

KATSAUS

**KAUPPAKAMARIN
JURIDIKKAKATSAUS**



**KESKUS-
KAUPPAKAMARI**

Lainsäädäntö ja siinä tapahtuvat muutokset vaikuttavat yrityksiin usein enemmän kuin ne itse aavistavatkaan. Uusia säädöksiä tulee jatkuvasti ja voimassa olevia lakeja tarkistetaan säännöllisesti. Yhä suurempi osa sääntelystä on peräisin Euroopan unionista, mikä tuo oman haasteensa juridiikan seuraamiseen. Yritysten kannalta keskeisiä ratkaisuja antavat puolestaan useat

eri instanssit, kuten tuomioistuimet ja erilaiset lautakunnat. Kolme kertaa vuodessa ilmestyvä juridiikkakatsaus tuo esille keskeisimmät uudet säännökset ja sääntelyn muutokset sekä muut ajankohtaiset juridiikkaan liittyvät asiat. Katsauksessa arvioidaan myös, miten sääntely vaikuttaa yrityksiin. Seuraava juridiikkakatsaus ilmestyy keväällä 2020.

I. LAINSÄÄDÄNTÖMUUTOKSET

I.I. UUSI TYÖAIKALAKI TULEE VOIMAAN I.I.2020

- **Uusi työaikalaki mahdollistaa joustavammat työajat ja työaikapankin.**
- **Työnantaja ja työntekijä voivat sopia joustotyöajasta, jolloin työntekijä voi osittain päättää itsenäisesti työajan sijoittelusta.**
- **Työaikapankki mahdollistaa työajan, ansaittujen vapaiden sekä rahamääräisten etujen säästämisen ja yhdistämisen toisiinsa myös järjestäytymättömissä yrityksissä.**
- **Vuorokautinen liukuma-aika nousee kolmesta tunnista neljään tuntiin.**

Uusi työaikalaki pyrkii varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt ottaen huomioon erilaisten yritysten tarpeet. Vaikka uusi laki sisältääkin joitakin muutoksia edeltäjänsä verrattuna, pääperiaatteet ovat pysyneet muuttumattomina.

Sääntelyn yksi tavoite on vähentää

työaikaseurannasta aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. Todennäköistä kuitenkin on, että muutokset päinvastoin lisäävät seurannasta aiheutuvia kustannuksia. Sääntelykokonaisuutta voidaan muutoinkin pitää varsin monimutkaisena.

MIKÄ MUUTTUU?

JOUSTOTYÖAIKA - TYÖNTEKIJÄLLÄ LAAJA VAPAAUS PÄÄTTÄÄ TYÖAJAN SIOITTELUSTA

Uusi työaikalaki antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuuden sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta. Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa osapuolet voivat sopia päivistä, joille työntekijä sijoittaa työaikansa.

Lain mukaan viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Järjestelyssä työnantaja määrää edelleen työtehtävät ja niiden tavoitteet, mutta työntekijä päättää työajan sijoittelusta.

Uuden lain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus on tehtävä lain mukaan kirjallisesti. Sopimuksessa tulee muun muassa sopia päivät, joille työaika sijoitetaan. Lähtökohtana ovat arkipäivät.

Lisä- ja ylityön tekemisestä on sovittava joustotyöajassa osapuolten kesken nimenomaisesti.

Osapuolet voivat sopia joustotyöajan yhteydessä myös sunnuntaityöstä. Mikäli aloite sunnuntaityöstä tulee työntekijältä, työnantajalla ei pääsääntöisesti ole velvollisuutta maksaa 100 prosentilla korotettua palkkaa. Jos sunnuntaityötä tehdään työnantajan aloitteesta, velvollisuus on voimassa normaalisti.



TYÖAIKAPANKKI – MAHDOLLINEN JATKOSSA MYÖS JÄRJESTÄYTYMÄTTÖMISSÄ YRITYKSISSÄ

Työaikapankilla tarkoitetaan mahdollisuutta säästää ja yhdistää toisiinsa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia. Työaikapankki ei ole uusi järjestely, vaan sellaisen käytöstä on sovittu eri tavoin muun muassa useissa työehtosopimuksissa.

