



Rakennusteollisuus

Uusi YT-laki

3.2.2022

Paavo Mattila



Uudistettu YT-laki tuli voimaan 1.1.2022

- Kolme keskeistä osaa
 - Jatkuvan vuoropuhelun asiat (2 luku)
 - Keskeisin muutos
 - Vanha laki korvataan kokonaisuudessaan työnantajan ja työntekijöiden/heidän edustajiensa välisellä vuoropuhelulla
 - Muutosneuvottelut (3 luku)
 - Noudattelee olemassa olevan yt-lain sisältöä
 - Hallintoedustus
 - Koskee vain 150- työntekijän yrityksiä

Soveltamisala

- Lakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20
 - Työntekijöitä ovat yritykseen työsuhteessa olevat henkilöt. Osakeyhtiöiden toimitusjohtajat tai niiden hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteisia.
 - Osa-aikaiset työntekijät lasketaan aina mukaan. Osa-aikaisten työntekijöiden työajan pituudella ei ole merkitystä.
 - Määräaikaiset työntekijät, kuten sijaiset, lasketaan henkilöstömäärään. Sijaisia ei kuitenkaan oteta huomioon, jos vakituinen lasketaan mukaan.
 - Henkilöstömäärään ei lasketa työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksessä tilapäisesti tai lyhyehkön ajan tai kausiluontoisissa töissä esimerkiksi sesonki-, kiire- tai kesäapulaisina.
- Vanhan lain poikkeuksia 20-30 työntekijän yrityksiin ei enää ole, paitsi
 - Vuoropuhelu
 - Vähimmäisneuvottelu aika
- Henkilöstön edustamista koskevia pykäläiä noudatetaan vähintään 150 työntekijän yrityksiin.

Osapuolet

- Työnantaja ja henkilöstö
- Työnantajan tehtävänä on osoittaa vuoropuheluun tai neuvotteluihin sellainen henkilö, jolla on valtuudet toimia näissä asioissa työnantajan edustajana.
- Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan pääsääntöisesti luottamusmiestä.
 - Työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettua
- Jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstö voi valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan
 - Myös yksittäiseen tilanteeseen
- Jos mitään edustajaa ei ole, vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja koskevat velvoitteet voidaan täyttää koko henkilöstön / kaikkien ko. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa

Jatkuva vuoropuhelu

- Työnantajan ja henkilöstön edustajan **on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua** yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämistä lain piiriin kuuluvissa asioissa.
- Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.
- Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. **Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi.**
 - **Kaksi kertaa vuodessa, jos yrityksessä alle 30 työntekijää**
 - **Kerran vuodessa, jos ei henkilöstön edustajaa**
- Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

Vuoropuhelun kohde

- Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua
 - 1) yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta
 - 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista
 - Työaikakäytännöt, järjestysohjeet, työterveyshuolto, vuosiloman antaminen, sairauspoissaoloista ilmoittaminen taikka etätyömahdollisuudet
 - 3) **työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta**
 - **Vuokratyövoima, aliurakointi**
 - 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä
 - 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä

Vuoropuhelun kohde

- 6) Muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista:
 - Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;
 - Työtehtävät, joissa annettava huumausainetestiä koskeva todistus
 - Työntekijöihin kohdistuva kameravalvonta, kulunvalvonta ja muu teknisin menetelmin toteutettava valvonta, sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
 - Sähköisen viestinnän palveluista annetun laissa tarkoitetut välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;
 - Henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet ym.
 - Työntekijän eläkelain, sairausvakuutuslain, työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiset eläkkeeseen/päivärahaan oikeuttava ansiot.

Vuoropuhelun toteutus

- Vuoropuhelua on käytävä säännönmukaisesti
 - Asiakokonaisuuksien painoarvo ja merkitys voisivat vaihdella eri työpaikoilla ja eri aikoina.
 - Kaikista asioista ei tarvitse käydä vuoropuhelua samassa laajuudessa taikka yhtä useasti.
 - Jokaisesta asiakokonaisuudesta ei myöskään tarvitsisi käydä vuoropuhelua jokaisessa neljännesvuosittain tai kaksi kertaa vuodessa pidettävässä kokouksessa.
- Kutakin asiakokonaisuutta on kuitenkin kohtuullisin väliajoin käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välillä.
 - Poikkeuksena tästä olisi kuitenkin pykälän 6 kohdassa tarkoitettua muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.
- Muilta osin myös henkilöstön kannalta vähämerkityksellistä asiakokonaisuutta olisi käsiteltävä 1—1,5 vuoden välein.
- Asian käsittelynä pidetään myös tilannetta, jossa todettaisiin, että erityisiä asiakokonaisuutta koskevia huomioita ei ole esittää käsiteltäväksi.

