



**Liikkeen luovutusta koskeva
YT-käsittely
Ruskon kunta
12.9.2022**

Kunnallinen yhteistoimintalaki

- 4 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat
- Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:
 - **henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;**
 - palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
 - henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
 - taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.



Kunnallinen yhteistoimintalaki

- 11 § Liikkeen luovutus
- Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille **henkilöstön 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 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.



TSL 1 luku

- 10 § Liikkeen luovutus
- **Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle**, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.
- Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)



KVhL luku 5

- 25 § Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa
- **Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle**, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.
- Edellä 1 momentissa tarkoitettussa luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Jos luovutus tapahtuu yksityisoikeudelliselle yhteisölle tai säätiölle, siirtyvät viranhaltijat työsopimussuhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen. Mitä edellä on lausuttu oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä, ei tällöin kuitenkaan koske niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka johtuvat nimenomaan virkasuhteesta eivätkä ole ominaisia työsuhteelle.

Siirtyvä henkilöstö

- Liikkeen luovutus kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle koskee niitä henkilöitä,
 - jotka työskentelevät kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen organisaatioiden palveluksessa
 - joiden työtehtävistä tosiasiallisesti vähintään 50% kohdistuu soteen tai pelaan
 - Tukipalveluhenkilöstön osalta henkilöstöä luovuttavien organisaatioiden tulee ennen 28.2.2022 arvioida siirtyvä henkilöstö
 - Tehtäväkuvien tarkastelu ja mahdollinen uudelleen määrittely tarkoituksenmukaisesti
 - Tarvittaessa neuvoteltava kevään 2022 aikana
 - jotka työskentelevät opiskeluhuollon psykologeina tai kuraattoreina
 - Nämä ammattiryhmät siirtyvät vaikka työskentelisivät tällä hetkellä sivistys-/opetustoimessa
 - jotka työskentelevät kiinteistöhuollon yhtiöissä, joiden omistus siirtyy HVA:lle (HVA:n vuokraamien kiinteistöjen kiinteistön hoitajat eivät kuulu liikkeen luovutuksen piiriin)
 - Joiden osalta em kriteerit täyttyvät vaikka työ-/virkasuhde olisi määräaikainen, jos se on voimassa henkilöstöä luovuttavaan organisaatioon siirtohetkellä ja sen jälkeen 1.1.2023
 - Mikäli yksityisen palvelutuottajan kanssa tehty ostopalvelusopimus on mitätön tai hyvinvointialue irtisanoo ostopalvelusopimuksen, sote- ja tukipalveluhenkilöstö siirtyy sopimuksen päätyttyä liikkeenluovutuksena hyvinvointialueelle, jos henkilöstöä on aiemmin ostopalvelusopimuksen perusteella siirtynyt ostopalvelutuottajan palvelukseen.



Ruskon kunnan osalta siirtyvä henkilöstö

- Ruskon kunnasta siirtyvä henkilöstö on nimikkeinä/ vakansseina/ niminä
- 1 koulupsykologi Petra Alinen, 1 vastaava kuraattori Terhi Mansikka-Lauas ja kuraattori Jonna Haapasaari, 3 laitoshuoltajaa Nina Lampola, Rani Khongthong ja Satu Orvasto, joista yksi opintovapaalla
- Luovutus päätöstä ei asiassa vielä ole, koska YT-neuvottelu käydään ensin. Suunniteltu päätöspäivämäärä 14.11.2022 (valtuuston kokous)
- Jos päätös liikkeen luovutuksesta tehdään, luovutuksen ajankohta 31.12.2022
- luovutuksen syyt: Hyvinvointialueen aloittaminen 1.1.2023
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; -> siirtyminen ns. vanhana työntekijänä
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet:



Mitä muutos tarkoittaa Ruskon liikkeenluovutuksella siirtyvälle henkilöstölle?

