.

Sopimuksissa on saatettu sopia myös erityisistä terveystarkastuksista riskiryhmille. Tällöin on sovittava tutkimusten toteuttamistavasta sekä tutkimuksiin osallistuvien työjärjestelyistä tutkimusten aikana.

Muuta

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi tukipaketteihin on toisinaan sisällytetty mainintoja myös seuraavista asioista:

Henkilökohtaiset työvälineet

Toimihenkilöillä on käytössään erilaisia työvälineitä, kuten kännyköitä ja tietokoneita. Sopimukset näiden lunastamisesta kirjanpitoarvoon ovat yleisiä.

Työn vähenemisen vaikutus palkkakertymään

Kun tuotantolaitos lakkautetaan, ajaututaan vääjäämättä tilanteeseen, jossa mahdolliset työvuorot puretaan ja siirrytään tekemään esim. pelkkää päivävuoroa. Tämä merkitsee ansiotason alenemista ja näin ollen myös tulevien työttömyyspäivärahojen pienentymistä. Näissä tilanteissa on järkevää sopia, että vaikka vuorotyö loppuu, niin ansiotaso ei alene.

Liukuva työaika / saldot

Mikäli yrityksessä on käytössä liukumat, sovitaan usein siitä, että työsuhteen päättyessä kertyneet tunnit maksetaan rahana ja miinustunnit nollataan.

4.7 Tukipakettisopimuksen muoto

Sopimus tulee tehdä kirjallisesti ja siitä tulee selvitä ainakin seuraavat asiat:

- sopijaosapuolet
- keitä sopimus koskee
- miten sopimus on ajallisesti rajoitettu
- sovitut asiat riittävän selvästi yksilöityinä
- sopimuksen tulee vastata sanamuodoltaan osapuolten yhteistä tarkoitusta
- allekirjoitukset
- mahdolliset liitteet

4.8 Tärkeää huomata laadittaessa tukipaketteja

Tukipakettiin sisältyvät etuudet, kuten eroraha, bonus, tms. jaksetaan työttömyysturvassa työsuhteen päättymisestä lukien. Jaksetuksen ajalta työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuksiin. Etuuden maksuajankohdalla ei ole merkitystä. Etuus on voitu maksaa työsuhteen aikana, työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päättymisen jälkeen. Mikäli työnantaja on esimerkiksi maksanut etuutta usean kuukauden ajan ennen työsuhteen päättymistä, maksetut erät lasketaan yhteen ja koko summa jaksetaan työsuhteen päättymisestä lukien. Jos etuus maksetaan huomattavasti työsuhteen päättymisen jälkeen, etuus voidaan jaksettaa myös maksupäivästä lukien. Lopputuloksen täytyy kuitenkin olla sama verrattuna siihen, että jaksetus tehtäisiin työsuhteen päättymisestä lukien.

Etouden nimikkeellä ei ole merkitystä, vaan sen todellinen luonne määrää sen, onko kyseessä jaksetettava etuus. Esimerkiksi motivaatiosisät ovat jaksetettavaa etuutta, mikäli etuuden maksamisen tarkoituksena on motivoida työntekijät pysymään irtisanomisajan työssä. Myös palkankorotus voidaan katsoa jaksetettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, jos se

ei perustu työehtosopimukseen, tehtyyn työhön, toimenkuvan muuttumiseen, työn tulokseen tai muuhun vastaavaan syyhyn. Arvioidessaan, onko etuus jaksoitettavaa tuloa vai ei, työttömyyskassa kiinnittää huomiota mm. siihen, mitkä ovat etuuden maksamisen perusteet, olisiko etuus maksettu, jos työsuhde olisi jatkunut, onko etuus korvausta tehdystä työstä tai onko jäsen kuulunut aikaisemmin tulos-/bonuspalkkiojärjestelmän piiriin.

Vaikka tukipaketin jaksottaminen estäisi työttömyysturvan maksamisen, on silti tärkeää ilmoittautua välittömästi työvoimaviranomaiselle työttömäksi työnhakijaksi ja pitää työnhaku voimassa koko jaksotusajan. Tukipaketti ei ole pätevä syy työmarkkinoilta poissaoloon.

Työttömyyspäivärahan määrittely

Työttömyyspäiväraha määritellään *vakiintuneen palkan* perusteella. Tukipakettiin sisältyvät etuudet eivät ole vakiintunutta palkkaa, joten niitä ei huomioida työttömyyspäivärahan määrittelyssä, vaikka niitä olisi maksettu useamman kuukauden ajan ennen työsuhteen päättymistä.

Työttömyysturvan lisäpäivät

Työttömyyspäivärahaa maksetaan yleensä 300–500 päivältä. Lisäpäivillä tarkoitetaan oikeutta ansiopäivärahaan tämän enimmäisajan jälkeen. Oikeus lisäpäiviin edellyttää vaaditun iän täyttämistä ennen enimmäisajan päättymistä.