Voimaan tulevassa laissa säädetään työaikapankista, jonka käyttöönotosta voidaan sopia myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Työaikapankki on vapaaehtoinen järjestely, joka perustuu työnantajan ja työntekijöiden edustajan väliseen sopimukseen.

Lain mukaan työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöönotosta

Osapuolten tulee sopia muun muassa säästämisrajoista, vapaan käyttämisen periaatteista sekä siitä, mitä eriä (kuten lisä- ja ylityötunteja) työaikapankkiin voidaan siirtää. Lisäksi järjestelyn yhteydessä on sovittava, mitä lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia työaikapankkiin voi säästää.

LIUKUVA TYÖAIKA – VUOROKAUTINEN LIUKUMA NOUSEE JA KESKEYTYS ON MAHDOLLINEN

Vuorokautinen liukuma-aika nousee uudessa laissa kolmesta tunnista neljään tuntiin. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia liukuma-ajasta niin, että kiinteän työajan ja liukuma-ajan välissä on keskeytys. Liukuma voi tulevaisuudessa olla näin ollen esimerkiksi klo 20-22 välillä, eikä siis välittömästi normaalityöajan päättymisen jälkeen.



1.2. TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ HUOMIOON IRTISANOMIS-HARKINNASSA - TYÖSOPIMUSLAIN MUUTOS PYRKII PARANTAMAAN PIENTEN TYÖNANTAJIEN ASEMAA

- **Työsopimuslain muutoksen myötä työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä voidaan nimenomaisesti ottaa huomioon irtisanomissyyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa.**
- **Tavoitteena on, että pienempien yritysten erityispiirteet tulevat huomioiduksi.**
- **Laissa ei ole täsmennetty, minkä kokoista yritystä pidetään pienenä.**

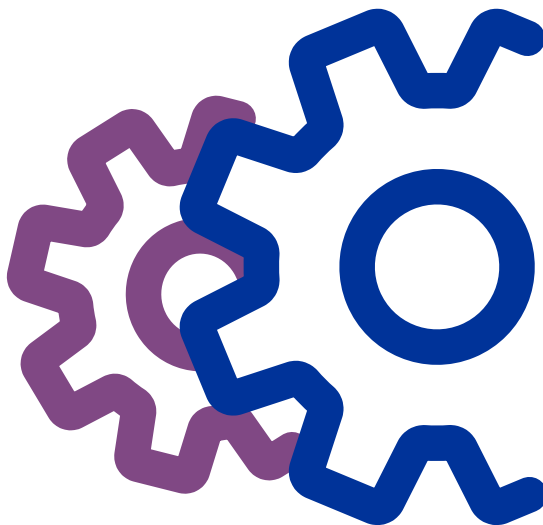


Heinäkuussa 2019 voimaan tullut työsopimuslain muutos koskee työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Muutoksen tarkoituksena on, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet tulevat riittävällä tavalla huomioon otetuiksi henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa.

Pienessä yrityksessä voi olla erityistä merkitystä esimerkiksi työyhteisön toimivuuteen, taloudellisiin menetyksiin ja luottamuspuolaan liittyvillä seikoilla. Tavoitteena on myös alentaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä.

Muuttunut sääntely voi aiheuttaa ainakin aluksi oikeudellista epävarmuutta. Se, kuinka laajasti lainsäädännön muutos vaikuttaa yrityksiin ja minkä kokoisia nämä yritykset ovat, riippuu pitkälti tulevasta oikeuskäytännöstä.

MIKÄ MUUTTUU?



Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa kokonaisarviointissa on otettava huomioon *työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä* sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Merkittävää on muutoksen voimaantulon jälkeen nimenomaan työnantajan pieni henkilöstömäärä. Lain täsmennys ei ole sen sijaan muuttanut työnantajan irtisanomiskynnystä, jonka henkilöstömäärä on suuri. Laissa ei ole kuitenkaan täsmennetty sitä, minkäkokoista

yrittystä on pidettävä pienenä.

On tärkeää huomata, että työntekijän irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää jatkossakin asiallisuutta ja painavuutta. Työntekijöiden lukumäärä on jo aikaisemminkin voitu ottaa huomioon kokonaisarviointissa, joten tältä osin kyse on ennen kaikkea asian korostamisesta laintasolla. Muutoksen tarkoituksena ei ole johtaa harkitsematomiin tai kevyillä perusteilla tehtäviin irtisanomisiin. Yleisesti voidaan sanoa, että työsopimuslain muutos on varsin maltillinen.

