

# Sote-uudistus työntekijän näkökulmasta

# Liikkeen luovutus

- Mikä se on?
  - yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan (myös kunta) luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

 **työnantajan vaihtuminen**

- **Työsopimuslaki 1 luku 10 §**
- Liikkeenluovutusdirektiivi
- Pakottavaa oikeutta
  - = ei voida sopia toisin

# Milloin liikkeen luovutus?

- Esimerkiksi, kun kunta ulkoistaa tai ottaa ulkoistamansa toiminnan takaisin omaksi toiminnaksi
  - Kokonaisulkoistus
  - Yksittäisen toiminnan tai palvelun ulkoistus (esim. terveyskeskus)
- Ulkoistetun palvelun kilpailutus
- Liiketoimintakauppa yksityissektorilla
- Sote-uudistus

# Liikkeen luovutuksen tunnistaminen

## (liikkeen luovutuksen kriteerit)

### 1. Oikeudellinen yhteys

- Sopimus (esim. liiketoimintakauppa), sopimuksen päättäminen, alihankinta, ostopalvelu, kilpailutus jne.

### 2. Työnantaja muuttuu toiseksi

- Vrt. osakekauppa = ei edes liikkeen luovutus

### 3. Toiminnallinen kokonaisuus

- Identiteetti säilyy = mitä tarkoitusta varten ko. ”firma” on olemassa?
- Toiminta jatkuu keskeytymättömänä
  - Liikkeen luovutus vai uuden liikkeen aloittaminen?

- Liiketoiminnan jatkaminen
  - luovuttajan kanssa samoissa tiloissa
  - keskeytyksettä
  - luovuttavan yrityksen koneilla ja kalustolla
    - tukee johtopäätöstä liikkeen luovutuksesta
    - ambulanssien siirtymisen merkitys?
- Usein uusi toimija saa käyttää samoja tiloja ja laitteita kuin luovuttaja käytti
- Samat asiakkaat
- Henkilökunta?

# Toiminnallinen kokonaisuus

- Luovutuksen kohteena tulee olla toiminnallinen kokonaisuus
  - Edellytys täyttyy silloin, kun luovutuksen kohteen olisi mahdollista toimia myös itsenäisenä liiketoimintana
  - Jos luovutettua kokonaisuutta ei voida erottaa luovutuksensaajan toiminnasta, kyseessä ei ole liikkeen luovutus
- Toiminnallisen kokonaisuuden tulee olla pysyväksi organisoitu kokonaisuus, jonka toiminta ei rajoitu jonkin määrätyn tehtävän tai hankkeen suorittamiseen
- Organisoitu kokonaisuus (henkilöstö ym. tekijät), jonka avulla voidaan harjoittaa omaan tavoitteeseensa tähtäävää taloudellista toimintaa

# Toiminnallinen kokonaisuus

- Toiminnallisen kokonaisuuden siirtymistä arvioitaessa on kiinnitetty huomiota useisiin eri seikkoihin
- EUTI on ratkaisussaan Spijkers (24/85) katsonut, että merkityksellisinä seikkoina kriteerin täyttymisessä ovat
  1. Yrityksen tai liikkeen laatu
  2. Rakennuksien, irtaimiston tai muun liiketoimintaan liittyvän aineellisen omaisuuden luovuttaminen
  3. Aineettoman omaisuuden arvo luovutushetkellä
  4. Henkilöstön pääosan siirtyminen liiketoiminnan uuden harjoittajan palvelukseen
  5. Asiakaskunnan siirtyminen
  6. Liiketoiminnan samankaltaisuus ennen ja jälkeen luovutuksen
  7. Aika, jonka liiketoiminta on ollut mahdollisesti keskeytyneenä
- Ratkaisut on perustettava näiden seikkojen kokonaisharkintaan eikä eri seikkoja saa arvioida toisistaan erillisinä

# Mitä liikkeen luovutus työntekijän kannalta tarkoittaa

- Työntekijät siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä
  - Ketkä siirtyvät?
    - Organisatorinen asema (on töissä luovutettavassa yksikössä)
    - Työtehtävien kuuluminen luovutuksen piiriin
- Työnantaja vaihtuu saman työsuhteen puitteissa
  - Työsuhde jatkuu samana ja keskeytymättömänä
  - Vuosilomien kertyminen, irtisanomisajat, työkokemusvuodet jne.



