

28.3.2006

HENKILÖSTÖN ASEMA KUNTALIITOKSISSA JA KUNTAYHTYMIÄ KOSKEVISSA JÄRJESTELYISSÄ

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen valmistelu on täydessä käynnissä, mutta uudistuksen sisältö on vielä ratkaisematta. Sen sijaan kuntien yhdistymishankkeita on runsaasti vireillä. Näin ollen henkilöstön aseman järjestely kuntaliitoksissa on ajankohtainen kysymys jo tällä hetkellä. Mikäli kunta- ja palvelurakennemuutoksen lähtökohdaksi otetaan elinvoimainen peruskunta, johon kuuluu useita nykyisiä kuntia, jäljempänä olevat ohjeet soveltuvat yleensä myös näihin tapauksiin.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunnallisen alan pääsopijajärjestöt ovat asiasta neuvoteltuaan päättäneet antaa kunnille ja kuntayhtymille seuraavat yhteiset, yleisluontoiset ohjeet henkilökunnan aseman järjestämisestä kuntaliitoksissa.

1 Tiivistelmä

Kuntien yhdistyminen voidaan toteuttaa siten, että osa kunnista lakkautetaan ja liitetään toiseen, laajenevaan kuntaan tai että lakkaavat kunnat liittyvät perustettavaan uuteen kuntaan. Näissä kuntaliitoksissa sovelletaan kuntajakolakea, jossa on säännökset myös henkilöstön aseman järjestämisestä. Kuntaliitoksen tapahtuessa pysyväisluonteinen henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen entisin ehdoin siten, että vanhan työnantajan tilalle tulee uusi työnantaja, jolle siirtyvät palvelussuhteisiin liittyvät velvollisuudet ja oikeudet (ks. kohdat 3–5).

Ennen kuin kuntien yhdistyminen ja henkilöstön siirtäminen toteutetaan, kunnat ovat tehneet sopimuksen hallinnon ja palvelujen järjestämisestä ja suunnitelman palvelurakenteiden yhteensovittamisesta. Kuntaliitospäätöksen ja kuntaliitoksen toteuttamishetken välinen aika on eräänlainen siirtymävaihe, jossa on käynnissä kaksi rinnakkaista prosessia. Vanhat kunnat jatkavat toimintaansa, mutta samanaikaisesti tehdään suunnitelmia ja valmistelutyötä niistä toimenpiteistä, jotka toteutetaan kuntaliitoksen tapahtumisen jälkeen.

Suurin osa siirtyvästä henkilöstöstä jatkaa todennäköisesti työskentelyä entisissä tehtävissä työnantajavaihdoksesta huolimatta. Heti siirron tapahduttua on kuitenkin mahdollista toteuttaa laajennettua tai uutta kuntaa koskevat organisaatio- ja henkilöstön tehtävämuutokset. Muutoksia on voitu valmistella jo ennen siirtoa laajentuvan tai uuden kunnan palvelustrategiaa ja henkilöstöstrategiaa valmisteltaessa (ks. kohta 6).

Henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia palvelutoiminnan muutoksia sekä olennaisia muutoksia työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä pitää käsitellä yleissopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä ennen asian ratkaisemista. Erityisesti silloin, kun kuntaliitokset vaikuttavat henkilöstön asemaan ja tehtäviin, henkilöstön edustajien tulisi osallistua uudistuksen valmisteluun. Yhteistoimintamenettelyä on syytä hyödyntää myös tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisessä.

28.3.2006

Muutostilanteessa henkilöstöä pitäisi auttaa selviytymään uusista tehtävistä henkilöstöjohtamisen toimenpitein ja sopivalla koulutuksella. Siirtymävaiheen henkilöstöjohtamisen ja muutoksen hoitamistapa vaikuttaa olennaisesti mm. kunnan työnantajaimagoon, henkilöstön sitoutumiseen ja muutoksen onnistumiseen.

Palkkausjärjestelmät, palkkojen yhteensovittaminen, työaikajärjestelmät ja henkilöstön edustuksen järjestäminen tulee vaatimaan huolellista valmistelua ja paikallisia neuvotteluja (ks. kohdat 7–9).

