



Kämäri

20.9.2021

2/21/2021

KT:n pienkirje 2/21/2021, lomitustoimen paikallisyksiköille

Mela on tehnyt päätökset uudesta maatalouslomituksen paikallisyksikkökäytäntöistä kuntien ilmoittaman kiinnostuksen ja STM:n asettamien kriteerien perusteella.

Maatalouslomituksen uusien paikallisyksiköiden muodostaminen vaikuttaa niin työ- kuin virkasuhteisen henkilöstön asemaan työntekijän vaihtuessa. Lomitustoiminnan siirtyessä toiselle työnantajalle noudatetaan liikkeen luovutusmenettelyä. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja pääsopijajärjestö JAU ovat laatineet tämän pienkirjeen yhteiset ohjeet, jotka on tarkoitettu sekä lomitustoiminnan luovuttaville että vastaanottaville kunnille.

### **Paikallisyksiköissä toteutettavat muutokset**

Eteläisen Suomen uudet paikallisyksiköt aloittavat jo vuoden 2022 alusta.

Uudet paikallisyksiköt muodostuvat seuraavasti:

Vehmaan paikallisyksikkö, johon yhdistyvät Pöytyä ja Salo  
Kurikan paikallisyksikkö, johon yhdistyvät Alajärvi, Alavus, Kauhajoki ja Kauhava.

Sysmän paikallisyksikkö, johon yhdistyvät Hämeenlinna, Kouvola ja Loviisa  
Mikkelin paikallisyksikkö, johon yhdistyvät Parikkala ja Rantasalmi.

Vuoden 2023 alussa yhdistyvät paikallisyksiköt, joista vastuun ottavat lisälmen kaupunki, Muhoksen kunta, Tohmajärven kunta ja Toholammin kunta. Ennalleen jäävät Kankaanpään, Keuruun ja Pedersören ja Sastamalan paikallisyksiköt.

### **Liikkeen luovutus**

Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan työsopimuslain (TSL) 1.10 §:ssa ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijain (KVhL) 25 §:ssä yrityksen, liikkeen, yhteisön, säätiön kunnan, kuntayhtymän, hyvinvointialueen tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle siten, että luovutettava liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Luovutuksensaaja ei voi irtisanoa työntekijää/viranhaltijaa pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. (TSL 7:5 § ja KVhL 39 §)

Luovutushetkellä voimassa olevista palvelussuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät etuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle.

Vastuu palkka- tai muiden palvelussuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutushetkellä. Ennen luovutusta erääntyneistä saatavista työntekijälle tai viranhaltijalle luovuttajalla ja luovutuksensaajalla on yhteisvastuu. Luovuttaja on vastuussa luovutuksensaajalle ennen luovutusta erääntyneistä saatavista, jollei muusta ole sovittu.

Työntekijällä/viranhaltijalla ei ole oikeutta vastustaa siirtymistä ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Jos työntekijä/viranhaltija ei halua siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän voi irtisanoa työsopimuksensa normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla (TSL 7:5 § ja KVhL 39 §). Tämä irtisanomisoikeus ja poikkeuksellinen irtisanomisaika on myös määräaikaisessa työsuhhteessa olevalla.

Liikkeen luovutuksessa siirtyneen henkilöstön palvelussuhteiden katsotaan alkaneen luovuttajan palvelussuhteiden alusta lukien.

### **Yhteistoiminta ja sen osapuolet (KYtL 3 §)**

Liikkeen luovutusta on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella säädetyn lain (KYtL) säännösten mukaisesti.

Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoimintamenettelyssä voi olla mukana myös luovutuksensaaja.

### **Yhteistoimintamenettely (KYtL 5 §)**

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään lain 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Yhteistoimintamenettelyn lisäksi luovuttajan ja luovutuksensaajan tulee antaa henkilöstön edustajille lain 11 §:ssä tarkoitettu selvitys.

## **Yhteistoimintamenettely, tietojen antaminen (KYtL 6 §)**

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.

Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta.

Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

## **Liikkeen luovutusta koskeva selvitys (KYtL 11 §)**

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Tämä tiedottamisvelvollisuus ei korvaa liikkeen luovutusta koskevaa yhteistoimintamenettelyä.

Jos kuitenkin kaikki 11 § 1 momentissa mainitut tiedot on annettu henkilöstön edustajille jo yhteistoimintamenettelyn aikana, osapuolet voivat yhteisesti todeta tiedottamisvelvollisuuden tulleen täytettyä jo yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

## **Palkkausjärjestelmä (KVTES:n II luvun 6 §)**

Työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä.

Entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetään mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ja palkkojen yhteensovittamisesta uuteen palkkausjärjestelmään on laadittava suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen. Siirtymäajan pituus riippuu palkkaeroista, kustannuksista ja työnantajan taloudellisesta tilasta.

Edellä mainituista asioista ja niiden toteuttamisesta neuvotellaan paikallistasolla uuden työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajien kesken. Neuvottelujen toteuttamistavasta ja menettelytavoista sovitaan tarkemmin paikallisesti.

Uusi tehtäväkohtainen palkka määräytyy uuden palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti.

Jos vanha tehtäväkohtainen palkka ylittää uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan, eivätkä tehtävät ole olennaisesti muuttuneet, säilyy tehtäväkohtainen palkka ennallaan, jollei paikallisesti toisin sovita.

Palkkausjärjestelmien erilaisuudesta johtuva palkkaero supistuu uuden palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkan noustessa.

Palkkaero ja sen peruste (liikkeen luovutusta koskevat pakottavat säännökset) on syytä dokumentoida.

Jos tehtäväkohtainen palkka on alempi kuin uusi palkkausjärjestelmä edellyttää, tarkoituksena on nostaa palkat uuden palkkausjärjestelmän edellyttämälle tasolle.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai henkilöstä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen, ellei paikallisesti muuta sovita.

