

## § 35

**Laitoshuoltajan tuotannollis-taloudellisperusteinen irtisanominen**

Kunnanhallitus 30.01.2024 § 14

Pomarkun kunnan talouden näkymät vuodesta 2024 eteenpäin ovat merkittävästi muutamaa edellisvuotta heikommat. Valtuuston hyväksymä vuoden 2024 talousarvio on noin 1,1 milj. euroa alijäämäinen. Tasapainon äkillistä ja merkittävää heikentymistä selittää oleellisesti verorahoituksen, erityisesti valtionosuuksien, huomattava lasku.

Suunnitelmavuosina 2025 ja 2026 talouden tasapainotushaasteiden odotetaan pysyvän vähintään vuoden 2024 tasolla. Talouden tasapaino on heikko ja edellyttää pikaisia sopeutustoimia. Tilapäisten sopeutustoimien lisäksi on välttämätöntä tehdä rakenteellisia muutoksia, jotka parantavat talouden tasapainoa pysyvästi.

Kunnanhallitus on kokoksessaan 9.1.2024 § 4 päättänyt asettaa työryhmän kuntatalouden sopeuttamista varten.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaisesti yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kyseessä olevan lain 4 § mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osaaikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osaaikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus kunnanaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Pomarkun

kunnan yhteistyötoimikunta on käsitellyt talousarvioesityksen kokouksessaan 21.11.2023.

Kun työnantaja harkitsee lain 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu ulottuu koko organisaatioon ja henkilöstöön. Nyt käytävissä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä tulee olla kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään, neuvotteluja on käytävä 14 päivää. Yhteistoimintaneuvotteluihin käytettävä ajanjakso tulee olemaan merkittävästi pidempi kuin laissa säädetty 14 vuorokautta. Kuntatalouden sopeuttamisen työryhmän on määrä antaa kunnanhallitukselle loppuraportti palvelurakenteen uudistamisesta ja talouden tasapainottamistoimenpiteistä 31.5.2024 mennessä.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla ja käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot on annettu. Jos kyseessä on työvoiman vähentäminen, edellytetään myös, että neuvotteluissa käsitellään työllistämistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja periaatteita.

Kuntalain 410/2015 39 § säättää, että kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta. Pomarkun kunnan hallintosäännön § 46 mukaan mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnan hallituksella. Hallintosäännön määrittelemä yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintaelimenä. Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kunnanvaltuuston puheenjohtaja, kunnanhallituksen puheenjohtaja, yksi kunnanhallituksen jäsen, kunnanjohtaja (joka toimii puheenjohtajana), henkilöstö- ja sivistysjohtaja ja työsuojelupäällikkö.

Valmistelija	Heidi Särkipaju
<b>Esittelijä</b>	<b>kunnanjohtaja Mikko Airaksinen</b>
<b>Päätösehdotus</b>	<b>Kunnanhallitus päättää käynnistää koko kuntaa ja sen henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn.</b>
<b>Päätös</b>	<b>Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.</b>

Kunnanhallitus 28.05.2024 § 98

Kunnanhallitus on kokouksessaan 9.1.2024 § 4 päättänyt asettaa työryhmän kuntatalouden sopeuttamista varten ja asettanut tavoitteeksi löytää ne toimenpiteet, joilla saavutetaan vaikuttavuudeltaan 300 000 euron säästövaikutus vuonna 2025. Osana talouden sopeutustoimia kunnanhallitus

on 30.1.2024 /14 § päättänyt käynnistää tuotannollisista ja taloudellisista syistä koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn. Yhteistoimintaneuvottelun tavoitteena on ollut sopia toimenpiteistä, joilla saavutetaan vuoden 2024 aikana 122 000 euron säästö henkilöstömenoissa. Lisäksi neuvottelussa keskustellaan mahdollisuuksista saada aikaan 300 000 euron säästö vuoden 2025 toimintamenoissa.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007, jatkossa yhteistoimintalaki) 4.1 §:n mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa tai kuntien välisessä yhteisyydessä, käsittelee sellaisia palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, joilla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia taikka ratkaisee taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomauttamista tai irtisanomista, on työnantajan 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.

Neuvotteluesitystä on tarkennettu toimialakohtaisilla neuvotteluesityksillä. Neuvotteluesityksessä (7.2.2024) on esitetty, että työnantajan harkitsema irtisanominen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään ja mahdolliset lomautukset kestävät enintään 90 päivää.

