

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Yksityiskohtaiset perustelut

Lain nimike esitetään muutettavaksi samalla kun lain soveltamisalaa esitetään laajennettavaksi koskemaan kunnan viranhaltijoiden lisäksi maakunnan ja maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen viranhaltijoita. Sana kunnallinen ehdotetaan muutettavaksi sanaksi kunnan. Sana on käytännössä vakiintunut ja on vastaavasti muutettu uudessa kuntalaisissa.

1§. *Soveltamisala.* Lain soveltamisalaa esitetään laajennettavaksi siten, että lakia sovellettaisiin myös maakunnan ja maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen viranhaltijoihin.

2 §. *Viranhaltija ja virkasuhde.* Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sen sisältöä. Lisäksi pykälään soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös maakuntia ja maakuntien julkisoikeudellisia laitoksia eli maakuntien palvelulaitoksia vastaavasti kuin ehdotetaan laajennettavaksi lain soveltamisalaa.

3 § 2 momentti, 6 § 1 ja 2 momentti, 25 § 1 momentti, 39 § 2 mom. Pykälissä säädetään niiden nykyisen sanamuodon mukaan kussakin pykälässä kunnan oikeudesta tai velvollisuudesta suhteessa kunnan viranhaltijaan. Koska lain soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös maakuntia ja maakuntien julkisoikeudellisia laitoksia eli maakuntien palvelulaitoksia, ehdotetaan säännöksiä sovellettavaksi myös maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen viranhaltijoihin.

5 §. *Virkasuhteeseen ottaminen.* Pykälä ehdotetaan erotettavaksi kahdeksi eri momenteiksi. Ensimmäiseen momenttiin jäisivät säännökset, joiden mukana julkisesti avoinna olleeseen virkasuhteeseen voidaan ottaa vain sitä hakuajana hakenut, kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilö. Maakunnan avoinna olevaan virkasuhteeseen voitaisiin ottaa vain sitä määräajana hakenut henkilö.

Verrattaessa avoimen ja julkisen hakumenettelyn sekä suostumusmenettelyn etuja ja haittoja maakunnan johtavia viranhaltijoita otettaessa suostumusmenettelyä puoltaisi muun muassa hyvien hakijoiden saaminen erityisesti yksityisen sektorin kanssa kilpailevissa tuotannon johtamistehtävissä toimivien henkilöiden joukosta. Toisaalta avoimuuden ja läpinäkyvyyden vaatimukset edellyttävät julkista hakumenettelyä. Myös suostumusmenettelyllä hakuun suostuneet henkilöt pitäisi edellyttää julkistettavaksi ja vertailu kaikkien hakijoiden kesken pitäisi valmistella yhdessä. Tällöin suostumusmenettelyn peruste niiden hakijoiden houkuttelemiseksi, jotka eivät halua olla mukana julkisessa vertailussa menettää merkityksensä.

Pykälän toiseksi momentiksi erotettaisiin voimassa olevan pykälän säännökset, joiden mukaan kunnanjohtajan virkaan ja valtuuston päätöksen mukaan muuhunkin virkaan voidaan suostumuksensa perusteella ottaa sellainen henkilö, joka ei ole hakenut virkaa, jos hänen kelpoisuudestaan on esitetty selvitys. Lisäksi säännöstä esitetään täsmennettäväksi siten, että kyse olisi nimenomaan kunnan virasta. Täsmennys tarkoittaa sitä, että voimassa oleva asiantila kunnissa ei muutu.

5 a §. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 a §. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta sopia sopimuksella (*karenssisopimus*) määräajasta, jonka aikana ehdollisesti rajoitetaan viranhaltijan oikeutta siirtyä toisiin tehtäviin. Karenssisopimuksella sovittaisiin määräajaisesta rajoitusajasta siirtyä toiseen palvelus-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

suhteeseen tai tehtävään taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittaminen tai muu toiminta, kuten toimiminen toimitusjohtajana tai hallitusammattilaisena.

Sopimus tehtäisiin 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa asianomaisen viranomaisen todettua säännöksessä asetettujen kriteerien täyttyvän. Karensisopimuksen tekeminen edellyttää, että viranhaltijalla olisi virkasuhteessaan pääsy salassa pidettäviin tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voitaisiin olennaisella tavalla käyttää omaksi tai toisen hyödyksi toisen työnantajan palveluksessa taikka elinkeinon- tai ammatinharjoittamisessa tai muussa vastaavassa toiminnassa. Harkinnassa siitä, voidaanko tietoa käyttää olennaisella tavalla omaksi tai toisen hyödyksi, tulisi ottaa huomioon, voisiko viranhaltija käyttää hyödyksi esimerkiksi tietoja kilpailevista yrityksistä tai kyseisen toimialan olosuhteista tai markkinoista. Harkinnassa on myös otettava huomioon, onko viranhaltijalla sellaista tietoa, jota alalla toimivilla yrityksillä ei ole yleisesti käytössä.

Karensisopimus voitaisiin asettaa virkasuhteeseen nimittämisen tai tehtävien muuttamisen edellytykseksi. Säännös ei kuitenkaan velvoittaisi hakijaa tai viranhaltijaa tekemään sopimusta. Nimityksen edellytyksenä oleva karensisopimus olisi syytä mainita jo virkasuhteen hakuilmoituksessa, jos sellaista edellytetään. Sopimus tehtäisiin pääsääntöisesti ennen virkasuhteeseen ottamista, mutta tarvittaessa myös virkasuhteen aikana, ennen kuin viranhaltija aloittaa tehtävissä, jotka edellyttävät rajoitusajasta sopimista.

Pykälä koskisi kaikkia viranhaltijoita. Pykälän kohderyhmää ei ole mahdollista rajata vain osaan viranhaltijoista, koska pykälässä tarkoitettuja tehtäviä voi olla kaikilla hallinnonaloilla ja eri organisaatiotasoilla. Kyse olisi sen tiedon laadusta, johon viranhaltijalla virkasuhteessaan oli pääsy. Karensisopimuksen piiriin kuuluvat ne viranhaltijat, joilla on pääsy muun muassa arkaluontoisiin tai merkittävää taloudellista arvoa omaaviin tietoihin. Tähän ryhmään kuuluvat ensisijaisesti ylimmät viranhaltijat, mutta myös ne muut viranhaltijat, jotka käsittelevät esimerkiksi julkisia hankintoja ja sopimuksia tai joilla on muuten pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voidaan käyttää esimerkiksi taloudellisessa toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Karensisopimuksen tekemistä ja sen asettamista virkasuhteeseen ottamisen tai uusissa tehtävissä aloittamisen edellytykseksi tulisi harkita, jos viranhaltijan tulevissa tehtävissä työskenneltäisiin salassa pidettävien tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaaman tiedon parissa. Myös palvelussuhteen kestäessä karensisopimus tulisi tehdä ennen kuin viranhaltijan tehtävät muutetaan sellaisiksi, joissa viranhaltijalla on pääsy salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon.

Pykälän 3 momentin mukaan rajoitusajaksi voitaisiin sopia enintään 12 kuukautta virkasuhteen päättymisestä. Rajoitusajan keston harkinnassa on otettava huomioon, voisiko viranhaltija käyttää hyödyksi virka-asemassaan saamia tietoja esimerkiksi kilpailevista yrityksistä tai kyseisen toimialan olosuhteista tai markkinoista, ja onko viranhaltijalla sellaista tietoa tai osaamista, jota alalla toimivilla yrityksillä ei ole yleisesti käytössä. Rajoitusajan kesto harkittaessa huomioitaisiin myös missä vaiheessa hänen tiedossaan olevat salassa pidettävät tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaama tieto on menettänyt sellaisen merkityksen, että sitä voitaisiin olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Viranhaltijalle maksettaisiin rajoitusajasta palvelussuhteen päätyessä maksettavaa säännöllisen työajanpalkkausta vastaava korvaus. Korvaus maksettaisiin kuukausierissä. Korvaus tarkoittaa sopimukseen perustuvalta rajoitusajalta maksettavaa korvausta, eikä se ole rajoitusajalta maksettavaa palkkausta.

Pykälän 3 momentin mukaan karensisopimukseen voitaisiin ottaa myös määräys sopimussakosta, joka voi enimmäismäärältään vastata kaksinkertaisesti rajoitusajalta maksettavaa korvausta. Esityksen mukaisella sopimussakon enimmäismäärällä vahvistetaan karensisopimuksen tavoitteena olevaa ennaltaehkäisevää vaikutusta ja pyritään varmistamaan, että sopimussakon vaikuttavuus on tavoitteiden mukainen rajoitusajan

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

alusta loppuun. Sopimussakon enimmäismäärällä pyritään käytännössä myös siihen, että sopimussakon taloudellinen vaikutus ei kumoutuisi, jos sopimusta rikottaisiin välittömästi rajoitusajan alkaessa. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, sopimuksen rikkomisesta seurannut mahdollinen vahingonkorvausvelvollisuus määräytyisi vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaisesti.

Pykälän 4 momentin mukaan viranhaltijalla olisi virkasuhteen aikana ja virkasuhteen päättymisen jälkeen karenssisopimuksessa sovittua rajoitusaikaa vastaavana määräaikana ilmoitettava 1 momentissa tarkoitetulle viranomaiselle siirtymisestä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään taikka elinkeinon-, ammatinharjoittamisen tai muun toiminnan aloittamisesta. Ilmoituksen saatuaan edellä mainitun viranomaisen tulee harkita suhteessa ilmoituksessa kuvattuihin tehtäviin, onko kyse tehtävistä, joissa voidaan olennaisella tavalla käyttää omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi 2 momentissa tarkoitettuja tietoja. Sopimusehto rajoitusajasta tulee voimaan, jos viranomainen arvioi, että virkamiehen siirtymisessä on kysymys 2 momentissa tarkoitetusta tilanteesta.

Viranomainen käy virkamiehen kanssa rajoitusajan tarpeellisuuden selvittämiseksi keskustelun, jossa arvioidaan tarve karenssisopimuksen mukaiselle rajoitusajalle. Jos viranhaltija on joko suoraan tai ilmoitusvelvollisuuden aikana siirtymässä sellaisen työnantajan palvelukseen tai aloittamassa muissa sellaisissa tehtävissä, joissa viranhaltija voisi hyödyntää virkasuhteessa saamia erityisen arkaluonteisia tietoja, sopimuksen ehto karenssista tulee voimaan. Jos viranhaltija aikoo siirtyä suoraan tai ilmoitusvelvollisuuden kestäessä sellaisiin tehtäviin, joissa hän ei voi hyödyntää saamia tietoja tai viranomaisen toiminnan kannalta rajoitusajaksi ei ole muuten tarvetta, viranomainen voi päättää, että karenssisopimuksen ehto karenssiajasta ei toteudu, eikä viranomaisella ole velvoitetta maksaa viranhaltijalle virkasuhteen päättymisen jälkeisen rajoitusajan korvausta. Tällöin viranhaltija ei ole estynyt työskentelemästä uuden työnantajan palveluksessa tai muussa tehtävässä. Lisäksi kunnan tai yritystoiminnan kannalta erityisen arkaluonteisten tietojen parissa työskentelevän viranhaltijan tehtäviä tulee heti muuttaa irtisanomisajaksi niin, että hän ei käsittele tietoja, joita hän voisi käyttää hyödyksi siirtyessään pois kunnan palveluksesta.

Rajoitusajan tarpeen ja keston arvioinnissa tulisi ottaa huomioon kuitenkin myös perustuslain 18 §:n 1 momentin mukainen oikeus työhön ja elinkeinovapaus. Karenssisopimus ei koskisi viranhaltijaa, jos virkasuhde päättyisi työnantajasta johtuvasta syystä. Jos virkasuhde päättyy esimerkiksi määräaikaisen virkasuhteen päättymiseen, virkasuhteen purkamiseen koeaikana tai virkasuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen viranhaltijasta johtuvasta perusteesta, karenssisopimus pysyisi viranhaltijaa velvoittavana. Samoin sopimus sitoisi viranhaltijaa, jos viranhaltija irtisanoutuu virkasuhteesta työnantajasta riippumattomasta syystä.

16 a §. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi viranhaltijan oikeus saada vapaata työstään myös maakunnan luottamustehtävän hoitamista varten sekä viittaus maakuntalain (xx/201) 78 §:ään. Lisäksi pykälän sanamuotoa ehdotetaan täsmennettäväksi vastamaan kuntalain sanamuotoa oikeudesta saada vapaata kunnan luottamustehtävän hoitamista varten.

48 §. *Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely.* Pykälässä säädetään kunnan toimivaltaisesta viranomaisesta virantoimituksesta pidättämisestä päätettäessä. Virantoimituksesta päättää kunnanhallitus tai johtosäännössä määrätty muu viranomainen. Koska lain soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi maakunnan viranhaltijoihin, ehdotetaan pykälään vastaavasti lisättäväksi maakuntahallituksen ja maakuntajohtajan toimivallasta päättää virantoimituksesta pidättämisestä.

50 §. *Muutoksenhaku.* Pykälän 1 momentissa säädetään muutoksenhausta työnantajan tekemään päätökseen. Oikaisuvaatimusta haetaan siten kuin kuntalaissa säädetään oikaisuvaatimuksesta. Koska lain soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös maakuntia, ehdotetaan säännökseen lisättäväksi oikaisuvaatimuksen tekemisestä maakuntalaissa säädetty.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan korjattavaksi kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslain nimi.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

53 §. *Oikeudenkäyntikulujen korvaaminen.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maakuntavalituksen tehneelle vastaava korvausvelvollisuus kuin kunnallisvalituksen tehneelle.

Laki kunnan ja maakunnan viranhaltijasta

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan kunnan ja maakunnan viranhaltijoihin, jollei muussa laissa toisin säädetä tai kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslain () nojalla toisin sovita.

Mitä tässä laissa säädetään kunnasta, koskee myös kuntayhtymää. Mitä tässä laissa säädetään maakunnasta, koskee myös maakunnan julkisoikeudellista laitosta eli maakunnan palvelulaitosta.

2 §

Viranhaltija ja virkasuhde

Tässä laissa viranhaltijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on virkasuhteessa kuntaan tai maakuntaan. Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kunta tai maakunta on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana. Henkilö otetaan virkasuhteeseen kuntalain (410/2015) 87 §:n 2 momentissa sekä maakuntalain () tarkoitetuissa tapauksissa.

2 luku

Virkasuhteen alkaminen

3 §

Virkasuhteen kestoaika

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan tai maakunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perustelua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus on esitettävä kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

4 §

Julkinen hakumenettely

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu.

Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon.

Virkasuhteeseen voidaan 1 momentista poiketen ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaiseksi tai avoimena olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi, taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen, 22 §:ssä tarkoitettu virkasuhteen tarjoaminen osaaikaiselle viranhaltijalle, 24 §:ssä tarkoitettu tai muussa laissa säädetty viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen, muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava johtosäännössä määrätty peruste.

5 §

Virkasuhteeseen ottaminen

Sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta.

Kunnanjohtajan virkaan ja valtuuston päätöksen mukaisesti muuhunkin **kunnan** virkasuhteeseen voidaan suostumuksensa nojalla ottaa sellainenkin henkilö, joka ei ole hakenut sitä ja jonka kelpoisuudesta on esitetty selvitys.

5 a §

Karenssisopimus

Kunnanhallitus, maakuntahallitus tai hallintosäännössä tai vastaavassa johtosäännössä mainittu muu viranomaisen voi tehdä virkasuhteeseen otettavan henkilön kanssa sopimuksen, jolla ehdollisesti rajoitetaan määräajaksi viranhaltijan oikeutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittamisen tai muun toiminnan (karenssisopimus). Sopimus voidaan tehdä myös viranhaltijan kanssa silloin kun viranhaltijan tehtävät muuttuvat virkasuhteen aikana.

Karenssisopimuksen tekeminen edellyttää, että viranhaltijalla on virkasuhteessaan pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voidaan olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Karenssisopimuksen tekeminen on edellä mainituissa tilanteissa virkasuhteeseen ottamisen tai tehtävien muuttamisen edellytys.

Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään 12 kuukautta virkasuhteen päättymisestä. Rajoitusajalta maksetaan säännöllisen työajan ansioita vastaava korvaus. Sopimukseen voidaan ottaa määräys sopimussakosta, jonka enimmäismäärä saa olla rajoitusajalta maksettava korvaus kaksinkertaisena.

Viranhaltijan on ilmoitettava työnantajalle 1 momentissa tarkoitettua siirtymisestä virkasuhteen aikana ja virkasuhteen päättymisen jälkeen rajoitusaikaa vastaavana määräaikana. Sopimusehto rajoitusajasta tulee voimaan, jos 1 momentissa tarkoitettu viranomaisen arvioi, että viranhaltijan siirtymisessä on kysymys 2 momentissa tarkoitettua tilanteesta. Karenssisopimus ei kuitenkaan sido viranhaltijaa, jos virkasuhde on päättynyt viranomaisesta johtuvasta syystä.

6 §

Kelpoisuusvaatimukset

Virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty taikka kunnan **tai maakunnan** päättämä erityinen kelpoisuus.

Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään taikka kunta **tai maakunta** erityisestä syystä yksittäistapauksessa toisin päättää.

Virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö.

7 §

Terveydentilaa koskeva selvitys

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa viranomaisen pyynnöstä ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ([759/2004](#)) [7 §:ssä](#) tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. ([13.8.2004/764](#))

Ottamisesta päättävä viranomaisen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Jollei terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ole käytettävissä virkasuhteeseen otettaessa, ottaminen on suoritettava ehdollisena. Ehdollisesti otetun viranhaltijan on esitettävä tiedot ottamisesta päättävän viranomaisen asettaman kohtuullisen määräajan kuluessa ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai ottamisesta päättävä viranomaisen ei tietojen johdosta katso voivansa vahvistaa ehdollisesti toimitettua ottamista, viranomaisen toteaa päätöksellään ottamisen rauenneeksi. Muussa tapauksessa ottamisesta päättävä tai alempi täytäntöön paneva viranomaisen päättää ottamisen vahvistamisesta.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

8§

Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan palveluksessa virkasuhteesta toiseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa, jos viranhaltijan tehtävissä tai hänen asemassaan tapahtuu huomattava muutos.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

9 § Viranhoitomääräys

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys, josta ilmenee ainakin hänen virkanimikkeensä, virkasuhteen kestoaika, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste ja palkkauksen perusteet.

10 §

Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen

Virkasuhde alkaa virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä.

Viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet alkavat virantoimituksen alkamispäivästä, jollei aikaisemmasta alkamisajankohdasta tässä laissa tai muualla toisin säädetä tai määrätä.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, viranhaltijan palvelussuhde ei katkea hänen siirtyessään välittömästi toiseen virkasuhteeseen.

3 luku

Työnantajan velvollisuudet

11 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat etuudet ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

12 §

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ([1325/2014](#)). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ([609/1986](#)).

13 §

Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen

Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden palveluksessaan olevien keskinäisiä suhteita.

