

2.5.2007

OHJEET TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISESTÄ YHTEISTOIMINNASTA KUNNISSA

1

Nykytilanne

Kunnissa ja kuntayhtymissä toteutettu yhteistoimintamenettely on tähän asti perustunut kunnallisen virkaehtosopimuslain ja työehtosopimuslain nojalla solmittuun yhteistoimintamenettelyä koskevaan yleissopimukseen. Yleissopimuksen nojalla on solmittu paikallisia yhteistoimintasopimuksia, joihin on otettu yleissopimusta täydentäviä määräyksiä. Paikallisissa sopimuksissa on mm. sovittu edustuksellisten yhteistoimintaelinten kokoonpanosta ja toiminnasta sekä välittömän yhteistoimintamenettelyn muodoista.

2

Lain tarkoitus ja osapuolet

Uusi laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007, jäljempänä yt-laki) tulee olemaan perusta työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan järjestämiselle kunnissa ja kuntayhtymissä. Mitä jäljempänä sanotaan kunnista, tarkoittaa myös kuntayhtymiä. Samoin jäljempänä työntekijällä tarkoitetaan myös kuntaan tai kuntayhtymään virkasuhteessa olevaa.

Lain tarkoitus on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen (1 §). Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö (3 §). Henkilöstön edustajia ovat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Mikäli jossakin henkilöstöryhmässä enemmistö on järjestäytymättömiä, heillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja. Kunnallishallinnossa henkilöstöryhmän käsite eroaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitettua sisältömerkityksestä, mikä tarkoittaa lähinnä jakoa työntekijöihin, toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Kunnallishallinnossa henkilöstöryhmällä tarkoitetaan tehtävien sisällön ja ammattialan perusteella tapahtuvaa jakoa henkilöstöryhmiin, joita voivat olla esimerkiksi toimistoalan, teknisen sektorin, kirjastotoimen, ruokahuollon, hoitoalan ja opetusalan henkilöstö.

Jokaisessa kunnassa pitää olla yhteistoimintaelin (ks. kohta 7). Kuntasektorilla on ollut yleisesti käytäntönä, että yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta on käytännössä yhdistetty siten, että niillä on yhteinen yhteistoimintaelin. Tämä on mahdollista työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) nojalla. Em. lain 23 §:n 3 momentin mukaan työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama henkilö voivat sopia yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla, joka turvaa työntekijöille vähintään lain 5 luvussa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Tämä mahdollistaa

2.5.2007

mm. työsuojelutoimikunnan toiminnan järjestämisen paikallisesti sovittavalla tavalla.

3
Asiapiiri

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat on uudessa laissa (4 §) ilmaistu yleis-sopimusta suppeammin. Yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä muitakin asioita, mikäli se nähdään paikallisesti tarkoituksenmukaiseksi.

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä,
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Edellä kohdassa 1 tarkoitettuja merkittäviä muutoksia voivat olla esimerkiksi työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelleenjärjestelyt, kunnan tai sen osan liittäminen toiseen kuntaan sekä kuntien yhteistyötä koskevat muutokset. Vähäisiä muutoksia työtehtävien sisällössä ei tarvitse käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Sen sijaan, jos suunniteltu toimenpide aiheuttaisi esimerkiksi työtehtävien sisältöön ja työnjakoon tuntuja ja pysyviä muutoksia, kuuluvat ne yhteistoiminnan piiriin. Vaikutusten olennaisuutta arvioitaessa tulisi lisäksi kiinnittää huomiota siihen, koskeeko muutos yksittäistä työntekijää vai jotakin henkilöstöryhmää. Jos muutoksen kohteena olisi koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, vaikuttaa toimenpide pääsääntöisesti merkittävästi henkilöstön asemaan.

