

YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUIJEN PÄÄTTÄMINEN JA NEUVOTTELUTULOKSEN HYVÄKSYMINEN

Khall § 81 *Valmistelija sivistys- ja hallintojohtaja Mervi Pääkkö, puh. 0400 798 011*

Valtioneuvosto linjasi 16.3.2020 toimenpiteitä koronaviruspandemian hillitsemiseksi ja antoi 17.3.2020 valmiuslain käyttöönottoasetukset eduskunnan hyväksyttäväksi. Tämän hetkiset linjaukset ovat voimassa vähintään 13.5.2020 saakka.

Valtioneuvoston linjausten ja valmiuslain käyttöönottoasetusten toimeenpano aiheuttaa merkittäviä vaikutuksia Perhon kunnan toimintaan ja myös palvelutuotantoon. Tilojen sulkemisista ja toiminnan rajoituksista johtuen joidenkin palvelujen toteuttaminen voi estyä tai vähentyä. Valtioneuvoston antamat linjaukset ja valmiuslain käyttöönottoasetusten toimeenpano ovat aiheuttaneet poikkeuksellisen ennalta arvaamattoman tilanteen. Osa kunnan yksiköistä (muun muassa kirjasto, nuoppari, liikuntatilat, kuntosali) on jouduttu sulkemaan aluehallintoviraston päätöksellä. Koulujen opetus on siirretty pääosin etäopetukseen.

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa 15 §:ssä säädetään siitä, missä tilanteissa yhteistoimintamenettely voi estyä. Tällöin lomautuksista voidaan päättää ilman yhteistoimintamenettelyä. Työnantaja tulee harkitsemaan henkilöstön lomauttamista tai palkanmaksun keskeyttämistä 14 vuorokauden kuluessa TSL 2 luvun 12 § mukaisesti. Sen lisäksi, että työnantaja harkitsee edellä mainittuja ratkaisuja, työnantaja on lähtenyt tilanteen vaatiessa muuttamaan henkilöstön työskentelypaikan, työtehtävien ja virantoimitusvelvollisuuksien muuttamista. Lähtökohtana on, että työnantaja työnjohdollisesti määrää mitä, missä, milloin ja miten työt tehdään. Työnantaja määrää työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella paikasta, jossa työ- ja virkatehtävät suoritetaan, ellei työsopimuksessa ole rajoitettu tätä työnantajan oikeutta. Työnantaja voi myös yksipuolisesti tehdä töiden asianmukaisen järjestelyn kannalta tarpeellisia muutoksia tehtäviin sekä järjestellä työtehtäviä ja työaikoja siten, että työt ulevat tehdyksi myös muuttuneissa olosuhteissa.

Työntekijä voidaan myös KVTES:n I luvun 10 §:n mukaisesti siirtää enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella pitää hänelle sopivina. Tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat työntekijän työsopimuksen mukaisista tehtävistä, työntekijä voidaan siirtää pidemmäksi ajaksi vain sopimalla asiasta työntekijän kanssa tai jos työnantajalla on olemassa irtisanomisperuste.

Kunnallisen viranhaltijalain 23 §:n perusteella työnantajalla on oikeus muuttaa viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta laajemmin kuin normaalin työnjohtooikeuden perusteella, kun toiminnan uudelleenjärjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää. Lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja olosuhteisiin. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta ennen kuin päätös tehdään. Poikkeusoloissa kuuleminen voidaan suorittaa myös suullisesti ilman ilmoitusajkoja. Päätös on tehtävä kirjallisesti ja siihen liitetään oikaisuvaatimusoikeus. Myös viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen voi olla mahdollista, mikäli kunnallisen viranhaltijalain 24 §:n edellytykset täyttyvät. Järjestelyillä voi olla vaikutusta palkkaukseen. Mikäli tehtävät muuttuvat olennaisesti, myös palkkausta muutetaan sopimusmääräysten mukaisesti.