14 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ([738/2002](#)) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

15 §

Palkkalaskelma

Työnantajan on annettava viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä laskelma, josta ilmenevät palkan määrä ja sen määräytymisperusteet.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

16 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella virkasuhdeasioiden sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvien asioiden käsittelyyn. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

16 a § [\(10.4.2015/419\)](#)

Viranhaltijan oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Viranhaltijalla on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain 80 ja 81 §:ssä säädetään.

4 luku

Viranhaltijan velvollisuudet

17 §

Yleiset velvollisuudet

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain [\(39/1889\) 40 luvussa](#).

18 §

Sivutoimi ja kilpaileva toiminta

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, joista viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista.

Viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Lupa voidaan antaa myös määräajaksi ja rajoitettuna. Lupa voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen peruuttamista.

Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 3 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Muusta kuin 2 momentissa tarkoitettusta sivutoimesta viranhaltijan on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen 3 momentissa säädetyillä perusteilla.

19 §

Terveystietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa ([1383/2001](#)) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain ([785/1992](#)) 6 §:ssä. ([13.8.2004/764](#))

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

20 §

Työturvallisuus

Viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä viranhaltijan velvollisuudeksi säädetään.

5 luku

Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

21 §

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, yksipuolisesti muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi 37 §:ssä tarkoitettulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

22 §

Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus muuhun virkaan

Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 46 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen edellyttäen, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva.

23 §

Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä kunnan **tai maakunnan** viranomainen voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

24 §

Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen

Viranhaltija voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

Viranhaltija voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi oman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka vähene. Viranhaltijalle annettu määräys voidaan milloin tahansa peruuttaa ja asianomainen on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuului palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

Viranhaltijalle on ennen 1 ja 2 momentissa tarkoitettua siirtämistä tai 2 momentissa tarkoitettua peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

25 §

Viranhaltijan asema liikkeen luovutuksessa

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan kunnan **tai maakunnan** 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

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

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.

Ennen luovutusta eräänytyneestä palkka- tai muusta virkasuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänytyneestä saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovutushetkellä voimassa olleen virkaehtosopimuksen määräyksiä kuten työehtosopimuslain ([436/1946](#)) 5 §:ssä säädetään.

6 luku

Virkavapaa

26 §

Virkavapaa

Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko kokonaan tai osittain.

Viranhaltijan osa-aikaisesta sairauspoissaolosta on voimassa, mitä työsopimuslain ([55/2001](#)) 2 luvun 11 a §:n 1 ja 2 momentissa säädetään. ([8.6.2006/461](#))

27 §

Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen

Virkavapaata on haettava kirjallisesti, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty.

Virkavapaan myöntäminen ja sen pituus ovat työnantajan harkinnassa, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Mikäli virkavapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä tai virkavapaa voidaan viranhaltijan kirjallisella suostumuksella myöntää muullakin tavalla.

Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli työnantaja toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevistä syistä.

28 §

Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Virkavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan pyynnöstä on työnantajan harkinnassa, jollei laissa toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Virkavapaa keskeytyy siksi ajaksi, kun virkavapaana oleva viranhaltija suostumuksensa perusteella perustelusta syystä määrätään suorittamaan joitakin virkatehtäviä.

Jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on myönnetty, virkavapaa voidaan keskeyttää tai peruuttaa. Ennen päätöksen tekemistä viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

29 §

Perhevapaat

Viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslain ([55/2001](#)) [4 luvun](#) 1–8 §:ssä säädetään.

7 luku

Lomauttaminen

30 §

Lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa, jos työnantajalla on 37 §:n mukainen peruste irtisanoa virkasuhde. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Viranhaltija voidaan 1 momentissa mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Virkaehtosopimuksella ei voida sopia edellä tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä.

Virkasuhteen kestäessä voidaan työnantajan aloitteesta sopia viranhaltijan ja työnantajan kesken viranhaltijan lomauttamisesta 1 momentissa mainitulla tavalla silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Jos viranhaltija on lomautettu toistaiseksi, on virantoimituksen alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Jos lomauttamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitettulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt samasta lomauttamisesta ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan lomauttaminen tehdyksi ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei ensin tehdyn päätöksen lomautuksen ilmoitusajasta tai lomautuksen peruuntumisesta muuta johdu.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

31 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaan noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ([449/2007](#)) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa. ([13.4.2007/450](#))

32 §

Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä

Lomautetulla viranhaltijalla on oikeus irtisanoa virkasuhde ilman irtisanomisaikaa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä. Muu sopimus on mitätön.

Jos lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen 40 §:n 1 momentin mukaista irtisanomisaikaa ja työnantaja irtisanoo viranhaltijan ennen lomautuksen päättymistä, viranhaltijalla on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta saadaan vähentää 14 päivän palkka, jos viranhaltija on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla viranhaltijalla on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa kuten 2 momentissa säädetään.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

33 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Mikäli lomautusta koskeva päätös kumotaan lainvoimaisella päätöksellä 31 §:n 1 tai 2 momentin vastaisena, viranhaltijalle maksetaan lainvastaisen lomautuksen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio 45 §:ssä säädetyllä tavalla

8 luku

Virkasuhteen päätyminen

34 §

Virkasuhteen päätyminen ilman irtisanomista

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa:

- 1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;
- 2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;
- 3) sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta, kun toistaiseksi otettu viranhaltija palaa virantoimitukseen, jos toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen;
- 4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt, tai jos kunta on saanut työkyvyttömyyseläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä;
- 5) kun viranhaltijan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua ehdollista valintaa ei vahvisteta, valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien; tai
- 6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää eroamisikänsä, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta.

Edellä 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettu eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958—1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

35 §

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan hen-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

kilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.

36 §

Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Irtisanominen on tehtävä 36 §:ssä säädetyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

37 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

- 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajan tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

37 a §

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

38 §

Erityinen irtisanomissuoja

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin.

Luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa 35 §:n perusteella vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Virkasuhde voidaan irtisanoa 37 §:n perusteella vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan tai kouluttaa häntä muuhun työhön 37 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

39 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa viranhaltijan palvelussuhdetta pelkästään 25 §:n 1 momentissa tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Kunnan **tai maakunnan** luovuttaessa liikkeensä edellä 25 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla viranhaltija saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

40 §

Irtisanomisaika

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on vähintään:

1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden;

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta; ja
- 5) kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa irtisanomisaika on vähintään:

- 1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta; ja
- 3) kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu valtuustolle.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettua lyhyempää irtisanomisaikaa.

41 §

Virkasuhteen purkaminen

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituudesta aikaa.

42§

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun työnantaja on saanut tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

43 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuuluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avus-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

tajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja maakunnissa annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, päätös virkasuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta saadaan antaa tiedoksi lähettämällä päätös kirjeitse.

Jos päätös virkasuhteen päättämisestä on lähetetty kirjeitse, katsotaan päätöksen tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Viranhaltijan ollessa vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan virkasuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa virkasuhteen purkamisilmoitus kirjeitse katsotaan 8 ja 41 §:n mukaiseen perusteeseen vedotun säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

44 §

Virkasuhteen jatkuminen

Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta.

Jos irtisanomista tai purkamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 momentissa tarkoitettulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt virkasuhteen ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei irtisanomisajasta muuta johdu.

Mikäli tuomioistuin 51 §:ssä säädettyssä tapauksessa katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen, virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

45 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 44 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut jäljempänä 2 momentissa tarkoitettua selvityksen, viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa ([1290/2002](#)) tarkoitettu ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmark-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

kinatuki sekä vastaavalta ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain ([364/1963](#)) mukainen päivä- ja äitiysraha.

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan 1 momentissa tarkoitetuista muista ansiotuloista, ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta, työmarkkinatuesta sekä sairausvakuutuskorvauksista.

Työnantaja on velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 prosenttia ja asianomaiselle työttömyyskassalle 25 prosenttia viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta ja Kansaneläkelaitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Viranhaltijan eläke-etuja määrättäessä katsotaan palkkatuloksi edellä 1 momentissa tarkoitettu ansio, jossa on vähennyksenä huomioitu edellä 1 momentissa tarkoitettua muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu, eläkkeeseen oikeuttava tulo. Vähennyksenä ei oteta huomioon edellä 1 momentissa tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea. Sen estämättä, mitä muualla säädetään, viranhaltijan katsotaan eläkeoikeutta määrättäessä olleen jatkuvassa virkasuhteessa myös 1 momentissa mainittuna aikana, vaikka hänelle ei tältä ajalta jäisi maksuun lainkaan ansiota.

Mitä tässä pykälässä säädetään ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta, koskee myös työttömyysturvalain ([602/1984](#)) perusteella maksettua ansioon suhteutettua päivärahaa ja peruspäivärahaa sekä työmarkkinatuesta annetun lain ([1542/1993](#)) perusteella maksettua työmarkkinatukea.

SairausvakuutusL [364/1963](#) on kumottu SairausvakuutusL:lla [1224/2004](#). TyöttömyysturvaL [602/1984](#) ja L työmarkkinatuesta [1542/1993](#) on kumottu TyöttömyysturvaL:lla [1290/2002](#).

46 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 37 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee 25 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 1 momentissa tarkoitettua velvollisuuden täyttämisen, on korvattava viranhaltijalle näin aiheuttamansa vahinko.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

9 luku

Virantoimituksesta pidättäminen

47 §

Virantoimituksesta pidättäminen

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvollisuuksiensa vastaisesti, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta. Asiasta on viipymättä tehtävä rikosilmoitus, jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos.

Milloin viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.

Muussa kuin 1 ja 2 momentissa tarkoitettussa tilanteessa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syystä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään.

48 § Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely

Virantoimituksesta pidättämisestä päättää kunnanhallitus tai maakuntahallitus tai johtosäännössä määrätty muu viranomainen. Kunnanjohtajan tai maakuntajohtajan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuitenkin valtuusto. Ennen valtuuston kokousta voi kunnanjohtajan tai maakuntajohtajan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää valtuuston puheenjohtaja. Muiden viranhaltijoiden virantoimituksesta pidättämisestä voi väliaikaisesti päättää kunnanjohtaja, maakuntajohtaja tai muu johtosäännössä määrätty johtava viranhaltija.

Kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kuntayhtymän ylin toimielin. Ennen kuntayhtymän ylimmän toimielimen kokousta voi kuntayhtymän johtavan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kuntayhtymän ylimmän toimielimen puheenjohtaja. Ennen kuin virantoimituksesta pidättämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön heti.

49 §

Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja tarvittaessa olosuhteiden muututtua tehdä asiasta uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä ratkaistavaksi viranhaltijan sitä vaatiessa.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

10 luku

Muutoksenhaku

50 § Muutoksenhaku

Työnantajan tämän lain nojalla tekemään päätökseen haetaan muutosta siten kuin kuntalaissa tai **maakuntalaissa** oikaisuvaatimuksen tekemisestä ja kunnallisvalituksesta **sekä maakuntavalituksesta** säädetään. Oikaisuvaatimusaika 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevasta päätöksestä alkaa kuitenkin kulua vasta 40 §:n 1 momentissa säädetyn irtisanomisajan päättymisestä. Sama koskee valitusaikaa silloin, kun 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevan päätöksen on tehnyt valtuusto tai kuntalain 58 §:n 1 momentissa tarkoitettu kuntayhtymän toimielin.

Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen **kunnan ja maakunnan** virkaehtosopimuslain 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa, tai sen alayhdistyksessä

51 §

Irtisanomisperusteiden tutkiminen purkamista koskevassa asiassa

Mikäli tuomioistuin katsoo virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään, että 41 §:ssä säädetty purkamisperusteet eivät täyty, tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut 36 §:ssä säädetty irtisanomisperuste.

53 §

Oikeudenkäyntikulujen korvaaminen

Sen estämättä, mitä oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta hallintolainkäyttölaissa ([586/1996](#)) säädetään, on kunnallisvalituksen **tai maakuntavalituksen** tehnyt asianomainen viranhaltija tai muu henkilö, jonka on katsottava tehneen valituksen viranhaltijan puolesta, vaadittaessa velvoitettava korvaamaan työnantajan kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli valitus koskee tässä laissa tarkoitettua asiaa eikä valitusta hyväksytä. Vastaavasti viranomaisen on velvoitettava korvaamaan kunnallisvalituksen **tai maakuntavalituksen** tehneen asianosaisen kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, mikäli päätös valituksen johdosta osittain tai kokonaan kumotaan.

Edellä 1 momentista poiketen oikeudenkäyntikuluja ei velvoiteta korvattavaksi silloin, kun päätös koskee virkaan ottamista tai jos asia on ollut oikeudellisesti niin epäselvä, että oikeudenkäyntiin on ollut perusteltu syy tai oikeudenkäyntikulujen korvaamista on muutoin pidettävä asian laatu tai olosuhteet huomioon ottaen kohtuuttomana.

54 § Valituksen käsittely

Virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja osa-aikaistamista sekä virantoimituksesta pidättämistä koskeva valitus on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

11 luku**Erinäiset säännökset****54 §****Yhdistymisvapaus**

Viranhaltijalla on oikeus kuulua yhdistykseen sekä osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Hänellä on myös oikeus perustaa yhdistys. Viranhaltijalla on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

55 §**Palkkasaatavan vanhentuminen**

Viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Mitä 1 momentissa säädetään viranhaltijasta, koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuolinpesää.

56 §**Palkan takaisinperiminen**

Aiheettomasti maksettu palkka tai muu palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden määrä saadaan periä takaisin. Takaisinperintä voidaan suorittaa myös siten, että perittävä määrä vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Takaisinperintää koskevassa päätöksessä on mainittava takaisin perittävä määrä ja takaisinperinnän peruste.

Kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata.

Työnantaja voi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä kohtuuttomana tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Jos takaisinperinnästä ei ole päätetty tai pantu vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään on menetetty.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

56 a §

Viivästyskorko

Virkasuhteeseen perustuvan saatavan suorituksen viivästyessä sovelletaan, mitä korkolaissa (633/1982) säädetään viivästyskorosta.

Hallintolainkäyttöasiassa on korkolain 6 ja 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa maksettava viivästyskorkoa viimeistään siitä päivästä, jona velallisen katsotaan saaneen tiedon velan maksua koskevan valituksen tai hakemuksen vireilletulosta, tai jos vaatimus esitetään oikeudenkäynnin aikana, sen esittämisestä lukien.

Edellä 45 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa viivästyskorkoa on maksettava siitä lähtien kun 30 päivää on kulunut päivästä, jona viranhaltija esitti työnantajalle mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitetun selvityksen.

57 §

Korvausvaatimuksen käsittelyjärjestys

Edellä 3 §:n 3 momentissa, 32 §:n 2 ja 3 momentissa ja 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

58 §

Työtodistus

Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa viranhaltijalle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Todistusta viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetty viiden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Jos virkasuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

12 luku**Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset****59 §****Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kuuta 20 .

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Laki kunnallisista työehtosopimuksista annetun lain muuttamisesta

Yksityiskohtaiset perustelut

Lain nimike esitetään muutettavaksi samalla kuin lain soveltamisalaa esitetään laajennettavaksi koskemaan kuntien lisäksi myös maakuntia.

1 §. Pykälässä kunnallinen sopimusvaltuuskunta oikeutetaan tekemään työehtosopimus kunnan ja kuntainliiton puolesta. Kunnallinen sopimusvaltuuskunta on muutettu lailla 254/1993 kunnalliseksi työmarkkinalaitokseksi. Nyt samassa yhteydessä annettavassa hallituksen esityksessä esitetään säädettäväksi laki kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä. Lailla perustettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT -niminen julkisoikeudellinen yhteisö, jolla olisi toimivalta edustaa kuntia, kuntayhtymiä, maakuntalain mukaisia maakuntia sekä maakuntien julkisoikeudellisia laitoksia eli maakunnan palvelulaitoksia työnantajaedunvalvontaan liittyvissä asioissa. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi vastaavasti siten, että Kunta- ja maakuntatyönantajat KT tekisi kunnan, kuntayhtymän, maakunnan, maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen sekä jäsenyhteisönä olevan osakeyhtiön tai säätiön puolesta työehtosopimuksen. Lisäksi säännöksen sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliiton tilalle muutetaan kuntayhtymä. Kuntainliitot muuttuivat kuntayhtymiksi lain muutoksella 979/1992.

Myös pykälän 2 ja 3 momenttiin ehdotetaan muutettavaksi kunnallisen sopimusvaltuuskunnan tilalle Kunta- ja maakuntatyönantajat KT.

1 a §. Pykälässä säädetään päätösvallan siirtämisestä asioissa, joissa työehtosopimuksen soveltamista tai työntekijän palkasta tai muusta palvelussuhteen ehdosta on jätetty kunnan tai kuntainliiton harkintaan. Pykälän sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä, liittovaltuusto yhtymävaltuustolla ja johtosääntö hallintosäännöllä. Myös viittaus kunnallislakiin ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi voimassa olevaan kuntalakiin (410/2015).

Pykälän 2 momentiksi ehdotetaan lisättäväksi maakunnan ja maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen oikeudesta työehtosopimuksessa niin sovittaessa, päättää työehtosopimuksen soveltamisesta, työntekijän palkasta tai muusta palvelussuhteen ehdosta. Myös maakuntavaltuusto voisi siirtää päätösvaltaansa muulle maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen viranomaiselle.

2 §. Pykälää ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta muutettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi, joka voisi valtuuttaa kunnan, kuntayhtymän, maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen tekemään puolestaan työehtosopimuksen hallituksen tai sen jaoston määräämissä rajoissa.

Laki kunnan ja maakunnan työehtosopimuksista

1 §

Työehtosopimuksen kunnan, kuntayhtymän, maakunnan, maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen sekä kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetun lain () 4 §:n 2 momentin mukaisen jäsenyhteisön puolesta tekee Kunta- ja maakuntatyönantajat KT, johon sovelletaan, mitä työehtosopimuslaissa on säädetty työnantajasta tai rekisteröidystä työnantajain yhdistyksestä.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n järjestysmuodosta ja toiminnasta säädetään erikseen lailla.

Mitä tässä laissa on säädetty **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:stä**, on Ahvenanmaan maakunnassa sovellettava elimeen, joka sen mukaan kuin siitä on maakunnanlainsäädännössä säädetty edustaa kuntia kunnallisia työehtosopimuksia tehtäessä Ahvenanmaan maakunnassa.

1 a §

Jos työehtosopimuksen soveltamisesta tai työntekijän palkasta taikka muusta palvelussuhteen ehdosta päättäminen on työehtosopimuksessa jätetty **kunnan tai kuntayhtymän** harkintaan, voidaan kunnanvaltuuston tai **yhtymävaltuuston päätösvaltaa kuntalain (410/2015) 91 §:n estämättä hallintosäännöllä** taikka muutoin kunnanvaltuuston tai **yhtymävaltuuston päätöksellä** siirtää muulle kunnalliselle viranomaiselle.