Kohdan 2 mukaan yhteistoiminnassa on käsiteltävä asiat, jotka koskevat palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilanteita, joissa päätetään kunnan jonkin toiminnan osalta ostopalveluun siirtymisestä tai yhtiöittämisestä. Lain kohdassa on mainittu esimerkkinä henkilöstövaikutuksista ulkopuolisen työvoiman käyttöön siirtyminen ja liikkeen luovutus. Palvelujen uudelleenjärjestämisen periaatteita ovat mm. julkisten palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet. Mikäli kunnassa päätetään esim. jonkin toiminnan yhtiöittämisestä, tulee tätä periaatetta koskeva päätös käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Mikäli yhtiöittämisspäättökseen jälkeen käy ilmi, että kuntaan jäävien työtehtäviin tms. tulee uudelleenorganisoinnin vuoksi merkittäviä muutoksia, käsitellään nämä muutokset lisäksi heidän tai heidän edustajansa kanssa yhteistoimintamenettelyssä kohdan 1 perusteella.

2.5.2007

Kohdassa 3 tarkoitettuja periaatteita ja suunnitelmia ovat esimerkiksi henkilöstöstrategiat sekä noudatettavat periaatteet ja menettelytavat seuraavissa asioissa

- henkilöstöhallinto,
- työhönotto,
- perehdyttäminen,
- sisäinen tiedotus
- aloitetoiminta
- henkilöstölle järjestettävä virkistys- ja työhyvinvointitoiminta.

Henkilöstön kehittämisen periaatteilla ja suunnitelmilla tarkoitetaan esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia. Henkilöstösuunnitelmat voivat sisältää tietoja esimerkiksi kunnan henkilöstön rakenteesta, määrästä ja osaamisesta. Koulutussuunnitelmat voivat sisältää esimerkiksi arvion työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun liittyviä periaatteita ja suunnitelmia on mm. tasa-arvosuunnitelmassa.

Kohdassa 4 tarkoitettuja asioita koskevaa menettelyä käsitellään jäljempänä kohdassa 6.

Mikäli kunnan talousarvioehdotus edellyttää sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä henkilöstön palvelussuhteiden ehdoissa, tällaisia toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Talousarvioehdotusta sinänsä ei tarvitse käsitellä yhteistoimintamenettelyssä, vaan em. toimenpiteitä. Laki ei edellytä, että viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön talousarviota koskevia esityksiä käsitellään yhteistoimintamenettelyssä (poikkeaa nykyisestä yleissopimuksesta).

Kunnassa on laadittava vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käy ilmi ainakin periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä. Erilaisilla palvelussuhdemuodoilla tarkoitetaan toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia, määräaikaista ja osa-aikaista. Näiden palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä myös opintovapaalain 9 §:ssä, työterveyshuoltolain 11 §:ssä ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:ssä tarkoitetut asiat (lain muutokset yleiskirjeen liitteenä).

4

Kunta- ja palvelurakennemuutos

Kunta- ja palvelurakennemuutuksesta annetussa laissa (169/2007) ja kuntajakolaissa (170/2007) on säännökset (13 §:n 1 mom.), että em. lakien tarkoittamien uudelleenjärjestelyjen, suunnitelmien ja niihin liittyvien sopimusten valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien

2.5.2007

kanssa. Asiaa on käsitelty sopijaosapuolten yhteisissä ohjeissa (KT:n yleiskirje 4/2007). Tällöinkin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia pitää joka tapauksessa käsitellä yt-lain mukaisesti ao. kunnissa. Yt-laissa ei ole muita säännöksiä kuntien välisestä yhteistoiminnasta kuin 14 §:n 2 momentin säännös kuntien yhteisestä yt-elimestä (ks. kohta 8).