Siirtymäsäännös vuoropuheluun

- Siirtymäsäännös koskee vain muusta lainsäädännöstä tulevia 12 §:n mukaisia vuoropuhelun kohteita
 - Huumausainetestit, sähköinen kulunvalvonta, kameravalvonta ym.
- Yrityksessä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta tehdä 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta tai muussa laissa toisin säädetä
- Muuten vuoropuhelu tulee käydä lain määräysten mukaisesti heti 2022 alusta lukien
- Sakon uhalla

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

- Työnantajan on laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma
 - Yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa
 - Ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi osana vuoropuhelua.
 - Jos työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein, suunnitelma on päivitettävä
 - **Vuoden siirtymäaika:** henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan lain vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.
- Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:
 - 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin
 - 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia
 - 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu
 - 4) seurantamenettelyt
- Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

- Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota
 - Teknologisen kehityksen, investointien ym. muutosten vaikutuksiin työyhteisössä
 - Eri elämäntilanteessa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
 - Työyhteisön johtamiseen
- Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana

Henkilöstön edustajalle vuoropuhelua varten annettavat tiedot

- Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.
- Annettava vain, jos tieto olisi työnantajan hallussa ja tosiasiallisesti annettavissa.
 - Tieto on annettava vain, jos sitä voitaisiin olosuhteisiin nähden pitää kohtuullisena.
 - Henkilöstön edustajan pyytämää tietoa ei tarvitse antaa myöskään silloin, kun tiedon antamatta jättäminen on tarpeen liikesalaisuuksien suojaamiseksi.
 - Ei anneta tietoja yrityksen johdon välisestä viestinvaihdosta tai johdon tietoon tarkoitetuista suunnitelmista tai muistioista
 - Tietosuoja, liikesalaisuus, viestintäsalaisuus

Säännöllisesti annettavat tiedot

- Työnantajan on lisäksi säännöllisesti kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:
 - 1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin;
 - 2) tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä;
 - 3) yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät

Säännöllisesti annettavat tiedot

- Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:
 - 1) Tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista
 - Yksittäisen työntekijän palkka ei saa käydä ilmi
 - Pyydetäessä ammattiryhmittäin jaoteltuna
 - Rakennusalan TES: neljännesvuosittain työntekijöiden nimet, palkkaryhmät, työsuhteiden alkamisajat, mies- ja naispuolisten työntekijöiden KTA aikatyössä, urakkatyössä ja KTA tehdyltä työajalta
 - 2) Tiedot sellaisesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä, jota voidaan pitää henkilöstön kannalta merkityksellisenä
 - Aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta työkohteet, työtehtävät, ajankohta, milloin käytetty
 - Rakennusalan TES: tiedot toimialueella käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyön osalta. Tietojen tulee olla käytettävissä töiden alkaessa.
 - Tilaajavastuulaki: käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot
 - 3) Tilinpäätös ja toimintakertomus
- Jos edellä tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Muuta vuoropuheluun liittyvää

- Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi voi tehdä työnantajan tai henkilöstön edustaja
 - Aloite käsiteltävä seuraavassa kokouksessa
 - Kaksi viikkoa ennen kokousta tehty aloite voidaan siirtää seuraavaan kokoukseen
- Vuoropuhelusta on pidettävä pöytäkirjaa
 - Osapuolet allekirjoittavat ja tarkastavat pöytäkirjan
- Vuoropuhelusta tiedottaminen