“On tärkeää huomata, että työntekijän irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää jatkossakin asiallisuutta ja painavuutta.”

2. EU:SSA TAPAHTUU

2.1. TIETOSUOJA-ASETUS ON OLLUT VOIMASSA PUOLITOISTA VUOTTA – TIEDOSSA JO LÄHES SATA SAKKOA ASETUKSEN VASTAISISTA TOIMISTA EU:N ALUEELLA

- **Tietosuoja-asetuksen voimassaoloaikana on annettu 82 sakkoa asetuksen vastaisista toimista.**
- **Sakkoja on määrätty muun muassa henkilötietoja sisältävän muistikun kadottamisesta sekä markkinointisähköposteista henkilöille, jotka ovat kieltäneet markkinoinnin.**
- **Asetus on lisännyt tietoisuutta esimerkiksi rekisteröityjen oikeuksista.**
- **Jokaisen yrityksen on olennaista arvioida omien tietoturvatoiden riittävyys.**

Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus, lyhyemmin GDPR, tuli voimaan reilu vuosi sitten. Vaikka vilkkain tietosuojakeskustelu on jo rauhoittunut, henkilötietojen käsittelyä ja esimerkiksi tietoturvaa koskevat kysymykset ovat edelleen säännöllisesti esillä julkisessa keskustelussa.

Komission heinäkuussa 2019 antaman tiedonannon mukaan EU-kansalaisten tietoisuus tietosuojaan liittyvistä säännöksistä ja oikeuksista on lisääntynyt. Yksityishenkilöt ovat aikaisempaa

tietoisempia esimerkiksi rekisteröidyn tarkastus- ja kieltäoikeudesta.

Tietosuoja koskee kaikkia yrityksiä. Tämä on hyvä muistaa, vaikka päivittäisessä uutisoinnissa suurimman huomion keräävät Facebookin ja Googlen kaltaisten suurtoimijoiden tietosuoja-asiat ja mahdolliset tietoturvaloukkaukset. Jokaisen yrityksen on erittäin tärkeää arvioida säännöllisesti ja mahdollisimman perusteellisesti omia toimintamallejaan – myös GDPR:n voimaantulon jälkeisenä aikana.

JO LÄHES SATA SAKKOA EU:N ALUEELLA

Tiedossa on, että kansalliset tietosuojaviranomaiset ovat antaneet Euroopan unionin alueella lokakuuhun 2019 mennessä jo ainakin 82 sakkoa asetuksen vastaisista toimista. Koska kaikki sakot eivät ole julkisia, tosiasiasa määrä on todennäköisesti vielä suurempi.

Tietosuoja-asetuksen noudattamatta jättäminen voi johtaa merkittäviin sakkoihin, joiden suuruus voi olla vakavimmissa tapauksissa jopa 20 miljoonaa euroa tai neljä prosenttia yrityksen vuosittaisesta liikevaihdosta. Suurin tiedossa oleva sakko on 204 miljoonaa euroa, jonka Iso-Britannian tietosuojaviranomainen määräsi lentoyhtiö British Airwaysille asiakastietojen hallintajärjestelmän puutteellisesta suojaamisesta ja siihen liittyneestä hen-

kilötietojen vuodosta.

Eniten sakkoja on annettu Espanjassa, Itävallassa, Romaniassa, Saksassa ja Unkarissa. Suomessa julkisesti tiedossa olevia sakkoja ei ole vielä annettu. Ruotsissa ensimmäiset sakot annettiin elokuussa 2019. Paikallinen lukio oli saanut 200 000 kruunun sakot käytettyään luokassa oppilaiden läsnäolon varmistamiseksi automaattista kasvojen tunnistusta. Ruotsin tietosuojaviranomaisen näkemyksen mukaan oppilailta saatu suostumus ei ollut pätevä, sillä koululaiset ovat riippuvuussuhteessa kouluun. Poissaoloja olisi ollut mahdollista valvoa oppilaiden yksityisyyttä vähemmän loukkaavalla tavalla.