Yleensä kuntaliitoksen tai puitelain mukaisen muun uudelleenjärjestelyn valmisteluun osallistuvat tähän tehtävään erikseen nimetyt henkilöstön, käytännössä pääsopijajärjestöjen edustajat puitelain ja kuntajakolain säännösten mukaisesti. Mikäli kuntaliitoksesta tai muusta puitelain mukaisesta uudelleenjärjestelystä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia, kuntaliitos tai muu em. uudelleenjärjestely pitää käsitellä vielä erikseen kunkin kunnan yhteistoimintaelimessä. Tässä käsittelyssä ei useinkaan ole tiedossa kaikkia uudistuksesta johtuvia merkittäviä tehtävämuutoksia tms., jolloin nämä muutokset käsitellään vielä myöhemmin erikseen ao. henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Jos uudistuksesta aiheutuisi irtisanomisia, lomauttamisia tai osa-aikaistamisia, noudatetaan yt-lain 7–9 §:n ja 13 §:n 1, 3 ja 4 momentin säännöksiä (ks. jäljempänä kohta 6).

Näin ollen kuntaliitoksen tai muun em. uudelleenjärjestelyn seurauksena voi olla useita käsittelyjä henkilöstön edustajien kanssa uudistuksen eri vaiheissa:

- 1 Kuntaliitoksen tai muun em. uudelleenjärjestelyn valmistelu käsitellään pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa esimerkiksi kuntien yhteisessä valmisteluryhmässä.
- 2 Kuntaliitos tai muu em. uudelleenjärjestely käsitellään ao. kuntien yhteistoimintaelimessä.
- 3 Merkittävät yksittäiset tehtävämuutokset yms., joita ei ole käsitelty yksityiskohtaisesti 2. kohdassa mainitussa käsittelyssä, käsitellään ao. henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa.
- 4 Mikäli seurauksena on irtisanomisia, lomauttamisia tai osa-aikaistamisia, ne käsitellään yt-lain 7–9 §:n ja 13 §:n 1, 3 ja 4 momenttien säännösten mukaan (ks. kohta 6).

5

Menettely ja tietojen antaminen

Varsinainen menettely (5 §) on säännelty samantyyppisesti kuin yleissopimuksessa. Ennen kuin asiapiiriin kuuluva asia ratkaistaan, on valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Lain mukaan tavoitteena on yksimielisyyden saavuttaminen, mutta siitä huolimatta neuvottelut voivat päättyä myös erimielisiinä. Käsiteltävänä olevasta asiasta päättää yhteistoimintamenettelyn jälkeen asianomainen viranomainen.

2.5.2007

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti asianomaisen henkilön ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä myös henkilöstön edustaja voi olla asian käsittelyssä läsnä. Vain osaa henkilöstöstä koskeva asia voidaan käsitellä asianomaisten henkilöiden tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Edellä mainitut käsittelytavat ovat toistensa vaihtoehtoja. Jos asia on käsitelty esimerkiksi sen työyksikön kesken, jota kyseinen asia koskee, asiaa ei tarvitse käsitellä sen lisäksi yhteistoimintaelimessä. Jos taas asia on käsitelty yhteistoimintaelimessä, sitä ei tarvitse sen jälkeen käsitellä erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa. Laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään lain 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Asian alustava valmistelu voidaan toteuttaa ilman yhteistoimintamenettelyä. Siinä vaiheessa kun on tiedossa, että toimenpiteistä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia, tulee asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Valmistelun kannalta saattaa usein olla tarkoituksenmukaista, että henkilöstön edustus otetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa mukaan hankkeen valmisteluun, esim. työryhmätyöskentelyyn.

Käsiteltävästä asiasta riippuu, mikä on kussakin tapauksessa oikea ajankohhta yhteistoimintamenettelylle. Käsitely on aloitettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa käsiteltävän asian lopputulokseen. Työnantaja päättää missä vaiheessa menettely käynnistetään.

Tietojen antamista koskevassa 6 §:ssä edellytetään työnantajan antavan ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot käsiteltävään asiaan perehtymiseksi ja käsittelyyn valmistautumiseksi. Tiedot tulee antaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista siten, että annettuihin tietoihin on mahdollista riittävästi perehtyä. Tiedot saatuaan henkilöstölle on varattava mahdollisuus lisäkysymysten ja lisäselvityspyyntöjen esittämiseen. Lisätietojen tulee olla työnantajan kannalta kohtuudella annettavissa ja asian käsittelyn kannalta tarpeellisia.

Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyin asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman asianomaisen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asia on käsitelty lain 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla (13 §:n 1 mom.). Irtisanomiseen, osaaikaistamiseen ja lomauttamiseen liittyviä asioita käsiteltäessä tulee noudattaa myös mitä lain 7–9 §:ssä säädetään (ks. kohta 6). Lain 13 §:n 2 momentissa on erikseen todettu, että yhteistoimintavelvoite voi täytyä myös siten, että työntekijät, joita asia koskee, ovat itse tai edustajiensa välityksellä osallistuneet asian valmisteluun eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olen-

2.5.2007

naisia muutoksia. Työnantajan on tällöin ilmoitettava, että käsittely korvaa varsinaisen yhteistoimintamenettelyn. Säännöksen tarkoituksena on välttää saman asian käsittelyä useampaan kertaan. Jos asian sisältöön on edellä mainitun valmistelun jälkeen tulleet olennaisia muutoksia, asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Kunnan tulee antaa henkilöstölle kerran vuodessa tiedot kunnan työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä todennäköisestä kehityksestä. Henkilöstön edustajat ovat oikeutettuja pyynnöstä saamaan neljännesvuositain selvityksen kunnan määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Lain perustelujen mukaan tietojen tulisi kuvata kunnan todellista työvoimatilannetta sellaisella tavalla, että se parhaiten antaa oikeanlaisen kuvan määräaikaisten ja osa-aikaisten määrästä.

Lain 6 §:n 3 momentin mukaan kunnan on esitettävä henkilöstön edustajille näiden pyynnöstä selvitys kunnassa sovellettavista periaatteista laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Mainittua lakia sovelletaan tilaajaan, jonka Suomessa olevissa työtiloissa tai -kohteessa työskentelee työntekijä, joka on tilaajan kanssa alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa ja jonka työtehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin tai tilaajan tavanomaiseen toimintaan liittyviin kuljetuspalveluihin. Työnantajan selvityksen tulee sisältää työkohteet ja -tehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

6

Työvoiman käytön vähentäminen, ilmoitusvelvollisuus ja toimintasuunnitelma

Tähän asti ensisijaisesti kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja toissijaisesti yleissopimuksessa olleet neuvotteluelvoitetta koskevat määräykset irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomauttamistapauksissa on otettu työvoiman käytön vähentämistä koskevaan 7 §:ään. Työvoimatoimistolle tehtävää ilmoitusta koskeva säännös on 8 §:ssä sekä toimintasuunnitelman ja toimintaperiaatteiden laadintaa ja esittämisvelvollisuutta koskeva säännös 9 §:ssä. Lisäksi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (KVhL) 37 a §:ään on otettu työsopimuslain (TSL) 7 luvun 12 §:ää ja 9 luvun 3 §:n 1 momenttia, 3 a ja 3 b §:iä vastaavat säännökset.

Kuten edellä kohdassa 3 on todettu, lain 4 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista koskevat asiat.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvat osa-aikaistamiset, lomauttamiset tai irtisanomiset voivat tulla käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä jo ennen talousarvioehdotuksen hyväksymistä, jos talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, jotka todennäköisesti aiheuttavat useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia tai lomautuksia (ks. edellä kohta 3).

2.5.2007

Ennen kuin lomautuksesta, osa-aikaistamisesta tai irtisanomisesta päätetään, tulee asiasta neuvotella lain 5 §:n mukaisesti. Lisäksi pitää ottaa huomioon yt-lain 7–9 §:n ja 13 §:n 1, 3 ja 4 momenttien sekä TSL 7 luvun 12 §:n ja 9 luvun 3 §:n 1 momentin 3 a ja 3 b §:n erityissäännökset sekä KVhL 37 a §.