Jos työehtosopimuksen soveltamisesta tai työntekijän palkasta taikka muusta palvelussuhteen ehdosta päättäminen on työehtosopimuksessa jätetty maakunnan harkintaan, voidaan maakuntavaltuuston päätösvaltaa maakuntalain () x §:n estämättä hallintosäännöllä taikka muutoin maakuntavaltuuston päätöksellä siirtää muulle maakunnan viranomaiselle.

2 §

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voi valtuuttaa kunnan, **kuntayhtymän, maakunnan, maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen tai kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetun lain () 4 §:n 2 momentin mukaisen jäsenyhteisön** omasta puolestaan tekemään työehtosopimuksen **hallituksen tai jaoston** määrittämässä rajoissa.

3 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Laki kunnallisen virkaehtosopimuslain muuttamisesta

Yksityiskohtaiset perustelut

Lain nimike esitetään muutettavaksi samalla kuin lain soveltamisalaa esitetään laajennettavaksi koskemaan kuntien lisäksi myös maakuntia ja maakuntien julkisoikeudellisia laitoksia eli maakuntien palvelulaitoksia.

1 § Pykälässä säädetään lain soveltamisalasta. Pykälään 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kunnallinen viranhaltija korvataan kunnan, kuntayhtymän, maakunnan ja maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen viranhaltijalla.

Pykälän 2 momentti ehdotetaan kumottavaksi. Viittausta kunnallislain 98 §:ssä tarkoitettuihin tilapäisiin julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin ei tarvita, koska tällaista mainintaa ei kuntalaissa enää ole. Muutoin viranhaltijan käsite tulee kattavasti säädellyksi jo 1 momentissa.

2 § Pykälässä säädetään siitä, mistä virkaehtosopimuksella ei saa sopia. 3 momentin toista kohtaa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä ja samaan yhteyteen lisätään maakunta ja maakunnan julkisoikeudellinen laitos eli maakunnan palvelulaitos.

4 momentissa säädetään, että asiasta on voimassa, mitä niistä on virkaehtosopimuksen lisäksi kunnallisen sopimusvaltuuskunnan suostumuksella sopimuspalkkaisen viranhaltijan kanssa yksittäistapauksessa sovittu. Tätä momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta muutetaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi. Kunnallinen sopimusvaltuuskunta on muutettu lailla 254/1993 kunnalliseksi työmarkkinalaitokseksi. Nyt samassa yhteydessä annettavassa hallituksen esityksessä esitetään säädettäväksi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:sta, joka valvoo kuntien, kuntayhtymien, maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten sekä eräiden kuntayhteisöjen työnantajaedunvalvontaa. Tästä johtuen pykälän 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi vastaavasti siten, että Kunta- ja maakuntatyönantajat KT korvaisi kunnallisen sopimusvaltuuskunnan.

3 §. Pykälän 1 momentissa kunnallinen sopimusvaltuuskunta määrittää virkaehtosopimuksen osapuoleksi eli oikeutetaan tekemään virkaehtosopimus kunnallisissa palvelussuhteissa. Tämä momentti ehdotetaan tarkistettavaksi edellä esitetyn mukaisesti siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta muutettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi, joka olisi sopimusosapuoli.

Lisäksi 1 momentin sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kun sanasta kunnallinen on luovuttu, lisätään selvyuden vuoksi kuntayhtymä kunnan rinnalle, jotta molempien palvelussuhteet tulevat katetuiksi. Edellisen lisäksi 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten palvelussuhteet.

Pykälän 2 momentissa säädetään, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta voi valtuuttaa kunnan tai kuntainliiton omasta puolestaan tekemään virkaehtosopimuksen sopimuksen määräämissä rajoissa. Tämä momentti ehdotetaan tarkistettavaksi edellä esitetyn mukaisesti siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta muutettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi, joka voisi valtuuttaa kunnan, kuntayhtymän, maakunnan tai maakunnan palvelulaitoksen tekemään puolestaan virkaehtosopimuksen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n määräämissä rajoissa. Tässäkin momentissa kuntainliitto ehdotetaan muutettavaksi kuntayhtymäksi.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Myös pykälän 3 momenttiin ehdotetaan muutettavaksi kunnallisen sopimusvaltuuskunnan tilalle Kunta- ja maakuntatyönantajat KT.

Sen lisäksi ehdotetaan, että 4 momentissa kunnan ja kuntayhtymän rinnalle lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos.

5 § Pykälässä määritellään virkaehtosopimukseen sidotut ja määritellään tiettyjä oikeuksia kunnalliselle sopimusvaltuuskunnalle. Tarkoituksena ei ole muuttaa pykälän sisältöä, mutta koska nyt samassa yhteydessä annettavassa hallituksen esityksessä esitetään säädettäväksi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:sta, joka valvoo kunnan, kuntayhtymän, maakunnan ja maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen sekä eräiden kuntayhteisöjen työnantajaedunvalvontaa, ehdotetaan, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta korvataan sanalla Kunta- ja maakuntatyönantajat KT kaikissa pykälän momenteissa. Samalla ehdotetaan, että lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos virkaehtosopimukseen sidotuksi ja lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos kaikkiin momentteihin, joissa mainitaan myös kunta. Tämän lisäksi tarkistetaan pykälän sanamuotoa siten, että kuntainliiton tilalle kaikissa momenteissa, joissa kuntainliitto esiintyy, tulee kuntayhtymä.

5 a § Pykälässä säädetään päätösvallan siirtämisestä asioissa, joissa virkaehtosopimuksen soveltamista tai viranhaltijan palkasta tai muusta palvelussuhteen ehdosta päättäminen on jätetty kunnan tai kuntainliiton harkintaan. Pykälän sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä, liittovaltuusto yhtymävaltuustolla ja johtosääntö hallintosäännöllä. Myös viittaus kunnallislakiin ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi voimassa olevaan kuntalakiin (410/2015).

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi toinen momentti, jossa maakunnalla ja maakunnan julkisoikeudellisella laitoksella eli maakunnan palvelulaitoksella olisi vastaavasti kuin kunnalla ja kuntayhtymällä oikeus, virkaehtosopimuksessa niin sovittaessa, päättää virkaehtosopimuksen soveltamisesta, viranhaltijan palkasta tai muusta palvelussuhteen ehdosta. Myös maakuntavaltuusto voisi siirtää päätösvaltaansa muulle maakunnan viranomaiselle vastaavasti kuin kunnanvaltuusto tai yhtymävaltuusto.

8 § Pykälän toisessa momentissa määritellään työnsulku ja lakko. Momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä ja momenttiin lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos kunnan ja kuntayhtymän rinnalle.

3 momentissa säädetään, että työnsulkuun ryhtymisestä päättää kunnallinen sopimusvaltuuskunta. Ehdotetaan, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta korvataan edellä esitetyin perustein Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lla. Samoin pykälän 3 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä ja momenttiin lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos kunnan ja kuntayhtymän rinnalle.

11 § Pykälässä säädetään, että kunnallisen sopimusvaltuuskunnan asiana on valvoa että kunnat ja kuntainliitot noudattavat tämän lain säännöksiä ja virkaehtosopimuksen määräyksiä. Kuten edellä, ehdotetaan pykälää tarkistettavaksi siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta korvataan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lla ja kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä. Sen lisäksi ehdotetaan, että kunnan ja kuntayhtymän rinnalle lisätään maakunta ja maakunnan julkisoikeudellinen laitos eli maakunnan palvelulaitos.

13 § Pykälän 1 momentissa säädetään kunnalliselle sopimusvaltuuskunnalle tai viranhaltijayhdistykselle oikeus saattaa sellainen asia, jonka jompikumpi katsoo voivan saattaa yhteiskunnan tärkeät toiminnot vakaan häiriötilaan, eikä neuvotteluissa ole päästy yksimielisyyteen työtaistelutoimenpiteestä luopumisesta tai

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

sen rajoittamisesta, virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. Pykälää ehdotetaan tarkistettavaksi edellä esitetysti siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskusta muutetaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi.

14 §:ä, jossa säädetään kunnallisesta virkariitalautakunnasta, ehdotetaan muutettavaksi siten, että perustetaan kaksi virkariitalautakuntaa, ehdotetaan, että 13 §:n 1 ja 2 momentteihin lisätään sana asianomainen, jotta erotetaan toisistaan ehdotetut kaksi virkariitalautakuntaa.

14 § Pykälän 1 momentissa säädetään kunnallisesta virkariitalautakunnasta, sen kokoonpanosta, toimikaudesta ja nimittäjästä, joka on valtakunnansovittelija. Koska kuntien ja maakuntien tehtävät eroavat toisistaan edellyttää niiden työoloihin perehtyminen erilaista asiantuntemusta. Näin ollen on perusteltua, että maakuntia ja maakuntien palvelulaitoksia varten ehdotetaan perustettavaksi oma virkariitalautakunta kunnallisen virkariitalautakunnan rinnalle. Tässä yhteydessä ehdotetaan muutettavaksi myös kunnallinen virkariitalautakunta nimeltään kuntien virkariitalautakunnaksi terminologian yhtenäistämiseksi.

Pykälän 2 momentissa mainittu kunnallinen sopimusvaltuuskunta ehdotetaan muutettavaksi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi.

15 § Pykälässä säädetään virkariitalautakunnan järjestäytymisestä. Pykälä ehdotetaan muutettavaksi monikkomuotoon, jotta molemmat tässä laissa perustettavat virkariitalautakunnat on otettu huomioon.

Pykälän 2 momentti, jossa säädetään, että lautakunnan menot suoritetaan valtion varoista, ehdotetaan myös muutettavaksi monikkoon, jotta molemmat tässä laissa perustettavat virkariitalautakunnat on otettu huomioon.

19 § Pykälässä säädetään kunnalliselle sopimusvaltuuskunnalle ja asianomaiselle viranhaltijayhdistykselle keskenään toisin sopimisien mahdollisuus 13–18 §:ssä säädetystä. Pykälää ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta korvataan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lla.

20 § Pykälässä säädetään virkaehtosopimukseen sidotun säännösten rikkomisen seuraamuksista. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi edellä esitetyn mallin mukaisesti siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta muutettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi, kuntainliitto kuntayhtymäksi ja momenttiin lisättäisiin maakunta ja maakunnan julkisoikeudellinen laitos eli maakunnan palvelulaitos.

Myös pykälän 4 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi edellä esitetyn mallin mukaisesti siten, että kunnallinen sopimusvaltuuskunta muutettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ksi, kuntainliitto kuntayhtymäksi ja momenttiin lisättäisiin maakunta ja maakunnan palvelulaitos. Samassa momentissa säädetään myös hyvityssakkojen määrästä, jotka tässä yhteydessä ehdotetaan tarkistettaviksi valtioneuvoston tällä hetkellä voimassa olevan asetuksen (1241/2014) mukaisiksi.

21 § Pykälässä säädetään, mitä on otettava huomioon hyvityssakkoa tuomittaessa. 1 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä ja momenttiin lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos.

25 § Pykälässä säädetään työtaistelun piiriin kuuluvan viranhaltijan palkkauksesta ja muista taloudellisista eduista. Pykälää ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että kuntainliitto korvataan kuntayhtymällä ja pykälään lisätään maakunta ja maakunnan palvelulaitos.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

28 § Pykälässä säädetään kuukauden määräaika virkaehtosopimuksen allekirjoittamisesta, jonka kuluessa kunnallisen työmarkkinalaitoksen on toimitettava jäljennös tai tekninen tallenne sopimuksesta työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että kunnallinen työmarkkinalaitos korvataan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lla.

Voimaantulosäännöksen osalta ehdotetaan, että ennen lain voimaantuloa tapahtuneeseen virkaehtosopimuksen määräyksen rikkomiseen ja työtaistelutoimenpiteeseen sovelletaan aikaisempaa lakia. Tämän lisäksi on otettava huomioon, että hyvityssakkojen kolmivuotistarkastelu on samanaikaista valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon kanssa.

29 §. Pykälä ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana. Pykälän perusteella ei ole koskaan annettu asetusta. Pykälä ei myöskään täytä voimassa olevan perustuslain (731/1999) 80 §:n vaatimuksia asetuksen täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Laki **kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuksista**

1 LUKU

Lain soveltamisala

1 §

Kuntien, kuntayhtymien, maakuntien ja maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten xxxx lain y §:ssä tarkoitettujen viranhaltijain palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi neuvotellaan sen mukaan, kuin tässä laissa säädetään.

~~Kunnallisten viranhaltijain palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi neuvotellaan sen mukaan, kuin tässä laissa säädetään.~~

~~Viranhaltijoiksi luetaan kunnallisessa virassa tai kunnallislain 98 §:ssä tarkoitetussa tilapäisessä julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa kuntaan tai kuntainliittoon olevat henkilöt.~~

2 §

Viranhaltijain palvelussuhteen ehdoista on sen estämättä, mitä laissa on säädetty, voimassa mitä niistä virkaehtosopimuksilla määrätään. Viranhaltijalla on kuitenkin vähintään ne edut, joita huonommista ehdoista ei muun lain mukaan hänen osaltaan saa sopia.

Palvelussuhteen ehtoja eivät ole virastojen ja laitosten järjestysmuodon perusteet tai muu virkakoneiston järjestely, viran perustaminen tai lakkauttaminen, viranomaisen tehtävät tai sisäinen työnjako, työn johtaminen, työmenetelmät eikä virkasuhteen tai siihen verrattavan palvelussuhteen syntyminen taikka niiden lakkauttaminen, lukuun ottamatta irtisanomisaikaa ja irtisanomisen perusteita.

Sopia ei saa:

- 1) virkaan vaadittavista kelpoisuusehdoista, viranhaltijain velvollisuuksista eikä kurinpidosta;
- 2) eläkkeistä, perhe-eläkkeistä tai niihin verrattavista muista eduista, virkasuhdeasuntojen vuokrien määristä taikka kunnan, **kuntayhtymän, maakunnan tai maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen** muun omaisuuden käyttämisestä lukuun ottamatta työnantajan ja viranhaltijoiden välisessä yhteistoimintatehtävässä toimivan henkilön työtiloja ja työvälineitä;
- 3) niistä asioista, joista työehtosopimuksilla ei voida työntekijöiden osalta sopia; eikä
- 4) laissa säädettyjen virkasuhteen irtisanomisperusteiden laajentamisesta.

Asiasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, ja 3 momentissa tarkoitetuista asioista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty tai määrätty taikka virkaehtosopimuksen lisäksi **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n** suostumuksella sopimuspalkkaisen viranhaltijan kanssa yksittäistapauksessa sovittu.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Virkaehtosopimuksen määräys, joka on 2, 3 tai 4 momentin vastainen, on mitätön.

2 LUKU

Virkaehtosopimus

3 §

Neuvottelu- ja sopimusosapuolina ovat **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** ja sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijain etujen valvominen **kuntien, kuntayhtymien, maakuntien tai maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten** palvelussuhteissa (*viranhaltijayhdistys*) ja jonka kanssa **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** harkitsee tarkoituksenmukaiseksi virkaehtosopimuksen tekemisen.

Asiasta, josta saadaan sopia virkaehtosopimuksin, **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** voi valtuuttaa kunnan, **kuntayhtymän, maakunnan tai maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen** omasta puolestaan tekemään virkaehtosopimuksen **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n** määrittämässä rajoissa.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n järjestysmuodosta ja toiminnasta säädetään erikseen lailla.

Neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (*pääsopimus*). Samoin voidaan tehdä erillinen sopimus henkilöstöasioiden hoitamisessa noudatettavasta kunnan, **kuntayhtymän, maakunnan, maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen** ja viranhaltijain yhteistoimintaa koskevasta menettelystä (*yleissopimus*).

Edellä 4 momentissa tarkoitettulla yleissopimuksella ei saa poiketa muussa laissa tai asetuksessa säädetyistä menettelytavoista. Muutoin 4 momentissa mainituista sopimuksista on voimassa, mitä virkaehtosopimuksesta säädetään, jollei jäljempänä toisin säädetä.

4 §

Virkaehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voidaan tehdä myös siten, että sopimuksen sisältö merkitään neuvotteluosapuolten pitämässä neuvottelussa laadittuun pöytäkirjaan, joka yhteisesti sovitulla tavalla todetaan oikeaksi.

5 §

Virkaehtosopimukseen ovat sidotut:

- 1) **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT;**
- 2) **maakunnat ja maakuntien julkisoikeudelliset laitokset eli maakuntien palvelulaitokset;**
- 3) **kunnat ja kuntayhtymät;**

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

- 4) kunnalliset keskusjärjestöt;
- 5) ne viranhaltijayhdistykset, jotka ovat tehneet virkaehtosopimuksen tai jälkeempinä aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 6) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet 4 kohdassa mainittujen viranhaltijayhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 7) ne viranhaltijat, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

Virkaehtosopimuksen estämättä **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** voi määrätä viranhaltijain palvelussuhteen ehtoista toisin kuin virkaehtosopimuksessa on sovittu, jos henkilöstön saaminen kuntien, **kuntayhtymien, maakuntien tai maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten** palvelukseen tai palveluksessa pysyttäminen taikka muut painavat syyt sitä vaativat. **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** ei kuitenkaan saa määrätä palvelussuhteen ehtoja huonommiksi kuin mitä virkaehtosopimuksissa on sovittu.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT on ennen 2 momentin mukaisen määräyksen antamista neuvoteltava siitä 3 §:n 4 momentissa tarkoitetun neuvottelumenettelyä koskevan pääsopimuksen osapuolina olevien yhdistysten kanssa sekä kuultava siitä asianomaisia kuntia, **kuntayhtymiä, maakuntia ja maakuntien palvelulaitoksia**. Jos asia koskee lukuisia kuntia, **kuntayhtymiä, maakuntia tai maakuntien palvelulaitoksia**, **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** voi kuulla siitä kuntien, **kuntayhtymien, maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten** asemesta kuntien **tai maakuntien** keskusjärjestöjä.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voi, neuvoteltuaan 3 momentissa tarkoitettujen yhdistysten kanssa, määrätä niiden kuntaa, **kuntayhtymää, maakuntaa tai maakunnan palvelulaitosta** työnantajana edustavien viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtoista, joiden osalta virkaehtosopimuksen sitovuuspiiriä on virkaehtosopimuksessa rajoitettu. Ne virat, joiden haltijain tehtäviin kuuluu edustaa kuntaa, **kuntayhtymää, maakuntaa tai maakunnan palvelulaitosta** työnantajana, voidaan erikseen säätää asetuksella.

Kunta, **kuntayhtymä, maakunta tai maakunnan palvelulaitos** ei saa muutoin kuin 2 ja 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa taikka 2 §:n 4 momentissa tarkoitettussa yksittäistapauksessa määrätä tai sopia eikä **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** suositella virkaehtosopimuksen soveltamisalalla sopimuksen ulkopuolella olevan, virkaehtosopimuksessa tarkoitettua työtä suorittavan viranhaltijan palvelussuhteen ehtoja sellaisiksi, että ne ovat ristiriidassa virkaehtosopimuksen kanssa

Edellä 1 ja 5 momentissa säädettyä on noudatettava ainoastaan sikäli kuin **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT**, kunta, **kuntayhtymä, maakunta, maakunnan palvelulaitos**, viranhaltijayhdistys tai viranhaltija ei ole sidottu aikaisempaan toisin ehdoin tehtyyn virkaehtosopimukseen taikka mikäli virkaehtosopimuksessa itsessään ei ole sen sitovuuspiiriä rajoitettu.