Työnantaja kartoitti viikolla 12 työntekijöiden mahdollisuuksia toisenlaiseen työhön. Osalle työntekijöistä löytyikin mielekästä tekemistä ja jopa korvaavaa työtä. Työnantaja ei ole vielä keskeyttänyt palkanmaksua keneltäkään työntekijältä, pois lukien omaehtoiset palkattomat vapaat. Työnantajalla on mahdollisuus, mikäli korvaavaa työtä ei voida järjestää, keskeyttää palkanmaksu 14 päivän jälkeen. Työnteon estyminen voi olla joissakin tapauksissa olla tulkinnanvaraista. Lisäksi työ voi poikkeustilanteen vuoksi vähentyä, jolloin kyseeseen voi palkanmaksun keskeyttämisen sijasta tulla esimerkiksi osa-aikainen lomauttaminen. Työntekijöille on luvattu, että ketään ei lomauteta ennen 13.4.2020. Toisaalta osa työntekijöistä on valmis lomauttamisiin (ovat jopa itse pyytäneet) esimerkiksi mikäli läheinen kuuluu riskiryhmään. Osa lähihoitajakoulutuksen saaneista koulunkäynnin ohjaajista ja lastenhoitajista ovat siirtymässä Soiten palvelukseen vähintään kolmen viikon ajaksi 6.4.2020 alkaen.

Yhteistoimintalain 7 §:n mukaan, jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Neuvottelut eivät johda irtisanomisiin.

Yhteistoimintaneuvottelut on tarkoitus käydä ajalla 15.4-29.4.2020.

Lisätietoja asiasta/päätöksestä antaa kunnanjohtaja Lauri Laajala, puh. 0400 517 380 tai lauri.laajala@perho.com.

Ehdotus: Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää yhteistoimintalain 4 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut 15.4.2020 alkaen, koskien koko kunnan organisaatiota
2. että yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on selvittää eri vaihtoehdot henkilöstön työllistämisen ja palkanmaksun näkökulmasta sekä tehtävien siirtojen lisäksi osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai palkanmaksun keskeyttäminen TSL 2 luvun 12 § mukaisesti
3. valtuuttaa johtoryhmän laatimaan neuvotteluesityksen ja sen sisällön sekä ilmoittamaan te-toimistolle neuvottelujen alkamisesta
4. nimetä kunnanhallituksen edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin kunnanjohtajan ja osastopäälliköiden lisäksi

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin ja kunnanhallitus nimesi yhteistoimintaneuvotteluihin

edustajikseen kunnanhallituksen puheenjohtajiston; Antti Hietaniemen, Sirpa Itäniemen ja Esa Kalliokosken.

Khall § 101 Valmistelija sivistys- ja hallintojohtaja Mervi Pääkkö, puh. 0400 798 011

Yhteistoimintaneuvotteluja on pidetty 15.4.2020, 23.4.2020 ja 5.5.2020. Viimeisessä neuvottelussa todettiin yksimielisesti, että neuvottelut voidaan päättää.

Neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos:

"Neuvottelutuloksena todetaan, että koko kunnan henkilöstö lomautetaan vuoden 2020 aikana 14 kalenteripäiväksi, pois lukien kriittisen alan henkilöstö; ruoka-, siivous- ja pesulapalvelun työntekijät, joilla on säästötoimenpiteenä kolme päivää omaehtoista palkatonta 31.12.2020 mennessä. Lomautusilmoitusaika lyhennetään yhteisellä sopimisella seitsemään kalenteripäivään."

Yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpano päätetään erillisessä pykäläkohdassa.

Yhteistoimintaneuvottelujen 15.4.2020, 23.4.2020 ja 5.5.2020 pöytäkirjat liitteineen esityslistan oheismateriaalina jaetuissa asiakirjoissa.

Lisätietoja asiasta/päätöksestä antaa kunnanjohtaja Lauri Laajala, puh. 0400 517 380 tai lauri.laajala@perho.com.

Ehdotus: Kunnanhallitus päättää

1. todeta yhteistoimintaneuvottelut päättyneeksi
2. hyväksyä saavutetun, yksimielisen neuvottelutuloksen.

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin.