### **Syntyvä tarve palkkaerojen poistamiseksi on suunniteltava ja sen toteuttamista on arvioitava ja seurattava huolellisesti (TT 2018:18)**

Erot tehtäväkohtaisissa palkoissa tulee poistaa kohtuullisessa ajassa työnantajan taloudellisesta tilanteesta riippumatta.

Työtuomioistuin ei tuomiossaan ottanut kantaa siihen, mikä on kohtuullinen aika. Kohtuullinen aika arvioidaan käytännössä siis tapauskohtaisesti. Ajan pituuteen vaikuttavat palkkaerojen suuruudet, kokonaiskustannukset ja työnantajan taloudellinen tilanne.

Työnantajan on laadittava palkantarkistuksia koskeva suunnitelma ja aika- taulu, jota noudatetaan, kunnes palkat on harmonisoitu kokonaisuudessaan.

Käytössä olevat varat (esim. järjestelyerät) on tärkeä kohdentaa palkkojen harmonisointiin.

Ennen liikkeen luovutusta on myös huolehdittava siitä, että kukaan luovuttavista työnantajista ei nosta palkkoja juuri ennen liikkeen luovutusta, jollei palkkojen nostaminen ole virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaan välttämätöntä.

## **Työsopimukset**

Siirtyvien työntekijöiden työsopimuksessa sovitut työsuhteen ehdot sitovat siirron jälkeen luovutuksensaajaa samalla tavoin kuin luovuttajaa. Uusien työsopimusten tekeminen ei ole yleensä tarpeen.

Uudella työnantajalla on sama oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja kuin luovuttavalla työnantajalla. Pelkkä liikkeen luovutuksen tapahtuminen ei edellytä siirtyvien työntekijöiden työsopimusten uusimista, ellei uusi työnantaja nimenomaan sovi siirtyvän työntekijän kanssa työsopimuksen muutoksista.

## **Paikalliset virka- ja työehtosopimukset**

Myös paikalliset virka- ja työehtosopimukset siirtyvät liikkeen luovutustilanteessa koskemaan uutta työnantajaa, mikäli niitä ei ole irtisanottu päättymään ennen liikkeen luovutusta.

Lomitushenkilöstöä koskevat paikalliset sopimukset on syytä irtisanoa hyvissä ajoin ennen kuin työnantaja vaihtuu, jotta luovutuksensaaja ei joudu tilanteeseen, jossa tulisi noudattaa erilaisia palvelussuhteen ehtoja henkilöstöön.

Myös uusi työnantaja voi irtisanoa sille luovutuksessa siirtyneet paikalliset sopimukset irtisanomisaikaa noudattaen.

Jatkossa uuden työnantajan ja työntekijöiden edustajan on syytä tarkastella paikallisten sopimusten tarvetta ja sisältöä.

## **Vuosilomat ja lomarahavapaat**

Liikkeen luovutustilanteessa oikeus vuosilomaan ja lomarahavapaaseen määräytyy samoin kuin ilman työnantajan vaihtumista.

## **Harkinnanvaraiset vapaat**

Ei ole suositeltavaa, että luovuttaja myöntää siirtyvälle henkilöstölle harkinnanvaraisia virka- tai työvapaita siirron jälkeiselle ajalle, koska nämä päätökset voisivat tarpeettomasti vaikeuttaa luovutuksensaajan toimintaa.

Jos harkinnanvarainen vapaa kuitenkin myönnetään, siirtyy harkinnanvaraisen vapaan saanut henkilö siirtohetkellä luovutuksensaajan palvelukseen muiden siirtyvien henkilöiden mukana. Hänen työnsä uuden työnantajan palveluksessa alkaa pääsääntöisesti kuitenkin vasta vapaan päätyttyä.

## Luontoiseduista

Käytännössä yleisimpiä luontoisetuja ovat työterveyshuollon lääkäripalvelut, lounasetu, liikuntasetelit, matkapuhelinetu sekä työsuhdematkalippu ja autoetu.

Luontoisetu on työnantajan yksipuolisesti tarjoama ja kustantama hyödyke.

Luontoisetujen saaminen lakkaa pääsääntöisesti viimeistään palvelussuhteen päättyessä. Liikkeen luovutuksessa siirtyvän henkilöstön oikeus luovuttajan tarjoamiin luontoisetuihin päättyy työnantajan vaihtuessa, ellei näistä eduista ole nimenomaan sovittu työsopimuksissa.

## Henkilötietojen suoja

Kunnan tekemän liikkeen luovutussopimuksen liitteenä on yleensä siirtyvää henkilöstöä koskeva luettelo, jonka tiedot tulevat julkisuuslain 6 §:n 8 kohdan mukaan julkisiksi viimeistään sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen.

Luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat työnantajina velvollisia noudattamaan EU:n yleisen tietosuojasetuksen, tietosuojalain ja työelämän tietosuojalain säännöksiä. Siirtyvää henkilöstöä koskevien henkilörekisterien pitäisi olla luovutuksensaajan käytössä viimeistään luovutuspäivänä, ellei toisin ole sovittu.

<https://www.kt.fi/palvelussuhde/muutostilanteet/liikkeen-luovutus>

<https://www.kt.fi/palvelussuhde/muutostilanteet/yhteistoiminta#sis-1>

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Johtava työmarkkina-asiamies

Suvi Kämäri

Työmarkkina-asiamies

Mari Kokko

Lisätietoja

Suvi Kämäri

johtava työmarkkina-asiamies +358 50 527 1097

Mari Kokko

työmarkkina-asiamies +358 50 595 4461

Sähköposti: kvtes@kt.fi

Organisaatio:

KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, Yleiset palvelussuhdeasiat