Henkilöstön eläketurva säilyy ennallaan, jos henkilöstö siirtyy toisen kunnallisen työnantajan palvelukseen siten, että palvelusjaksojen väliin ei jää yhtään välipäivää. Näin ollen kuntaliitokset eivät vaikuta henkilöstön eläketurvaan.

2 Lainsäädännön muutostarve

Kuntajakolain säätämisen jälkeen on kunnalliseen viranhaltijalakiin otettu liikkeen luovutusta koskevat säännökset, jotka ovat jo aikaisemmin olleet työsopimuslaissa. Liikkeen luovutus koskee toiminnallisen osan luovuttamista, joka luovutuksen jälkeen pysyy samana tai samankaltaisena. Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista palvelusuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle työnantajalle.

Kuntajakolain säännökset syrjäyttävät erityissäännöksiä liikkeen luovutusta koskevat säännökset, mutta säännöksiä tulkittaessa on otettava huomioon EU:n liikkeen luovutusdirektiivi.

Kuntajakolain mukainen siirto ei koske määräaikaisia. Toisaalta liikkeen luovutusdirektiivi koskee myös määräaikaisia, mutta liikkeen luovutusdirektiivi ei koske hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunnalliset pääsopijajärjestöt esittävät nykyisen lainsäädännön selkeyttämistä. Nykyisen kuntajakolain 5 luvun säännösten sijasta pitäisi säätää, että lakkaavan kunnan henkilöstö siirtyy laajentuvan tai uuden kunnan palvelukseen liikkeen luovutusta koskevien työsopimuslain ja kunnallista viranhaltijasta annetun lain säännösten mukaisesti. Ne viranhaltijat, jotka eivät käytä julkista valtaa siirrettäisiin työsuhteeseen. Tämä olisi selkeä ja yksinkertainen menettely ja henkilöstön asemaa koskevat tulokset olisivat selviä. Lainsäädäntömuutokset pitäisi toteuttaa viimeistään silloin, kun päätetään kunta- ja palvelurakennemuutoksista.

3 Henkilöstön siirtäminen

Voimassa olevan kuntajakolain 13 §:n mukaan päävirassa olevat vakinaiset viranhaltijat ja pysyväisluonteisessa työsopimussuhteessa olevat työntekijät siirretään laajentuvan tai uuden kunnan vastaaviin virka- tai työsopimussuh-

28.3.2006

teisiin heille soveltuviin tehtäviin sen mukaan kuin asianomaisten kuntien kesken sovitaan. Jollei sopimusta saada aikaan, lääninhallitus tai ministeriö päättää siirtämisestä. Viranhaltijaa tai työntekijää ei tällöin kuitenkaan ole siirrettävä sellaisen kunnan palvelukseen, jonka valtuusto painavista syistä sitä vastustaa. Kuntajakolain 14 §:n mukaan siirrettyllä viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus saada virka- ja työsopimussuhteeseensa kuuluvat edut sellaisina, etteivät ne ole epäedullisemmat kuin hänelle aikaisemmasta palvelussuhteesta kuuluneet vastaavat edut. Kuntajakolain 15 §:ssä on kunnanjohtajaa koskeva erityissäännös. Vaikka kuntajakolain mukainen siirto ei koske määräaikaisia, ei ole estettä, että uusi työnantaja päättää viranhaltijan/työntekijän suostumuksella jatkaa määräaikaista palvelussuhdetta määräajan loppuun.

Lakkaavan kunnan henkilöstö siirtyy siis uuden työnantajan palvelukseen entisen palvelussuhteen ehdoin. Henkilöstön asema ei siirron vuoksi huonone eikä parane. Entisen työnantajan yksipuolisiin päätöksiin perustuvat henkilöstöpalvelut, työaika- yms. järjestelyt, esim. työpaikkaruokailun tai työterveydenhuollon järjestelyt eivät yleensä ole palvelussuhteen ehtoja eivätkä ne siirry, vaan niistä päättää uusi työnantaja.

