



Building a better  
working world

## Ajankohtaisia muutoksia yrityksiä koskevassa lainsäädännössä

**Kevät on tuonut mukanaan esityksiä lainsäädäntöuudistuksiksi sekä jo voimaan tulleita muutoksia lainsäädäntöön. Olemme koonneet tähän artikkeliin ajankohtaisia ja mielenkiintoisia uudistuksia lainsäädännöstä sekä uutta asiaa toiminimen kumoamismenettelystä Patentti- ja rekisterihallituksessa.**

Varsinkin näin korona-aikana yhteistoimintalaki on koskettanut suurta osaa suomalaisista yrityksistä hyvin läheisesti. Lainsäätäjät toi varsin ketterästi keväällä 2020

aikana väliaikaisia muutoksia yhteistoimintalakiin, mutta kokonaisvaltaisempia uudistuksia vuonna 2007 voimaantulleeseen lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) on odotettavissa. Samalla kerralla tarkoituksena on osittain korvata myös laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (1990/725) sekä esittää muutoksia muihin asiaan vaikuttaviin lakeihin.



## Yhteistoimintalakia ollaan uudistamassa

Sukupolvenvaihdoksessa huomio kiinnittyy ymmärrettävästi yleensä välittömästi toteutuviin verokustannuksiin, kuten luopujan saaman kauppahinnan tuloverotukseen sekä ostajan varainsiirtovero- ja lahjaverokustannuksiin. Meillä EY:llä sukupolvenvaihdoksen verokustannuksia tarkastellaan kuitenkin pidemmällä tähtäimellä.

Kokonaisvaltaisen yhteistoimintalain uudistuksen tarkoituksena on parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työnantajayrityksen päätöksenteossa tilanteissa, joissa päätöksenteko koskee heidän työ-tään, työolojaan ja yleisesti asemaa työnantajayrityksessä. Lisäksi uudistuksen tavoitteena on edistää vuorovaikutuksen toimivuutta ja parantaa työyhteisön kehittämismahdollisuuksia. Pyrkimyksenä on edelleen kehittää työpaikkojen yhteishenkeä sekä työntekijöiden että työnantajien välillä siten, että toisen osapuolen oikeudet ja velvollisuudet huomioidaan. Kokonaisuudistuksen seurauksena yhteistoiminnan paikallinen sopiminen sekä tiedonkulku helpottuu, mikä edelleen parantaa yhteistoiminnan sisältöä ja toimintamuotoja, antaen henkilöstön edustajalle vahvemman roolin neuvotteluprosessissa, jota kutsutaan yhteistoimintalain uudistuksessa muutosneuvotteluksi. Lisäksi muutosehdotuksen taustalla on ajatus luottamuksen lisäämisestä työmarkkinoille mahdollistamalla jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välille. Jatkovaa vuoropuhelua käytäisiin vähintään neljännesvuosittain, jossa henkilöstö ja työnantaja keskustelisivat yhdessä yrityksen taloudellisesta tilanteesta, työpaikan säännöistä ja käytännöistä, henkilöstön rakenteesta sekä osaamistarpeista, että työhyvinvoinnista.

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä on laatinut luonnoksen hallituksen esitykseksi vuoden 2020 lopussa, jonka jälkeen luonnoksesta on annettu lausuntoja tämän vuoden alkupuolella. Arvioidaan, että osin hieman kiistelty esitysluonnos tullaan käsittelemään eduskunnassa kesäkuussa 2021. Uuden yhteistoimintalain on tarkoitus astua voimaan 1.1.2022 lukien.

Työ- ja elinkeinoministeriö on edellä mainitun yhteistoimintalakiuudistuksen lisäksi työskennellyt nollatuntityösopimuksia koskevien lainmuutosten parissa. Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n ja 13 luvun 7 §:ää ehdotetaan muutettavaksi niin, että parannetaan patkätöitä tekevien ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa ja vahvistetaan vaihtelevalla työajalla työskentelevien työaikojen vakiintumista lainsäädännössä.