Yt-lain 7 §:n mukaan työnantajan on ko. asioissa annettava kirjallinen neuvotteluesitys (neuvottelujen aloittamisaika ja -paikka sekä neuvotteluissa käsiteltävät asiat) yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen alkua. Neuvotteluesitys annetaan yksittäiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle riippuen siitä, kenen kanssa menettely 5 §:n mukaan käydään. Neuvotteluesitys tai vastaavat tiedot on toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa (8 §). Lain 7 §:n 3 momentin mukaan ko. asioissa yhteistoimintamenettelyyn osallistuu aina myös henkilöstön edustaja, jos lomautus, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea henkilöä tai työnantaja taikka henkilöstön edustaja niin vaatii (yksittäinen työntekijä voi aina vaatia henkilöstön edustajaa häntä koskevan asian käsittelyyn lain 5 §:n 2 momentin nojalla).

Mikäli työnantaja harkitsee vähintään kymmenen henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päivän ajaksi, työnantajan on annettava ko. työntekijöiden edustajille neuvotteluesityksen yhteydessä tai muutoin kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot 7 §:n 2 momentin mukaisesti (aiottujen toimenpiteiden perusteet; alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä; selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen ja osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat henkilöt määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään).

Mikäli neuvotteluesityksen tarkoituksena on vähintään 10 henkilön irtisanominen, tulee työnantajan antaa henkilöstön edustajille yhteistoimintaneuvottelujen alussa esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi siten kuin 9 §:ssä sanotaan. Alle 10 työntekijän irtisanomistilanteessa esitetään 9 §:n 3 momentissa määrätyt toimintaperiaatteet.

Työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty niiden alkamisesta lukien

- 1 vähintään 6 viikon ajanjaksona, jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 työntekijään,
- 2 muussa tapauksessa vähintään 14 päivän ajanjaksona,

jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Neuvottelutilaisuuksien lukumäärästä ei ole säännöksiä. Niitä voi olla yksi tai useampia. Olennaista on se, että päätöstä irtisanomisesta, lomauttamisesta

2.5.2007

tai osa-aikaistamisesta ei voida tehdä ennen kuin em. määräajat (vähintään 14 päivää tai 6 viikkoa) ovat kuluneet neuvottelujen alkamisesta.

Voimassa olevassa KVTES:n VIII luvussa (KT:n yleiskirje 24/2005) on määräyksiä lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen sekä irtisanomiseen liittyvistä menettelytavoista (selvittelymenettely, työllistämisen toimintasuunnitelma jne.), jotka vastaavat edellä kerrottuja yhteistoimintalain säännöksiä. Koska KVTES on voimassa sopimuskauden loppuun ja yt-laki tulee voimaan 1.9.2007, syntyy tilanne, jossa lyhyenä aikana olisi sovellettava sekä KVTES:n em. määräyksiä että uutta lakia. Yt-lain 18 §:n säännösten mukaan lain mukaisia yhteistoimintaneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai ao. luottamusmies vaatii asian käsittelyä KVTES:n mukaisessa järjestyksessä. Kun valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella ei voida lain 19 §:n mukaan poiketa siitä, mitä lain 7 ja 8 §:ssä säädetään siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään 10 työntekijän irtisanomista, on työnantajan KVTES:n määräysten lisäksi annettava lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys sekä jos harkitaan vähintään 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, 7 §:n 2 momentissa tarkoitettut tiedot ja tehtävä 8 §:ssä tarkoitettu ilmoitus työvoimatoimistolle (jäljempänä olevan yhteenvedon kohdat 1 ja 2).

Yt-lain yhteydessä on muutettu kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:ää (lomautusmenettely) ja 43 §:ää (virkasuhteen päättämismenettely) sekä lisätty uusi 37a § (työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus). Lain 31 §:n mukaista lomautuksen ennakkoselvitystä ei tarvitse antaa eikä viranhaltijaa kuulla 43 §:n perusteella ennen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvaa irtisanomista, mikäli asia käsitellään yt-lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Viranhaltijalain 37a § korvaa voimassa olevan KVTES:n VIII luvun 7 § ja 8 §:t (työllistymisvapaa ja ilmoitus työvoimatoimistolle).