5 a §

Jos virkaehtosopimuksen soveltamisesta tai viranhaltijan palkasta taikka muusta palvelussuhteen ehdosta päättäminen on virkaehtosopimuksessa jätetty kunnan tai **kuntayhtymän** harkintaan, voidaan kunnanvaltuuston tai **yhtymävaltuuston** päätösvaltaa **kuntalain 410/2015 91 §** estämättä **hallintosäännöllä** taikka muutoin kunnanvaltuuston tai **yhtymävaltuuston** päätöksellä siirtää muulle kunnan viranomaiselle.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Jos virkaehtosopimuksen soveltamisesta tai viranhaltijan palkasta taikka muusta palvelussuhteen ehdosta päättäminen on virkaehtosopimuksessa jätetty maakunnan harkintaan, voidaan maakuntavaltuuston päätösvaltaa maakuntalain y §:n estämättä hallintosäännöllä taikka muutoin maakuntavaltuuston päätöksellä siirtää muulle maakunnan viranomaiselle.

6 §

Virkaehtosopimuksen, jota ei ole tehty määräajaksi, voi sopimukseen osallinen, mikäli irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu, irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Pitemmäksi ajaksi kuin neljäksi vuodeksi tehty virkaehtosopimus on neljän vuoden kuluttua voimassa niin kuin virkaehtosopimus, jonka voimassaoloaikaa ei ole määrätty. Mitä edellä säädetään, koskee myös pääsopimusta ja yleissopimusta. Irtisanomisai-ka on kuitenkin niiden osalta vastaavasti kuusi kuukautta.

Sama irtisanomisoikeus kuin sopimukseen osallisella on 5 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetulla yhdistyksellä, jos se on lakannut olemasta sopimukseen osallisen yhdistyksen alayhdistys. Alayhdistys on kuitenkin sidottu virkaehtosopimukseen saman ajan kuin edellä tarkoitettu sopimukseen osallinen yhdistys.

Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti.

7 §

Vaikka virkaehtosopimus on lakannut olemasta voimassa, on siinä määrättyjä palvelussuhteen ehtoja edelleen noudatettava, kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan, jollei ole toisin sovittu tai 2 §:n 4 momentista muuta johdu.

3 LUKU

Työrauha ja työriidat

8 §

Muuhun voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevaan työtaistelutoimenpiteeseen kuin työnsulkuun tai lakkoon ei saa ryhtyä. Nämäkin ovat kiellettyjä, jos niillä pyritään vaikuttamaan muihin kuin 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin tai jos laissa on erikseen niin säädetty.

Työnsululla tarkoitetaan kunnan, kuntayhtymän, maakunnan tai maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen toimeenpanemaa ja *lakolla* viranhaltijayhdistyksen kuntaan, kuntayhtymään, maakuntaan tai maakunnan palvelulaitokseen kohdistamaa työnseisausta, jonka tarkoituksena on vastapuolen painostaminen työriidassa keskeyttämällä työnseisauksen piiriin kuuluvien viranhaltijoiden kaikkien virkatehtävien suorittaminen.

Kunnan, kuntayhtymän, maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen ryhtymisestä työnsulkuun päättää Kunta- ja maakuntatyöntantajat KT.

Viranhaltija ei saa osallistua lakkoon muutoin kuin siihen ryhtyneen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

9 §

Virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi. Tätä työrauhavelvoitetta voidaan virkaehtosopimuksessa laajentaa. Työrauhavelvoite koskee myös yhdistystä, jonka 5 §:n 1 momentin 5 kohdassa mainittu alayhdistys on yhdistyksen suostumuksella tehnyt virkaehtosopimuksen. Edellä 3 §:n 4 momentissa tarkoitetun tai muun ainoastaan erityiskysymyksiä koskevan sopimuksen voimassaolo ei estä ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin uuden, muita kysymyksiä koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi, ellei toisin ole sovittu.

10 §

Viranhaltijayhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja viranhaltijat pidättäytyvät 8 §:ssä kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä.

Virkaehtosopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että sen alaiset yhdistykset ja viranhaltijat, joita sopimus koskee, eivät riko 9 §:n mukaista työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä.

Yhdistykselle 1 tai 2 momentin mukaan kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei se saa tukea tai avustaa kielletyjä työtaistelutoimenpiteitä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

11 §

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n asiana on valvoa, että kunnat, kuntayhtymät, **maakunnat ja maakuntien julkisoikeudelliset laitokset eli maakuntien palvelulaitokset** noudattavat tämän lain säännöksiä ja virkaehtosopimuksen määräyksiä. Valvontavelvollisuudesta on vastaavasti voimassa, mitä 10 §:ssä on säädetty viranhaltijayhdistyksen velvollisuudesta valvoa alaisiaan yhdistyksiä.

12 §

Viranhaltija ei ole velvollinen suorittamaan sallitun työnsulun, lakon tai 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisia asioita koskevan saarron alaisia tehtäviä. Työtaistelun piiriin kuulumattoman viranhaltijan on täytettävä tavanomaiset virkavelvollisuutensa, minkä lisäksi hän on velvollinen tekemään suojelutyötä. Mitä 8 §:n 2 momentissa on säädetty, ei estä työtaistelun piiriin kuuluvaa viranhaltijaa tekemästä suojelutyötä.

Suojelutyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelua toimeenpantaessa on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun johdosta erityisesti vaarantuu.

13 §

Jos **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** tai viranhaltijayhdistys katsoo, että työtaistelutoimenpide voi saattaa yhteiskunnan tärkeät toiminnot vakavaan häiriötilaan, eikä neuvotteluissa ole päästy yksimielisyyteen työtaistelutoimenpiteestä luopumisesta tai sen rajoittamisesta, on **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lla** tai viranhaltijayhdistyksellä oikeus viiden vuorokauden kuluessa työriitojen sovittelusta annetun lain 7 §:ssä mai-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

nitun ilmoituksen saatuaan kirjallisesti ilmoittaa valtakunnansovittelijain toimistoon saattavansa asia **asianomaisen** virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. ([24.10.1986/765](#))

Milloin sopimusvaltuuskunta tai viranhaltijayhdistys katsoo työtaistelutoimenpiteen muodostuvan 1 momentissa tarkoitetulla tavalla yhteiskunnalle vaaralliseksi työtaistelun aikana, se voi välittömästi saattaa asian **asianomaisen** virkariitalautakunnan käsiteltäväksi.

14 §

Kuntien virkariitalautakunta käsittelee kuntien ja kuntayhtymien asioita ja maakuntien virkariitalautakunta maakuntien ja maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten asioita. Kummassakin virkariitalautakunnassa on kahdeksan jäsentä. Jäsenet, joiden tulee olla kuntien virkariitalautakunnassa kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoiden työoloihin perehtyneitä ja maakuntien virkariitalautakunnassa maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten viranhaltijoiden työoloihin perehtyneitä, nimeää valtakunnansovittelija kolmeksi kalenterivuodeksi kerrallaan, molemmissa näistä neljä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n ja neljä asianomaisen alan viranhaltijayhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen esityksestä. Kullekin jäsenelle nimetään samojen perusteiden mukaan kaksi henkilökohtaista varajäsentä.

Siinäkin tapauksessa, että **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** tai viranhaltijayhdistykset eivät valtakunnansovittelijan määräämän ajan kuluessa ole tehneet ehdotusta virkariitalautakunnan jäsenistä ja varajäsenistä, nimeää valtakunnansovittelija nämä.

Milloin jäsen tai varajäsen kesken toimikautensa eroaa tai kuolee, nimetään hänen tilalleen uusi jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

15 §

Virkariitalautakunnat **kokoontuvat** valtakunnansovittelijan kutsusta valitsemaan keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Lautakuntien menot suoritetaan valtion varoista.

16 §

Virkariitalautakunnan päätökseksi asiassa, joka koskee työtaistelutoimenpiteen vaarallisuutta yhteiskunnalle, tulee enemmistön mielipide. Muissa asioissa ratkaisee äänten mennessä tasan puheenjohtajan mielipide paitsi vaaleissa arpa.

Lautakunta on päätösvaltainen vain täysilukuisena.

17 §

Virkariitalautakunnan on ratkaistava työtaistelun vaarallisuutta yhteiskunnalle koskeva asia neljässätoista vuorokaudessa laskettuna 13 §:n 1 momentissa tarkoitetussa tapauksessa työtaistelun aloittamista tai laajentamista koskevan, työriitojen sovittelusta annetun lain 7 §:ssä mainitun ilmoituksen antamisesta valtakunnansovittelijain toimistoon ja 13 §:n 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa siitä lukien, kun asia on saatettu

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

virkamiinalautakunnan käsiteltäväksi. Virkamiinalautakunnan on ilmoitettava päätöksensä riidan osapuolille sekä valtakunnansovittelijain toimistoon.

18 §

Jos virkamiinalautakunta on todennut aiotun tai aloitetun työtaistelutoimenpiteen tahi sen laajentamisen sellaiseksi kuin 13 §:n 1 momentissa on sanottu, lautakunnan on päätöksessään kehoitettava asianosaisia luopumaan työtaistelutoimenpiteestä osaksi tai kokonaan. Missään tapauksessa ei lautakunnan tutkittavaksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen saa ryhtyä aikaisemmin kuin kahden viikon kuluttua työtaistelutoimenpiteen alunperin ilmoitetusta alkamis- tai laajentamisajankohdasta lukien.

19 §

Mitä 13–18 §:ssä on säädetty, sovelletaan mikäli **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT** ja asianomainen viranhaltijayhdistys eivät ole keskenään asiasta toisin sopineet.

4 LUKU

Seuraamukset virkaehtosopimuksen ja tämän lain säännösten rikkomisesta

20 §

Virkaehtosopimukseen sidotun, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa sopimuksen määräyksiä, työtuomioistuimella voi tuomita maksamaan hyvityssakon.

Jos **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT**, kunta, kuntayhtymä, **maakunta tai maakunnan julkisoikeudellinen laitos eli maakuntien palvelulaitos** menettelee 8 tai 9 §:n vastaisesti taikka jättää noudattamatta, mitä 11 §:ssä on säädetty, on sen, jollei virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty, maksettava vahingonkorvauksen sijasta hyvityssakko.

Sama on laki, jos viranhaltijayhdistys menettelee 8 tai 9 §:n vastaisesti taikka jättää noudattamatta, mitä 10 §:ssä on säädetty. Tämän momentin säännöksiä ei ole kuitenkaan sovellettava 9 §:ssä tarkoitettuun suostumuksen antaneeseen yhdistykseen.

Hyvityssakon määrä saa olla **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT**, kunnan, kuntayhtymän, **maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen** tai yhdistyksen osalta enintään **17 100 euroa** ja viranhaltijan osalta enintään **69 euroa**. Valtioneuvoston tulee **Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ta** ja keskeisiä viranhaltijayhdistyksiä kuultuaan tarkistaa nämä **euromäärät** rahan arvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain.

21 §

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esille tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tahi kunnan, **kuntayhtymän, maakunnan tai maakunnan julkisoikeudellisen laitoksen eli maakunnan palvelulaitoksen** koko. Erityisestä syystä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Hyvityssakko tuomitaan maksettavaksi, jollei virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsineelle tai, mikäli vahinkoa ei ole syntynyt, sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. Milloin hyvitykseen oikeutettuja asianosaisia on useita, on tuomiossa määrättävä, ottaen huomioon kunkin asianosaisen ja niiden jäsenten ja edustettavien kärsimän vahingon suuruus, miten tuomittu määrä on asianosaisten kesken jaettava.

22 §

Milloin virkaehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista, työtuomioistuin voi julistaa sopimuksen heti purkautuneeksi.

Kun sopimus on jotakin viranhaltijayhdistystä vastaan ajetun kanteen johdosta julistettu purkautuneeksi, voidaan sopimus kahden viikon kuluessa irtisanoa muihinkin yhdistyksiin nähden.

Jos sopimus on yhdistyksen kanteesta julistettu purkautuneeksi, on toisellakin yhdistyksellä, joka on sopimukseen osallinen tai jolla on 6 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisoikeus, oikeus kahden viikon kuluessa irtisanoa sopimus.

Näin irtisanottu sopimus lakkaa heti olemasta voimassa.

23 §

Viranhaltijan osallistumista viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole pidettävä virkarikoksena eikä kurinpidollisesti rangaistavana tekona.

5 LUKU

Erinäisiä säännöksiä

24 §

Viranhaltijaa ei saa ilman erittäin pakottavaa syytä estää osallistumasta viranhaltijayhdistyksen edustajana tässä laissa tarkoitettuihin neuvotteluihin.

25 §

Työtaistelun piiriin kuuluvalle viranhaltijalle ei suoriteta palkkausta eikä muita taloudellisia etuja siltä ajalta, minkä työnteko on estynyt kuntaan, kuntayhtymään, maakuntaan ja maakunnan julkisoikeudelliseen laitokseen eli maakunnan palvelulaitokseen kohdistetun työtaistelutoimenpiteen vuoksi. Niitä ei myöskään suoriteta kunnan, kuntayhtymän, maakunnan tai maakunnan palvelulaitoksen toimeenpaneman työnsulun piiriin kuuluvalle viranhaltijalle. Viranhaltijalla on kuitenkin oikeus virka-asunnon käyttämiseen työtaistelun aikana.

26 §

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen 2 §:ssä tarkoitetussa asiassa taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana käsiteltäväksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa.

27 §

Tämän lain määräajoista on voimassa, mitä säädettyjen määräaikain laskemisesta 25 päivänä huhtikuuta 1930 annetussa laissa ([150/30](#)) on säädetty.

28 §

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT on kuukauden kuluessa virkaehtosopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava jäljennös tai tekninen tallenne sopimuksesta työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle.

29 § kumotaan

~~Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.~~

30 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä tammikuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

Ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen virkaehtosopimuksen määräyksen rikkomiseen ja työtaistelu-toimenpiteeseen sovelletaan aikaisempaa lakia.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta

Yksityiskohtaiset perustelut

Lain nimike esitetään muutettavaksi samalla kun lain soveltamisalaa esitetään laajennettavaksi koskemaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös maakunnissa ja maakuntien julkisoikeudellisissa laitoksissa eli maakuntien palvelulaitoksissa.

1 § Lain tarkoitus. Esitetään, että lain tarkoitus laajennetaan koskemaan yhteistoimintaa myös maakunnassa ja maakunnan julkisoikeudellisessa laitoksessa eli maakunnan palvelulaitoksessa. Yhteistoiminnan tavoite esitetään laajennettavaksi koskemaan toimintaa myös maakunnassa ja maakunnan palvelulaitoksessa ja esitetään myös maakunnan palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistämistä.

2 §. Soveltamisala. Lain soveltamisalaa esitetään muutettavaksi siten, että lakia sovellettaisiin myös yhteistoimintaan maakunnissa ja maakuntien julkisoikeudellisissa laitoksissa eli maakuntien palvelulaitoksissa ja että työntekijällä tarkoitetaan myös maakuntaan tai maakunnan palvelulaitokseen virka- tai työsuhteessa olevaa.

3 § 1 momentti, 4 § 1 momentti 1 kohta ja 2 momentti, 4 a § 1 ja 2 momentti, 6 § 2 ja 3 momentti, 10 § 4 momentti, 14 §, 15 § 1 momentti, 19 §, 24 § 1 momentti. Pykälissä säädetään niiden nykyisen sanamuodon mukaan kussakin pykälässä olevan kunnan oikeudesta tai velvollisuudesta suhteessa kunnan henkilöstöön yhteistoiminnan osapuolena. Koska lain soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös maakuntaa ja maakunnan palvelulaitosta yhteistoiminnan osapuolena, ehdotetaan säännöksiä sovellettavaksi myös maakuntaan ja maakunnan palvelulaitokseen yhteistoiminnan osapuolena.

Tämän lisäksi on 3 §:n 5 momenttiin lisätty viittaus lakiin kunnan ja maakunnan viranhaltijasta ja 4 §:n 2 momenttiin on lain muutettavaksi esitetyn soveltamisalan vuoksi lisätty talousarvioehdotuksen antajaksi maakunta, sekä lopullisen talousarvioehdotuksen tekijäksi maakuntahallitus tai maakuntavaltuusto.

Esityksen 18 §:ään on lisätty viittaus kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslakiin.

Esityksen 19 §:n 1 momenttiin on lisätty viittaus Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:hen ja 2 momenttiin viittaus kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslakiin. Sopimisoikeus on vain Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lla ja asianomaisilla työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n asema perustuu siitä annettuun lakiin (xx/201x), jonka mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT toimii maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten edunvalvojana työmarkkina-asioissa. Kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslain (x/201x) x §:n mukaan virkaehtosopimuksen sopimosapuolena ovat Kunta- ja maakuntatyönantajat KT ja sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijan etujen valvominen maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen palvelussuhteissa (viranhaltijayhdistys) ja jonka kanssa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT harkitsee tarkoituksenmukaiseksi virkaehtosopimuksen tekemisen. Asianomaisilla viranhaltijoiden valtakunnallisilla yhdistyksillä tarkoitetaan näitä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tunnustamia yhdistyksiä, joiden kanssa se on tehnyt pääsopimuksen.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Tämän lain x §:ssä (voimaantulosäännös) esitetään, että maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen tämän lain 6 §:n 2 momentissa säädetty tietojen antamisvelvollisuus tulee sovellettavaksi vasta X vuoden kuluttua tämän lain voimaantulosta. Olisi kohtuutonta säätää perustettavalle ja juuri toimintansa aloittavalle maakunnalle ja maakunnan palvelulaitokselle velvollisuus toimittaa momentissa tarkoitetut tiedot heti toiminnan alkuvaiheessa.

- - -

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja maakunnassa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa, maakunnassa ja maakunnan julkisoikeudellisessa laitoksessa eli maakunnan palvelulaitoksessa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan, maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja maakunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

2 §

Soveltaisala

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnassa, kuntayhtymässä, maakunnassa ja maakunnan julkisoikeudellisessa laitoksessa eli maakunnan palvelulaitoksessa. Mitä tässä laissa jäljempänä säädetään kunnista, sovelletaan myös kuntayhtymiin. Mitä tässä laissa jäljempänä säädetään maakunnista, sovelletaan myös maakuntien julkisoikeudellisiin laitoksiin eli maakuntien palvelulaitoksiin.

Tässä laissa työntekijällä tarkoitetaan kuntaan tai maakuntaan virka- tai työsuhteessa olevaa.