Vuoropuhelu rakennusalalla

- *Kokousta koskevaan vaatimukseen sisältyy joustavuutta, ja sen myötä työpaikoilla voidaan luoda erilaisia puitteita vuoropuhelun toteutukseen. Käyttöön voitaisiin ottaa muun muassa voimassa olevassa laissa säädettyä neuvottelukuntaa vastaavia järjestelyitä eli toisin sanoen luoda esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvia toimielimiä vuoropuheluelvoitteen toteuttamiseksi. Ehdotetussa pykälässä keskeistä ei olisi niinkään se muoto, jossa vuoropuhelu järjestettäisiin, vaan vuoropuhelun sisällöllinen ja säännönmukainen toteutuminen. Lisäksi oleellista olisi, että vuoropuhelun toteutustapa kattaa koko henkilöstön, vaikkakin pääsääntöisesti edustuksellisesti.*
- RYTS-sopimus
 - Sopimus yritysten ja eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistoiminnasta rakennusalan yrityksissä
 - Allekirjoittajina RT, RL, Pro, YTN
- Mahdollisuus muodostaa yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta
 - Samalla sovitaan siitä, mitkä yhteistoimintalain mukaiset asiat käsitellään neuvottelukunnassa
- Järjestäytyminen ja kokoukset
 - Kokoontuu neljästi vuodessa
 - Henkilöstöryhmän edustaja voi tehdä aloitteen jonkin asian käsittelemiseksi neuvottelukunnassa

Rakennusalan TES: Yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta

- Mikäli jokin yrityksen henkilöstöryhmä sitä vaatii, sovitaan työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien kesken yritykseen tai sen kiinteään aluetoimipaikkaan perustettavaksi (vanhan) yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta.
- Neuvottelukuntaa perustettaessa sovitaan samalla, mitkä yhteistoimintalain mukaiset asiat ensisijaisesti käsitellään neuvottelukunnassa.
- Vuosittain vahvistettavan henkilöstösuunnitelman lisäksi on suositeltavaa, että neuvottelukunnassa tai työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken muutoin käsitellään kolmesti vuodessa henkilöstön määrässä ja laadussa edellisen selvityksen antamisen jälkeen tapahtuneet sekä lähikuukausina odotettavat muutokset.
- Jos työvoiman vähentämistarve on käsitelty tällaisten henkilöstösuunnitelmien yhteydessä, ei erillistä yhteistoimintamenettelyä suunnitelmissa huomioon otettujen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien toimenpiteiden myöhemmin aiheuttamien lomauttamisten ja irtisanomisten osalta tarvita.
- (Vanhan) Yhteistoimintalain 7 luvun 41 §:ää sekä 8 luvun 45 §:ää ei noudateta rakennusalalla tämä sopimuksen mukaisen neuvottelukunnan käsittelemissä asioissa.

Rakennusalan TES: Yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta

- Neuvottelukuntaan kuuluu yrityksen koon mukaan vähintään kuusi ja enintään 12 jäsentä. Työnantajan edustajien lukumäärä on neuvottelukunnassa enintään puolet eri henkilöstöryhmien edustajien kokonaismäärästä.
- Työntekijöiden edustajina toimivat neuvottelukunnan toimialueen pääluottamusmiesten, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen keskuudestaan valitsemat edustajat ja heidän varamiehensä. Teknisten toimihenkilöiden edustajana toimii yhdysmies ja teollisuustoimihenkilöiden edustajana heidän luottamusmiehensä. Varamiehinä toimivat heille valitut varamiehet. Ylemmät toimihenkilöt valitsevat edustajansa ja hänelle varamiehen keskuudestaan toimikaudeksi.
- Paikallisesti voidaan sopia, että sama neuvottelukunta hoitaa sekä yhteistoimintalain mukaiset että työsuojelun keskustoimikunnalle kuuluvat yhteistoiminta-asiat. Tällaisessa tapauksessa työntekijöiden edustajiksi neuvottelukuntaan tulee valita sekä luottamusmiehiä että työsuojeluvaltuutettuja.

YT-neuvottelut rakennusalailla

- Työntekijät
 - pääsääntö: ei neuvotteluelvoitetta irtisanomis/lomautushetkellä
- Toimihenkilöt
 - pääsääntö: neuvotteluelvoite, ellei yrityksessä kunnollista ja ajantasaista henkilöstösuunnitelmaa
- Ylemmät toimihenkilöt
 - aina neuvotteluelvoite
- Huom! Kaikki muut YT-lain velvoitteet voimassa



Työntekijät

- Rakennusalan työehtosopimus RISS 5 §
 - vastaavat määräykset myös **infran**, maalausalan, vedeneristysalan ja lattian tessissä
- Tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta johtuvat, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat irtisanomiset tai lomautukset **eivät kuulu YT-lain** mukaisten neuvottelovelvoitteiden piiriin
 - yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa, sovelletaan kuitenkin YT-lakia



