



LUKANDER RUOHOLA HTO

ASIANAJOTOIMISTO • ADVOKATBYRÅ • ATTORNEYS AT LAW

AJANKOHTAISTA TYÖOIKEUDESTA

Juhani Ekuri
asianajaja, varatuomari

Anniriina Rantanen
oik. maist.

28.4.2022

Agenda

- Kilpailukieltosopimuksia koskevat muutokset
- Pääasiat uudesta yhteistoimintalaista
- Muita ajankohtaisia asioita



- Kilpailukieltosopimusten yleiset edellytykset
- Lakimuutoksen tausta
- Keskeiset muutokset
- Siirtymäsäännökset
- Rekrytointi- ja houkuttelukiellot
- Kilpailukiellot osakassopimuksissa
- Miten muutokseen tulee reagoida?

Kilpailukieltosopimuksia koskevat työ sopimuslain muutokset



- Työntekijän työsuhteen alkaessa tai sen aikana voidaan tehdä *kilpailukieltosopimus*, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.
- Kilpailukieltosopimukselle on oltava *työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä **erityisen painava syy***.

Kilpailukieltosopimusten yleiset edellytykset

Erityisen painava syy

- Työnantajan toiminnan laatu (tuotekehitys- ja tutkimustoiminta)
 - Työnantajan suojan tarve (liikesalaisuudet)
 - Työntekijän erityiskoulutus (kustannukset, ammattitaito)
 - Työntekijän asema ja tehtävät (avainhenkilöt)
-
- Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei oikeuta kilpailukieltosopimuksen tekemiseen.
 - Erityisen painavan syyn pitää olla olemassa sekä alun perin kilpailukieltosopimusta tehtäessä että sopimukseen vedottaessa.
 - Yleisten edellytysten vastaisesti tehty kilpailukieltosopimus on mitätön.

Lakimuutoksen tausta

- Kilpailukieltosopimusten käyttö on hyvin yleistä ja niitä tehdään usein perusteettomasti ilman lain edellyttämää harkintaa.
 - Myös alemmilla palkkatasoilla ja suorittavissa tehtävissä.
- Käytännön tulkintatilanteet ovat liittyneet kilpailukieltosopimusten kaavamaiseen käyttöön ja siihen, ettei niiden käyttötarvetta ja sopimusmääräysten yksityiskohtia käydä riittävästi lävitse.
- Työntekijän kynnyks riitauttaa kilpailukieltosopimuksen peruste on yleensä ollut korkea.
 - Lainvastaisten sopimusten käytön seuraamusten riskit ovat olleet työnantajille matalat.



Mikä muuttui?

Keskeiset muutokset

- Työnantajalle korvausvelvollisuus kaikista kilpailukieltosopimuksista.
- Työnantajalle mahdollisuus irtisanoa kilpailukieltosopimus työsuhteen aikana.

Mikä ei muuttunut?

- Edelleen edellytyksenä erityisen painava syy.
- Rajoitusaika enintään 1 vuosi.
- Kilpailukielto ei edelleenkään sido, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.
- Mitättömyyden arviointi samoin perustein kuin ennen.

Korvausvelvollisuus – korvauksen suuruus

- Työnantajan velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksesta koskee kaikkia kilpailukieltosopimuksia.
- Korvaus on prosenttiperusteinen korvaus, jonka suuruus riippuu:
 - I. työntekijän palkasta ja
 - II. sovitusta kilpailukiellon pituudesta eli rajoitusajasta.

Enintään **6 kk** rajoitusajalta korvausta olisi maksettava **40 %** työntekijän tavanomaisesta palkasta ja **yli 6 kk** mittaiselta rajoitusajalta olisi maksettava **60 %** työntekijän tavanomaisesta palkasta.

- Korvauksen maksaminen ei estä työntekijää siirtymästä ei-kilpailevan työnantajan palvelukseen.



ESIMERKKI

Korvauksen suuruus

Työntekijän kanssa on tehty pätevä 6 kk mittainen kilpailukieltosopimus. Työntekijän kuukausipalkka on 5 000 euroa.

Työnantajan on maksettava korvausta koko kilpailukiellon rajoitusajalta. Näin ollen työnantajan maksettavaksi tulee 2 000 euroa kuukaudessa ($5\,000\text{ e} \times 40\%$), eli koko rajoitusajalta maksettava korvaus on yhteensä 12 000 euroa ($2\,000\text{ e} \times 6\text{ kk}$).