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta tai maakunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. 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 yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 2 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, heillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustaja, jos enemmistö heistä niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Vastaavasti yhteistoimintaedustajan voivat valita kes-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

kuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän työntekijät, jotka eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on hänen toimikautensa ajan voimassa, mitä kunnan ja **maakunnan viranhaltijasta annetun lain** () ja työsopimuslain ([55/2001](#)) [7 luvun 10 §:ssä](#) säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

[4 §](#)

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan **tai maakunnan** palvelurakenteessa, kuntajaossa tai **kuntien tai maakuntien tai näiden** välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan **tai maakunnan** 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 **tai maakuntahallitus** tekee **kunnan- tai maakunnan** valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

3 momentti on kumottu L:lla [20.12.2013/1138](#).

4 a § ([20.12.2013/1138](#))

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa **ja maakunnassa** on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan **tai maakunnan** koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

5 §

Yhteistoimintamenettely

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. ([20.12.2013/1138](#))

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaeliössä.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, mitä 10 §:ssä säädetään, jos yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vuokratyövoiman käyttöä, ja mitä 11 §:ssä säädetään, jos kyseessä on liikkeen luovutus.

6 §

Tietojen antaminen

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

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

Kunnan **tai maakunnan** tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kunnan **tai maakunnan** työllisyyslanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä. Kunnan **tai maakunnan** on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan **tai maakunnan** työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan **tai maakunnan** määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Kunnan **tai maakunnan** on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa **tai maakunnassa** sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain ([1233/2006](#)) [2 §:n](#) 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

7 §

Työvoiman käytön vähentäminen

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; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös [3 §:ssä](#) tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

8 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on [7 §:n](#) 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesi-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

tys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

9 § [\(28.12.2012/928\)](#)

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapaalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa [\(916/2012\)](#) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

10 §

Vuokratyövoiman käyttö

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Harkitessaan sopimusta 1 momentissa tarkoitetun työvoiman käytöstä työnantajan on ilmoitettava siitä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen asianomaisella henkilöstön edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstön edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyä, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota kunnan **tai maakunnan** henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen ei ole mahdollista kunnan **tai maakunnan** omalla henkilöstöllä.

11 §

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Liikkeen luovutus

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.

12 § ([20.12.2013/1138](#))

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä 5–9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

[13 §](#)

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täytyminen edellyttää myös 8 ja 9 §:n noudattamista.

Yhteistoimintavelvoite voidaan katsoa täytetyn myös silloin, kun työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Työnantajan on tällaisessa valmistelussa tuotava ilmi, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotte-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

luja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

14 §

Yhteistoimintaelin

Kunnassa ja maakunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Kunnat, maakunnat ja 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset voivat tarvittaessa sopia useamman kunnan tai useamman maakunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä.

15 §

Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen

Jos kunnan tai maakunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitettuun asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

16 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohta, neuvotteluihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot. Neuvotteluissa läsnä olleet tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksillaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta ole sovittu toisin.

17 §

Julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien ja sen johdosta laadittujen asiakirjojen julkisuudesta sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvien työnantajan edustajan, työntekijän ja henkilöstön edustajan vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ([621/1999](#)) säädetään.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

18 §

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen tai **kunnan ja maakunnan** virkaehtosopimuslain (/201) nojalla sitovan virkaehtosopimuksen mukaisesti, yhteistoimintaneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai sopimukseen sidottuja työntekijöitä tai viranhaltijoita edustava luottamusmies vaatii asian käsittelyä työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

19 §

Sopimisoikeus

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT ja asianomaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 4–10 ja 12–16 §:ssä säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 6 §:ssä säädetään salassa pidettävien tietojen antamisesta, eikä siitä, mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain ja virkaehtosopimuksella **kunnan ja maakunnan** virkaehtosopimuslain mukaan. Työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin ja viranhaltijoihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

20 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisten henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa.

21 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 5 ja 7–9 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomaute-
tulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän tai viranhaltijan oikeus hyvitykseen on rauennut, jos kannetta ei työ- tai virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työ- tai virkasuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta panna vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ- tai virkasuhde on päättynyt.

[22 §](#)

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 21 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

[23 §](#)

Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely

Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

[24 §](#)

Rangaistussäännökset

Kuntaa **tai maakuntaa** työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5 §:ssä, jos kyseessä ei ole 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, 6, 10, 11 tai 20 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 20 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava *kunnan tai maakunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain [\(39/1889\) 47 luvun 7 §:ssä](#) säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 3 §:n 3 momentissa tarkoitettujen yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään [rikoslain 47 luvun 4 §:ssä](#).

25 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20...

Tämän lain 6 §:n 2 ja 3 momenttia sovelletaan maakuntaan X vuoden kuluttua tämän lain voimaan tulosta.

Tämä laki tulee voimaan...

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi laki kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä. Lailla perustettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT -niminen julkisoikeudellinen yhteisö, jolla olisi toimivalta edustaa kuntia, kuntayhtymiä, maakuntalain mukaisia maakuntia sekä maakuntien julkisoikeudellisia laitoksia eli maakuntien palvelulaitoksia työnantajaedunvalvontaan liittyvissä asioissa. Nämä olisivat esityksen mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäseniä suoraan lain nojalla. Kuntien ja maakuntien omistamat tai määräysvallassa olevat, laissa tarkemmin säädetyt yhtiöt ja säätiöt voisivat niin halutessaan olla uuden työnantajaorganisaation jäsenyhteisöjä. Ehdotettu laki korvaisi nykyisen Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan päivänä kuuta 2017.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelman mukaan sosiaali- ja terveystalouden järjestämisen ratkaisu valmistellaan kuntaa suurempien itsehallintoalueiden pohjalta. Hallitus linjasi marraskuussa 2015, että vastuu sosiaali- ja terveystalouden järjestämisestä siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä itsehallintoalueille. Itsehallintoalueille kootaan myös muita tehtäviä. Tulevista itsehallintoalueista on sovittu tämän jälkeen käytettävän nimitystä maakunta.

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen 5 päivänä huhtikuuta 2016 linjauksen mukaan maakunnan kaikkea markkinoilla tapahtuvaa toimintaa koskemaan säädetään yhtiöittämisvelvoite EU:n valtioneuvoston päätöksen edellyttämällä tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa, että pääsääntöisen valinnanvapauden piiriin kuuluvat ja markkinoilla olevan tuotannon kanssa kilpailevat palvelut yhtiöitetään.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuun siirtäminen perustuslain 121 §:n 4 momentissa tarkoitetuille kuntaa suuremmille itsehallintoalueille eli maakunnille tarkoittaa kokonaan uuden julkisen hallinnon toimijan luomista. Maakuntien ja niiden julkisoikeudellisten laitosten eli palvelulaitosten palvelukseen tulee tehtävien siirtymisen myötä siirtymään yli 200 000 työntekijää. Uuden hallintotason perustaminen ja maakunnan oman palvelutuotannon mahdollinen yhtiöittäminen tarkoittaa, että tulevien maakuntien henkilöstön asemasta ja työnantajaedunvalvonnasta tulee säätää.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

2. Nykytila ja nykytilan arviointi

Nykytila

Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetussa laissa (254/1993) säädetään kunnallisen työmarkkinalaitoksen asemasta ja tehtävistä. Lain mukaan kunnallinen työmarkkinalaitos toimii työmarkkina-asioissa kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana, joka neuvottelee ja sopii niiden puolesta kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdoista. Kunnallinen työmarkkinalaitos voi myös antaa suosituksia yleisistä palvelussuhteesta koskevista asioista, palvelutuotannon tuloksellisuudesta ja työelämän laadusta. Lakiin sisältyy myös työmarkkinalaitoksen taloudenhoitoa ja kuntien maksuosuuksia koskevia määräyksiä. Työmarkkinalaitoksen menot peritään kunnilta maksuosuuksina, jotka määräytyvät puoliksi kunnallisveroprosentin ja puoliksi asukaslukujen mukaisessa suhteessa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on ollut vuodesta 1993 osa Suomen Kuntaliittoa. Se otti vuonna 2010 käyttöönsä myös KT Kuntatyönantajat -nimen.

KT Kuntatyönantajien päätösvaltaa käyttää sen valtuuskunta. Valtiovarainministeriö määrää valtuuskunnan jäsenet ja varajäsenet nelivuotiskaudeksi, joka alkaa kunnallisvaalien jälkeisen vuoden lokakuun alusta. Valtuuskuntaan kuuluu 11 jäsentä, joista jokaisella on henkilökohtainen varajäsen. KT Kuntatyönantajien valtuuskunnan jäsenet edustavat kunnallista työnantajaa ja ovat keskeisessä luottamushenkilö- tai palvelussuhteessa kuntaan tai kuntayhtymään tai kuntien keskusjärjestöön. Jäseniä määrättäessä otetaan huomioon kunnissa vallitsevat poliittiset voimasuhteet sekä tasapuolisuusnäkökohdat.

Kunnallisesta virka- ja työehtosopimusjärjestelmästä on säädetty kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa (669/1970) ja kunnallisista työehtosopimuksista annetussa laissa (670/1970).

Kunta-alalla on henkilöstöä noin 429 000. Kunta-alan sopimusjärjestelmän piirissä ovat Manner-Suomen kunnat ja kuntayhtymät sekä kunnalliset liikelaitokset ja niiden palveluksessa olevat palkansaajat.

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärien virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Lisäksi muutamia satoja työntekijöitä on kaupunginorkestereiden muusikoiden työehtosopimuksen ja kaupunginteattereiden näyttelijöiden työehtosopimuksen piirissä.

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan ja neuvotellaan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kanssa. Neuvottelu- ja sopijaosapuolista on sovittu kunta-alan pääsopimuksella. Neuvottelujärjestelmää on uudistettu tarpeen mukaan vastamaan työmarkkinajärjestökenttää. KT Kuntatyönantajien ja paikallisten työnantajien neuvotteluosapuolet ovat nykyisin Kunta-alan Unioni, Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. Näistä kukin edustaa 29–30 prosenttia henkilöstöstä.

Kuntien liikelaitosten edunvalvonta toteutetaan samassa järjestyksessä. Kuntien omistamien tai niiden määräysvallassa olevien yhtiöiden työnantajaedunvalvontaa ei kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetussa laissa säädetä KT Kuntatyönantajien tehtäväksi. Osa näistä yh-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

tiöistä on järjestäytynyt työmarkkinoiden keskusjärjestöihin kuulumattomaan Avainta ry:hyn, osa taas Elinkeinoelämän keskusliiton alaisiin työnantajaliittoihin.

Kunnallinen työmarkkinalaitos toimii tällä hetkellä kuntien ja kuntayhtymien edustajana kansainvälisissä asioissa. Työmarkkinalaitos on jäsenenä CEEP:ssä yhdessä Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. CEEP on julkisista työnantajista koostuva Eurooppa-tason työnantajaorganisaatio. Työmarkkinalaitos on jäsenenä myös kunta-alan edunvalvontaorganisaatio CEMR:n työnantajafoorumissa, sairaala-alan työnantajaorganisaatio HOSPEEM:ssä (European Hospital and Healthcare Employers' Association) sekä opetusalan työnantajaorganisaatio EFEE:ssä (The European Federation of Education Employers). Lisäksi työmarkkinalaitoksella on edustus toiminnan kannalta keskeisimmissä ministeriöiden EU-valmistelujaostoissa.

Pohjoismainen lainsäädäntö

Ruotsi

Ruotsissa Suomen Kuntaliiton sisarjärjestö Sveriges kommuner och landsting (SKL) edustaa kuntia, alueita ja maakärjäkuntia neuvotellen niitä koskevat työehtosopimukset.

Kuntien ja maakärjäkuntien omistamia yrityksiä edustaa työnantajayhdistys PACTA, jonka sopimukset ovat sisällöllisesti pitkälti yhtenäiset kunta-alan sopimusten kanssa. SKL ja PACTA ovat yhteistyössä, mitä ilmentää sekin, että PACTA:n puheenjohtaja on myös SKL:n päättävän elimen puheenjohtaja. PACTA:n jäsenet voivat myös hyödyntää SKL:n palveluita.

Tanska

Tanskassa Kommunenes landsförening (KL) edustaa kuntia ja Danske regioner (DR) alueita. Molemmilla on omat työnantajatoimintonsa, ja ne neuvottelevat kunta- ja aluehallinnon toimialoilla sovellettavat kollektiivisopimukset itsenäisesti. Julkisen sektorin työnantajaorganisaatiot tekevät tiiviisti yhteistyötä.

Kuntien omistamat yhtiöt voivat valita, haluavatko yhtiöt noudattaa KL:n tekemiä kollektiivisopimuksia. KL on perustanut erityisen työnantajapalvelun näille yhtiöille, ja niiden käyttäjiksi pyritään saamaan erityisesti yhtiöt, jotka hoitavat aiemmin kunnan vastuulla olleita palveluja. Työnantajapalvelun jäsenyyden myötä KL:n kollektiivisopimukset tulevat yhtiöitä sitovaksi.

Norja

Norjassa valtakunnallinen etujärjestö Kommunenes sentralförbund (KS) edustaa kaikkia kuntia ja alueita (fylkeskommuner) ja tekee myös niissä sovellettavat työehtosopimukset. Kuntien ja alueiden omistamia yrityksiä edustaa itsenäinen työnantajayhdistys KS Bedrift.

KS neuvottelee ja sopii kunta-alan ammattijärjestöjen kanssa neuvottelumenettelyä koskevan pääsopimuksen, jota sovelletaan kunnissa, alueilla ja KS Bedriftin jäsenyrityksissä. Kuntia ja alueita koskevia neuvotteluja käytäessä työnantajapuolen neuvotteludelegaatiossa on mukana KS Bedriftin edustaja. Jos muutoksia tehdään yrityksiä koskevaan pääsopimuksen osaan, erityistä painoa annetaan KS Bedriftin näkemyksille.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

KS neuvottelee omat kuntia ja alueita koskevat työehtosopimukset. Vastaavasti KS Bedrift neuvottelee alan työehtosopimukset itsenäisesti, mutta neuvottelutulos on muodollisesti hyväksyttävä KS:ssa. Palkansaajapuolen kanssa on oltava yksimielisyys siitä, että yritykset kuuluvat KS Bedriftin neuvotteleman sopimuksen piiriin. Muut yritykset noudattavat kuntia ja alueita koskevaa työehtosopimusta.

KS Bedriftillä on oma hallitus, jonka yhdistyksen yleiskokous valitsee. Kuntavaalien tuloksella ei ole tässä yhteydessä merkitystä. KS Bedriftillä on kuitenkin edustus KS:n päättävissä elimissä.

Nykytilan arviointi

KT Kuntatyönantajat toimii työmarkkina-asioissa kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetussa laissa säädetyllä tavalla. Nykyjärjestelmän muutostarve perustuu sosiaali- ja terveydenhuollon uudistukseen, uusien maakuntien perustamiseen ja maakunnan oman palvelutuotannon mahdolliseen yhtiöittämiseen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämis- ja rahoitusvastuu on tarkoitus siirtää kunnilta maakunnille ja tuotantovastuu perustuisi sekä julkiseen että yksityiseen palvelutuotantoon. Maakunnille on tarkoitus siirtää myös muita tehtäviä. Uuden hallinnollisen työnantajatason luominen edellyttää myös maakuntien työnantajaedunvalvonnasta säätämistä.

3. Esityksen tavoitteet

Esityksen tavoitteena on luoda uusille maakuntatyönantajille edunvalvoja työmarkkinakysymyksissä. Lisäksi kuntien ja maakuntien yhtiöt ja säätiöt voisivat halutessaan olla uuden työnantajaorganisaation jäsenyhteisöjä. Kuntien ja kuntayhtymien osalta edunvalvonnan järjestämisessä ei tapahdu muutosta nykyiseen verrattuna.

Maakuntien ja maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten palvelukseen siirtyvän henkilöstön suuren määrän vuoksi kyseessä on Suomen työmarkkinahistorian suurin henkilöstön uudelleenorganisointi. Esityksen tavoitteena tulee olla työmarkkinoiden näkökulmasta hallittu, ennakoitava ja vakauttava muutos, joka osaltaan tukee koko uudistuksen toteuttamista asetetussa aikataulussa.

4. Toteuttamisvaihtoehdot

Maakuntien työntäjäedunvalvonta voitaisiin järjestää joko lakisääteisesti tai maakuntien oman päätöksenteon nojalla. Viimeksi mainittu voisi tapahtua myös siten, maakunnat perustaisivat työntäjäyhdistyksen. Lakisääteisesti voitaisiin joko määrittellä työntäjäyhdistys tai muu toimielin. Muu toimielin voisi olla jo olemassa oleva kehiteltyä tai kokonaan uusi.

Maakuntien työntäjäedunvalvonta voitaisiin järjestää erilliseen organisaatioon tai se voidaan järjestää samaan organisaatioon kunta-alan työntäjäedunvalvonnan kanssa.

Työmarkkinajärjestöjen kehitys niin työnantaja- kuin palkansaajaorganisaatioissakin on edennyt kohti monitoimialaista sopimusalarakennetta ja suurempaa järjestökokoja. Samat henkilöstöjärjestöt toimivat niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Työmarkkinoilla erityisesti sopimus- ja neuvottelutoiminnan koordinointi ja yhteensovittaminen yli sopimus- ja toimialara-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

jojen korostuu. Samat työntekijäjärjestöt edustavat työntekijöitä kaikissa julkisen alan virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa, jotka koskevat sosiaali- ja terveysalaa. Tämä on tulevaisuudessaakin erittäin todennäköistä. Näin ollen on tarpeen turvata, että työnantajaakin edustaa sama taho. Työmarkkinakeskusjärjestöjen rooli muuttuu, kun sopimustoiminnassa siirrytään liittokohtaisiin ratkaisuihin. Tämäkin muutos osaltaan korostaa työmarkkinaedunvalvonnassa koordinoinnin merkitystä kustannusten ja työrauhan hallinnassa.

Asian tärkeys ja siihen liittyvät julkiset intressit huomioon ottaen esitetään lailla perustettavaksi kunta- ja maakuntasektoreiden yhteinen työnantajaedunvalvonnan organisaatio Kunta- ja maakuntatyönantajat KT.

5. Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että laki kunnallisesta työmarkkinailaitoksesta korvattaisiin lailla kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä. Lailla perustettaisiin tähän tehtävään Kunta- ja maakuntatyönantajat KT -niminen julkisoikeudellinen yhteisö, jolla olisi toimivalta edustaa kuntia, kuntayhtymiä ja maakuntalain mukaisia maakuntia työnantajaedunvalvontaan liittyvissä asioissa. Maakuntiin rinnastuvat tässä maakuntalaisia tarkoitetut maakuntakonserniin kuuluvat maakuntien julkisoikeudelliset laitokset eli palvelulaitokset. Kunnat, kuntayhtymät ja maakunnat olisivat esityksen mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäseniä suoraan lain nojalla.

Kuntien ja maakuntien omistamat tai määräysvallassa olevat, laissa tarkemmin säädetyt yhtiöt ja säätiöt voisivat niin halutessaan olla uuden työnantajaorganisaation jäsenyhteisöjä.

