

YHTEISTOIMINTAMENETTELY HALSUAN KUNNASSA

Khall 15.04.2020 § 42 *Valmistelija kunnanjohtaja Jari Penttilä puh. 040 680 2202*
Arvio kuntastrategian toteutumisen kannalta: negatiivinen

Koronavirusepidemian pitkittyessä on selvää, ettei ole mahdollista löytää mielekästä ja tuottavaa työtä tilanteessa, jossa osa kunnan toiminnoista tai palveluntarpeesta on viranomais määräyksestä tai välillisesti viranomaisten suosituksista johtuen keskeytynyt tai vähentynyt merkittäväällä tavalla usean viikon mittaiseksi ajaksi.

Työsopimuslain 2:12.2 § mukaan, jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä.

Työnantajalla on työsopimuslain nojalla oikeus lomauttaa työntekijä, kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen tai työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 5 §:ssä säädetään, että ennen kuin työnantaja ratkaisee kyseisen lain 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmiilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Yhteistoimintalain 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään esimerkiksi asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeen pantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintalain 15 §:ssä säädetään, että jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteis-

toimintamenettelyn esteenä, voidaan yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa se kä7 §:ssä tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä. Edellä tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

Kunnan hallintosäännön 45 § mukaan kunnanhallitus päättää henkilöstön lomauttamisen periaatteista.

Ennen yhteistoimintamenettelyyn kuuluvan neuvottelun alkamista on työnantajan ilmoitettava lomautuksen piiriin kuuluvien edustajille lomautuksen perusteet, lomautettavien määrä, selvitys miten lomautuksien kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio lomautusten ajasta. Neuvotteluesitys on annettava 5 päivää ennen neuvottelujen alkamista.

Neuvotteluja on jatkettava vähintään 14 päivää, ellei neuvotteluissa toisin sovita.

Lomautuksen kohteena on koko henkilöstö. Lomautusmenettelyllä varaudutaan siihen, poikkeusolojen vallitessa tehdään lomauttamisia vaativia päätöksiä valtion taholta.

Lomautetuilla on oikeus lomautuksen aikana tehdä muuta työtä toiselle työnantajalle. Osalle voi tulla myös työvelvoite valmiuslain nojalla annetun lain/asetuksen perusteella.

Kjoht:

Kunnanjohtaja esittää, että kunnanhallitus päättää henkilöstön kanssa aloitettavan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön lomauttamiseksi enintään 90 päiväksi. Neuvottelut koskevat pääasiassa sivistystoimen työsopimussuhteisia työntekijöitä, joille kunta ei voi osoittaa muuta työtä lomautuksen ajaksi. Lomautukset perustuvat pääasiassa koronakriisistä aiheutuviin toimintamuutoksiin taikka tavanomaisiin koulutyön keskeytyksestä johtuviin tuotannollisiin syihin. Päätöksen lomauttamisesta tekee toimialajohtaja tai kunnanjohtaja.

Päätös:

Esitys hyväksyttiin yksimielisesti.