Jos kilpailukielto olisi sovittu 8 kk mittaiseksi, maksettava korvaus olisi 3 000 euroa kuukaudessa ($5\,000\text{ e} \times 60\%$), ja koko rajoitusajalta 24 000 euroa ($3\,000\text{ e} \times 8\text{ kk}$).

Korvausvelvollisuus – korvauksen maksaminen

- Korvaus maksetaan koko rajoitusajalta.
- Jos rajoitusaika on yli 6 kk, korvaus on 60 % palkasta koko tältä ajalta, ei vain 6 kk ylittävältä ajalta.
- Korvaus tulee maksaa rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsopimuksen päättämisen jälkeen toisin sovita.
 - Maksuajankohdasta ei voida sopia etukäteen toisin, eikä voida myöskään sopia siitä, että korvaus maksettaisiin työsuhteen aikana, ennen työsuhteen päättämistä.
 - Maksuajankohdasta voidaan päättämisen jälkeen sopia, esimerkiksi siten, että korvaus tulee maksettua kerralla (päättämisellä tässä yhteydessä tarkoitetaan päättämisilmoituksen toimittamista).
- Korvausvelvollisuutta ja korvauksen määrää koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta.

Kilpailukieltosopimusten irtisanominen

- Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa.
 - Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajan on oltava vähintään 1/3 kilpailukieltosopimuksen rajoitusajasta, kuitenkin vähintään 2 kuukautta.
- Kilpailukieltosopimusten irtisanomiseen ei ole mitään laissa säädettyä muotomääräystä.
 - On kuitenkin syytä tehdä kirjallisesti.
 - Ei tarvita mitään erityistä perustetta.
- Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksensa (toimittanut päättämislmoituksen).
- Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin työntekijän irtisanouduttua sopia kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajasta toisin, mutta etukäteen ei voi sopia lyhyemmästä irtisanomisajasta.
- Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisajan päättymisen jälkeen työntekijä ei voi enää vaatia korvausta eikä työnantaja kilpailukiellon noudattamista.

Siirtymäaika 1/2

- Lakimuutos tuli voimaan 1.1.2022.
- Laissa on kuitenkin niin sanottu vuoden siirtymäaika.
 - Ennen lain voimaantuloa solmittujen kilpailukieltosopimusten osalta noudatetaan nykyistä sääntelyä vuoden 2022 ajan.
 - Vuoden 2023 alusta muutokset koskevat myös niitä kilpailukieltosopimuksia, jotka on solmittu ennen lain voimaantuloa.
- Työnantajat voivat halutessaan irtisanoa vuoden 2022 aikana ennen lain voimaan tuloa tehdyt kilpailukieltosopimukset ilman irtisanomisaikaa.
- Kilpailukieltosopimukset voidaan siten irtisanoa vuoden 2022 aikana päättymään välittömästi riippumatta kilpailukieltosopimuksen mukaisesta rajoitusajasta.

Siirtymäaika 2/2

- Korvausvelvollisuutta ei ole vielä vuonna 2022, jos kilpailukiellon rajoitusaika päättyy vuoden 2022 aikana.
- Siirtymäajan jälkeen työnantajalla on kuitenkin velvollisuus maksaa korvausta myös ennen lain voimaantuloa sovitusta kilpailukieltosopimuksista.
- Jos kilpailukiellon rajoitusaika päättyy siirtymäajan päättymisen jälkeen, korvausvelvollisuus koskee sitä osaa rajoitusajasta, joka sijoittuu siirtymäajan päättymisen jälkeiselle ajalle.

Esimerkki

Työntekijän kanssa on tehty kilpailukieltosopimus erityisen painavasta syystä ennen vuotta 2022. Työsuhde päättyy ja kuuden kuukauden pituinen kilpailunrajoitusaika alkaa 1.10.2022 ja päättyy 31.3.2023. Työnantajan pitää maksaa ajalta 1.1.–31.3.2023 työntekijälle korvaus, jonka suuruus vastaa 40 % tämän palkasta.