- 4 Virkojen perustaminen Henkilöstön siirto laajentuvan tai uuden kunnan palvelukseen perustuu nykyisen kuntajakolain mukaan kuntien väliseen sopimukseen tai poikkeustapauksessa lääninhallituksen tai ministeriön päätöksen. Kuntien väliseen sopimukseen perustuvasta henkilöstön siirrosta ei välttämättä tarvitse tehdä muita päätöksiä, vaan sopimuksen hyväksymispäätökset riittävät. Sen sijaan virat eivät siirry kunnasta toiseen, vaan laajennettu tai uusi kunta joutuu perustamaan toiminnan kannalta tarpeelliset virat siirrettyjä viranhaltijoita varten. Laajennetun tai uuden kunnan ao. viranomaisen on syytä tehdä selvyyden vuoksi päätös, josta käy ilmi siirretyn henkilöstön sijoittuminen perustettuihin virkoihin. Toimia ei tarvitse perustaa. Työntekijöille ei ole välttämättä tehdä uusia kirjallisia työsopimuksia, vaan siirtohetkellä työsopimus ja työsopimuksen mukaiset velvollisuudet ja oikeudet siirtyvät uudelle työnantajalle. Uudet työsopimukset ovat tarpeen, jos työtehtävissä tms. tapahtuvat muutokset edellyttävät työsopimuksen muuttamista.

Ne viranhaltijat, jotka eivät käytä julkista valtaa, voidaan siirtää kuntajakolain 13 §:n nojalla vastaavaan työsuhteeseen tehtävään entisen ehdoin. Tällaisen henkilön kanssa on syytä tehdä kirjallinen työsopimus. Jollei kirjallista työsopimusta ole aikaansaatu, työnantaja on velvollinen antamaan työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetun kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta eli siirtämishetkestä.

Julkista valtaa käyttävän siirretyn viranhaltijan virkasuhde jatkuu, vaikka hänelle ei löytyisikään sopivaa virkaa laajennetussa tai uudessa kunnassa. Virkasuhteen päättymiselle pitää olla laillinen peruste (esim. irtisanominen).

28.3.2006

5 Kuntayhtymän purkautuminen ja uudet kuntayhtymät

Kuntajakolain henkilöstön asemaa koskevia säännöksiä noudatetaan soveltuvin osin myös silloin, kun kuntayhtymä purkautuu kuntajaon muutoksen johdosta (kuntayhtymään kuuluvat kunnat yhdistyvät).

Sen sijaan jos yksi tai useampi kunta päättää erota kuntayhtymästä ja kuntayhtymä tämän vuoksi purkautuu, kuntajakolakia ei sovelleta. Kysymyksessä ei ole myöskään liikkeen luovutus paitsi, jos kuntayhtymän ja jäsenkunnan kesken on sovittu kuntayhtymän toiminnallisen osan siirtämisestä jäsenkunnan hoidettavaksi siten, että siirtyvä osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Samalla on syytä todeta, ketkä kuntayhtymän työntekijöistä ja viranhaltijoista siirtyvät jäsenkunnan palvelukseen.

Mikäli kunnat sopivat toiminnallisen osan siirtämisestä olemassa olevalle tai perustettavalle kuntayhtymälle, siirto täyttää yleensä liikkeen luovutuksen tunnusmerkit ja henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen entisin eduin. Siirto voi koskea myös entisten kuntayhtymien toimintoja.

Liikkeen luovutustapauksissa noudatetaan soveltuvin osin tässä olevia ohjeita.

Vaikka kuntayhtymän purkautumisessa ei sovellettaisi kuntajakolain tai liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä, kuntayhtymän jäsenkuntien pitäisi näissäkin tilanteissa selvittää, löytyykö jäsenkunnista kuntayhtymän henkilöstölle vastaavaa työtä.

