



Yhteistoimintalain muutokset 1.7.2025

- **Yhteistoimintalain soveltaminen**
 - **Muutosneuvotteluiden kesto**
- **90 päivän aikana uudet muutosneuvottelut**
 - **30 päivän vähimmäiskesto**
 - **Vuoropuhelu**



YT-LAIN KESKEINEN TARKOITUS

- YT-lain keskeinen tarkoitus on ”aidosti yhdessä kehittää työpaikkaa ja etsiä kaikille hyviä ratkaisuja”



Yhteistoimintalain soveltaminen

- Yhteistoimintalakia sovelletaan, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 50 työntekijää (ennen säännöllisesti vähintään 20 työntekijää)
- Kun yrityksessä työskentelee 20–49 työntekijää, ytlakia sovelletaan pieneltä osin
- Kun yrityksessä työskentelee alle 20 työntekijää, ytlakia ei sovelleta



Muutosneuvotteluiden kesto

- Kohteena työvoiman vähentämisneuvottelut:
Neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvan työnantajan on käytävä muutosneuvottelut tietyissä yrityksen muutostilanteissa, kuten harkittaessa työvoiman käytön vähentämistä taloudellisin ja tuotannollisin perustein.
- Työvoiman käytön vähentämisellä tarkoitetaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.
- Näissä neuvotteluissa vähimmäiskesto on joko 7 päivää tai 3 viikkoa (ennen 14 päivää tai 6 viikkoa).



YT-lain muutokset 1.7.2025

- **Muutosneuvotteluiden velvoite säilyy 20-49 työntekijää**
- Muutosneuvottelut käytävä niissä tilanteissa, joissa työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijään kohdistuvia vähentämistoimenpiteitä, eli irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.
- Työnantajan harkitsemista lomautuksista, jotka perustuvat työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäiseen vähentymiseen (enintään 90 päivää kestävät lomautukset), ei kuitenkaan tarvitse käydä muutosneuvotteluita.



YT-lain muutokset 1.7.2025

- **90 päivän aikana uudet neuvottelut**
- Jos työnantajalla on tarve uusiin vähentämisiin 90 päivän aikana ja mikäli ensimmäisten työntekijöiden vähentämisten jälkeen yrityksen työntekijämäärä laskee alle 50 työntekijän, niin tällöin on myös ensimmäiset työntekijöiden vähentämiset otettava huomioon, laskettaessa 20 työntekijän rajan täyttymistä 90 päivässä.



YT-lain muutokset 1.7.2025

- **30 päivän vähimmäiskesto**
 - Uudistuksen myötä lakiin lisätään uusi säännös, joka koskee työvoimapalveluiden selvittämiselle varattavaa aikaa.
 - Aikaa sovelletaan, jos muutosneuvottelut käydään siksi, että työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisista ja taloudellisista syistä.
 - Irtisanottujen työntekijöiden työsopimukset eivät saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.
- Neuvotteluesitys 5 päivää + muutosneuvottelut + irtisanomisaika = vähintään 30 päivää



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO

VUOROPUHELU

- Työnantajan ja henkilöstön välisen jatkuvan vuoropuhelun tarkoituksena on edistää aitoa työnantajan ja henkilöstön välisten asioiden käsittelyä.



YT-lain muutokset 1.7.2025

• Vuoropuhelu

- 1.7.2025 voimaan astuneen lakimuutoksen myötä velvollisuus järjestää vuoropuhelukokous neljä kertaa vuodessa koskee vähintään 50 työntekijän yrityksiä. Yrityksissä, jotka työllistävät säännöllisesti 20–49 työntekijää, voidaan itse päättää, kuinka usein ja millä tavoin vuoropuhelua käydään.
- ENNEN järjestettävä vähintään kaksi kertaa vuodessa, jos työpaikalla työskenteli 20–29 työntekijää, ja vähintään neljä kertaa vuodessa, jos työpaikalla työskenteli vähintään 30 työntekijää. Työnantajan ja henkilöstön edustajan oli myös mahdollista sopia kokousten määrästä laista poikkeavasti.



YT-lain muutokset 1.7.2025

- **Vuoropuhelun toteutus 20-49 työntekijää**
- Työnantajan on luotava työpaikkakohtaiset käytännöt säännönmukaisen jatkuvan vuoropuhelun käymiseksi. Myös jo olemassa olevat käytännöt voivat toteuttaa edellytykset jatkuvan vuoropuhelun käymisestä.
- Työnantaja käy vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja sovi, että vuoropuhelu käydään henkilöstön kanssa yhdessä.
- Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja käy vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä.



KORVAUS JA RANGAISTUS SÄILYY

- **44 § Hyvitys työntekijälle**
- Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 40 160 € suuruinen hyvitys.



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO

RANGAISTUS TYÖNANTAJALLE

- **46 § Rangaistussäännökset**
- Työnantaja tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä.



TYÖPAIKALLA KESKUSTELUA ON KÄYTÄVÄ

- Perehdyttämissuunnitelma
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Koulutussuunnitelma
- Työyhteisön kehittämissuunnitelma
- Tasa-arvosuunnitelma
- Yhdenvertaisuussuunnitelma
- TES jne.