Kilpailukiellot ja johtavassa asemassa olevat

- Kilpailukieltosopimuksella ei tarkoiteta työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle rajattujen lakisääteisten toimielinten, kuten osakeyhtiöiden ja osuuskuntien toimitusjohtajien kilpailukieltosopimuksia.
 - Näiden johtavassa asemassa olevien osalta kilpailukieltosopimusten kohtuullisuus on arvioitava oikeustoimilain perusteella.
- Kilpailukieltosopimusten keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat työsopimuslain säännökset eivät koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukiellot osakassopimuksissa

- Etenkin pienemmillä omistusosuuksilla yhtiöön mukaan tulevat henkilöt saatetaan sitouttaa yhtiöön osakassopimuksen lisäksi työsopimuksella.
- On myös mahdollista, ettei osakeyhtiössä laadita lainkaan erillisiä työsopimuksia, vaan osakkeenomistajan työskentelyvelvoite ja kilpailukiello perustuvat vain osakassopimuksen määräyksiin.
 - Tällöin joudutaan arvioimaan täyttääkö osakkeenomistajan työnteko työsuhteen tunnusmerkit vai pidetäänkö häntä yrittäjänä.
 - Jos osakkeenomistajan ja yhtiön välinen suhde ei täytä työsopimuslain tunnusmerkkejä, osakassopimuksen kilpailukieltomääräys sitoo osakkeenomistajaa OikTL 38 §:n asettamissa rajoissa.
 - Jos taas työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, työsopimuslain säännökset voivat vaikuttaa kilpailukielloehdon sitovuusarvioinnissa.

Rekrytointi- ja houkuttelukiellot 1/2

- Rekrytointi- ja houkuttelukielloista ei säädetä lailla.
- Rekrytointikieltosopimuksella tarkoitetaan yleensä sopimusta, jolla kielletään työntekijää työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen rekrytoimasta tai yrittämästä rekrytoida työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä.
- Rekrytointikieltosopimuksen kohteena ovat siis entisen työnantajan työntekijät, kun taas houkuttelukieltosopimuksen kohteena voivat olla sekä työntekijät että asiakkaat.

Rekrytointi- ja houkuttelukiellot 2/2

- Lakimuutoksen esitöissä ei ole otettu kantaa siihen, mikä on rekrytointi- ja houkuttelukiellojen asema uuden sääntelyn valossa.
- On kuitenkin syytä huomioida, että kilpailukielloksi on katsottu muukin, kuin kilpailukiello -otsikon alla oleva ehto.
 - Edellä mainittuun kantaan on päädytty esimerkiksi ratkaisussa KKO:2003:19.
 - Asiakkaiden houkuttelukiellot saattavat siis rinnastua kilpailukielloehtoihin, mikäli niillä on tosiasiallisesti samanlainen vaikutus, eli silloin, kun ne rajoittavat työntekijän mahdollisuutta harjoittaa ammattiaan tai toimia samalla alalla.
 - Korvausvelvollisuus?

Salassapitosopimukset

- Kilpailukieltosopimukset eivät ole ainoa keino suojata työnantajan intressejä, kuten esimerkiksi liikesalaisuuksia.
- Harkinnan arvoisia vaihtoehtoja ovat esimerkiksi salassapitoehdot ja -sopimukset.
- Salassapitosopimus estää tiedon siirtymisen, mutta ei työntekijöiden siirtymistä.
- Uusi sääntely tulee todennäköisesti korostamaan salassapitosopimusten merkitystä liikesalaisuuksien suojakeinona, sillä on todennäköistä, että liikesalaisuuksia ryhdytään suojaamaan aikaisempaa laajemmin kilpailukieltosopimusten sijaan salassapitosopimuksin.

Miten reagoida muutokseen?

Työnantajan olisi suositeltavaa esimerkiksi:

- käydä läpi, onko kilpailukieltosopimuksia tehty ja jos on, minkälaisessa asemassa olevien työntekijöiden kanssa niitä on tehty;
- onko kilpailukieltosopimukset tehty erittäin painavasta syystä ja onko niihin edelleen erityisen painava syy;
- arvioida, mistä kilpailukieltosopimuksista työnantajan olisi syytä luopua ja ryhtyä toimenpiteisiin tarpeettomista kilpailukieltosopimuksista luopumiseen;
- ja toisaalta arvioida, mitä sopimuksia työnantaja pitää niin tärkeinä, että korvauksesta aiheutuva kustannus on liiketoiminnan kannalta perusteltu;
- tarkistaa muutkin työsuhteen rajoitusehdot – houkuttelu- ja rekrytointikiellot sekä salassapitoehdot – ja laatia ne toisistaan riittävän erillisinä ja varmistaa ettei niiden välille rakenneta keskinäisiä yhteyksiä; ja
- käydä läpi käytännöt jatkossa tehtävien kilpailukieltosopimusten osalta.