Yhteenveto työvoiman vähentämiseen liittyvistä työnantajan velvollisuuksista:

- 1 Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys (7 §) työntekijälle tai työntekijöiden edustajille viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesitys tai vastaavat tiedot on toimitettava myös työvoimatoimistolle (8 §).
- 2 Jos harkitaan vähintään 10 henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päiväksi, työntekijöiden edustajille on annettava 7 §:n 2 momentissa tarkoitettut tiedot.
- 3 Työnantajan on tehtävä yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi (vähintään 10 irtisanottavaa) tai esitettävä vastaavat toimintaperiaatteet (alle 10 irtisanottavaa). Ks. 9 §.
- 4 Työnantajan on selvitettävä työvoimatoimiston palvelumahdollisuudet ja välitettävä tiedot irtisanottavalle (TSL 9:3,1; KVhL 37 a §).

2.5.2007

- 5 Työnantajan on ilmoitettava työvoimatoimistolle (TSL 9:3 a; KVhL 37 a §)
- a) taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanottavasta, jolla on vähintään 3 vuoden työhistoria ennen irtisanomisajan päättymistä
 - b) sellaisen määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä, joka on jatkunut keskeytyksittä vähintään 3 vuotta tai jota on edeltänyt määräaikaisia palvelussuhteita samaan työnantajaan vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Ilmoitukseen liitetään työntekijän suostumuksella tiedot koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

- 6 Työnantajan on tiedotettava 5 kohdan tapauksissa työntekijälle tämän oikeudesta työvoimatoimiston laatimaan työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään (TSL 9:3 b; KVhL 37 a §).
- 7 Jollei työntekijän kanssa ole toisin sovittu, työnantaja on velvollinen antamaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanotulle työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaata irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyin edellytyksin (KVhL 37a §). Työllistymisvapaasta ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevalla ei ole oikeutta työllistymisvapaaseen.

7

Vuokratyövoiman käyttö ja liikkeenluovutus

Yleissopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva pykälä on korvattu vuokratyövoiman käyttöä koskevilla periaatteilla (10 §). Pykälän sisältö vastaa ilmoitusvelvollisuutta ja tehtävän työn luonnetta koskevien määritelmien osalta aikaisempaa yleissopimuksen sisältöä ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Liikkeen luovutusta koskevan 11 §:n mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstöryhmän edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Luovuttajan on annettava tiedot hyvissä ajoin ennen luovutusta ja luovutuksensaajan viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

8

Yhteistoimintaelin

Yhteistoimintaelin on 14 §:n mukaan oltava kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä. Sen toimikausi on neljä vuotta ja tarvittaessa voidaan sopia useamman kunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä. Kunta-alan pääsopijajärjestö

2.5.2007

tai sen rekisteröity paikallinen alayhdistys nimeää edustajan yhteistoimintaelimeen. Edustajan nimeäminen ratkaistaan jokaisessa pääsopijajärjestössä sisäisesti. Jonkin henkilöstöryhmän enemmistön lain 3 §:n nojalla valitsema yhteistoimintaedustaja on myös yhteistoimintaelimen jäsen.

Lakiin ei ole otettu tarkempia määräyksiä yhteistoimintaelimen koosta. Luontevia työnantajaedustajia yhteistoimintaelimessä ovat kunnanjohtaja, henkilöstöpäällikkö tai muu henkilöstöasioista vastaava ja käsiteltävistä asioista riippuen työsuojelupäällikkö. Asian luonteen vuoksi yhteistoimintaelimen jäsenyys ei sovellu hyvin poliittisille luottamushenkilöille, jotka useissa tapauksissa joutuvat myöhemmin tekemään päätöksiä yhteistoimintaelimessä käsitellyistä asioista.

Nykyiset yhteistoimintaelimet voivat jatkaa lain voimaan tulon jälkeen toimikautensa loppuun, jollei paikallisesti toisin päätetä. Toimikausi voi jatkua 1.9.2007 lukien kuitenkin enintään 4 vuotta.