Yhteistoimintalain 13 §:n mukaan yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun

- asiassa on neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.
- työnantaja on antanut yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.
- työnantaja on tehnyt tarvittavan ilmoituksen työvoimatoimistolle
- työnantaja on esittänyt toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.
- kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Työnantaja saa tehdä päätöksensä vasta neuvottelujen päättymisen jälkeen.

Yhteistoimintalain 6.1 §:n mukaan 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. Kirjallinen neuvotteluesitys (1.2.2024) on annettu henkilöstön edustajille yhteistoimintalain 7.1 §:n edellyttämässä määräajassa eli vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvottelut aloitettiin (7.2.2024). Ensimmäisellä neuvottelukerralla todettiin yksimielisesti, että neuvotteluesitys on annettu yhteistoimintalain mukaisessa aikataulussa. Esityslista sekä neuvotteluesitys on toimitettu yhteistyötoimikunnalle 1.2.2024.

Neuvottelukertoja toteutui yhteensä viisi: 7.2., 13.3, 18.4., 8.5 ja 27.5.2024. Ensimmäisen kerran yhteistyötoimikunta kokoontui 27.11.2023, sillä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella määrää, että jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee kunnanvaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Lain edellyttämä 14 vuorokauden neuvottelu-aika on täyttynyt.

Neuvottelut aloitettiin lain mukaisesti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta mahdollistettiin henkilöstön edustajien osallistaminen prosessiin, tilanteen arviointiin ja suunnitelmissa olevien toimenpiteiden vaihtoehtojen kartoittamiseen mahdollisimman hyvin. Neuvotteluissa käsiteltiin toimialakohtaisesti harkittavana olleiden mahdollisten henkilöstömuutosten perusteita, vaihtoehtoja ja vaikutuksia henkilöstöön sekä kunnan tarjoamien palveluiden laatuun. Neuvotteluiden yhteydessä käytiin läpi henkilöstölle tehty kysely, joka sisälsi säästöehdotuksia ja vaihtoehtoisia säästötoimenpiteitä. Jokaisesta neuvottelukerrasta on laadittu pöytäkirja, jotka on tarkastettu yhteistyötoimikunnan sopimalla tavalla.

Valmistelua on tehty kokonaisuutena, siten että palvelunlaatu pysyy henkilöstövaikutuksista huolimatta riittävällä tasolla. Neuvotteluiden yhteydessä on käsitelty myös sellaisia henkilöstöön liittyviä muutoksia (mm. määräaikaisten työsopimusten jatkaminen), jotka eivät ole yhteistoimintalaissa tarkoitettuja neuvottelua vaativia asioita. Neuvotteluiden aikana työnantaja on tuonut yhteistyötoimikunnalle tietoon kaikki kunnassa neuvotteluiden aikana avautuneet rekrytoinnit. Samalla on arvioitu rekrytoinnin pakollisuus, sekä mahdollisuus sisäiseen rekrytointiin.

Työnantajan harkitessa alle kymmen työntekijän irtisanomista, on sen esitettävä toimintaperiaatteet, joilla tuetaan työllistymistä ja kouluttautumista. Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana on käsitelty työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, josta edellämmainitut asiat tulevat ilmi. Neuvotteluissa käytiin läpi työnantajan lainsäädäntöön perustuvaa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta.

Työnantajan neuvottelujen päättymishetken arvio on, että mahdolliset irtisanomiset koskevat yhteensä kolmea kunnan työntekijää/viranhaltijaa. Palvelussuhteen ehtojen oleelliset muutokset koskevat yhtä kunnan työntekijää/viranhaltijaa. Neuvottelutulokset liitetään kokonaisuutenaan tämän pöytäkirjan liitteeksi.

Valmistelija Heidi Särkipaju

Esittelijä kunnanjohtaja Mikko Airaksinen

Päätösehdotus Kunnanhallitus:

**1. toteaa osaltaan, että yhteistoimintalain 4 § 1 ja 4 momentin edellyttämät**

---

neuvottelut on käyty ja 13 § mukainen neuvotteluelvoite on täyttynyt.