Liikkeen luovutus henkilöstön näkökulmasta

- Henkilöstö siirtyy liikkeen luovutushetkellä HVA:n henkilökunnaksi ja sen työnjohdon alle
 - Noudatetaan HVA:n henkilöstöpolitiikkaa ja työsuhde-etuja sekä palkkausta
- Henkilöstö siirtyy vanhoina työntekijöinä
 - Työkokemuslisät ja lomat säilyvät
 - Työsopimus/viranhoitomääräys pätee
 - Tehtävänkuvia joudutaan päivittämään siirron jälkeen, sillä osaan voi liittyä tekemistä, joka on spesifiä ja muuttuu organisaation muuttuessa
- Noudatetaan voimassa olevaa virka- ja työehtosopimusta



UKK

- Allekirjoitanko uuden työsopimuksen?
 - Lähtökohtaisesti et. Toiminnan muuttuessa tehtävänkuvat päivitetään vastaamaan todellisuutta. Sama koskee viranhaltijoita, virkavastuu saattaa muuttua. Uudella palkanmaksajalla on sama oikeus tehdä muutoksia kuin vanhalla oli.
- Muuttuuko palkkani?
 - Siirryt nykyisillä ehdoilla HVA:lle, mikä tarkoittaa, että varsinainen palkka ei muutu.
 - Vastaanottajana HVA vastaa palkkojen tarvittavasta harmonisaatiosta ja neuvottelee asiasta organisaatiossaan.
- Säilyykö loma-oikeuteni?
 - Kyllä
- Säilyykö jo myönnettyt lomat ja vapaat?
 - kyllä



UKK

- Voidaanko lomia hyväksyä siirron jälkeiselle ajalle?
 - Kyllä voidaan. Mutta tässä tulee käyttää malttia. Siirron aikana tulee eteen monia käytännön asioita, joita vain te osaatte ratkaista ja siten välittömästi ennen tai jälkeen siirtoaikakohdan lomia ei tulisi esimiesten hyväksyä.
- Menetämmekö nykyiset kunnan henkilöstöedut?
 - Kyllä, HVA vastaa organisaationsa tasapuolisesta kohtelusta ja siten se määrittää mm. henkilöstönsä tyhy- ja virkistystoiminnan käytänteet.
- Voinko kieltäytyä siirtymästä HVA:lle?
 - Ei, yksittäinen henkilö ei voi kieltäytyä. Kyse on toiminnallisen kokonaisuuden siirrosta, joka perustuu lakiin.
 - Siirtoa ennen luovuttava organisaatio on arvioinut, että kuulut siirtyvän henkilöstön joukkoon.



UKK

- Voiko HVA irtisanoa minut heti liikkeen luovutuksen jälkeen?
 - Liikkeen luovutus ei voi olla peruste irtisanomiselle. Mutta muutoin noudatetaan TSL:a ja KVhL:a.
- Missä on työterveyshuolto?
 - HVA:lla Länsirannikon työterveys vastaa työterveyshuollon järjestämisestä.
- Miten käy määräaikaisten työsuhteiden?
 - Määräaikaiset palvelussuhteet siirtyvät liikkeen luovutuksen mukana ja päättyvät sopimuksen mukaan. HVA voi jatkaa niitä harkintansa mukaan.



Kohti Varsinais-Suomen
hyvinvointialuetta

HVA liikkeenluovutuksen vastaanottajana

Laura Saurama ja/tai Marianne Leskinen

Kunnallinen yhteistoimintalaki

- 11 § Liikkeen luovutus
- Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön 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 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.**



Milloin HVA ottaa mahdollisen liikkeen luovutuksen vastaan?

- Jos päätös liikkeen luovutuksesta kunnassa/ kuntayhtymässä tehdään, HVA käsittelee liikkeen luovutuksen vastaanottoa päätösasiana viimeistään 15.11.2022
 - luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta; 1.1.2023
 - luovutuksen syyt; Hyvinvointialueen aloittaminen
 - luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
 - suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.



Mitä muutos tarkoittaa
liikkeenluovutuksella
vastaanotettavalle
henkilöstölle?

Mihin siirrymme?