Työntekijät

- Tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelun takia toimeenpantavissa lomautuksissa tai irtisanomisissa selvitettävä
 - perusteet
 - vaikutukset
 - vaihtoehdot
- Toimenpiteistä ilmoitettava
 - työntekijälle henkilökohtaisesti (sähköisesti, kirjeitse)
 - luottamusmiehelle



Rakennusalan toimihenkilöiden TES

- Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus 7 §:
 - tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta johtuvat tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu YT-lain neuvottelovelvoitteiden piiriin
 - **mikäli työvoimatarve ja arvio sen muutoksista on käsitelty henkilöstösuunnitelmassa henkilöstön edustajan kanssa tai kaikkien toimihenkilöiden kanssa**
 - **henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset on käsiteltävä vastaavasti tilanteen muuttuessa**



Rakennusalan toimihenkilöiden TES

- työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää toimihenkilölle toimenpiteen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot sekä ilmoittaa työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut
- toimenpide tulee käsitellä toimihenkilöitä edustavan luottamusmiehen kanssa ennen ilmoituksen antamista



Toimihenkilöiden lomautukset / henkilöstösuunnitelma

- Ensisijaisesti vähentynyt työvoiman tarve ja tätä seuraavat lomautukset tulisi käsitellä rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti henkilöstösuunnitelmassa henkilöstön edustajan tai koko toimihenkilöryhmän kanssa, jolloin varsinaista YT-neuvottelua ei tarvitse käydä.
- ”Voimakas kysynnän väheneminen johtaa rakentamisliiketoiminnan hidastumiseen ja sitä kautta myös toimihenkilöiden lomauksiin. **Lomautukset kohdistuvat arviolta 1-3 toimihenkilöön.** Osapuolet ovat käyneet läpi toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot ja toteavat, että mahdolliset lomautukset voidaan toimeenpanna rakennusalan toimihenkilöiden TES 7 §:n mukaisesti ilman YT-menettelyä.”

Muutosneuvottelut

- Muutosneuvottelut on käytävä, jos harkitaan yhtä tai useampaa työntekijää koskevia toimenpiteitä
 - irtisanominen, lomautus, osa-aikaistaminen sekä työsuhteen ehdon olennainen muuttaminen
- Lisäksi muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:
 - Yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
 - Kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
 - Työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
 - Palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
 - **Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;**
 - Koskee ulkopuolisen työvoiman käyttöönottoa tai siinä tehtäviä muutoksia. Lainkohdassa ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä alihankintaa että vuokratyötä. Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotolla tai sen käyttöön harkittavilla muutoksilla tulisi nimenomaisesti olla vaikutusta yrityksen palveluksessa olevien tekemään työhön. Muutosneuvotteluita ei olisi käytävä esimerkiksi sellaisesta ostopalveluna hankittavasta työstä, joka ei liittyisi millään tavalla yrityksessä tai yhteisössä varsinaisesti tehtävään työhön.
 - Muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

- Muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, kuten irtisanomisia tms.
 - Kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä
- *Ilmaisu ”harkitsee” säännöksessä tarkoitetussa mielessä tarkoittaa vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyisi pääosin laatimaan neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään. Neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.*
- Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei neuvotteluissa tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.
- Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä.
 - Koronapöytä
- Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Oikeuskäytäntöä – neuvottelujen aloittaminen

- Helsingin HO 30.3.2016 nro 520: Yhtiö oli rikkonut yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvoitetta myytyään kaksi Kotkan Mussalon satamassa sijaitsevaa konttinosuria kaksi viikkoa yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisen jälkeen ja siten ennen 2.12.2011–13.1.2012 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen loppuun saattamista.
- Helsingin HO 28.10.2014 nro 2062: Hovioikeus katsoi, että Avro-lentokoneista luopuminen oli ollut sellainen yhteistoimintalain 8 luvun 44 §:ssä tarkoitettu toimenpide, joka toteutuessaan on voinut aiheuttaa työvoiman vähentämistarvetta ja että luopumisella on ollut syy-seuraussuhde yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toteutuneisiin irtisanomisiin.
- KKO 2010:20: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 6 §:n 1 momentin 3 kohtaa ja 7 §:ää oli tulkittava joukkovähentämisdirektiivin perusteella siten, että tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskittämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan olennaista supistamista.