EU:n alueella annetut sakot ovat koskeneet muun muassa seuraavia tietosuojaluokkauksia:

- **Unkarissa yritykselle määrättiin 15 150 euron sakko, kun henkilötietoja sisältänyt yrityksen työntekijän muistitikku oli kadonnut.**
- **Saksassa yritykselle määrättiin lähes 200 000 euron sakko, sillä yritys ei ollut poistanut sellaisten rekisteröityjen tietoja, jotka eivät olleet enää vuosiin olleet yrityksen asiakkaina. Lisäksi yritys oli muun muassa lähettänyt useita markkinointisähköposteja rekisteröidylle, joka oli nimenomaisesti kieltänyt tietojensa käytön markkinointitarkoituksiin.**
- **Itävallassa yritykselle määrättiin 4 800 euron sakko, sillä yritys oli kuvannut oman pääsisäänkäyntinsä lisäksi suurta osaa läheisestä kävelykadusta ja pysäköintialueesta, minkä lisäksi yritys oli säilyttänyt valvontakameratallenteita pidempään kuin sillä olisi ollut tarve.**

LUE LISÄÄ: Keskuskauppakamarin ja Microsoftin Tietosuojaopas yrityksille (2018)

2.2. VÄÄRINKÄYTTÖSTEN PALJASTAJILLE SUOJAA TARJOAVA WHISTLEBLOWER-DIREKTIIVI TULEE VOIMAAN KAHDEN VUODEN KULUTTUA – DIREKTIIVI KOSKEE YRITYKSIÄ, JOISSA ON VÄHINTÄÄN 50 TYÖNTEKIJÄÄ

- **Uusi direktiivi suojaa henkilöitä, jotka ilmoittavat esimerkiksi omassa työyhteisössään havaitsemistaan väärinkäytöksistä.**
- **Direktiivi koskee yrityksiä, joissa on vähintään 50 työntekijää.**
- **Yritysten tulee huolehtia, että niillä on sisäiset ilmoituskanavat väärinkäytösten ilmoittamista varten.**
- **Direktiivi tulee voimaan kahden vuoden kuluttua eli syksyllä 2021.**

Väärinkäytöksistä ilmoittavien henkilöiden suojelua koskeva direktiivi koskee organisaatioita, joissa on vähintään 50 työntekijää. Direktiivi tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa kansallisen implementoinnin jälkeen yhä useamman suomalaisyrityksen toimintaan.

Uusi whistleblower-direktiivi antaa väärinkäytösten paljastajille yhtenäisen suojan EU-alueella yleisen edun kannalta tärkeillä aloilla. Direktiivin tarkoituksena on tarjota suojaa sellaisille henkilöille, jotka ilmoittavat esimerkiksi omassa työympäristössään havaitsemistaan epäkohdista.

Euroopan unionin neuvosto hyväksyi direktiivin lopullisesti 7.10.2019.

Sen jälkeen, kun säädös on julkaistu EU:n virallisessa lehdessä, jäsenvaltioilla on kaksi vuotta aikaa implementoida direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Tällä hetkellä yrityksissä käytössä olevat ilmoituskanavat perustuvat pitkälti finanssialan omaan toimialasäätelyyn ja markkinoiden väärinkäyttöasetukseen. Niin sanotut whistleblow- eli ilmoituskanavat ovat olleet useissa suurissa yrityksissä käytössä jo vuosia. Aihe on nostettu esille myös hallituksen ohjelmassa, jossa on viitattu korruptiivonvastaisen toiminnan tehostamiseen sekä ilmoittajien suojeluun.

UHKAKUVANA TARPEETON HALLINNOLLINEN TAAKKA PK-YRITYKSILLE



Toimivaa ja turvallista ilmoituskanavaa voidaan pitää tärkeänä erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijällä olisi liikesalaisuuslain perusteella oikeus ilmaista liikesalaisuus ulkopuoliselle taholle yleisen edun suojaamiseksi. Tällaisissa tilanteissa työntekijän on ensisijaisesti hyödynnettävä sisäisiä ilmoituskanavia, ja tietojen paljastamista ulkopuoliselle pidetään viimeisenä keinona.