# Työsuhteen ehdot luovutuksen jälkeen

- Työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle
- Ei tarkoita, että aivan kaikki oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät
  - Vain olennainen työsuhteen ehtojen muutos perustaa työntekijälle oikeuden saada korvausta
- Luovutuksensaajan voi käytännössä olla mahdotonta täyttää siirtyviä sopimusehtoja
  - Esim. sovittu ruokailusta työnantajan ruokalassa, mutta luovutuksensaajalla ei ole työpaikkaruokalaa -> ei voi täyttää ko. sopimusehtoa
  - lomamökit

# Olennainen työsuhteen ehto

- **Ei saa yksipuolisesti muuttaa!**
- **Palkka**, palkanmaksupäivä, työntekopaikka, työaikamuoto...
  - Palkka voi koostua erilaisista bonus- tai tulospalkkiojärjestelmistä
  - Onko sovittu esim. lounaseteleistä?
  - Työsuhdeauto tai -puhelin?
- Mitä omassa työsopimuksessa lukee?
- Tapa ja sopimuksen veroinen käytäntö?
  - Esimerkiksi henkilöstölle myönnetyt lisäedut ja palkkaliukumat voivat perustua sopimuksen veroiseen käytäntöön, jota siis ei voi yksipuolisesti muuttaa.

# Mikä ei ole olennainen työsuhteen ehto

- Esimerkiksi lahjanluontoiset käytännöt eivät *yksipuolisina ja vapaaehtoisina* käytäntöinä ole sopimukseen verrattavia
  - Työnantaja palkitsee esim. jouluna
  - 50- ja 60-vuotislahja
  - Työnantaja tekee päätöksen aina erikseen esim. vuosittain
- Ateriaetu työpaikan ruokalassa
- Vapaa-ajanviettomahdollisuudet

# Sovellettavan lainsäädännön muuttuminen

- Työntekijöihin sovellettava lainsäädäntö voi muuttua luovutuksen yhteydessä,
  - jos luovutus kunnalta yksityiselle tai päinvastoin
- Lakisääteinen eläketurva
  - **Eläkelaki muuttuu**
    - Kuel vs. Tyel
    - Kuel: alempi ammatillinen eläkeikä, lisäeläke
- Kunnallinen viranhaltija siirtyy yksityisen yrityksen palvelukseen -> KVhL muuttuu TSL:ksi.

# Liikkeen luovutus ja TES

- Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta siirtyä liikkeen luovutuksessa
- Työntekijät voidaan siirtää toisen työehtosopimuksen piiriin vasta edellisen sopimuksen päättymisen jälkeen
- Velvollisuus noudattaa luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta kestää ko. tes:n voimassaolon päättymiseen saakka
  - Liikkeen luovutus kunnalta yksityiselle 1.1.2019 -> KVTES säilyy tessinä 31.3.2020 saakka

# Erilaiset työsuhteen ehdot

- Liikkeen luovutuksen vuoksi saattaa syntyä tilanne, jossa luovutuksensaajan palveluksessa jo ennen liikkeen luovutusta olleiden työntekijöiden ja luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan palvelukseen siirtyneiden työntekijöiden työsuhteen ehdot poikkeavat toisistaan huomattavasti
  - Erot ehdoissa ovat hyväksyttäviä tietyn ajan
  - Luovutuksensaajan palveluksessa olevat työntekijät eivät voi liikkeen luovutuksen perusteella vaatia heti esim. samaa palkkaa