6 Henkilöstöstrategian suunnittelu ja tehtävämuutokset

Laajentuvalla tai uudella kunnalla on tarpeen valmistella hyvissä ajoin palvelustrategia ja sen pohjalta henkilöstöstrategia. Samalla kun selvitetään, mitä palveluja tuotetaan ja miten, pitäisi laatia myös suunnitelma siitä, mitä uudella tavalla järjestetty palvelutuotanto edellyttää henkilöstörakenteelta ja henkilöstön osaamiselta. Tällöin selvitetään, mitä vakansseja laajentuvassa tai uudessa kunnassa tarvitaan, ketkä siirtyvät niitä hoitamaan ja minkälaista lisäkoulutusta mahdollisesti tarvitaan. Lisäksi on pohdittava mm. palkkausjärjestelmiä ja palkkojen yhteensovittamista, työaikajärjestelmiä ja henkilöstön edustuksen järjestämistä (yhteistoimintaelimet, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lukumäärät, toimialueet ja ajankäyttö).

Henkilöstöressurssitarpeen selvittämisen jälkeen on syytä pohtia, miten henkilöstön sijoittelu uusiin tehtäviin suoritetaan. Tavoitteena on sijoittaa henkilöt mahdollisimman sopiviin tehtäviin ja saada toiminta käyntiin. Ensin todetaan esimiesvakanssien miehitys ja sen jälkeen muiden vakanssien miehitys, josta on syytä kuulla etukäteen uusia esimiehiä. Tehtävämuutokset ja henkilöstösiirrot uusiin tehtäviin tarvittaessa yli yksikkö- ja paikkakuntarajojen on syytä hoitaa nopeasti kuntaliitoksen tapahduttua. Henkilöstölle voidaan antaa mahdollisuus ilmoittaa halukkuutensa uusiin tehtäviin.

28.3.2006

Toiminnan suunnittelun ja toteutuksen lisäksi tarvitaan muutostilanteissa informaatiota, jossa on olennaista viestin selkeys ja sen perillemeno. Tarvitaan kirjallista aineistoa, mutta lisäksi tulee olla mahdollisuus keskusteluun.

Jos muutos toteutetaan liittämällä lakkaavat kunnat laajentuvaan kuntaan, vain lakkaavien kuntien henkilöstö siirtyisi uuden työnantajan palvelukseen ja laajentuvalla kunnalla olisi työnantajavastuu jatkossakin. Tällöin henkilöstörakennetta ym. koskeva valmisteluvastuu olisi jo olemassa olevan laajentuvan kunnan työnantajaedustajilla, jotka toimisivat yhteistyössä lakkaavien kuntien edustajien kanssa.

Sen sijaan jos perustetaan uusi kunta, henkilöstörakenteen ym. etukäteisvalmistelun hoitaminen saattaa olla ongelmallista. Valmisteluvastuuta harkittaessa joudutaan ottamaan huomioon mm. se, että tässä tapauksessa lakkaavien kuntien viranhaltijajohto ei kaikilta osin voi säilyttää aikaisempaa johtaja-asemaansa.

Uusi työnantaja päättää mahdollisesti tarvittavista siirron jälkeen toteutettavista organisaatio- ja tehtävämuutoksista sekä niihin liittyvistä henkilöstöjärjestelyistä. Käytännössä irtisanomisia tuskin tarvitaan ottaen huomioon mm. eläkkeellesiirtymiset, jos henkilöstö on valmis tehtävämuutoksiin. Mikäli tehtävien vaativuuteen tulee olennaisia muutoksia, määritellään tehtäväkohtainen palkka uudelleen siten, että se vastaa muuttuneita tehtäviä (ks. kohta 7).

Henkilöstöstrategian yms. valmisteluun osallistuva henkilöstön edustus on harkittava uutta kuntaa silmällä pitäen. Pääsopijajärjestöt nimeävät henkilöstön edustajat.

7 Palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen

Tehtäväkohtaiset palkat voivat vaihdella eri kunnissa samanlaisissakin tehtävissä, samoin henkilökohtaiset lisät. Työnantajan vaihtumisesta johtuva uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen ja palkkojen koordinointi ja yhteensovittaminen tulee vaatimaan runsaasti työtä, huolellisesta valmistelusta ja paikallisia neuvotteluja. Palkkojen yhteensovittaminen vaatii riittävän siirtymäajan.