Varsinkin pk-yrityksissä esimerkiksi tietosuojauskysymyksiin liittyvä osaaminen voi olla puutteellista. Vaarana on, että ilmiintokanavista saatavat konkreettiset hyödyt ovat olennaisesti pienemmät kuin järjestelmien käyttöönotosta

aiheutuvat haitat pk-yritysten toimintaedellytyksille.

Keskuskauppakamarin mukaan ilmiintokanavien tulisi keskittyä työympäristössä havaittuihin olennaisiin väärinkäytöksiin, uhkiin ja laiminlyönteihin. Liian matala kynnyks ilmoitusten tekemiselle aiheuttaa tarpeetonta taakkaa työntekijöille.

Direktiivin kansalliselle lainsäätäjälle jättämä liikkumavara tulee käyttää niin, että yrityksiä ja julkista sektoria ei kuormiteta turhalla byrokratialla. Väärinkäytösten torjunnan tulee perustua organisaatioissa todellisiin ja havaittuihin epäkohtiin mahdollisimman kustannustehokkaalla tavalla.

3. MUITA AIHEITA

3.1. TYÖRYHMÄ SELVITTÄNYT KILPAILUKIELTOSOPIMUSTEN NYKYTILANNETTA – SUUNNITTEILLA LAINSÄÄDÄNTÖMUUTOKSIA

- **Kilpailukieltosopimuksia selvittänyt TEM:n asettama työryhmä ei päässyt yksimielisyyteen ratkaisuvaihtoehdoista.**
- **Selvityksessä on kartoitettu monipuolisesti erilaisia lainsäädäntövaihtoehtoja.**
- **Hallituksen lainsäädäntösuunnitelman mukaan hallituksen esitys kilpailukieltosopimusten rajoittamiseksi on tarkoitus antaa eduskunnalle elokuussa 2020.**

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti syyskuussa 2018 työryhmän selvittämään kilpailukieltosopimukseen liittyviä muutostarpeita. Työryhmän muistio on julkaistu elokuussa 2019.

Työryhmän tekemien kuulemisten perusteella kilpailevan toiminnan kieltoon liittyy ongelmallisia käytäntöjä. Ongelmana on pidetty muun muassa sitä, että kilpailukieltosopimuksia on käytetty tilanteissa, joissa sopimuksen käytölle ei ole ollut lain edellyttämää erityisen painavaa syytä.

Syysyllä 2019 julkaistuun hallituksen lainsäädäntösuunnitelmaan on merkit-

ty, että hallituksen esitys kilpailukieltosopimusten rajoittamiseksi on tarkoitus antaa eduskunnalle elokuussa 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö asettaa loppuvuoden aikana työryhmän valmistelemaan muutoksia kilpailukieltosopimukseen.

TEM:n tavoitteena on ratkaisu, jossa velvoitteet ja seuraamukset ovat kaikkien osapuolten kanssa tasapainossa. Tulevan työryhmän tehtävänä on valmistella työsopimuslakiin tarvittavat säännösehdotukset korvausvelvollisuuden laajentamiseksi koskemaan kaikkia kilpailukieltosopimuksia.