Ehdotuksen taustalla on ajatus työnantajaa koskevan tarkasteluvelvollisuuden asettamisesta, joka velvoittaisi työnantajan tarkastelemaan työntekijän työsopimuksessa sovitun vaihtelevan työaikaehdon toteutumista vähintään 12 kuukauden välein. Mikäli tarkastelujakson aikana toteutuneet työtunnit osoittavat, että työntekijä on tehnyt enemmän työntunteja kuin mitä hänen työsopimuksessaan on määritelty siten, että voidaan katsoa työntekijän työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan olevan liian alhainen, tulee työnantajan kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjota työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan tarkastelun tulosta. Vähimmäistyöaikaehdon uudelleen määrittelyä ei tosin ole tarpeen tehdä silloin, kun tarkastelujakson korkeampi tehty työtuntimäärä johtuu poikkeuksellisista syistä, ja kun tehdyt työtuntimäärät eivät enää vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta. Esitetyt lainmuutokset ovat vielä alkutekijöissä, eikä tarkkaa esittämisajankohtaa tai voimaantuloaikataulua ole annettu.



## Uusi rahanpesulaki astui voimaan 10.5.2021

Hallitus julkaisi esityksensä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä annetun lain, rahanpesun selvittelykeskuksesta annetun lain sekä pankki- ja maksutilien valvontajärjestelmästä annetun lain 6 §:n muuttamisesta (HE 261/2020 vp) lokakuussa 2020. Vaikka Suomessa on jo aiemmin ollut varsin kattava rahanpesulainsäädäntö, muutosten tarkoituksena on yhdenmukaistaa lainsäädäntöämme vas-taamaan Euroopan parlamentin ja neuvoston rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koske-vaan neljännettä direktiiviä. Muutostarpeita on myös nostanut esille OECD:n rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaisen toimintaryhmän FATF:n suositukset.

Tehdyt muutokset ovat lähinnä teknisluontoisia. Keskeisinä muutoksina voidaan mainita muun muassa poliittisesti vaikutusvaltaisen henkilön yhtiökumppanin määritelmä, jota on muutettu siten, että jatkossa läheinen liikesuhde poliittisesti vaikutusvaltaisen henkilön perheenjäsenen kanssa ei tee henkilöstä poliit-tisesti vaikutusvaltaisen henkilön yhtiökumppania, jolloin joitain henkilöryhmiä rajataan lain soveltamis-alan ulkopuolelle. Edellä mainitun lisäksi ulkomaisen rahaston (trustin) määritelmään on lisätty rahaston kaltaiset oikeudelliset järjestelyt sekä määritelmiin on lisätty myös pöytälaatikkopankin käsite. Huomat-tavaa lisäksi on, että asiakkaan tuntemistietoja koskevia säännöksiä on täsmennetty.

Toukokuun 10. päivä voimaantulleilla muutoksilla ei voida katsoa olevan merkittäviä taloudellisia vaiku-tuksia yrityksiin tai julkiseen talouteen. Hallituksen esityksen mukaisesti muutokset vaikuttavat eniten viranomaisten toimintaan, jolloin esimerkiksi Finanssivalvonnan työtaakka tulee oletettavasti lisäänty-mään. On huomioitava, että suurimmat vaikutukset voidaan katsoa tulevan rikoksentorjuntaan ja turvalli-suuteen, koska selkeämpi lainsäädäntö turvaa huomion kiinnittymisen tapauksiin, joissa on korkeampi riski rahanpesuun tai terrorismin rahoittamiseen.

## Toiminimen kumoamisen menettely mahdollistettiin toukokuun alusta alkaen

Toiminimilaki (1979/128) on huhtikuun loppuun saakka mahdollistanut toiminimen rekisteröinnin kumoamisen tuomioistuimessa, mikäli toiminimeä ei ole käytetty viimeisen viiden vuoden aikana, eikä elinkei-nonharjoittaja ole antanut käyttämättömyydelle hyväksyttävää syytä.

Lakimuutoksen tuloksena ku-moamisen menettely helpottuu siten, että hallinnollisen prosessin voi jatkossa hoitaa Patentti- ja rekisteri-hallituksessa (PRH).