Lain 14 §:n 2 momentin mukaan kunnat ja pääsopijajärjestöt tai niiden paikalliset alayhdistykset voivat tarvittaessa sopia useamman kunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä.

9

Vapautus työstä ja korvaukset

Yt-lain 20 §:n mukaan henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään työaikana tapahtuvien yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi. Vapautus käsittää osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin sekä valmistautumisen neuvotteluihin (henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin, perehtyminen neuvotteluesitykseen ja työnantajan antamaan aineistoon). Laissa ei ole tarkemmin säädetty, mikä on riittävän vapautuksen määrä, vaan asiasta päättää työnantaja ottaen huomioon edellä mainitut seikat. Voimassa olevan KVTES:n VII luvun 8 §:ssä pääluottamusmiehen ajankäyttöä koskevan suosituksen mukaan paikallisesti voidaan sopia kokonaisajankäytöstä, jos pääluottamusmies hoitaa yhteistoiminta-asioita.

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävä vapautus työstään myös yhteistoimintakoulutusta varten. Koulutuksen tulee liittyä lain toimeenpanoon työpaikalla. Yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta on sovittava työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä erikseen.

Työnantajan on korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys, jolla tarkoitetaan palkkaa, jonka henkilö saisi sinä aikana, jos hän tekisi työtään.

Mikäli henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muuta työnantajan kanssa sovittua yhteistoimintaan liittyvää tehtävää, työnantajan on maksettava tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa henkilön säännöllisen työajan ansiota. Ko. aikaa ei lueta henkilön työajaksi.

2.5.2007

Yhteistoimintakoulutusajan palkallisuudesta ja korvauksista on lisäksi määräksiä voimassa olevassa koulutussovinnuksessa.

10

Hyvitys ja rangaistussäännökset

Mikäli työnantaja on laiminlyönyt irtisanoessaan, lomauttaessaan tai osaaikaistaessaan työntekijänsä 5 §:ssä säädetyn yhteistoimintamenettelyn taikka 8 §:ssä säädetyn ilmoituksen tekemisen työvoimaviranomaisille tai 9 §:ssä säädetyn toimintasuunnitelman esittämisen henkilöstön edustajille, voidaan työnantaja tuomita yleisessä tuomioistuimessa maksamaan työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys (verovapaa). Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon laiminlyönnin aste ja muut olosuhteet (21 ja 23 §).

Lain 24 §:n mukaan kuntaa työnantajana edustava viranhaltija ja työntekijä voidaan tuomita kunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Hallintotuomioistuimet eivät tutki tätä lakia koskevia menettelyvirheväitteitä tai muita tähän lakiin perustuvia riita-asioita (valituskielto), joten mahdolliset niitä koskevat oikaisuvaatimukset ja kunnallisvalitukset jätetään tutkimatta.

11

Yt-laista poikkeaminen virka- ja työehtosopimuksilla

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt voivat halutessaan poiketa eräistä uuden lain säännöksistä (19 §). Tällaisella sopimuksella olisi samat oikeusvaikutukset kuin työ- ja virkaehtosopimuksella. Sen sijaan kunnalla ja paikallisilla sopijajärjestöillä ei ole oikeutta poiketa lain säännöksistä, ellei laissa ole erikseen näin säädetty (esim. useamman kunnan yhteinen yhteistoimintaelin, 14 § 2 mom.) tai tällaista valtuutusta ole annettu edellä mainitulla keskustason sopimuksella.

12

Muu lainsäädäntö

Ns. vanhaa neuvotteluoikeuslakia (389/1944) ei sovelleta kunnissa 1.9.2007 lukien (451/2007). Lakia ei ole sovellettu tähänkään saakka yleissopimuksen voimassa ollessa. Kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin on tehty 6 kohdassa mainitut muutokset. Lisäksi opintovapaalakiin, työterveyshuoltolakiin ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin on tehty kohdassa 3 mainitut muutokset sekä rikoslakiin ja tuloverolakiin vähäisiä muutoksia. Lakimuutokset ovat liitteenä.