MUISTION PÄÄKOHDAT KOSKIEN KILPAILUKIELTOSOPIMUKSIA

TYÖNANTAJA- JA TYÖNTEKIJÄPUOLEN POIKKEAVAT NÄKEMYKSET

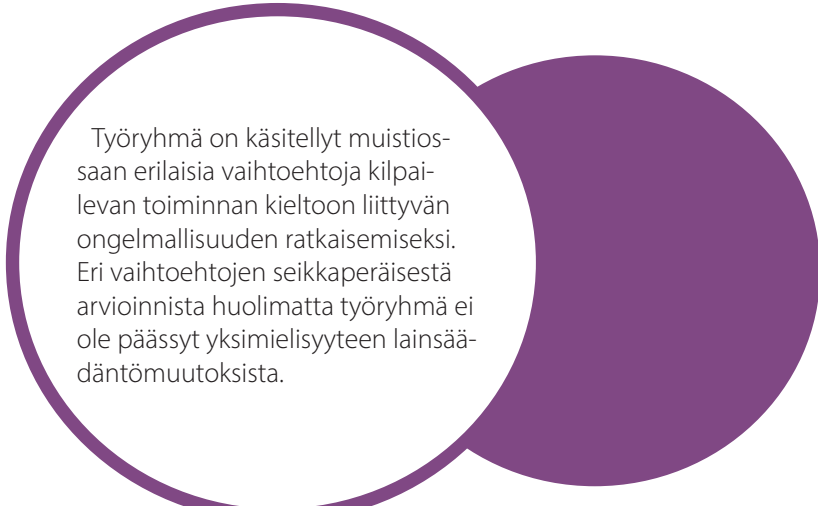
Osapuolten näkemykset kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan sääntelyn nykytilanteesta poikkeavat selvästi toisistaan. Työnantajapuolen näkemyksen mukaan kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaan sääntelyyn ei ole muutostarpeita. Palkansaajapuolelta on puolestaan todettu, että kilpailevan toiminnan kieltoa koskeva työsopimuslain säännös on tarpeeton, vanhentunut ja epäselvä.

Kilpailukieltosopimuksia käytetään usein myös silloin, kun työsopimuslain edellyttämä erityisen painava syy ei ole käsillä. Palkansaajapuolelta on esitetty, että sopimusten perusteeton käyttö

johtuu osittain siitä, että kilpailukieltosopimus ei maksa työnantajalle mitään, eikä lainvastaisesti tehtyyn sopimukseen liity työnantajan näkökulmasta riskiä.

Työnantajapuolen näkemys on muistiossa lähes täysin päinvastainen: "Voimassa oleva sääntely on toimiva ja erityisen painavan syyn vaatimus kilpailukieltosopimuksille perusteltu." Lisäksi työnantajapuoli katsoo, että kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksiä ei tulisi tiukentaa tilanteessa, jossa edellytykset täyttyvät.

EI YKSIMIELISYYTTÄ RATKAISUVAIHTOEHDOSTA



Työryhmä on käsitellyt muistiossaan erilaisia vaihtoehtoja kilpailevan toiminnan kieltoon liittyvän ongelmallisuuden ratkaisemiseksi. Eri vaihtoehtojen seikkaperäisestä arvioinnista huolimatta työryhmä ei ole päässyt yksimielisyyteen lainsäädäntömuutoksista.

Työryhmä on tuonut esiin muun muassa seuraavat vaihtoehdot lainsäädännön muuttamiseksi:

- kilpailukieltosopimuksen käytön rajaaminen nimenomaisesti vain johtavassa tai työnantajan toiminnan kannalta muutoin erityisasemassa oleviin työntekijöihin.
- korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston (kuusi kuukautta) lyhentäminen.
- korvausvelvollisuuden ulottaminen kaikkiin, myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin.



3.2. PÖRSSIYHTIÖIDEN UUSI HALLINNOINTIKOODI TULEE VOIMAAN 1.1.2020

- **Pörssi-yhtiön palkitsemispolitiikka määrittelee puitteet hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.**
- **Pörssi-yhtiön palkitsemisraportissa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista edellisen tilikauden aikana. Tiedot johtoryhmän palkitsemisesta esitetään yhtiön verkkosivuilla.**
- **Pörssi-yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvä päätöksenteko ei muutu, mutta palkitsemispolitiikka ja -raportti käsitellään neuvoa-antavasti yhtiökokouksessa.**
- **Pörssi-yhtiön on määriteltävä ja selostettava lähipiiritoimien seurannan ja arvioinnin periaatteet sekä pidettävä luetteloa lähipiiristään.**

Arvopaperimarkkinayhdistys on hyväksynyt uuden pörssi-yhtiöiden hallinnointikoodin. Uusi hallinnointikoodi tulee voimaan 1.1.2020. Hallinnointikoodin keskeisimmät muutokset liittyvät raportointiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä lähipiiritoimiin.

Pörssi-yhtiön on jatkossa laadittava palkitsemispolitiikka, jossa määritellään puitteet hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Palkitsemispolitiikka on käsiteltävä varsinaisessa yhtiökokouksessa ensimmäisen kerran keväällä 2020

ja sen jälkeen vähintään joka neljäs vuosi tai, kun palkitsemispolitiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Yhtiökokouskäsitely on neuvoa-antava. Pörssi-yhtiön yhtiökokous päättää jatkossakin hallituksen palkitsemisesta ja hallitus toimitusjohtajan palkitsemisesta.