Muutosneuvotteluiden osapuolet

- Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.
- Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Neuvotteluesitys

- Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.
- Jos neuvotellaan lomautuksista, irtisanomista ym. annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Ja lisäksi
 - Suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
 - Alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltyinä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
 - Selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
 - Arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen
- Neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Neuvottelujen sisältö

- Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.
- Jos neuvottelut koskevat lomautuksia, irtisanomisia ym., neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:
 - Vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;
 - Henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.
- Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.
- Neuvotteluihin osallistuvalla on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu 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 suhtautumisensa taustalla olevista syistä.
- Pöytäkirjan laatiminen

Toimintasuunnitelma

- Annettuaan neuvotteluesityksen **suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää** tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.
- Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:
 - Neuvotteluiden suunniteltu aikataulu
 - Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
 - Suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.
- Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa selvitettävä julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.
- Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

- Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut on laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.
- Vähimmäisneuvottelu-aika irtisanomis-, lomautus- ym. tilanteissa
 - Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa.
 - Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, 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 säännöllisesti alle 30
 - Työnantaja on saneerauksessa
- Esim: Jos neuvottelu-aika on 14 päivää ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluelvoite tulee täyttyneeksi 16.4., jos neuvottelut on muutoin tuossa vaiheessa käyty 3 luvussa edellytetyllä tavalla. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.4.

Montako palaveria neuvotteluissa tulee järjestää?

- Säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta.
- Jotta neuvotteluelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, on muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan 20 §:ssä säädetyt vaatimukset täytyneet täyttyä.
- Neuvotteluita ei ole järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.
- *Helsingin HO 19.5.2016:779: Asiassa oli käyty neuvotteluja kaksi kertaa, 10.5. ja 21.5.2012. Noudatettava neuvottelu-aika oli 14 päivää. Pöytäkirjaan oli merkitty mahdollisuus neuvotella vielä kolmannen kerran, mikäli työntekijäpuoli kokee tälle tarvetta ja heillä on neuvotteluun uusia näkökulmia. Neuvottelut olivat koskeneet vain yhtä tehtävää ja yhtä henkilöä. Asiassa ei ole selvitetty, että jokin esille tuotu seikka olisi jäänyt käsittelemättä neuvotteluissa tai että työnantaja olisi kokonaan kieltäytynyt kolmannelta neuvottelukerrasta. Työnantaja ei ollut rikkonut neuvottelu-aikaa koskevaa vaatimusta.*

Työnantajan selvitys neuvottelujen lopputuloksesta

- Työnantajan on muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:
 - Työnantajan harkitseman päätöksen sisältö
 - Irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain
 - Mahdollisten lomautusten kestoajat
 - Minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä

Liikkeen luovutus

- Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee:
 1. luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta
 2. luovutuksen syyt
 3. luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset
 4. suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet
- Luovuttajan on annettava tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.
- Luovutuksensaajan on annettava tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.
- Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä on käytävä muutosneuvottelut.

Henkilöstön edustus

- Koskee yrityksiä, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150.
- Ensisijainen vaihtoehto on sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus.
 - Työnantaja ja henkilöstö voisivat sopia henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä yrityksessä. Osapuolet voivat sopia siitä toimielimestä, jossa henkilöstö on edustettuna. Henkilöstön hallintoedustus voidaan näin ollen toteuttaa esimerkiksi yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä. Estettä ei ole myöskään sille, että edustus sopimuksen perusteella toteutetaan useassa eri toimielimessä. Myös henkilöstön hallintoedustajien määrästä voidaan vapaasti sopia.
- Mikäli sopuun ei päästä, henkilöstön hallintoedustus on vähintään kahden henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavan henkilöstöryhmän vaatimuksesta toteutettava yrityksen valinnan mukaisessa toimielimessä. Yhden henkilöstöryhmän vaatimusta voidaan pitää riittävänä, jos yrityksessä on vain tähän ryhmään kuuluvia työntekijöitä.
- Yrityksen tulee tällöin osoittaa toimitilin, jossa henkilöstön hallintoedustus toteutetaan. Toimielimiä voisi olla useampiakin kuin yksi. Yrityksen valinta voi kohdistua hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin yrityksissä toimiviin toimielimiin. Jos valinta kohdistuu johtoryhmiin, on edellytyksenä, että jokaista liiketoimintayksikköä varten on tällainen toimitilin tai että sellainen samalla perustetaan.
- **Henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan tämän lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.**