Maakunnilla ja kunnilla sekä yhtiöillä ja säätiöillä olisi painoarvoaan julkistyonantajina ja julkisen talouden osina vastaavat asemat Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n päätöksentekojärjestelmässä ja hallinnossa.

Kunta- ja maakuntatyönantajien tehtävät

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT toimisi maakuntien, maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten, kuntien ja kuntayhtymien sekä siihen liittyneiden jäsenyhteisöjen työnantajaedunvalvojana. Se olisi myös työmarkkinakeskusjärjestö, joka edustaisi jäsenyhteisöjään valtakunnallisissa työmarkkinaneuvotteluissa sekä kaksi- ja kolmikantayhteyksissä. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voisi tehdä näitä aloja koskevia virka- ja työehtosopimuksia. Se hoitaisi edustamansa sektorin edunvalvonnan myös Euroopan unionissa.

Toiminnan järjestämistä koskevat tarkemmat määräykset on tarkoitus antaa uuden organisaation työjärjestyksillä. Hallituksen ja kunkin jaoston työjärjestykset sisältäisivät määräykset toimielinten kokoontumisesta, päätösvaltaisuudesta, päätöksentekojärjestyksestä ja muista tarpeellisista toimintaan liittyvistä asioista.

Toimielimet

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n päätöksentekojärjestelmä ja hallinto järjestettäisiin vastaamaan uuden organisaation tarpeita.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n ylin päättävä toimielin olisi hallitus.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Maakuntien ja kuntien työmarkkinajärjestelmissä tulee toteutua hyvän hallinnon ja hallinnan periaate siten, että maakunnat ja kunnat sekä muut jäsenyhteisöt saavat kukin aidon vaikutus- ja päätösvalan itseään koskevissa työ- ja virkaehtosopimusasioissa. Tämän vuoksi esitetään, että uudessa työnantajaorganisaatiossa toimisivat hallituksen ohella erillisinä jaostoina kunta- jaosto, maakuntajaosto sekä yritysjaosto. Kukin jaosto päättäisi oman jaostonsa edustamien jäsenyhteisöjen osalta kunnan ja maakunnan työ- ja virkaehtosopimuksista annetuissa laeissa säädetyistä tehtävistä.

Maksuosuudet

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n menot perittäisiin jäsenyhteisöiltä. Lakiin ehdotetaan otettavaksi säännökset jäsenyhteisöjen maksuosuuksista. Maksuosuus määräytyisi kunkin jäsenyhteisön viimeisimmässä vahvistetussa tilinpäätöksessä olevan palkkasumman mukaisessa suhteessa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n edustamien jäsenyhteisöjen koko palkkasummaan.

6. Esityksen vaikutukset

Uusi monitoimialainen työnantajaorganisaatio luo paremmat edellytykset työnantajaintressien edunvalvontaan ja yhteensovittamiseen. Se vahvistaa osaltaan pääosin julkisin verovaroin toimivien työnantajien vaikutusvaltaa myös työmarkkinakeskusjärjestötoiminnassa.

Kuntien ja kuntayhtymien osalta edunvalvonnan järjestämisessä ei tapahdu muutosta nykyiseen verrattuna. Uuden työnantajaorganisaation jäsenyhteisöjä ovat jatkossa kunnat, kuntayhtymät, maakunnat ja kuntien ja maakuntien omistamat ja niiden määräysvallassa olevat, laissa tarkemmin säädetyt yhtiöt ja säätiöt.

Taloudelliset vaikutukset

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n menot esitetään perittävän kaikilta jäsenyhteisöiltä, millä on vaikutusta kuntatalouteen ja valtiontalouteen. Valtiontalouteen esitys vaikuttaa maakuntien maksuosuuksien kautta.

Jäsenmaksuperusteen muuttaminen nykyisen Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain asukasluku- ja veroäyriperusteisesta laskentatavasta palkkasummaperusteiseksi muuttaa yksittäisten kuntien maksuosuuksia nykyiseen laskentatapaan verrattuna, vaikka kerättyjen jäsenmaksujen kokonaismäärä pysyisi samana. Noin puolella kunnista maksuosuus pienenesi ja puolella nousi. Vaikka prosentuaaliset muutokset nykyisillä palkkasummatiedoilla arvioituna voivat olla isoja, keskimääräiset euromääräiset vaikutukset ovat joitakin tuhansia euroja vuodessa. Toisaalta lähes kaikkien kuntien maksuosuudet pienenevät nykytilaan verrattuna sote- ja maakuntauudistuksessa, koska henkilöstöä siirtyy kunnista maakuntiin ja jäsenmaksua peritään jatkossa myös kuntayhtymiltä ja maakunnilta sekä muilta jäsenyhteisöiltä. Nykyisen lain mukaan maksu peritään vain kunnilta.

Kuntien, kuntayhtymien, maakuntien ja maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli maakuntien palvelulaitosten sekä perustettavien yhtiöiden keskinäiset osuudet Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n menoista tarkentuvat myöhemmin uudistuksen edetessä.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Yhden työnantajaorganisaation toimistolla voidaan hyödyntää synergiaa ja saavuttaa kustannustehokkuutta.

Henkilöstövaikutukset

Uuden organisaation henkilöstö olisi suoraan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palveluksessa, kun nykyisin KT Kuntatyönantajien henkilöstö on Suomen Kuntaliitto ry:n palveluksessa. Lokakuussa 2015 KT Kuntatyönantajissa työskenteli 44 henkilöä.

KT Kuntatyönantajien henkilöstöstä ehdotetaan säädettäväksi, että se siirtyy Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palvelukseen noudattaen työsopimuslain liikkeenluovutusta koskevia säännöksiä. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n uusi hallitus nimittäisi organisaation ylimmän johtajan. KT Kuntatyönantajien työmarkkinajohtaja toimisi sitä ennen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n ylimpänä johtajana ilman erillistä nimittämistä.

7. Asian valmistelu

Hallituksen esitys laiksi maakunta- ja kuntatyönantajien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä on valmisteltu valtiovarainministeriössä työryhmässä, jossa olivat edustettuina valtiovarainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä KT Kuntatyönantajat.

Esityksestä on pyydetty lausunnot...

8. Riippuvuus muista esityksistä

Esitys liittyy sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislakia ja maakuntalakia koskevaan hallituksen esitykseen, ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Myös muut henkilöstön asemaa koskevat esitykset, kuten kunnan ja maakunnan viranhaltijaa, virkaehtosopimuksia, työehtosopimuksia sekä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevat esitykset tulevat käsiteltäviksi samassa yhteydessä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 §. Soveltamisala. Pykälässä määriteltäisiin lain soveltamisala. Laki koskisi kuntalain (410/2015) mukaisten kuntien ja kuntayhtymien lisäksi maakuntalaissa tarkoitettujen maakuntien, maakunnan julkisoikeudellisten laitosten sekä 4 §:n 2 momentissa tarkoitettujen jäsenyhteisöjen työnantajaedunvalvonnan järjestämistä. Kuntien ja kuntayhtymien osalta edunvalvonnan järjestämisessä ei tapahtuisi muutosta nykyiseen verrattuna. Voimassaolevan kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain mukaan (254/1993) kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana työmarkkina-asioissa toimii kunnallinen työmarkkinalaitos. Lakiesitys korvaisi kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain, joka samalla kumottaisiin.

Maakuntalain mukaiset maakunnat olisivat uusia työnantajayksiköitä. Maakuntien pääasialliset tehtävät muodostuisivat tällä hetkellä kuntien ja kuntayhtymien hoidettavina olevista tehtävistä. Maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestäminen samaan organisaatioon kuntien ja kuntayhtymien kanssa on perusteltua ottaen huomioon maakuntien tehtäväalue, työnantajaedunvalvonnan jatkuvuus, työ- ja virkaehtosopimustoiminnan koordinaatio, työvoimakustan-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

nusten hallitseminen, palkkakilpailun välttäminen ja työrauhan turvaaminen. Maakuntien rinnalle erittäin merkittäväksi toimijaksi tulisivat sote-palvelutuotannossa kuntien ja maakuntien omistamat yhtiöt, jotka ovat vapaaehtoisesti liittyneet Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöksi. Maakuntiin rinnastuvat maakuntalaissa tarkoitetut maakuntakonserniin kuuluvat maakuntien julkisoikeudelliset laitokset eli palvelulaitokset.

2 §. *Kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonta.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että 1 §:ssä tarkoitettujen yhteisöjen työnantajaedunvalvojana toimisi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT -niminen organisaatio. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT korvaisi nykyisen kunnallisen työmarkkinalaitoksen. Uusi nimi kuvaisi paremmin muuttuvaa jäsenyhteisörakennetta.

Voimassaolevan kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain mukaan kunnallinen työmarkkinalaitos kuuluu osana Suomen Kuntaliitto ry:een. Esityksen mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT ei enää olisi osa Suomen Kuntaliitto ry:tä, vaan itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö. Muutoksella korostettaisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n itsenäistä asemaa jäsenyhteisöjensä edunvalvojana. Jatkossakin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voisi tehdä yhteistyötä muun ohessa Suomen Kuntaliitto ry:n kanssa normaalien sopimusjärjestelyjen kautta.

Esityksen 2 § merkitsisi sitä, että uudella työnantajayhteisöllä olisi toimivalta edustaa kuntien ja kuntayhtymien lisäksi maakuntalain mukaisia maakuntia sekä maakuntien julkisoikeudellisia laitoksia eli maakuntien palvelulaitoksia työnantajaedunvalvontaan liittyvissä asioissa. Kunnat, kuntayhtymät, maakunnat sekä maakuntien palvelulaitokset olisivat esityksen 4 §:n mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäseniä suoraan lain nojalla. Kuntien ja kuntayhtymien osalta tilanne ei muutu nykyisestä järjestelmästä

Esityksen 2 §:ssä säädettäisiin selvyuden vuoksi nimenomaisesti, että Kunta- ja maakuntatyönantajat KT on julkisoikeudellinen yhteisö. Tämä ei sinänsä toisi muutosta nykytilaan, sillä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen on katsottu olevan julkisoikeudellinen laitos ilman erityistä sääntelyäkin.

3 §. *Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävät.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävistä. Voimassaolevassa kunnallista työmarkkinalaitosta koskevassa laissa työmarkkinalaitoksen tehtävät on säännelty suppeasti lain 2 §:ssä. Säännöksen mukaan työmarkkinalaitoksen tehtävänä on toimia kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana työmarkkina-asioissa. Tältä osin esityksen 2 § vastaa nykyistä sääntelyä. Työmarkkinalaitos neuvottelee voimassaolevan lain mukaan kuntien ja kuntayhtymien puolesta virka- ja työehtosopimukset sekä suorittaa muut sille lain mukaan kuuluvat tehtävät. Työmarkkinalaitos voi myös antaa suosituksia yleistä palvelussuhdetta koskevissa asioista, palvelutuotannon tuoksellisuudesta ja työelämän laadusta.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävät on perusteltua määritellä laajemmin vastaamaan niitä tehtäviä, joita kunnallinen työmarkkinalaitos käytännössä tälläkin hetkellä hoitaa. Tällä on merkitystä toisaalta Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimivallan selkeyttämisen ja toisaalta jäsenmaksuperusteiden näkökulmasta.

Pykälän 1 momentin 1 kohta vastaa kunnallista työmarkkinalaitosta koskevan lain 2 §:ssä säädettyjä työmarkkinalaitoksen tehtäviä. Kohdassa on lisäksi huomioitu maakuntia koskevan

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

työ- ja virkaehtosopimustoiminnan kuuluminen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtäviin.

Pykälän 2 ja 3 kohtien tehtävät koskevat Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n asemaa ja toimintaa työmarkkinakeskusjärjestönä sekä keskusjärjestötason neuvottelutoiminnassa että työelämlainsäädännön valmistelussa. Tehtävät eivät ole uusia verrattuna kunnallisen työmarkkinalaitoksen käytännössä hoitamiin tehtäviin nähden, koska työmarkkinalaitos on ollut osallinen ko. toimintaan nykyisinkin.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT edustaisi esityksen 4 kohdan mukaan jäsenyhteisöjään eläkkeitä ja muuta sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön valmistelussa. Esitys vastaisi olemassa olevaa tilannetta.

Sosiaali- ja terveysministeriössä on julkisten alojen eläkelain (81/2016) 174 §:n mukaan kunnalliseen eläketurvaan liittyvän lainsäädännön kehittämiseen liittyvien kysymysten käsittelyä varten kuntien eläkeneuvottelukunta. Neuvottelukunta toimii valmistelu-, neuvottelu- ja lausunnonantoelimenä. Sosiaali- ja terveysministeriö määrää jäsenet neljäksi vuodeksi kerrallaan. Neuvottelukunnan jäsenistä kolme määrätään kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kolme kunnallisessa pääsopimuksessa tarkoitettujen pääsopijajärjestöjen ehdottamista henkilöistä. Lisäksi neuvottelukuntaan nimetään yksi asiantuntijajäsen ja hänelle henkilökohtainen varajäsen Kevan ehdottamista henkilöistä.

Koska Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöistä merkittävä osa kuuluisi julkisten alojen eläkelain soveltamispiiriin, eläke-edunvalvonta painottuisi julkisten alojen eläkelain valmisteluun. Eläkelainsäädännön valmistelu ja uudistukset koskevat kuitenkin tyypillisesti eläkejärjestelmää kokonaisuudessaan, kuten esim. vuoden 2017 työeläkeuudistusta koskeva sopimus, jossa Kunnallinen työmarkkinalaitos on ollut sopijaosapuolena. Näin ollen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävänä olisi laajasti eläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön valmisteluun osallistuminen.

Sosiaaliturvaa koskevalla lainsäädännöllä on osittain merkittäviä vaikutuksia työnantajien henkilöstökustannuksiin. Työnantajakeskusjärjestöillä on merkittävä asema tämän lainsäädännön valmistelussa. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n asema työmarkkinakeskusjärjestönä korostuu esityksen myötä, joten on perusteltua todeta sen tehtävät myös mainitun lainsäädännön valmistelussa. Kunnallinen työmarkkinalaitos osallistuu nykyisinkin keskusjärjestönä ko. asioita koskevaan valmisteluun.

Esityksen kohdat 5, 6, 8 ja 9 ovat myös tehtäviä, joita nykyisinkin hoidetaan kunnallisessa työmarkkinalaitoksessa ilmeisenä ja olennaisena osana työmarkkinatoimintaa. Työmarkkinatutkimus ja siihen liittyvän tiedonhallinta, muun ohessa sopimustoimintaan liittyvä kustannuslaskenta ovat olennainen ja välttämätön osa toimintaa. Henkilöstöjohtamiseen, tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvä tutkimus ja kehittämistoiminta palvelevat jäsenyhteisöjen toiminnan kehittämistä ja kustannusten hallintaa. Kunta-alalla on voimassa nykyisen työmarkkinalaitosta koskevan lain mukaisesti työelämää koskevia suosituksia, joiden laatiminen voi olla perusteltua myös tulevaisuudessa asioista, joista kollektiivisopimusten tekeminen ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista. Tämän mukaisesti esityksen 8 kohdassa säädettäisiin, että Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voi antaa suosituksia yleisistä palvelussuhdetta ja työelämän kehittämistä koskevista asioista kuten kunnallinen työmarkkinalaitos nykyisinkin. Suositukset koskevat asioita, joista ei tehdä jäsenyhteisöjä sitovia työ- ja virkaehtosopimuksia.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Suosituksset ovat pääsääntöisesti yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa laadittuja. Kohdan 9 mukainen työnantajaviestintä on merkittävä osa työnantajaedunvalvontaa ja jäsenyhteisöjen palvelua.

Esityksen kohdassa 7 säädettäisiin voimassaolevaa käytäntöä vastaavasti jäsenyhteisöjen kansainvälisen edunvalvonnan hoitamisesta. Säännösesityksen mukaiseen edustamiseen kuuluu myös varsinaisen järjestötoiminnan ulkopuolella tapahtuva vaikuttaminen kansainvälisissä työnantajaedunvalvontaan kuuluvissa asioissa.

Lakiesityksen 10 kohdan mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT hoitaisi sille lain mukaan kuuluvat muut tehtävät. Esitys vastaa nykyistä sääntelyä. Esityksen voimaantulosäännöksen mukaan se mitä muussa lainsäädännössä on säädetty kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, koskisi esityksen voimaantulon jälkeen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:tä. Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle muussa laissa säädetyt tehtävät siirtyisivät suoraan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lle. Tällaisia tehtäviä on muun ohessa työtuomioistuimesta annetussa laissa (646/1974), työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) sekä julkisten alojen eläkelaisissa (81/2016). Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävistä säädettäisiin esityksessä suhteellisen kattavasti. Koska kaikkia tehtäviä ei ole mahdollista luetella tyhjentävästi, on perusteltua todeta yleisesti toimivalta muidenkin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT: n toimialaan kuuluvien työnantajaedunvalvontaan liittyvien tehtävien osalta.

4 §. Jäsenyhteisöt. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöistä. Säännös merkitsisi sitä, että kuntien, maakuntien ja kuntayhtymien jäsenyys Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ssä olisi lakisääteistä. Maakuntiin rinnastuisivat myös maakuntien julkisoikeudelliset laitokset eli palvelulaitokset, joista säädetään maakuntalaissa. Säännös vastaisi kuntien ja kuntayhtymien osalta kunnallista työmarkkinalaitosta koskevaa nykyistä sääntelyä. Kaikkien maakuntien jäsenyys samassa työnantajaedunvalvonnasta vastaavassa organisaatiossa olisi perusteltua toiminnan samankaltaisuuden ja sopimustoiminnan yhtenäisyyden kannalta. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen työnantajaedunvalvonnan piiriin kuuluvat nykyisinkin mm. perusterveydenhuollon, sosiaalihuollon ja erityissairaanhoidon julkiset yksiköt.

Lain 1 §:n mukaisesti Kunta- ja maakuntatyönantajat KT edustaisi työnantajajärjestönä myös eräitä yksityisoikeudellisia yhteisöjä. Esityksen mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöksi voisi liittyä 4 §:n 2 momentissa mainittu yhteisö. Jäsenyhteisöksi voisi liittyä samanlainen yhteisö, joka julkisten alojen eläkelain mukaan voi liittyä KEVA:n jäsenyhteisöksi.

Jäsenyhteisöksi liittyminen olisi 4 §:n 2 momentissa tarkoitettujen yhteisöjen osalta vapaaehtoista toisin kuin muiden Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöjen. Mainitut 4 §:n 2 momentissa tarkoitettut yhteisöt voivat harkintansa mukaan järjestää työnantajaedunvalvontansa muillakin tavoilla.