Pörssi-yhtiön on myös julkistettava vuosittain palkitsemisraportti, jossa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista edellisen tilikauden aikana.

Lisäksi hallinnointikoodi edellyttää, että pörssiyrityksen internetsivuilla esitetään tiedot yhtiön johtoryhmän palkitsemisesta. Palkitsemisraportti on käsiteltävä vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokouskäsitely on neuvoa-antava. Uuden hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta on julkistettava 1.1.2020 ja sen jälkeen alkavilta tilikausilta. Tilikauden 2019 palkitsemisesta pörssiyritykset voivat julkaista joko vanhan,

”Pörssiyrityksen on jatkossa laadittava palkitsemispolitiikka, jossa määritellään puitteet hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.”

vuonna 2016 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukaisen palkka- ja palkki- oselvityksen tai uuden koodin mukaisen

palkitsemisraportin.

Lähipiiritoimien osalta pörssiyrityksen hallituksen on jatkossa määriteltävä lähipiiritoimien seurannan ja arvioinnin periaatteet. Pörssiyrityksen on selostettava nämä periaatteet

vuosittaisessa selvityksessään hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä pidettävä luetteloa lähipiiristään.

LUE LISÄÄ: Hallinnointikoodi



3.3. KORKEIN OIKEUS: TYÖNTEKIJÄLLE VARATTAVA RIITTÄVÄSTI HARKINTA-AIKAA SOVITTAESSA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

- **Työsuhteen päättämissopimusten pätevyyttä arvioitaessa merkitystä voidaan antaa sopimuksen sisällön lisäksi myös sopimuksen tekemisen olosuhteille.**
- **Työntekijälle tulee varata riittävästi harkinta-aikaa sekä mahdollisuus asiantuntija-avun hankkimiseen.**
- **Työnantajan on tärkeää kiinnittää huomiota aktiiviseen ja ennakkolliiseen vuorovaikutukseen.**

Korkein oikeus (KKO) on antanut syyskuussa 2019 ennakkoratkaisun (KKO 2019:76), joka osaltaan täsmentää pelisääntöjä tilanteessa, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen päättämisestä.

Tapauksessa työsuhteen osapuolet olivat tehneet työnantajan aloitteesta sopimuksen, jonka mukaan työntekijä oli irtisanonut työsopimuksen. Samalla työntekijä ja työnantaja olivat sopineet muista työsuhteen päättymiseen liittyvistä seikoista. Työntekijä oli allekirjoittanut työsuhteen päättämistä koskevan

sopimuksen noin kaksi tuntia kestäneen neuvottelutilaisuuden lopuksi, eikä työntekijää ollut informoitu etukäteen tilaisuuden tarkoituksesta.

KKO:n mukaan sopimus työnantajan ja työntekijän välillä oli syntynyt sellaisissa olosuhteissa, että työnantajana olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota sopimukseen. Perusteeksi korkein oikeus katsoi sen, että työntekijälle ei ollut varattu riittävästi harkinta-aikaa päätöksen tekemiseen eikä mahdollisuutta hankkia asiantuntijan apua ennen päättämissopimukseen sitoutumista.

Erilaiset työsuhteen päättämissopimukset ovat nykyään entistä yleisempiä. Korkeimman oikeuden ratkaisu ilmentää, kuinka sopimuksen sisällön lisäksi myös sen tekemiseen liittyvillä olosuhteilla on merkitystä arvioitaessa sopimisen pätevyyttä. Ratkaisussa KKO 2019:76 sopimuksen sisällön sijasta ongelmallisempaa olivatkin juuri olosuhteet, joissa työntekijä oli sitoutunut sopimukseen.

Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella voidaan todeta, että työsuhteen päättämisen menettelyssä työnantajan tulee varata työntekijälle riittävän

pituinen, esimerkiksi useamman vuorokauden pituinen harkinta-aika, jotta työntekijällä on aito mahdollisuus perehtyä työsuhteen päättämistä koskevaan sopimukseen. Lisäksi korkein oikeus painotti sen seikan merkitystä, että neuvottelutilaisuuden aihe olisi tullut ilmoittaa työntekijälle etukäteen.

