

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS KUNNALLISEN YLEISEN VIRKA- JA  
TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2005–2007 VIII LUVUN JA IX LUVUN  
MUUTTAMISESTA

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2005–2007 lomauttamista koskevan VIII luvun ja osa-aikaistamisen selvittelymenettelyä ja palvelussuhteen päättymistä koskevan IX luvun määräykset yhdistetään uudeksi VIII luvuksi siten kuin oheisesta liitteestä käy ilmi.

Muuttuneet sopimusmääräykset tulevat voimaan 1.7.2005 lukien.

Tällä sopimuksella kumotaan 16.2.2005 allekirjoitettu virka- ja työehtosopimus työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista 1.7.2005 lukien.

Helsingissä 23. kesäkuuta 2005

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY

LIITE

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2005–2007 uusi VIII luku

## VIII LUKU LOMAUTTAMINEN, OSA-AIKAISTAMINEN JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

### 1 § Viranhaltijan ja työntekijän lomauttaminen

#### Viranhaltijat

1 mom. Viranhaltijan lomauttaminen määräytyy kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) lomauttamista koskevien säännösten (omaksumääräys) ja tämän luvun 2 §:n määräysten mukaisesti. Määräaikainen viranhaltija voidaan lomauttaa kuitenkin vain, jos virkasuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään kuusi kuukautta.

#### Soveltamisohje

Mm. kustannusten pakottava vähentämistarve kunnassa tai kuntayhtymässä taikka sen kyseisessä toimintayksikössä voi olla määräaikaisen tai toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen perusteena. Viranhaltijoiden lomauttaminen merkitsee virantoimituksen palkatonta keskeyttämistä. Lomautus ei siis voi tulla kysymykseen, jos virantoimitus on jo muulla perusteella keskeytynyt, esimerkiksi virka-vapauden tai vuosiloman johdosta. Opettajien lomautus voidaan toteuttaa opetustyön keskeytyksenä siten, että muut opettajat huolehtivat omien tuntiensa ohella lomautettujen opettajien tunneista. Tällöin ei sovelleta opetusalan virka- ja työehtosopimuksen yleisen osan 2. luvun 24 §:ssä tarkoitettua 30 prosentin suuruista eikä muutakaan korvausta lisääntyneistä opetustehtävistä.

Mikäli edellä tarkoitettua järjestelyä ei tarkoituksenmukaisella tavalla voida toteuttaa, on lomautuksen sijasta voitava suorittaa lomautusta vastaava säästö palkkausmenoista.

Lomautus ei voi alkaa tai päättyä sellaisena päivänä, joka olisi normaalisti viranhaltijan vapaapäivä (viikkolepopäivä, viikon toinen vapaapäivä tai arkipyhä).

#### Työntekijät

2 mom. Työntekijän lomauttaminen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain säännösten (viittausmääräys) ja tämän luvun 2 §:n määräysten mukaisesti.

3 mom. Ennen viranhaltijoiden/työntekijöiden lomauttamista on suoritettava 4 §:n 2–5 momentin mukainen selvittelymenettely. Viranhaltijaa/ työntekijää lomautettaessa sovelletaan 5 §:n määräystä työvoiman vähentämisyjärjestyksestä.

## 2 § Lomautusilmoitus

- 1 mom. Työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

### Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa.

Lomautusilmoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä (viittausmääräys) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:ssä.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuslaissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslaissa tarkoitetuista tapauksista.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

- 2 mom. Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

## 3 § Osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättymisen

### Viranhaltijat

- 1 mom. Virkasuhteen osa-aikaistaminen, päättymisen ja päättämismenettely määräytyvät kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 4, 6–8 ja 10 §:ssä ole toisin määrätty.

### Työntekijät

- 2 mom. Työsopimuksen osa-aikaistaminen, päättymisen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain asianomaisten säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 4–6 ja 9–10 §:ssä ole toisin määrätty.

## 4 § Toimintasuunnitelma ja selvittelymenettely (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

### Toimintasuunnitelma

- 1 mom. Työnantajan tulee antaa vähintään 10 työntekijän/viranhaltijan irtisanomista koskevan *2 momentissa tarkoitettun* selvittelymenettelyn alussa

asianomaisille luottamusmiehillä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jonka sisällöstä neuvotellaan em. luottamusmiesten kanssa. Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai virka- taikka työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi selvittelymenettelyn suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, selvittelymenettelyssä noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Jos selvittelymenettely koskee alle 10 työntekijää/viranhaltijaa, selvittelymenettelyssä on esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan viranhaltijoiden/työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

#### Soveltamisohje

Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat julkiset työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

#### Selvittelymenettely

- 2 mom. Ennen kuin työnantaja päättää viranhaltijoiden/työntekijöiden lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta tai irtisanomisesta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden viranhaltijoiden/työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Milloin lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea viranhaltijaa/työntekijää tai työnantaja, viranhaltija/ työntekijä taikka luottamusmies sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken. Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottavalle viranhaltijalle/työntekijälle on myös selvitettävä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut.