Yksityisoikeudellisten yhteisöjen jäsenyyden edellytyksistä säädettäisiin 2 momentissa. Yhteisöjen jäsenyyden Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ssa hyväksyisi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallitus. Mikäli jäsenyhteisössä tapahtuu sellaisia muutoksia, että edellytykset eivät enää täyty, tulisi jäsenyhteisön ilmoittaa tästä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lle, jonka hallitus toteaisi yhteisön jäsenyyden päättyvän. Esityksen 4 §:n 5 momentin mukaan ko. yhteisö voisi erota Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyydestä 6 kuukauden irtisano-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

misaikaa noudattaen. Perustetta eroamiseen ei tarvittaisi. Vastaavasti ko. yhteisö voitaisiin erottaa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyydestä. Erottaminen voisi olla mahdollista esim. tilanteessa, jossa yhteisö ei enää täyttäisi 2 momentissa säädettyjä jäsenyyden edellytyksiä, ei maksaisi jäsenmaksuosuuttaan tai toimisi vastoin sitä sitovia työehtosopimuksia.

5 §. Toimielimet. Pykälässä säädettäisiin Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n päätöksenteon organisoinnista päätöksentekovelinten osalta. Päätöksenteko jakautuisi kahdelle tasolle, jossa ylimpänä elimenä olisi hallitus. Eri jäsenyhteisöryhmien päätöksenteon itsenäisyyden varmistamiseksi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ssä olisi kutakin jäsenyhteisöryhmää edustava jaosto. Päätöksenteon itsenäisyyteen liittyy olennaisesti esityksen 8 §, jossa säädettäisiin hallituksen ja jaostojen toimivalta lakiesityksen 3 §:ssä säädetyissä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lle kuuluvissa tehtävissä.

6 §. Jaostot. Pykälässä säädettäisiin jaostojen kokoonpanosta ja nimittämismenettelystä. Jaostojen jäsenmäärä olisi 9. Jäsenmäärä olisi tarkoituksenmukaista pitää suhteellisen pienenä toiminnan tehokkuuden vuoksi. Jaostot valitsisivat keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Kuntajaoston ja maakuntajaoston jäsenet ja varajäsenet määräisi valtiovarainministeriö kuten nykyisinkin kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan jäsenet. Esityksen kuntajaoston jäsenistä tekisi kuntien keskusjärjestö. Maakuntajaoston jäseniä koskevan esityksen tekisivät maakunnat.

Kunta ja maakuntajaostojen jäsenet tulisi määrätä kunta- ja maakuntavaalien osoittamien poliittisten voimasuhteiden mukaisesti ottaen huomioon alueelliset ja muut tasapuolisuusnäkökohdat. Jäsenten tulisi edustaa työntajaa edustavia luottamushenkilöitä tai työ- tai virkasuhteessa olevia. Koska jaostot tulisivat edustamaan eri jäsenyhteisöryhmiä, voitaisiin kuhunkin jaostoon määrätä vain sellaisia jäseniä, jotka edustavat ko. ryhmään kuuluvia työnantajia.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toiminnan luonteen ja eturistiriitojen välttämiseksi on tarpeen säätää, että jaostoihin ei voida määrätä henkilöitä, jotka toimivat työ- virkaehtosopimusten allekirjoittajajärjestöissä luottamustehtävissä tai ovat niiden palveluksessa.

Yritysjaoston jaoston jäsenet valittaisiin yritysten edustajakokouksessa. Edustajakokouksen järjestämisestä ja tehtävistä, kuten jaoston jäsenten valinnan tarkemmasta järjestämisestä, määrättäisiin yritysjaoston 9 §:n mukaisessa työjärjestyksessä.

7 §. Hallitus. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ssä olisi esityksen mukaan hallitus, johon kuuluisi 15 jäsentä. Hallitus olisi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n ylin päättävä toimielin. Hallituksen ja jaostojen päätösvallasta säädettäisiin 8 §:ssä.

Hallituksen kokoonpano määräytyisi siten, että jaostojen puheenjohtajat olisivat asemansa perusteella hallituksen jäseniä. Jaostot valitsisivat keskuudestaan muut hallituksen jäsenet siten, että kullakin jaostolla olisi oikeus nimittää hallitukseen jäsenet, joiden lukumäärä määräytyisi jaoston edustamien työnantajien viimeisimmässä vahvistetussa tilinpäätöksessä olevan yhteenlasketun palkkasumman mukaisessa suhteessa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n edustamien työnantajien koko palkkasummaan. Näin turvattaisiin jaostojen painoarvo hallituksen päätöksenteossa. Koska jaostojen palkkasummien suhteet voivat muuttua hallituksen toimi-

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

kauden aikana, on perusteltua säätää, että hallituksen kokoonpanoa tulee tarkistaa kesken toimikauden, mikäli muutokset ovat merkittäviä.

Hallitus valittaisiin nelivuotiskaudeksi. Hallituksen jäsenten valinta jaostojen jäsenistä on tarkoituksenmukaista, jotta turvataan hallituksen ja jaostojen toiminnan yhdenmukaisuus, tiedonkulku ja koordinaatio.

8 §. Toimielinten päätösvalta. Pykälässä säädettäisiin hallituksen ja jaostojen toimivallasta. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävät määriteltäisiin lain 3 §:ssä. Tehtävistä valtaosa olisi sellaisia, jotka koskevat kaikkia jäsenyhteisöjä. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n yleinen toimi- ja päätösvalta kuuluisi esityksen mukaan hallitukselle ylimpänä toimielimenä. Tästä säädettäisiin pykälän 1 momentissa.

Oleellinen osa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tarkoitusta ja toimintaa ovat työ- ja virkaehtosopimuksista neuvottelemisen ja sopiminen. Näillä sopimuksilla on merkittävä vaikutus jaostojen edustaminen työnantajien toimintaan ja talouteen. Eri jäsenyhteisöryhmien toiminnan luonteen, rahoitusaseman sekä riippumattomuuden turvaamiseksi on perusteltua, että kukin jaosto päättäisi itsenäisesti työ- ja virkaehtosopimuslakien mukaisista tehtävistä. Jaostot hyväksyisivät näin ollen jäsenyhteisöjään sitovat työ- ja virkaehtosopimukset. Jaostot asettaisivat myös tavoitteet työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluille ja päättäisivät osaltaan mm. työtaistelutoimenpiteistä. Tästä säädettäisiin pykälän 4 momentissa.

Hallituksen päätöksenteko olisi pääosin kaikkia jäsensektoreita koskevaa, jolloin näkökulma olisi laajempi kuin yksittäisen sektorin näkökulma. Tällöin on luonnollista, että suuri osa päätöksistä olisi yksimielisiä. Joka tapauksessa pääsääntönä olisi, että päätökset voitaisiin tehdä enemmistöpäätöksinä.

Vaikka työ- ja virkaehtosopimusten tekeminen on jaostojen tehtävänä, voivat 3 §:n 2 kohdassa tarkoitetut keskusjärjestötasoiset sopimukset ja suositukset merkittävästi vaikuttaa työ- ja virkaehtosopimusten tekemisen edellytyksiin. Näissä asioissa on turvattava kunkin jäsenyhteisösektorin vaikutusmahdollisuus, vaikka eri sektoreiden intressit eroaisivat toisistaan, ja varmistettava kaikkien sektoreiden mukanaolo päätöksenteoissa näissä merkittävässä asioissa.

Näiden asioiden osalta noudatettaisiin 8 §:n 3 momentin mukaista erityistä päätöksentekojärjestystä, jossa hallituksen kanta voisi muodostua kahdella vaihtoehtoisella tavalla. Tämä parantaisi hallituksen päätöksentekokykyä tilanteissa, joissa päätöksiä ei tehdä yksinkertaisella enemmistöllä. Lain 8 §:n 3 momentin a-kohdan mukaan päätös voitaisiin tehdä, jos päätöksen kannalla on enemmistö hallituksen jäsenistä ja vähintään puolet sen sektorin edustajista hallituksessa, jota päätös koskisi. Momentin b-kohdan mukaan päätös voitaisiin tehdä myös, jos sen kannalla on 2/3 hallituksen jäsenistä ja vähintään 1/3 sitä jaostoa edustavista hallituksen jäsenistä, jota päätös koskisi. Hallituksen määräenemmistö laskettaisiin hallituksen jäsenten kokonaismäärästä samoin kuin jaostoja edustavien hallituksen jäsenten määrät. Hallituksen päätös voi syntyä kummalla tahansa edellä esitetyistä tavoista.

Lain 8 §:n 5 momentissa säädettäisiin hallituksen ja jaostojen mahdollisuudesta siirtää päätösvaltaansa muualle.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Päätösvalta Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimivaltaan kuuluvissa asioissa olisi hallituksella ja jaostoilla. Käytännössä ei ole aina tarkoituksenmukaista ajallisesti ja asioiden merkityksen vuoksi kutsua kokoon hallituksen tai jaoston kokousta. Pykälän 5 momentissa ehdotetaan säädettäväksi vastaavasti kuin voimassa olevassa kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetussa laissa, että työmarkkinalaitoksen päätösvaltaa voidaan siirtää sen asettamalle toimikunnalle tai työmarkkinalaitoksen toimihenkilölle. Silloin kun kysymys on 3 §:n 1 momentin 1) kohdassa tarkoitettuista työ- ja virkaehtosopimusten tekemisestä ja muista sanotussa kohdassa tarkoitetuista asioista, päätösvallan siirtäminen tulee kysymykseen vain silloin, kun asia koskee yksittäistä jäsenyhteisöä ja sillä ei ole katsottava olevan laajempaa periaatteellista merkitystä. Lisäksi, jos päätösvallan siirtäminen koskisi 3 momentissa tarkoitettuja asioita, siirtämisestä päätettäisiin momentin mukaisessa erityisessä järjestyksessä.

9 §. *Työjärjestys, valmistelu ja täytäntöönpano.* Pykälän 1 momentin mukaan hallitus päättäisi omasta työjärjestyksestään ja vahvistaisi jaostojen työjärjestykset. Laissa säädettäisiin sen 10 §:ssä vain tärkeimmistä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n taloutta ja hallintoa koskevista asioista kuten talousarvion ja tilinpäätöksen hyväksymisestä sekä vastuuvapauden myöntämisestä.

Pykälän 2 momentin mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallituksen ja jaostojen toiminnasta määrättäisiin työjärjestyksissä, jotka hyväksyisi hallitus. Työjärjestykset sisältäisivät määräykset toimielinten kokoontumisesta, päätösvaltaisuudesta, päätöksentekojärjestyksestä ja muista tarpeellista toimintaan liittyvistä asioista. Yritysjaoston työjärjestyksessä olisi myös määräykset edustajakokouksen järjestämisestä ja edustajakokouksen tehtävistä.

Lisäksi säädettäisiin myös Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimiston asemasta. Päätöksenteon valmistelu ja täytäntöönpano, neuvottelutoiminta ja muiden Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävien hoitamisesta huolehtisivat Kunta- ja maakuntatyönantajat KT palveluksessa olevat henkilöt. Henkilöstö olisi suoraan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palveluksessa, kun nykyisin henkilöstö on Suomen Kuntaliitto ry:n palveluksessa. Muutos on otettu huomioon myös siirtymäsäännöksessä, jonka mukaan henkilöstö siirtyisi uuden organisaation palvelukseen liikkeenluovutuksena.

10 §. *Hallinto ja talous.* Voimassaolevan lainsäädännön mukaan kunnallisen työmarkkinalaitoksen talousarvion hyväksyy ja tilintarkastajat valitsee sekä vastuuvapauden myöntää kuntien keskusjärjestö. Koska Kunta- ja maakuntatyönantajat KT ei enää esityksen mukaan olisi osa Suomen Kuntaliitto ry:tä, talousarvion vahvistaminen kuuluisi jatkossa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallitukselle samoin kuin tilintarkastajien valitseminen. Vastuuvapauden myöntämisestä päättäisi jatkossa valtiovarainministeriö. Tästä säädettäisiin pykälän 1 momentissa.

Pykälän 2 momentin mukaan hallitus hyväksyisi johtosäännön, jossa olisi määräyksiä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT toiminnasta, hallinnosta ja taloushoidosta. Hallinnon ja toiminnan yksityiskohtaisempi järjestäminen olisi työmarkkinalaitoksen johtajan ja hänen varamiehensä tehtävä.

11 §. *Jäsenyhteisöjen maksuosuudet.* Voimassa olevan lain mukaan kunnallisen työmarkkinalaitoksen menot peritään maksuosuuksina vain kunnilta. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan maksuosuudet perittäviksi kaikilta jäsenyhteisöiltä. Muutos olisi tasapuolinen ja perustuu maksun määräämisperusteiden uudistamiseen.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Voimassaolevan lain 6 §:n mukaan työmarkkinalaitoksen menot peritään kunnilta ”puoliksi niiden veroäyrien luvun mukaan, jotka kunnassa on määrätty edellisenä vuotena toimitetussa kunnallisverotuksessa, ja puoliksi saman vuoden tammikuun 1. päivän asukaslukujen mukaisessa suhteessa”. Kuntien maksuosuuksista voidaan periä ennakkoja. Maksuosuusennakot peritään kunakin vuonna alkuvuodesta. Sen jälkeen kun ao. vuoden tilinpäätös valmistuu, laskeetaan lopulliset maksuosuudet ja kunnille joko palautetaan liikaa maksettuja maksuja tai peritään tarvittava määrä maksuja lisää. Kunnallinen työmarkkinalaitos ei tuota jäsenmaksuilla voittoa tai tappiota, vaan maksujen kokonaismäärä vastaa toteutunutta tilinpäätöstä.

Lakiesityksen 4 §:n mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöinä olisivat kaikki kunnat ja kuntayhtymät sekä kaikki maakunnat ja lisäksi 4 §:n 2 momentissa tarkoitettuja yhteisöjä. Maksuosuuksien määräytyminen voimassaolevan lain mukaisesti asukasluvun ja veroäyrien (verotettavien tulojen) mukaan ei ole mahdollista kaikkien jäsenyhteisöjen osalta. Maksuosuudet ehdotetaan määräytyviksi siten, että Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n menot perittäisiin jäsenyhteisöiltä niiden viimeisimmän vahvistetun tilinpäätöksen mukaisen palkkasumman mukaan. Kunkin jäsenyhteisön palkkasumman suhteellinen osuus Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöjen koko palkkasummasta määräisi ao. jäsenyhteisön maksuosuuden Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tilinpäätöksen mukaisista kuluista. Jäsenmaksuperusteen muuttaminen asukasluku- ja veroäyriperusteisesta laskentatavasta palkkasummaperusteiseksi voi vaikuttaa suurestikin yksittäisten kuntien maksuosuuksiin, vaikka kerättyjen jäsenmaksujen kokonaismäärä pysyisi samana.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voisi *4 momentin* mukaan periä jäsenyhteisöiltään korvausta sille erikseen annetusta palvelusta kuten kunnallinen työmarkkinalaitos nykyisinkin. Jäsenille annettava palvelu voi olla esim. oikeudenkäynneissä avustaminen tai laajemmat konsultaatiot työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisessa, kuten palkkausjärjestelmien laatiminen. Hallitus päättäisi palvelusta perittävän korvauksen perusteet.

12 §. Muutoksenhaku. Pykälässä säädettäisiin jäsenyhteisöjen oikeudesta hakea muutosta niille 11 §:n 1 momentissa määrättyyn maksosuuteen. Koska jäsenyhteisöt ovat velvollisia osallistumaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n kustannusten maksamiseen, on perusteltua, että niillä on mahdollisuus saada maksuosuutensa oikeellisuus tuomioistuimen tutkittavaksi. Esitys vastaa pääosin nykyistä kunnallista työmarkkinalaitosta koskevaa sääntelyä. Koska Kunta- ja maakuntatyönantajat KT ei esityksen mukaan olisi enää osa Suomen Kuntaliitto ry:tä, tulisi jäsenmaksuosuutta koskeva oikaisuvaatimus tehdä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallitukselle aikaisemman kuntien keskusjärjestön hallituksen sijasta.

13 §. Esteellisyys ja virkavastuu. Voimassa olevan kunnallista työmarkkinalaitosta koskeva lain mukaan työmarkkinalaitoksen luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden esteellisyydestä on voimassa, mitä hallintomenettelylaissa (598/82) säädetään. Luottamushenkilöt ja toimihenkilöt ovat työmarkkinalaitoksesta annetun lain mukaisia tehtäviä hoitaessaan virkavastuun alaisia.

Esitys vastaa asiallisesti voimassaolevaa kunnallista työmarkkinalaitosta koskevaa sääntelyä. Säännöksiin on tarpeen tehdä Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n uudesta organisaatiosta johtuvat tekniset muutokset sekä täsmennykset virkavastuun määrittelyssä.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

14 §. Julkisuus ja tietojensaantioikeus. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n 3 §:n mukaisten tehtävien hoitaminen ja 11 §:n mukaisten maksuosuuksien määrittely edellyttävät erilaisten tietojen saamista jäsenyhteisöiltä. Osa tarvittavista tiedoista voi olla sellaisia, että lainsäädännössä voi olla rajoituksia niiden luovuttamiselle. Tietojensaannin turvaamiseksi on tarpeellista säätää Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n oikeus tietojen saantiin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain estämättä. Esitys vastaa nykyistä kunnallista työmarkkinalaitosta koskevaa sääntelyä.

Eri valtion viranomaiset voivat koota Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöiltä sellaisia tietoja, joita Kunta- ja maakuntatyönantajat KT tarvitsee tehtäviensä hoitamisessa. Erityisesti tämä koskee Tilastokeskusta, mutta myös muilla viranomaisilla voi olla tällaisia tietoja. Tuleva kansallinen tulorekisteri on myös eräs tarpeellinen tietolähde. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tiedonsaannin turvaamiseksi esitetään säädettäväksi, että sillä on oikeus saada valtion viranomaisilta jäsenyhteisöjensä niille toimittamia tietoja. Tietojensaantioikeus toteuttaa periaatetta, jonka mukaan yhdelle viranomaiselle kertaalleen ilmoitettuja tietoja ei tarvitse kerätä uudelleen, vaan myös muut tietoja tarvitsevat julkisoikeudelliset tahot voivat hyödyntää samoja tietoja.

Valtiovarainministeriön edustajalla olisi esityksen 6 §:n mukaan puhe ja läsnäolo-oikeus maakuntajaoston kokouksissa. Tämän tehtävän hoitamiseksi olisi perusteltua säätää, että valtiovarainministeriöllä olisi julkisuuslain säännösten estämättä oikeus saada Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ltä ja maakunnilta tarvittavat tiedot em. tehtävän hoitamiseksi. Vastaavasti valtiovarainministeriöllä olisi oikeus saada sellaiset tiedot, joita se tarvitsee xx lain xx §:ssä säädettyä päätöksentekoa varten.

15 §. Voimaantulo. Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan päivänä kuuta 201 .

Tarkoitus on, että Kunta- ja maakuntatyönantajat KT aloittaa toimintansa (heinäkuun 1 päivästä 2017) eli samasta ajankohdasta kuin maakuntien väliaikaishallinto. Se voi siis toimia maakuntasektorin puolesta ennakkollisesti. Kunta- ja maakuntatyönantajat tulisi heti perustamisestaan kuntasektorin työnantajaedunvalvojaksi.