**2. hyväksyy yhteistyötoimikunnan 27.5.2024 käsittelemään neuvottelutulokseen kirjatut työnantajan esittämät sopeuttamistoimet ja päättää osaltaan hyväksyä kolmen toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen irtisanomisen ja yhtä palvelussuhdetta koskevat palvelussuhteen ehtojen muutokset.**

Irtisanomiset ja palvelussuhteen muutokset kohdennetaan neuvottelutuloksen mukaisesti. Irtisanomiset ja palvelussuhteen ehtoja koskeva muutos suoritetaan hallintosäännössä määrätyn toimivallan perusteella.

**3. Toteaa, että Pomarkun kuntaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut, jotka aloitettiin 7.2.2024 ja joiden viimeinen neuvottelukerta oli 27.5.2024 ovat päättyneet.**

**Päätös** Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Lisätietoja

Täytäntöönpano

Tekninen lautakunta 04.06.2024 § 35

385/01.00.02/2023

Kunnanhallitus on yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen tehnyt päätökset toteutettavista sopeutustoimista tiistaina 28.5.2024. Osana sopeutustoimia kunnanhallitus on hyväksynyt osaltaan kolmen toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen irtisanomisen ja yhtä palvelussuhdetta koskevat palvelussuhteen ehtojen muutokset.

Kunnassa on kuusi laitoshuoltajaa. Kaikki laitoshuoltajat ovat työsuhteisia. Neuvottelutuloksen mukaan yksi laitoshuoltaja irtisanoaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työnantaja tarkastelee siivoustoimessa käytössä olevia mitoituksia siten, että tehtävien sisäinen uudelleen järjestely on mahdollista.

Työnantaja voi irtisanoa palvelussuhteen, jos työntekijän tai viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, toiminnan uudelleenjärjestelyn vuoksi tai muista niihin verrattavista syistä

- eikä työntekijälle voida tarjota hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaava työtä tai tällaisen puuttuessa muuta tarjolla olevaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä
- eikä työntekijää voida kohtuudella kouluttaa uusiin tehtäviin.

Työnantajan irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisaika on 1–6 kuukautta palvelussuhteen keskeytymättömästä kestoista riippuen. Kun palvelussuhde on jatkunut keskeytymättä enintään vuoden, on irtisanomisaika 14 päivää.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on olemassa ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Muun työn tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkia organisaatiossa avoinna olevia määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevia koko- tai osa-aikaisia tehtäviä. Taloudellis-tuotannolliseen irtisanomiseen liittyy ns. takaisinottovelvollisuus. Työnantajan on tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Työnantajan on noudatettava yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia, kun se valitsee irtisanottavia. Yhdenvertaisuuslain 8 pykälässä säädetään syrjinnän kiellosta ja tasa-arvolain 7 ja 8 pykälissä syrjinnän kiellosta ja syrjinnästä työelämässä. Työntekijä saa valita, keneen irtisanomiset kohdistuvat. Työnantaja ei kuitenkaan saa menetellä irtisanottavia valitessaan epäasiallisesti tai syrjivästi.

Työnantaja noudattaa tuotannollis-taloudellisista syistä irtisanoessaan KVTES:n mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä. KVTES:n mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syistä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoikaan.

Toimialajohtaja sekä tehtäväalueen esihenkilö ovat käyneet keskustelun irtisanomisuhan alla olevan henkilöstön vähentämisjärjestyksestä KVTES:n määräyksien mukaisesti. Keskustelussa toimialajohtaja ja esihenkilö/esihenkilöt tarkastelivat mm. irtisanomisuhan alla olevan henkilöstön osaamisen laajalaisuutta ja soveltuvuutta työnantajalla tarjolla oleviin työtehtäviin.

Hallintosäännön 63 § mukaan palvelussuhteen irtisanomisesta päättää palvelussuhteeseen ottava viranomainen. Laitoshuoltajien kohdalla palvelussuhteeseen ottava viranomainen on tekninen lautakunta.

Valmistelija

Timo Pihlaja

Esittelijä

**tekninen johtaja Timo Pihlaja**

Päätösehdotus

**Tekninen lautakunta päättää kunnanhallituksen hyväksymien sopeuttamistoimien mukaisesti irtisanoa tuotannollisin ja taloudellisin syin yhden laitoshuoltajan (nimi kokouksessa).**

04.06.2024

§ 35

---

**Päätös**

**Tekninen lautakunta keskusteli irtisanomiskriteereistä, ja päätti niiden perusteella irtisanoa laitoshuoltaja [REDACTED]. Irtisanominen pannaan täytäntöön viipymättä irtisanomisaika huomioiden.**

Lisätietoja

Täytäntöönpano