Vuonna 1961–1962 syntyneelle työnhakijalle voidaan enimmäisajan estämättä maksaa päivärahaa, jos hän on täyttänyt 62 vuotta ennen enimmäisajan päättymistä. Vuonna 1963 syntyneen tulee täyttää 63 ja vuonna 1964 syntyneen 64 vuotta ennen ansiopäivärahan enimmäisajan päättymistä, jotta hän on oikeutettu lisäpäiviin. Lisäpäiväoikeutta ei ole 1965 ja sen jälkeen syntyneillä.

Edellä kerrottujen ikäedellytysten lisäksi edellytetään, että työnhakijalla on työhistoriaa vähintään viisi vuotta viimeisten 20 vuoden aikana ja olet saanut oikeuden ansiopäivärahaan palkansaajana. Työttömyysturvan lisäpäiviä voidaan maksaa enintään sen kalenterikuukauden loppuun, jona työntekijä täyttää 65 vuotta.

Muutosturva

Työttömyysturvan lisäpäivien poistumisen tilalle on vuoden 2023 alusta tullut uusi muutosturvakokonaisuus *55 vuotta* täyttäneille. Muutosturvan piiriin kuuluvilla on tietyin edellytyksin oikeus muutosturvarahaan, koulutukseen ja pidennettyyn työllistymisvapaaseen. *Muutosturvaraha* on noin yhden kuukauden palkkaa vastaava kertaluonteinen korvaus. *Muutosturvakoulutus* voi kestää enintään 6 kuukautta ja sen arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa. *Työllistymisvapaa* puolestaan kestää 5 päivää tavallista pitempään.

Muutosturvan piiriin kuulumisen edellyttää, että henkilö on irtisanottu tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä, henkilö on täyttänyt 55 vuotta irtisanomiseen mennessä, hän on ollut irtisanomiseen mennessä saman työnantajan palveluksessa vähintään 5 vuotta ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle 60 päivän kuluessa irtisanomisesta. Pitkällä irtisanomisajalla tämä tarkoittaa ilmoittautumista, kun työsuhde on vielä voimassa.

5. SANKTIOT

5.1 Hyvitys

Työnantaja voidaan tuomita maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muutoksen kohteeksi joutuneelle työntekijälle yhteistoimintalain 44 §:ssä säädettyä hyvitystä, mikäli työnantaja on tahallisesti tai huolimattomuudesta jättänyt noudattamatta jotakin seuraavista yhteistoimintalain säännöksistä:

- muutosneuvottelujen ajoittaminen (17 §)
- muutosneuvotteluiden osapuolet (18 §)
- neuvotteluesitys ja tietojen antaminen (19 §)
- muutosneuvotteluiden sisältö (20 §)
- toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (21 §)
- neuvotteluvälvoituksen täytyminen (23 §)
- työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika (25a §)

Työnantajan menettely voidaan katsoa huolimattomaksi, vaikka työnantaja olisi laiminlyönyt yhteistoimintalain säännöksiä tietämättään.

Puutteellinen laintuntemus ei poista korvausvelvollisuutta.

Hyvitysvastuun edellytyksenä on, että työntekijä on irtisanottu, lomautettu, osa-aikaistettu taikka työsopimuksen olennaista ehtoa muutettu taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

Hyvitysvastuu voi syntyä riippumatta siitä, onko työnantajalla ollut työsopimuslaissa säädetyt perusteet sanotun toimenpiteen suorittamiseen vai ei. Myös lainmukaisin perustein irtisanottu, lomautettu, osa-aikaistettu tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muutoksen kohteeksi joutunut työntekijä voi vaatia hyvitystä.

Jokaisella näiden toimenpiteiden kohteeksi joutuneella työntekijällä on itsenäinen oikeus vaatia hyvitystä. Hyvitystä voidaan tällä hetkellä tuomita enintään 40 160 euroa. Hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Hyvitys on työntekijälle *verovapaata tuloa*, kun kyse on irtisanomisesta, lomautuksesta tai osa-aikaistamisesta.

Hyvityksen suuruuteen vaikuttavat velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Huomioon otettavia seikkoja voi olla muitakin kuin edellä mainitut. Mitä vakavammasta menettelyrikkomuksesta on kyse, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulee olla. "Työnantajan oloilla" viitataan ennen muuta työnantajan kokoon. Suurelta työnantajalta voidaan edellyttää parempaa asiantuntemusta kuin pieneltä työnantajalta. Pienelle yritykselle määrättävä hyvitys voi olla alhaisempi kuin suurelle yritykselle vastaavassa tilanteessa määrättävä hyvitys. Hyvityksen suuruutta määritettäessä on huomioitava myös se, jos hyvityksen määrä vaarantaisi yrityksen toiminnan jatkumisen. Irtisanomistilanteessa hyvityksen tulisi olla suurempi kuin silloin, kun kyse on lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta. Vastaavasti pitkä työsuhde puoltaa ankarampaa hyvitystä kuin lyhyt työsuhde.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää kokonaan tuomitsematta. Esimerkiksi neuvotteluesityksen antamatta jättämistä ei kuitenkaan pidetä vähäisenä laiminlyöntinä (KKO 1994:118).