- Tuli voimaan 1.1.2022
- Tarkoituksena on kehittää työnantajan ja henkilöstön yhteistyötä, lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia sekä parantaa henkilöstön osallistumista päätöksentekoon.
- Kolme kokonaisuutta:
 - Vuoropuhelu ja kehittämissuunnitelma
 - Muutosneuvottelut
 - Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa

Pääasiat uudesta yhteistoimintalaista



- Henkilöstön edustaja on joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu (sekä mahdollisesti työsuojevaluutettu, jos asia koskee työturvallisuutta).
- Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää.
- Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja myös, jos he eivät ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen oikeus.
- Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Henkilöstön edustaja

Vuoropuhelu ja kehittämissuunnitelma

- Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi 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.

Vuoropuhelun toteuttaminen

- Työnantajan ja henkilöstön edustajan välinen kokous, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja.
- Vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja (tai edustajat, jos koskee useaa henkilöstöryhmää) toisin sovi. (Ei voida sopia kokonaan pois.)
 - Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluelvoitteen käsittelemällä asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.
- Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi jäljempänä tarkoitetusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja
 - Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu.
 - Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.
- Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

Vuoropuhelun kohde (1/2)

- Yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne
- Työpaikalla sovellettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet
- Työvoiman käyttötavat ja henkilöstön rakenne
- Henkilöstön osaamistarpeet ja osaamisen kehittäminen
- Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen (siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla)

Vuoropuhelun kohde (2/2)

- Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana
- Työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle
- Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely
- Välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt
- Henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen
- Tietyt eläke- ja sosiaaliturvalakeihin liittyvät tilanteet

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

- Työnantajan on laadittava osana vuoropuhelua yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.
- 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 seurantamenettelyt
 - ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.
- Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä, eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta sekä työyhteisön johtamiseen
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan sisällyttää työyhteisön kehittämissuunnitelmaan.

Annettavat tiedot

- Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa.
- Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle

- tiedot henkilöstömäärästä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;
- tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä;
- **yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.**

Jos tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

- tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja; pyydettyä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;
- ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;
- tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.
- Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja täyttää veloitteen esittämällä ainoastaan edellä lihavoidulla olevat tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

- Työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset.
- Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.
- Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

Muutosneuvottelut

- Entisen lain 6 luvun ja 8 luvun mukaiset neuvottelovelvoitteet on yhdistetty samaan lukuun ja uutena terminä näistä käytetään nimitystä muutosneuvottelut.
- Muutos suurimmaksi osaksi tekninen.

Muutokset

- Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen nimenomaisesti tuotu raskaamman neuvotteluvelvollisuuden piiriin (16 § 1 mom.)
- Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.
 - Huom! Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.
- Neuvotteluesityksessä annettava alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
- 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, 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.

Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa

- Entisen henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain säännökset siirrettiin yhteistoimintalakiin.
- Samalla täsmennettiin, että henkilöstön edustus olisi järjestettävä toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.
- Sovelletaan entiseen tapaan yrityksissä, joiden Suomessa työskentelevien työntekijöiden määrä on vähintään 150



Muita ajankohtaisia asioita

- Oikeuskäytäntöä
- Whistleblowing-direktiivi



KKO:2022:16

A:n työsopimukseen kiinteistönvälitysyhtiössä oli sisällytetty kilpailukiello- ja salassapitoehto, joiden rikkomisesta työsopimukseen oli sisällytetty sopimussakkoja koskevat määräykset.

A oli perustanut työnantajan kanssa kilpailevan kiinteistönvälitysyhtiön, johon oli siirtynyt työnantajan välitettävänä olleita myyntikohteita. Lisäksi A oli hyödyntänyt liikesalaisuuksina pidettäviä työnantajan asiakastietoja yrityksensä toiminnassa.