# Palkkojen harmonisointi

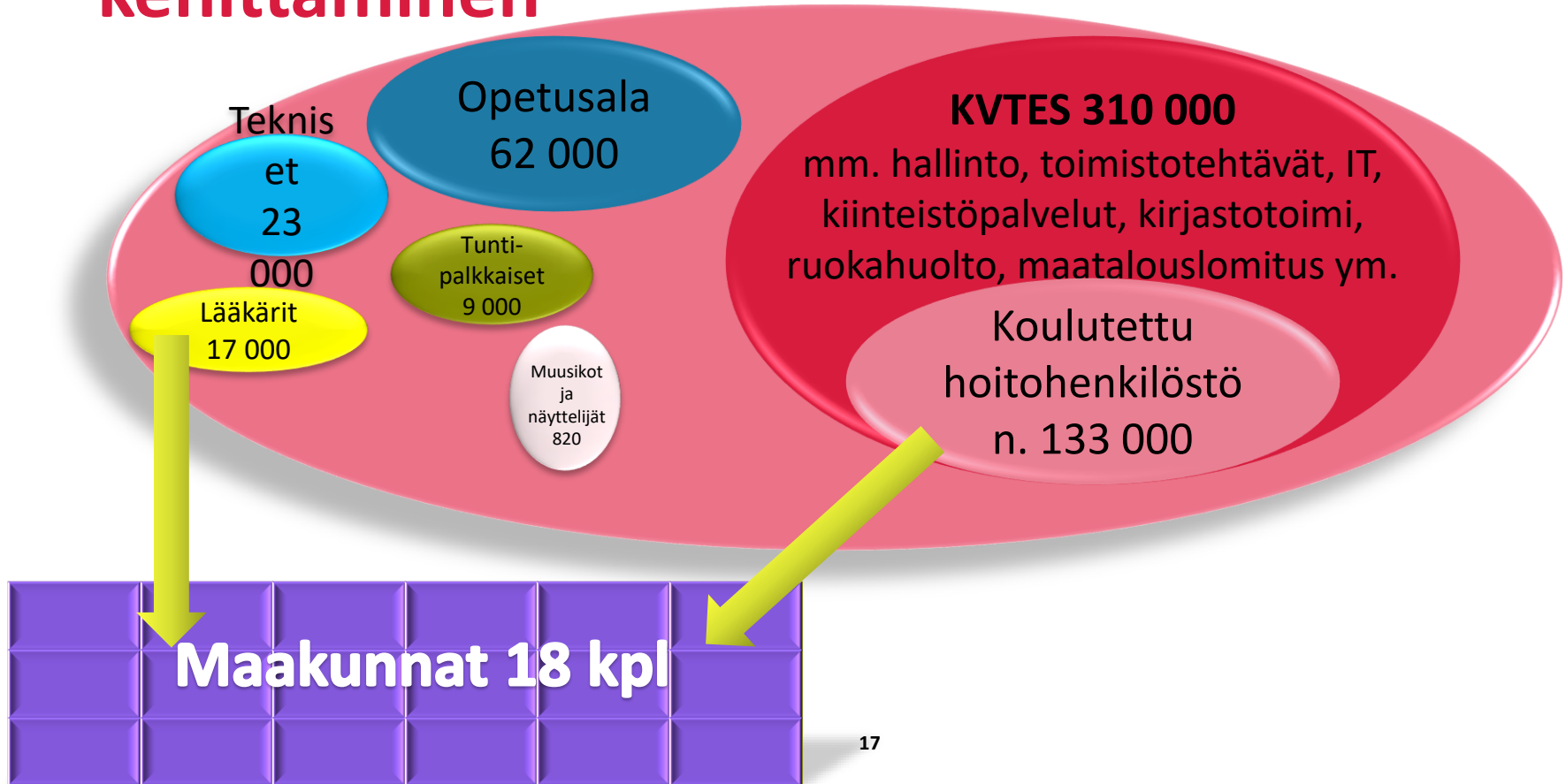
- Palkat on harmonisoitava kohtuullisen ajan kuluessa
  - Harmonisointiaika riippuu mm. palkkaerojen suuruudesta, henkilöstömäärästä ja työnantajan taloudellisesta tilasta
  - Jos erot pieniä ja harmonisointi koskettaa pientä joukkoa työntekijöitä, harmonisointiaika ei voi olla kovin pitkä
- Palkat harmonisoidaan ylöspäin = korkeimpaan palkkaan
  - Kenenkään palkkaa ei saa laskea
  - mediaaniin harmonisointi ei riitä tasapuolisen kohtelun toteutumiseen