Yksikkökohtaiset tulospalkkiot ovat määräaikaista, joten niistä ei pitäisi aiheutua ongelmia. Uudella, entistä laajemmalla kunnalla lienee aikaisempaa paremmat mahdollisuudet kehittää toimivia tulospalkkiojärjestelmiä.

Palkkausjärjestelmien yhteensovittamisessa noudatettavia periaatteita ja menettelytapoja:

1. Jos lakkaavat kunnat liitetään laajentuvaan kuntaan, säilyvät yleensä laajentuvan kunnan olemassa olevat palkkausjärjestelmät edelleen laajentuneen kunnan palkkausjärjestelminä, joihin liittyvien kuntien palkkausjärjestelmät yhteen sovitetaan. On myös mahdollista kehittää laajentuvalla kunnalle uusi palkkausjärjestelmä, jos se katsotaan tar-

28.3.2006

koituksenmukaiseksi, esim. vanhaa palkkausjärjestelmää ei ole pidetty hyvänä ja toimivana.

2. Uudelle kunnalle kehitetään omat sopimusaloittaiset palkkausjärjestelmät, jotka korvaavat entisten kuntien palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla sellainen jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä, jonka soveltamispiiriin kuuluu eniten yhdistyvien kuntien henkilöstöä edellyttäen, että tämä palkkausjärjestelmä täyttää hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetettavat tavoitteet. Jollei tällaista palkkausjärjestelmää ole, kehitetään kokonaan uusi palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, varmistaa palkkojen kilpailukyky ja palkkauksen oikeudenmukaisuus.
3. Eri sopimusalojen palkkausjärjestelmät poikkeavat toisistaan. Eri sopimusaloilla on tarkoituksenmukaista noudattaa yhdenmukaisia palkkauspoliittisia periaatteita ottaen kuitenkin huomioon alakohtaisten sopimusten määräykset.
4. Tehtävämuutoksissa tapahtuvat tehtävien vaativuuden olennaiset muutokset on otettava huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa siten, että palkka vastaa muuttuneita tehtäviä (esim. kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen II luvun 5 §:n 2 mom. ja kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen II luvun 9 §:n 2 mom.). Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka voi pienentyä tehtävämuutoksissa vain siinä tapauksessa, että tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti aikaisempaa vähemmän vaativiksi uudelleenjärjestelyn seurauksena. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työtulosten huomattava huonontuminen.
5. Tavoitteena on, että entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetaan mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin. Yhteensovittaminen aloitetaan tehtäväkohtaisista palkoista. Uusi palkkataso määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti. Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa palkat asteittain uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja käytettävissä olevista palkankorotusvaroista. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on syytä laatia suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.
6. Jos vanha tehtäväkohtainen palkka ylittää uuden palkkausjärjestelmän mukaisen vastaavan palkan eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen palkka ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Palkkausjärjestelmien yhteensovittamisesta johtuva palkkaero supistuu uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkan nous-

28.3.2006

nessa. Yhteensovitukselta johtuva palkkaero ja sen peruste (kuntajakolain tai liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida mm. mahdollisia syrjintävaiteita silmälläpitäen. Pakottavasta lainsäädännöstä (esim. kuntajakolain ja liikkeen luovutusta koskevat säännökset) johtuvan perusteen on oikeuskäytännössä katsottu olevan laillinen ja hyväksyttävä syy maksaa samastakin työstä erilaista palkkaa. Tavoitteena on tasapuolinen palkka yhtä vaativissa tehtävissä. Tämä tavoite on syytä ottaa huomioon palvelussuhteen ehtojen yhdenmukaistamista koskevassa suunnitelmassa ja palkkojen kehitystä koskevassa päätöksenteossa.