Soveltamisohje

Työnantajan tulee ottaa selvää työvoimatoimistolta palvelumahdollisuuksista kuten esimerkiksi asianomaisella hetkellä tarjolla olevasta työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta ja välittää tiedot irtisanottavalle.

- 3 mom. Selvittelymenettelyn yhteydessä tehdään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset
- 4 mom. Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä 2 momentissa tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään
- 1 7 päivää, kun lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen ilmeisesti kohdistuu enintään 10 viranhaltijaan/työntekijään
  - 2 7 päivää, kun lomauttaminen ilmeisesti kohdistuu yli 10 viranhaltijaan/työntekijään, mutta sen on tarkoitus kestää enintään 90 päivää
  - 3 6 viikkoa, kun osa-aikaistaminen tai irtisanominen taikka lomauttaminen yli 90 päiväksi ilmeisesti kohdistuu yli 10 viranhaltijaan/työntekijään.
- 5 mom. Jollei toisin sovita, asiasta on neuvoteltava vähintään kahdessa eri neuvottelutilanteessa. Edellä 4 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa toinen neuvottelu voi alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua ensimmäisestä neuvottelusta.

Soveltamisohje

Selvittelymenettely korvaa yleissopimuksen 3 §:n 2 kohdassa tarkoitetuissa asioissa yhteistoimintamenettelyn sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n mukaisen selvityksen.

Ennen virkasuhteen päättämistä viranhaltijalle on lain mukaan varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättymisen syistä perusteluineen. Tämä viranhaltija-kohtainen kuulemistilaisuus voi tapahtua kirjallisesti tai suullisesti (viittausmääräys).

## 5 § Työvoiman vähentämisyjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

Työntekijät Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

## 6 § Irtisanomisajat

- 1 mom. Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen tai työntekijän työsopimuksen, irtisanomisaika on vähintään
- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
  - yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
  - kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä, mutta enintään kahdeksan vuotta
  - neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta
  - kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta keskeytyksettä.
- 2 mom. Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa tai työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa, irtisanomisaika on vähintään
- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
  - yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli viisi vuotta keskeytyksettä.
- Jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle, irtisanomisaika on vähintään kaksi kuukautta.
- 3 mom. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa lyhyempää irtisanomisaikaa kuin edellä on määrätty.

### Soveltamisohje

Laskettaessa palvelussuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, minkä viranhaltija/työntekijä on ollut keskeytyksittä työnantajan palveluksessa työ- tai virkasuhteessa. Työsuhteessa palveltu aika otetaan viranhaltijalla huomioon vain, jos henkilö on välittömästi siirtynyt työsuhteesta virkasuhteeseen. Virkasuhteessa palveltu aika otetaan työntekijällä vastaavasti huomioon vain, jos henkilö on välittömästi siirtynyt virkasuhteesta työsuhteeseen. Esimerkiksi äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise palvelussuhdetta. Asevelvollisena palveltua aikaa ei kuitenkaan lueta palvelussuhteen kesto aikaan.

Opettajien irtisanomisajoista on määräykset opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa.

## 7 § Työllistymisvapaa

Viranhaltijat Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

### Soveltamisohje

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen on säädetty työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä (viittausmääräys)

## 8 § Ilmoitus työvoimatoimistolle, työllistymisohjelma ja työllistymisohjelmallisä

Viranhaltijat Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle viranhaltijan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuvasta irtisanomisesta ja määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään määräytyy työsopimuslain säännösten mukaisesti.

### Soveltamisohje

Työnantajan työntekijää koskevasta em. ilmoitusvelvollisuudesta on säädetty työsopimuslain 9 luvun 3 a ja 3 b §:ssä (viittausmääräys).

## 9 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työntekijät

Työsuhte lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen virka-/työvapaa koskevan luvun 2, 4 tai 5 §:ssä olevien määräysten mukaan on päätty-

nyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

Työntekijän eroamisiästä on säännös työsopimuslain 6 luvun 1a §:ssä ja viranhaltijan eroamisiästä sekä virkasuhteen päättymisestä työkyvyttömyyseläkkeen johdosta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 34 §:ssä (viittausmääräys).

## 10 § Pakollinen työharjoittelu

Henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen ei estä ottamasta palvelukseen tai pitämästä työssä työntekijää, joka suorittaa koulutukseen liittyvää ennakkoharjoittelua, koulutukseen sisältyvää harjoittelua tai erikoistumisharjoittelua.

Soveltamisohje

Koulutukseen liittyvä ennakkoharjoittelu, koulutukseen sisältyvä harjoittelu ja erikoistumisharjoittelu on määriteltävä palkkausluvun 3 §:n 1 momentin soveltamisohjeissa.

Edellä olevan määräyksen lisäksi työntekijöiden lomautusperusteista ja taloudellisista tai tuotannollisista irtisanomisperusteista ei ole sovittu työehtosopimuksin.