Asiassa katsottiin, ettei salassapitoehtoon ollut sovellettava kilpailukieltosopimusta koskevaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää. Työsopimuksessa oli voitu kilpailukiellon lisäksi pätevästi sopia salassapitoehdosta ja siihen liittyvästä sopimussakosta. Salassapitoehdon soveltamista ei myöskään pidetty kohtuuttomana.

A voitiin kilpailukielloehdon rikkomisen lisäksi tuomita suorittamaan työnantajalle sopimussakkoa myös salassapitoehdon rikkomisesta.



KKO:2022:17

Työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa oli rajoitettu työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen työn tarjoamisvelvollisuuden maantieteellistä aluetta. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla työehtosopimuksessa sovittua alueellista rajoitusta ei otettu huomioon arvioitaessa työsopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla, oliko tarjolla oleva työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

KKO:2022:17

9. Voidakseen irtisanoa työsopimuksen asianmukaisesti työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetuilla tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on ensiksi kyettävä pykälän 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti osoittamaan, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. **Tarjolla olevalla työllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksen mukaista työtä.** Lain esitöiden (s. 103) mukaan työnantajan on aina tarjottava työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä, jos se on mahdollista. Tältä osin työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus ja työntekijän velvollisuus ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa työtä rajautuvat työsopimuksen ehtojen mukaisesti — tai joissakin tapauksissa työsopimuksen ehdoksi muuttuneen vakiintuneen käytännön mukaisesti. Työsopimuksella on voitu sopia työntekijän työtehtävistä joko hyvinkin väljästi tai vastaavasti yksityiskohtaisesti. Työsopimuksella on voitu myös sopia työskentelypaikasta, -paikoista tai -alueesta.

10. **Jollei työnantajalla ole tarjota työsopimuksen mukaista työtä, työnantajan tulee lain 7 luvun 3 §:n 1 momentin jälkimmäisen virkkeen viittaussäännöksen nojalla pyrkiä sijoittamaan tai kouluttamaan työntekijä toisiin tehtäviin saman luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla.** Työnantajan on 4 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti tarjottava työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä. Lain esitöissä (s. 103) tällaista vastaavaa työtä on kuvattu työksi, joka on jollain tavoin työsopimuksella sovitun työn kaltaista työtä.



KKO:2022:21

Kaupunki oli antanut vaikeavammaiselle B:lle tietopaketin henkilökohtaisen avustajan työsuhteeseen liittyvistä asioista. Tietopaketissa annetun ohjeen mukaan työntekijäin ryhmähenkivakuutus ei ollut lakisääteinen vakuutus vaan työnantaja voi ottaa avustajalleen vakuutuksen vapaaehtoisesti omalla kustannuksellaan. B ei ollut ottanut avustajanaan toiminutta työntekijää varten mainittua vakuutusta, vaikka hänellä olisi työsuhteen aikana voimaan tulleen uuden työehtosopimuksen perusteella ollut velvollisuus siihen. Työntekijän kuoltua hänen oikeudenomistajansa vaati kaupungilta vahingonkorvausta saamatta jääneestä vakuutuskorvauksesta.

Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevillä perusteilla, että kaupunki oli käyttänyt julkista valtaa antaessaan B:lle ohjeen ryhmähenkivakuutuksen ottamisesta ja että kaupunki ei ollut noudattanut julkisen vallan käytölle kohtuudella asetettavia vaatimuksia, kun se oli laiminlyönyt muuttaa ohjetta uuden työehtosopimuksen voimaantulon johdosta ja ilmoittaa muutoksesta B:lle. Kaupunki veloitettiin korvaamaan työntekijän oikeudenomistajalle saamatta jäänyt vakuutuskorvaus.



KKO:2021:76

Työpaikalla oli vuodesta 1995 noudatettu käytäntöä, jonka mukaan raskasta lajittelutyötä tekevät työntekijät saivat päivittäin pitää lakisääteisiä ja työehtosopimuksessa määrättyjä taukoja pidemmät yhteensä 23 minuutin pituiset palkalliset, työaikaan kuuluvat tauot. Työnantaja päätti vuonna 2016, että taukokäytännöstä luovutaan.