7. Paikallisesti joudutaan ottamaan kantaa mm. kalleusluokituksen vaikutukseen palkkauksessa silloin, kun uuteen tai laajennettuun kuntaan yhdistyy eri kalleusluokkiin kuuluvia kuntia. Ongelma koskee erityisesti opetusalaan, mutta jossain määrin myös kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Kalleusluokitukselta johtuvien palkkaerojen mahdollisesta poistamisesta on syytä laatia suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.
8. Edellä mainituista asioista ja niiden toteuttamisesta neuvotellaan paikallistasolla uuden työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovitaan tarkemmin paikallisesti.
9. Sovittaessa valtakunnallisista virka- ja työehtosopimuksista neuvotellaan samalla siitä, mikä osa käytettävissä olevasta palkankorotusvarasta suunnataan paikallisiksi järjestelyeriä, joita käytetään uusien palkkausjärjestelmien täytäntöönpanoon. Tähän tarkoitukseen voidaan lisäksi käyttää mahdollisuuksien mukaan paikallisesti päätettäviä ylimääräisiä järjestelyeriä.
10. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen edustajat seuraavat uudistusten henkilöstövaikutuksia ja sopivat tarvittaessa tarpeellisista toimenpiteistä.

8 Työaikajärjestelyt sekä virka- ja työvapaat

Työaikajärjestelmät perustuvat valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin, jotka mahdollistavat joissakin samanlaisissakin tehtävissä erilaisten työaikajärjestelmien käytön. Tällöin uusi työnantaja voi tarvittaessa muuttaa työaikajärjestelmää.

Myös harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämiskäytännöissä voi olla kuntakohtaisia eroja.

Työaikajärjestelmien soveltamiskäytännöt ja virka- sekä työvapaiden myöntämiskäytännöt on syytä selvittää ja harkita tarvittavat toimenpiteet.

Edellä mainittujen lisäksi voi olla muitakin erilaisia käytäntöjä, jotka on syytä selvittää ja harkita tarvittavat toimenpiteet.

28.3.2006

9 Henkilöstön edustuksen järjestäminen

Henkilöstön edustus joudutaan järjestämään uudelleen laajentuvassa tai uudessa kunnassa. Lakkaavien kuntien yhteistoimintaelimet, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut on asetettu näitä kuntia varten ja kunnan toiminnan lakatessa myös yhteistoimintaelinten ja henkilöstön edustajien toimikausi päättyy.

Uudet yhteistoimintaelimet ja henkilöstön edustajat valitaan laajentuvaan tai uuteen kuntaan normaalissa järjestyksessä, tarvittaessa uusilla vaaleilla.

Jokaisella pääsopijajärjestöllä on oikeus asettaa kuntaan yksi pääluottamusmies, ellei paikallisesti muuta sovita. Paikallisesti sovitaan luottamusmiesten lukumäärästä ja tehtäväjaosta sekä ajankäytöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen VII luvun määräysten mukaisesti.

Työsuojelun organisoinnissa noudatetaan kunta-alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksen määräyksiä. Työsuojeluvaltuutetulle annettavasta vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta noudatetaan asiasta tehdyn sopimuksen määräyksiä.

10 Paikalliset sopimukset

Paikallisesti on voitu sopia poikettavaksi valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä (pääsopimuksen 13 §). Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksiantamisesta, minkä jälkeen noudatetaan asianomaisen valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Tämä koskee myös määräaikaisia sopimuksia, poikkeuksena työaikamääräykset.

Yleissopimuksen nojalla on ollut mahdollista tehdä paikallisia yhteistoimintasopimuksia, jotka ovat voimassa sovittun määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva yhteistoimintasopimus voidaan irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan valtakunnallisen yleissopimuksen määräyksiä.

On syytä selvittää paikallisten sopimusten vaikutukset laajentuvassa tai uudessa kunnassa. Paikalliset sopimukset voivat johtaa mm. henkilöstön tasapuolisen kohtelun loukkaamiseen. Uuden työnantajan on kuitenkin yleensä noudatettava paikallisissa sopimuksissa olevia palvelussuhteen ehtoja entisessä laajuudessa, mikäli sopimusta ei ole irtisanottu. Tämän vuoksi on harkittava, onko sopimukset tarkoituksenmukaista irtisanoa siten, että ne päättyvät ennen kuin henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Myös laajennettu tai uusi kunta tai siinä toimiva henkilöstöyhdistys voi tarvittaessa irtisanoa entisen kunnan paikallisen sopimuksen. Irtisanomisaika on kolme kuukautta.