Tällä lailla kumottaisiin Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta 12 päivänä maaliskuuta 1993 annettu laki (254/93) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

16 §. Siirtymäsäännökset. Lakiesityksen 6 §:n 7 momentin mukaan yritysjaoston jäsenet valitaan yritysten edustajakokouksessa yritysjaoston työjärjestyksessä määrättyllä tavalla. Koska Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimintaa aloitettaessa ei ole olemassa jaoston hyväksymää työjärjestystä, on tarpeen säätää menettelytavoista, joiden mukaan yritysten ensimmäinen edustajakokous järjestetään. Ensimmäinen edustajakokous valitsisi yritysjaoston jäsenet ja vahvistaisi jaoston työjärjestyksen. Työjärjestystä voitaisiin tarpeen mukaan muuttaa jaoston toiminnan alettua.

Lakiesityksen voimaantulon yhteydessä ei ole heti mahdollista järjestää Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallintoa esityksen edellyttämällä tavalla, ottaen huomioon mm. kunta- ja maakuntavaalien ajankohdat. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n päätöksenteon turvaamiseksi olisi tarpeen säätää, että siirtymävaiheessa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n päätösvaltaa käyttäisi Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain (254/93) 2 §:ssä tarkoitettu

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

valtuuskunta. Valtuuskunnan toimikausi jatkuu siihen saakka, kun Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n uudet jaostot on määrätty ja uusi hallitus on valittu.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen henkilöstö on voimassaolevan lainsäädännön perusteella työsuhteessa Suomen Kuntaliitto ry:een. Lakiesityksen mukaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT ei olisi osa Suomen Kuntaliitto ry:tä, joten henkilöstön työnantaja tulisi jatkossa olemaan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT. Henkilöstön aseman järjestämiseksi ehdotetaan säädettäväksi, että henkilöstö siirtyy Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palvelukseen noudattaen työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettuja liikkeenluovutusta koskevia säännöksiä.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n uusi hallitus nimittäisi organisaation ylimmän johtajan. KT Kuntatyönantajien työmarkkinajohtaja toimisi sitä ennen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n ylimpänä johtajana ilman erillistä nimittämistä.

Kunnallisessa työmarkkinalaitoksessa tämän lain voimaan tullessa vireillä olevat asiat, voimassa olevat sitoumukset ja sopimukset sekä niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät Kunta- ja maakuntatyönantajille, kuitenkin vain, jollei niiden sisällöstä muuta johdu. Työ- ja virkaehtosopimuksissa ja muissa vastaavissa työmarkkinasopimuksissa Kunta- ja maakuntatyönantajat tulisi osapuoleksi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilalle.

SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS

VOIMAANTULO

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan viimeistään uuden organisaation aloittaessa toimintansa. Samalla kumotaan voimassa oleva laki kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

LAKIEHDOTUS

Laki kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä

1 § Soveltamisala

Tässä laissa säädetään kuntien, maakuntalaissa (/) tarkoitettujen maakuntien, kuntayhtymien, maakuntien julkisoikeudellisten laitosten eli palvelulaitosten sekä 4 §:n 2 momentissa tarkoitettujen jäsenyhteisöjen työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä.

2 § Kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonta

Tässä laissa tarkoitettujen työnantajien työnantajaedunvalvojana toimii julkisoikeudellinen yhteisö Kunta- ja maakuntatyönantajat KT.

3 § Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävät

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n tehtävänä on työnantajaedunvalvonnan toteuttamiseksi

- 1) neuvotella ja sopia jäsenyhteisöjensä puolesta henkilöstön palvelussuhteen ehdoista siten kuin kunnallisista työehtosopimuksista annetussa laissa (670/1970), kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa (669/1970), kunnan ja maakunnan työehtosopimuksista annetussa laissa (/), kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslaissa (/) ja työehtosopimuslaissa (436/46) säädetään sekä hoitaa muut näissä laeissa säädetty tehtävät
- 2) neuvotella ja sopia keskusjärjestötasoisia sopimuksista ja suosituksista
- 3) edustaa jäsenyhteisöjään työelämälainsäädännön valmistelussa
- 4) edustaa jäsenyhteisöjään eläkkeitä ja muuta sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön valmistelussa
- 5) hoitaa ja kehittää työnantajatoiminnassa tarvittavaa työmarkkinatutkimusta ja siihen liittyvää tiedonhallintaa
- 6) hoitaa ja kehittää henkilöstöjohtamiseen, tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun kuuluvia tehtäviä
- 7) edustaa jäsenyhteisöjään toimialaansa kuuluvissa kansainvälisissä yhteisöissä
- 8) antaa suosituksia yleisistä palvelussuhdetta ja työelämän kehittämistä koskevista asioista
- 9) hoitaa ja edistää työnantajaviestintää
- 10) hoitaa sille muut lain mukaan kuuluvat ja muut työnantajaedunvalvontaan kuuluvat tehtävät.

4 § Jäsenyhteisöt

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöjä ovat kunnat ja maakunnat sekä kuntayhtymät ja maakuntien julkisoikeudelliset laitokset eli palvelulaitokset.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisönä voi olla myös

- 1) sellainen osakeyhtiö, jonka kaikki osakkeet ovat 1 momentissa mainittujen jäsenyhteisöjen tai tällaisen jäsenyhteisöksi liittyneen osakeyhtiön omistuksessa;
- 2) sellainen osakeyhtiö ja säätiö, jossa yhdellä tai useammalla 1 momentissa mainitulla jäsenyhteisöllä on kirjanpitolain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu määräysvalta ja jonka avulla tuotetaan kuntien tai maakuntien lakiin perustuvien tehtävien hoidon edellyttämiä palveluja sekä näitä välittömästi palvelevia toimintoja sekä
- 3) sellainen osakeyhtiö ja säätiö, jossa yhdellä tai useammalla 1 momentissa mainitulla jäsenyhteisöllä on kirjanpitolain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu määräysvalta ja jonka työntekijöiden enemmistö on välittömästi ennen osakeyhtiön tai säätiön perustamista ollut 1 momentissa tarkoitettujen jäsenyhteisöjen palveluksessa.

Hallitus päättää hakemuksen perusteella edellä 2 momentissa tarkoitetun jäsenyhteisön jäsenyyden hyväksymisestä. Jäsenyhteisöksi liittyneen osakeyhtiön tai säätiön on ilmoitettava Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lle olosuhteissaan tapahtuneista sellaisista muutoksista, joiden vuoksi se ei enää täytä 2 momentissa säädettyjä edellytyksiä. Tällöin hallitus toteaa jäsenyyden päättyneen kyseistä jäsenyhteisöä kuultuaan.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Edellä 2 momentissa tarkoitettu jäsenyhteisö voi erota Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyydestä 6 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Kunta- ja maakuntatyönantajat KT voi perustellusta syystä erottaa 2 momentissa tarkoitettun jäsenyhteisön noudattaen sanottua irtisanomisaikaa.

5 § Toimielimet

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ssä on hallitus sekä kuntajaosto, maakuntajaosto ja yritysjaosto.

6 § Jaostot

Kussakin jaostossa on 9 jäsentä ja jokaisella henkilökohtainen varajäsen. Jaostot valitsevat keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Valtiovarainministeriö määrää kuntajaoston jäsenet ja varajäsenet kuntien keskusjärjestön ehdottamista henkilöistä ja maakuntajaoston jäsenet maakuntien ehdottamista henkilöistä.

Kuntajaoston jäsenet ja varajäsenet määrätään kuntavaaleja seuraavan vuoden alusta alkavaksi nelivuotiskaudeksi henkilöistä, joilla on kuntalain mukainen vaalikelpoisuus kunnan luottamustoimiin ja joka on antanut suostumuksen toimen vastaanottamiseen.

Maakuntajaoston jäsenet ja varajäsenet määrätään maakuntavaaleja seuraavan vuoden alusta alkavaksi nelivuotiskaudeksi henkilöistä, joilla on maakuntalain mukainen vaalikelpoisuus kunnan tai maakunnan luottamustoimiin ja joka on antanut suostumuksen toimen vastaanottamiseen.

Kunta- ja maakuntajaoston jäsenten ja varajäsenten tulee olla niiden jäsenyhteisöjen keskeisessä luottamushenkilö- tai palvelussuhteessa olevia työnantajaa edustavia henkilöitä, joita asianomainen jaosto edustaa. Jäseniä määrättäessä on otettava huomioon jäsenistön vallitsevat poliittiset voimasuhteet sekä alueelliset ja muut tasapuolisuusnäkökohdat. Jäseneksi tai varajäseneksi jaostoon ei voida määrätä työ- ja virkaehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöön tai sen jäsenjärjestöön luottamushenkilö tai palvelussuhteessa olevaa henkilöä.

Valtiovarainministeriön nimeämällä edustajalla on oikeus olla läsnä ja käyttää puhevaltaa maakuntajaoston kokouksissa. Kuntien keskusjärjestön nimeämällä edustajalla on oikeus olla läsnä ja käyttää puhevaltaa kuntajaoston kokouksissa.

Yritysjaoston jäsenet valitaan yritysjaoston työjärjestyksessä määrättyllä tavalla yritysten edustajakokouksessa. Edustajakokouksesta määrätään tarkemmin yritysjaoston työjärjestyksessä.

7 § Hallitus

Hallituksessa on 15 jäsentä ja jokaisella henkilökohtainen varajäsen. Hallituksen jäseninä ovat jaostojen puheenjohtajat, henkilökohtaisena varajäsenenään jaoston varapuheenjohtaja.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

Jaostot valitsevat keskuudestaan muut hallituksen jäsenet nelivuotiskaudeksi siten, että kullakin jaostolla on oikeus nimittää hallitukseen jäsenet, joiden lukumäärä määräytyy jaoston edustamien työnantajien viimeisimmässä vahvistetussa tilinpäätöksessä olevan yhteenlasketun palkkasumman mukaisessa suhteessa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n edustamien työnantajien koko palkkasummaan. Mikäli palkkasummien suhteessa tapahtuu merkittäviä muutoksia hallituksen toimikauden aikana, hallituksen kokoonpanoa tulee tarkistaa kesken toimikauden.

Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja kaksi varapuheenjohtajaa.

8 § Toimielinten päätösvalta

Edellä 3 §:ssä tarkoitetuissa asioissa päätösvaltaa käyttää hallitus, ellei 4 momentissa toisin säädetä.

Hallituksen päätökset tehdään enemmistöpäätöksinä.

Edellä 3 §:n 2 kohdassa tarkoitettujen keskusjärjestötasoisia sopimuksia ja suosituksia koskevien asioiden osalta hallituksen päätöksen tekeminen edellyttää, että päätöksen kannalla on

- a) joko hallituksen enemmistö ja kutakin sellaista jaostoa, jonka edustamaa sektoria päätös koskee, edustavista hallituksen jäsenistä vähintään $\frac{1}{2}$
- b) tai hallituksen jäsenistä vähintään $\frac{2}{3}$ ja myös vähintään $\frac{1}{3}$ sitä jaostoa edustavista hallituksen jäsenistä, jonka edustamaa sektoria päätös koskee.

Kukin jaosto päättää 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa sanottujen lakien mukaisista tehtävistä jaoston edustamien jäsenyhteisöjen osalta.

Hallitus ja jaosto voivat siirtää päätösvaltaa asettamalleen toimielimelle tai Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palveluksessa olevalle henkilölle, 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa asioissa kuitenkin vain silloin, kun asia koskee yksittäistä jäsenyhteisöä ja sillä ei ole katsottava olevan laajempaa periaatteellista merkitystä. Jos päätösvallan siirtäminen koskee 3 momentissa tarkoitettuja asioita, päätösvallan siirtämisestä päätetään momentin mukaisessa järjestyksessä.

9 § Työjärjestys, valmistelu ja täytäntöönpano

Hallitus päättää työjärjestyksestään sekä jaostojen työjärjestyksestä niiden esitysten perusteella.

Hallituksen ja jaostojen asioiden valmistelusta neuvotteluineen sekä esittelystä ja täytäntöönpanosta huolehtivat Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palveluksessa olevat henkilöt.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

10 § Hallinto ja talous

Hallitus hyväksyy Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n talousarvion ja tilinpäätöksen sekä valitsee tilintarkastajat. Talousarvion hyväksymispäätöksestä on viipymättä ilmoitettava jäsenyhteisöille. Vastuuvapauden myöntämisestä päättää valtiovarainministeriö.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallinnon ja talouden sekä toimiston järjestämisestä määrätään hallituksen hyväksymässä johtosäännössä.

11 § Jäsenyhteisöjen maksuosuudet

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n menot peritään jäsenyhteisöiltä. Maksuosuus määräytyy kunkin jäsenyhteisön viimeisimmässä vahvistetussa tilinpäätöksessä olevan palkkasumman mukaisessa suhteessa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n jäsenyhteisöjen koko palkkasummaan.

Maksuosuuksista voidaan periä ennakkoa. Uusi jäsenyhteisö suorittaa ensimmäisenä jäsenyvuotenaan maksun vain niiltä kuukausilta, joina se on ollut jäsenyhteisö.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n yksittäiselle jäsenyhteisölle antamasta palvelusta voidaan periä palvelun saaneelta kohtuullinen korvaus hallituksen vahvistamien perusteiden mukaisesti.

Hallitus päättää jäsenmaksun maksujankohdat. Suorituksen viivästyessä on viivästyneelle määrälle maksettava korkolain (633/82) mukainen viivästyskorke.

12 § Muutoksenhaku

Jäsenyhteisö voi hakea hallitukselta oikaisua jäsenyhteisölle määrättyyn 11 §:n 1 momentin mukaiseen maksuosuuteen 30 päivän kuluessa maksuosuutta koskevan kirjeen tiedoksisaamisesta. Maksuosuuden oikaisua koskevaan päätökseen saa hakea valittamalla muutosta Helsingin hallinto-oikeudelta 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaamisesta. Valituksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta myös hallitus.

Muutoksen hakemisesta on muutoin soveltuvin osin voimassa, mitä kuntalaissa (410/2015) säädetään.

Muuhun kuin 1 momentissa tarkoitettuun Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallituksen, sen jaoston, toimielimen tai siihen palvelussuhteessa olevan henkilön päätökseen tässä laissa tarkoitettussa asiassa ei saa hakea muutosta. Sama koskee kunnan, kuntayhtymän tai maakunnan viranomaisen päätöstä, joka on tehty kunnan ja maakunnan virkaehtosopimuslain 3 §:n 2 momentin nojalla.

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan

KESKENERÄINEN LUONNOS

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisältymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

13 § Esteellisyys ja virkavastuu

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n hallituksen ja jaostojen jäsenten ja varajäsenten sekä sen palveluksessa olevan henkilön esteellisyydestä on soveltuvin osin voimassa, mitä hallintolaisissa (434/2003) säädetään.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:een palvelussuhteessa olevat henkilöt ovat virkavastuun alaisia siten kuin rikoslain (19.12.1889/39) 40 luvussa säädetään virkamiehestä ja hallituksen ja jaostojen jäsenet ja varajäsenet tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä hoitaessaan siten kuin 40 luvussa julkista luottamustehtävää hoitavasta henkilöstä säädetään.

14 § Julkisuus ja tietojensaantioikeus

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimintaan sovelletaan, mitä laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) on säädetty viranomaisista.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:llä on viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetyn salassapitovelvollisuuden estämättä oikeus saada kunnilta, kuntayhtymiltä ja maakunnilta 3 §:ssä säädettyjen tehtäviensä suorittamiseksi tarpeelliset tiedot. Myös 4 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla jäsenyhteisöillä on velvollisuus antaa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lle 3 §:ssä säädettyjen tehtävien suorittamiseksi tarvittavat tiedot.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:llä on sama oikeus saada valtion viranomaisilta ne tiedot, jotka kunnat, kuntayhtymät ja maakunnat sekä 4 §:n 2 momentissa tarkoitettut jäsenyhteisöt ovat niille toimittaneet.

Valtiovarainministeriöllä on viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n 1 momentin 18)-kohdassa säädetyn salassapitovelvollisuuden estämättä oikeus saada Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:ltä ja maakunnilta 6 §:n 6 momentissa tarkoitettujen edustajan tehtävien suorittamiseksi tarvittavat tiedot. Sama oikeus ministeriöllä on xx-lain y §:ssä tarkoitettua valtioneuvoston päätöksentekoa varten.

15 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta 12. päivänä maaliskuuta 1993 annettu laki (254/93) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

16 § Siirtymäsäännökset

Edellä 6 §:n 7 momentissa tarkoitettu edustajakokous kutsutaan koolle ensimmäisen kerran 31.5.2018 mennessä. Edustajakokous valitsee 6 §:ssä tarkoitettujen yritysjaoston jäsenet sekä hyväksyy yritysjaoston työjärjestyksen. Kokouksen kutsuu koolle Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimisto vähintään 4 viikkoa ennen kokousta. Kullakin jäsenyhteisöllä on kokouksessa yksi ääni ja sen lisäksi yksi ääni jokaista palkkasumman alkavaa kahta miljoonaa euroa

Liite 1: Henkilöstön asemaa koskevat esitysluonnokset kokonaisuudessaan**KESKENERÄINEN LUONNOS**

Tämä versio sisältää henkilöstöä koskevat esitykset kokonaisuudessaan myös siltä osin, kuin niitä ei ehdoteta muutettaviksi, eli ne eivät tule sisällymään Eduskunnalle annettavaan hallituksen esitykseen. Muutokset ovat näkyvissä. Yksityiskohtaiset perustelut on kirjoitettu vain muutettaviksi esitettävistä tai uusista säännöksistä.

kohti. Jäsenyhteisö ei kuitenkaan saa äänestää enemmällä kuin puolella (1/2) kokouksessa edustettuna olevasta äänimäärästä.

Siirtymävaiheessa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n päätösvaltaa käyttää Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain (254/93) 2 §:ssä tarkoitettu valtuuskunta. Valtuuskunnan toimikausi jatkuu siihen saakka, kun Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n uudet jaostot on määrätty ja uusi hallitus on valittu.

Ne Suomen Kuntaliitto ry:n palveluksessa olevat henkilöt, jotka lain voimaantullessa toimivat Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tehtävissä siirtyvät Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n palvelukseen. Siirtyminen katsotaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetuksi liikkeenluovutukseksi.

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n uusi hallitus nimittää organisaation ylimmän johtajan. KT Kuntatyönantajien työmarkkinajohtaja toimii sitä ennen Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n ylimpänä johtajana ilman erillistä nimittämistä.

Mitä muussa laissa on säädetty Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta tai kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta, koskee tämän lain voimaan tultua Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:tä.

Kunnallisessa työmarkkinalaitoksessa tämän lain voimaan tullessa vireillä olevat asiat, voimassa olevat sitoumukset ja sopimukset sekä niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:lle, kuitenkin vain, jollei niiden sisällöstä muuta johdu. Työ- ja virkaehtosopimuksissa ja muissa vastaavissa työmarkkinasopimuksissa Kunta- ja maakuntatyönantajat KT tulee osapuoleksi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilalle.

Ennen lain voimaan tuloa voidaan ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin lain täytäntöön panemiseksi.