Korkein oikeus katsoi, että osapuolten välillä pitkän ajan ja johdonmukaisesti noudatettu selkeä taukokäytäntö oli vakiintunut sitovaksi työsuhteen ehdoksi. Kun tauot muodostivat olennaisen työsuhteen ehdon, työnantajalla ei ollut ollut oikeutta muuttaa käytäntöä yksipuolisella määräyksellään. Korkein oikeus vahvisti, että työntekijöillä oli oikeus perusteettoman edun palautukseen, kun työnantaja oli taukokäytännön muutoksen jälkeen perusteettomasti hyötynyt työntekijöiden kustannuksella näiden työsuhteen ehtojen vastaisesta ylimääräisestä työpanoksesta. (Ään.)



KKO:2021:66

Työntekijän työsopimuksen mukainen työaika oli ollut 0-40 tuntia viikossa ja hän oli tehnyt työtä vaihtuvissa työkohteissa. Työntekijän vuosiloman jälkeen työnteon oli ollut määrä jatkoa. Loman päättyessä työntekijä ei ollut selvittänyt eikä työnantaja ollut ilmoittanut työntekijälle uutta työkohteita. Työntekijä ei ollut saapunut työhön lomansa jälkeen, ja työnantaja oli pitänyt työsopimusta työntekijän seitsemän päivän poissaolon jälkeen purkautuneena.

Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevillä perusteilla, että työnantajalla ei ollut ollut oikeutta käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n nojalla.



KKO:2021:47

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle ei ollut tarjottu työtehtäviä, joihin työnantaja oli työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetyn takaisinottoajan päätyttyä ottanut uusia työntekijöitä. Työntekijän mukaan työnantaja oli rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan, koska työnantaja oli jo takaisinottoaikana tiennyt tarvitsevänsä uusia työntekijöitä.

Korkein oikeus katsoi, että työnantaja ei ollut rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan, koska työnantaja oli vasta takaisinottoajan päättymisen jälkeen päättänyt ryhtyä toimenpiteisiin uusien työntekijöiden ottamiseksi eikä päätöksentekoa ollut siirretty takaisinottoajan päättymisen jälkeiseen aikaan takaisinottovelvollisuuden kiertämiseksi.

”12. [...] Takaisinottovelvollisuuden voidaan katsoa syntyvän vasta, kun työnantaja on muutoksesta tiedon saatuaan arvioinut tilanteen ja päätenyt siihen, että muutokseen reagoidaan ottamalla uusi työntekijä. [...]”



KKO:2021:9

Työnantaja oli 13.5.2015 saanut tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta. Työnantaja oli 27.5.2015 ilmoittanut työntekijälle harkitsevansa irtisanomista ja varannut työntekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi 1.6.2015 järjestettävässä kuulemistilaisuudessa. Työnantaja oli 2.9.2015 irtisanonut työsopimuksen sen jälkeen, kun työntekijälle varattua tilaisuutta tulla kuulluksi oli työntekijän aloitteesta siirretty kahdesti ja hän oli ilmoittanut, ettei sairauden vuoksi voisi osallistua siirrettyynkään kuulemistilaisuuteen.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta tarkemmin ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työnantaja oli toimittanut työsopimuksen irtisanomisen työsopimuslain 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja oli saanut tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta.

Whistleblowing-direktiivin tilanne

- Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta ja siihen liittyviksi laeiksi oli lausuntokierroksella 2.7.–27.8.2021. Hallituksen esitys on tarkoitus antaa eduskunnalle kevätistuntokaudella 2022. (Direktiivi tuli panna jäsenmaissa täytäntöön 17.12.2021 mennessä.)
- Tulossa 50-249 työntekijää työllistävien yritysten osalta voimaan 17.12.2023.
- Velvoitteita yli 50 työntekijää työllistäville työnantajille
 - Ilmoittajan suojele (tietyin edellytyksin)
 - Sisäisen ilmoituskanavan perustamisvelvollisuus



 **LUKANDER RUOHOLA HTO**
ASIANAJOTOIMISTO • ADVOKATBYRÅ • ATTORNEYS AT LAW

Puh. 010 320 8400

etunimi.sukunimi@lrhto.fi

www.lrhto.fi

Turku

Yliopistonkatu 15 B, 20100 Turku

Helsinki

Eteläesplanadi 22 A, 00130 Helsinki

Salo

Turuntie 1, 24100 Salo

Kuopio

Käsityökatu 18, 70100 Kuopio