- Henkilöstön sijoittaminen tulevaan hyvinvointialueen organisaatioon on alkanut. Työ tehdään ns. ylhäältä alaspäin.
- Sinun ei tarvitse tehdä tässä vaiheessa mitään, vaan sinuun ollaan yhteydessä, kun organisaation rakentaminen etenee.
 - Ilmoitamme edelleen sisäiseen hakuun tulevista paikoista, joita kiinnostuneiden tulee hakea
- Tällä hetkellä tulosryhmäjohtajien rekrytoinnit ovat käynnissä
 - Tämän jälkeen päästään kiinnittämään palvelualueen vastuuhenkilöt ja sitten palveluyksikön vastuuhenkilöt
- Pääosa henkilöstöstä siirtyy oman tehtävän mukaiseen tehtävään uudessa organisaatiossa
 - Tekninen siirto toteutetaan palkkahallinnon järjestelmän rakentamisen yhteydessä syksyn kuluessa
 - Tässä yhteydessä vahvistetaan myös pääosa esihenkilöistä
- Jokaisen organisaatiotason henkilöstö tarkastetaan esihenkilön kanssa marras-joulukuussa ja siirtohetken mukainen henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle



Palkanmaksu hyvinvointialueella

- Palkanmaksupäivät
 - Vakituiset 15.
 - Määräaikaiset kuun viimeinen päivä
- Palkkahallinto tehdään omana työnä
 - Henkilöstömme muodostuu eri organisaatioista siirtävistä palkkahallinnon asiantuntijoista
 - Rekrytoimme avustaviin ja projektitehtäviin lisähenkilöstöä kevääseen 2023 asti
- Varaudumme haasteisiin eli pyrimme saamaan mahdolliset ongelmat palkanmaksussa kiinni nopeasti



Huolehdi yhdessä nykyisen esihenkilösi kanssa

- **Lomajaksot, jotka pidetään vuonna 2022**, tulee olla hyväksytyinä nykyisissä järjestelmissä viimeistään **1.11.2022**
- **Mahdollisen liukuvan työajan saldot 0 ennen siirtoa, työaikapankkisaldot sen sijaan siirtyvät**
- Ensi vuoden 2023 lomiam ja vapaita ei tallenneta enää nykyisen organisaation ohjelmiin
 - Jokainen organisaatio ohjeistaa esihenkilöt/henkilöstön mihin ne tallennetaan
 - Lomat tulee kuitenkin suunnitella ja vahvistaa sekä huolehtia sijaiset
 - Seuraa siis oman organisaatiosi ohjeita aiheesta!
- Siirtyvän henkilöstön palvelussuhdetietoja siirretään organisaatiosta riippuen hyvinvointialueen palkkaohjelmaan 09-11/2022
 - Tämä edellyttää sitä, että esihenkilöt noudattavat oman organisaationsa ohjeita siitä, miten palvelussuhteisiin tulevia muutoksia tallennetaan/kerätään, jotta 1.1.2023 palkat tulevat maksettua oikein
- Toivomme, että kaikissa organisaatioissa olisi riittävä tuki haasteiden selvittämiseksi vuoden vaihteessa, jotta voimme varmistaa erityisesti virheettömän palkanmaksun.

Lomat tulee suunnitella ja tallentaa ajatuksella!



Henkilöstöedut ja työterveyshuolto

- Tulevien henkilöstöetujen lähtökohtana on oikeudenmukainen ja tasapuolinen etuuspolitiikka ja siirtyvissä organisaatioissa käyttötalouteen varattu resurssi
 - Organisaatioiden nykyiset henkilöstöedut päättyvät 31.12.2022
- Tavoitteena on viedä henkilöstöetujen periaatteet aluehallitukseen syyskuun lopulla.
- Työterveyshuolto
 - Työterveyshuollon palveluntuottaja on **Länsirannikon Työterveyshuolto Oy**, joka hankkii alihankintana palveluja nykyisiltä yksityisiltä palveluntuottajilta
 - Sopimukseen ei ole tullut suuria muutoksia eli työterveyshuolto pitää sisällään KELA I eli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja työkykyä tukevan sairaanhoidon (KELA II).





**Tervetuloa Varsinais-
Suomen
hyvinvointialueelle töihin!**