Hyvitystä on vaadittava tuomioistuimessa nostettavalla kanteella määrääjässä. *Työsuhteen jatkuessa* (osa-aikaistamis-, ja lomautus- sekä työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevat tilanteet) kanne tulee nostaa kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt (lomautus tai osa-aikaistaminen alkanut tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muutos tullut voimaan). *Työsuhteen päätyttyä* kanne tulee nostaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Jos hyvitystä ei vaadita kanneajan kuluessa, oikeus hyvitykseen raukeaa.

5.2 Sakkorangaistus

Tiettyjen yhteistoimintalaissa säädettyjen velvoitteiden tahallisesta tai huolimattomasta rikkomisesta yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, on seuraamuksena YTL 46 §:ssä säädetty rikosoikeudellinen vastuu. Säännöksessä on tyhjentävä 7 kohdan luettelo niistä velvoitteista, joiden rikkominen voi johtaa sakkorangaistukseen:

- laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
- laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitetut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,
- laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
- jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,
- jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
- laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitetut tiedonantovelvollisuutensa tai
- jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi,

Työnantajan edustajan toiminta on *huolimatonta*, jos hän on jättänyt noudattamatta yhteistoimintalain säännöksiä, vaikka hän olisi kyennyt niitä noudattamaan.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomitaan myös työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 26 §:ssä (Tiedottaminen henkilöstön edustajille) tai 28 §:ssä (Sulautuminen ja jakautuminen) säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 35 §:ssä (Vapautus

työstä ja korvaukset) tai 36 §:ssä (Oikeus käyttää asiantuntijoita) säädettyjä velvollisuuksiaan tai muulla kuin 44 §:ssä tarkoitettulla tavalla rikkoo 17-20, 22 tai 23 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan (eli 16 §:n 2 momentissa mainitut tilanteet työnantajan harkitsemat, työjohtovallan piiriin kuuluvat asiat, joista vanhan lain mukaan piti neuvotella, mutta mahdolliset laiminlyönnit eivät voineet johtaa hyvitykseen). Sakkorangaistus voidaan siis tuomita esimerkiksi liikkeen luovutusta ja yritysten sulautumista ja jakautumista koskevien tiedonantovelvoitteiden laiminlyönnin johdosta (YTL 26 § ja 28 §) tai työnantajan tai tämän edustajan rikottua säännöksiä, jotka koskevat henkilöstöryhmien edustajien oikeutta käyttää asiantuntijoita sekä henkilöstöryhmien edustajien ja yrityksen asiantuntijoiden oikeutta saada vapautusta työstä yhteistoimintalaissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi ja yhteistoimintakoulutusta varten (YTL 35-36 §).

Käytännössä rikosilmoituksia vanhan yhteistoimintalain menettelysääntöjen rikkomisesta ei juurikaan tehty. Hyvin harvat rikosilmoitukset ovat koskeneet lähinnä teknisten seurantajärjestelmien käyttöönottoa ilman yhteistoimintamenettelyä.

Ammattiliitot antavat tarvittaessa lisätietoja rikosilmoituksen tekemisestä yhteistoimintalain rikkomista koskevassa asiassa. Käytännössä rikosilmoituksia yhteistoimintalain rikkomisesta on varsin harvakseltaan tehty.

5.3 Yhteistoiminta-asiamiehen rooli

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa mm. yhteistoimintalain noudattamista ja antaa neuvoja sekä lausuntoja ko. lain soveltamisesta.

Henkilöstöryhmän edustaja ja yksittäinen työntekijäkin voi ilmoittaa työnantajan menettelystä yhteistoiminta-asiamiehelle tai kysyä neuvoa.

Yhteistoiminta-asiamiehellä on yhteistoimintalain valvonnan toteuttamiseksi ja sen edellyttämässä laajuudessa oikeus saada salassapitosääntösten estämättä työnantajalta lain valvontaa varten välttämättömät tiedot ja asiakirjat. Yhteistoiminta-asiamies voi asettaa työnantajalle velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi *uhkasakon*.

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo yhteistoimintalakia taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamies voi antaa *kirjallisen kehotuksen* lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen

uusimisen estämiseksi. Jos kehotus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta (esim. työnantajan velvollisuus antaa tiedot yhtiön taloudellisesta tilasta), yhteistoiminta-asiamiehen on kehotuksessa asetettava *määräaika*, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi.

Mikäli työnantaja ei noudata saamaansa kehotusta, voi yhteistoiminta-asiamies tehdä tutkintapyyntönsä poliisille yhteistoimintalain 46 §:ssä mainituista laiminlyönneistä, käytännössä muun kuin kertaluontoiseksi luokiteltavan tilanteen ja laiminlyönnin osalta.

Työ- ja elinkeinoministeriö on käynnistänyt sopeutustarpeiden konkreettisen tarkastelun takia valmistelun muun muassa Yhteistoiminta-asiamiehen viran mahdollisesta lakkauttamisesta. Hankkeen valmistelu on viivästynyt. Arvioitu esittelyviikko on 21/2026.