Tavaramerkkioikeudesta tuttu niin kutsuttu use it or lose it -periaate on pätenyt jo aiemmassa toiminimi-laissa, mutta rekisteröinnin kumoamista on tähän saakka tullut hakea tuomioistuimesta, jolloin intressi ja resursointitarve toisen toiminimen kumoamiseen on ollut huomattava. Menettely PRH:ssa mahdollistaa entistä kevyemmän ja maksuttoman kumoamisprosessin toiminimen kumoamista vaativalle taholle. Ku-moamisvaatimuksen toimittamisen jälkeen PRH toimittaa vaatimuksen tiedoksi toiminimen rekisteröinnin haltijalle ja kehottaa antamaan selvityksensä PRH:n asettamassa määräajassa. PRH tekee päätöksensä asiassa toimitettujen selvitysten perusteella. On selvää, mikäli toiminimen rekisteröinnin haltija ei toimita selvitystään toiminimen käytöstä PRH:n asettamassa määräajassa, toiminimen rekisteröinti tullaan ku-moamaan, ellei vaatimus ole ilmeisen perusteeton.

On todettava, että kevyempi kumoamisen menettely tuottaa huomattavia etuja myös tavaramerkkien haki-joille. Joissakin tapauksissa laaja-alaisiksi rekisteröidyt toimialueet, kuten "kaikki laillinen liiketoiminta", estävät tavaramerkkien rekisteröinnin, mikäli toiminimi on sama tai samanlainen kun haettava tavara-merkki. On selvää, että toiminimi, joka tosiasialisesti toimii esimerkiksi kampaamoalalla, tuskin aidosti aiheuttaa sekaannusvaaraa tavaramerkin kanssa, jonka palveluluokituksena on IT-palvelusuunnittelu. Lakimuutoksen tarkoituksena on näin ollut ajatus, että oikeussuojaa tulisi tarjota ainoastaan toiminimille, jotka ovat aidosti elinkeinonharjoittajansa käytössä.

Tässä vaiheessa on tärkeää, että toiminimet, jotka ovat olleet rekisterissä yli viisi vuotta tarkastavat toimialakuvauksensa. Mikäli toimialakuvaus on laajempi kuin tosiasialisesti harjoitettava toiminta, toi-mialaa on hyvä täsmentää proaktiivisesti, jotta ylimääräisiltä viranomaisprosesseilta vältyttäisiin.

EY:n asiantuntijat antavat mielellään lisätietoja muun muassa edellä mainituissa asioissa. Meidät löytää esimerkiksi osoitteesta <https://www.ey.com/fi/fi/services/tax/law>.





## EY | Building a better working world

EY rakentaa paremmin toimivaa maailmaa, auttaen luomaan pitkäaikaista arvoa asiakkaillemme, henkilöstöllemme ja yhteiskunnalle sekä rakentaen luottamusta pääomamarkkinoilla.

Hyödyntäen dataa ja teknologiaa, EY:n monipuoliset tiimit yli 150 maassa luovat luottamusta tilintarkastuspalveluiden avulla sekä auttavat asiakkaitamme kasvamaan, uudistumaan ja toimimaan paremmin.

Tilintarkastuksen, konsultoinnin, laki-, strategia-, vero- ja transaktiopalveluiden parissa työskentelevät EY-tiimit kysyvät parempia kysymyksiä löytääkseen uusia vastauksia nykypäivän monimutkaisiin ongelmiin.

EY viittaa globaaliin organisaatioomme ja saattaa viitata yhteen tai useampaan Ernst & Young Global Limitedin jäsenyhtiöön, joista kukin on erillinen oikeushenkilö. Ernst & Young Global Limited, joka on Yhdistyneen kuningaskunnan lakien mukainen yhtiö (company limited by guarantee), ei tarjoa palveluja asiakkaille. Tietoa siitä, kuinka EY kerää ja käyttää henkilötietoja, sekä kuvaus tietosuojalainsäädännön mukaisista oikeuksista on saatavana osoitteesta [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). Lisätietoja organisaatiostamme löytyy osoitteesta [ey.com](https://ey.com).

Lisätietoja organisaatiostamme löytyy osoitteesta [ey.com](https://ey.com).

© 2021 Ernst & Young Oy.

## Ota yhteyttä



Joe Gummerus  
Senior Legal Counsel  
p. +358 40 350 7334  
[joe.gummerus@fi.ey.com](mailto:joe.gummerus@fi.ey.com)



Jessica Vuorenmaa  
Legal Counsel  
p. +358 50 305 1334  
[jessica.vuorenmaa@fi.ey.com](mailto:jessica.vuorenmaa@fi.ey.com)



Mira Ahonen  
Associate Legal Counsel  
p. +358 44 268 1826  
[mira.ahonen@fi.ey.com](mailto:mira.ahonen@fi.ey.com)

[www.ey.com/fi](https://www.ey.com/fi)