Työnantajan aktiivinen ja ennakkollinen ote päättämistilanteissa pienentää osaltaan riskiä, että päättämissopimusten pätevyyttä joudutaan arvioimaan myöhemmin oikeusteitse.



34. RAHANPESULAIN EDELYTTÄMÄ EDUNSAAJAILMOITUS TEHTÄVÄ 1.7.2020 MENNESSÄ

- **Yritysten tulee ilmoittaa tosiasialliset edunsaajansa PRH:n rekisteriin 1.7.2020 mennessä. Ilmoitus on mahdollista tehdä sähköisesti.**
- **Yritysten tulee ilmoittaa sellaisten henkilöiden tiedot, jotka omistavat yrityksestä vähintään 25 %.**
- **Ilmoitus tulee tehdä myös siinä tapauksessa, että tosiasiallisia edunsaajia ei ole.**

Rahanpesulaissa säädetty yrityksen tosiasiallisia edunsaajia koskeva ilmoitusvelvollisuus on tullut voimaan 1.7.2019, mutta vasta pieni osa suomalaisista yrityksistä on tehnyt lain edellyttämän ilmoituksen.

Rekisteröintivelvoite koskee esimerkiksi yksityisiä osakeyhtiöitä ja osuuskuntia. Pörssiyhtiöiden osalta osakkeenomistajien tiedoista säädetään sen sijaan arvo-osuusjärjestelmää koskevassa lainsäädännössä.

Edunsaajatietojen rekisteröinti koskee kaikkia EU-maita.

Edunsaajarekisterin kannalta keskeinen määritelmä on tosiasiallisen edunsaajan käsite, sillä yhteisön on ilmoitettava nimenomaan tosiasiallisten edunsaajien tiedot. Yrityksen tulee ilmoittaa tällöin sellaisen henkilön tiedot, joka esimerkiksi omistaa suoraan tai välillisesti yli 25 % oikeushenkilön osakkeista tai käyttää suoraan tai välillisesti yli 25 %:n osuutta oikeushenkilön äänioikeuksista.

ILMOITUKSEN VOI TEHDÄ MAKSUTTOMASTI VERKOSSA

Edunsaajien tiedot rekisteröidään Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) ylläpitämään rekisteriin.

Kaupparekisteriin kerätyt edunsaaja-tiedot eivät ole samalla tavalla julkisia kuin muut rekisteritiedot, sillä PRH antaa tietoja ainoastaan niille tahoille, joilla on esittää selvitys rahanpesulain mukaisesti käyttötarkoituksesta.

Ilmoituksen tekeminen on maksutonta ja se tehdään sähköisesti Patentti- ja rekisterihallituksen YTJ-palvelussa. Ilmoituksen tekeminen on tehty varsin helppoksi, mikä onkin tärkeää, jotta yrityksiä ei kuormiteta hallinnollisesti turhaan. PRH:n sivuilta löytyy myös tarkemmat ohjeet ilmoituksen jättämisestä.

Määräajan päättymisen eli 1.7.2020 jälkeen ilmoitus tulee tehdä aina, kun yhteisön tosiasiallisten edunsaajien tiedoissa on tapahtunut muutoksia esimerkiksi omistusjärjestelyiden seurauksena. Velvollisuus koskee myös 1.7.2020 jälkeen perustettavia uusia yrityksiä.

Määräaika tosiasiallisten edunsaajien rekisteröinnille on yksi vuosi. Ilmoitus on tehtävä, vaikka yrityksellä ei olisi yhtään rahanpesulaissa tarkoitettua edunsaajaa. Tällöin yrityksen on ilmoitettava, että tosiasiallista edunsaajaa ei ole. Seurauksena ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä on julkinen varoitus tai jopa uhkasakko, mikäli määrätty edellytykset täyttyvät.



Erkkö Meri
lakimies
@ErkköMeri



Ville Kajala
johtava asiantuntija,
yhtiö- ja arvopaperi-
markkinaoikeus,
corporate governance
@VilleKajala



**KESKUS-
KAUPPAMARI**

World Trade Center Helsinki,
Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki
puh. 09 4242 6200
keskuskauppamari@chamber.fi
@K3FIN

kauppamari.fi