# Millaisin työehdoin kohti maakuntia?





# Kunta-alan sopimusjärjestelmän kehittäminen



# Maakuntien työehdoista jo neuvotellaan

## Terveyden- ja sosiaalihuollon neuvotteluryhmä

Yleiset kysymykset liittyen maakunnissa sovellettavaan työehtosopimukseen

(KT 4) KoHo 4 JAU 2 JUKO 2

### Terveydenhuollon ryhmä

Maakuntien koulutetun henkilöstön  
palkkaus ja työaika

KoHo 4 JAU 1 JUKO 1

### Sosiaalihuollon ryhmä

Maakuntien sosiaalipalveluhenkilöstön  
palkkaus ja työaika

KoHo 2 JAU 2 JUKO 2

# Tehyn uusi oikeuspalvelu

- Nykyisin Tehyn jäsenillä on jäsenetuna oikeusturvavakuutus, jonka enimmäiskorvausmäärä on 13 000 euroa
  - Lähtökohtaisesti jäsenet ohjataan kääntymään ulkopuolisen asianajajan puoleen
- Vuoden 2019 alusta lukien Tehyn lakimiehet hoitavat kaikki Tehyn jäsenten työ- ja virkasuhteisiin liittyvät oikeudenkäynnit itse
  - Oikeusturvaedusta tehdään päätös
- Jatkossa oikeusturvan saaneella jäsenellä ei ole oikeudenkäyntikulturiskiä, vaan Tehy vastaa täysimääräisesti mahdollisista kuluista
- Oikeuspalvelun ulkopuolelle on rajattu mm. rikosasiat, joissa virallinen syyttäjä ajaa jäsentä vastaan syytettä tahallisesta rikoksesta

# Tehyn jäsenpalvelut uudistuivat

- Ensisijainen yhteydenottotapa Tehyn edunvalvontaan on yhteydenottolomake
  - Jäsen saa vastauksen kysymykseensä omille Tehy-sivuilleen, jossa pystyy myös selailemaan vanhoja kysymyksiään ja vastauksia niihin
  - Sama lomake on käytössä sekä Tehy-toimijoille että ”rivijäsenille”
  - Yhteyden edunvalvontaan saa toistaiseksi myös sähköpostilla [edunvalvonta@tehy.fi](mailto:edunvalvonta@tehy.fi) – poistuu vuoden lopussa
  - Suoria sähköposteja asiantuntijoille pyritään vähentämään, koska niihin ei aina pystytä vastaamaan kohtuullisessa ajassa
- Tehy-toimijoille on avattu oma päivystyslinja, puheluihin vastaavat edunvalvontatoimialan lakimiehet ja asiantuntijat
- Jäsenille tarkoitettu puhelinpalvelu palvelee ma,ti,to klo 9-15

# Järjestelyerä 1.1.2019

- 1,2 % KVTES:n palkkasummasta
- Lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta
- 1,2 % on kustannusvaikutus, eli jos erä jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin, jaettava summa voi heijastusvaikutusten vuoksi olla pienempi
  - Mikään ei tietenkään estä ylittämästä kustannusvaikutusta, mutta työnantaja saattaa olla tarkka siinä, että kustannusvaikutus pysyy tasan 1,2 %:ssa
- Paikallista erää käytetään ensisijaisesti palkkausjärjestelmän kehittämiseen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen, tuloksellisuuteen ja tehtävien uudelleenjärjestelyn tukemiseen
- Neuvotellaan mutta viime kädessä työnantaja päättää
- Erän voi kohdentaa tehtäväkohtaisiin palkkoihin tai henkilökohtaisiin lisiin
- Pyrittävä siihen, että mahdollisimman iso osa meni tehtäväkohtaisiin palkkoihin

# Tammikuun 2019 kertaerä



# Ketkä saavat kertaerän?

- Kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijat ja työntekijät
- Palvelussuhde voimassa 3.9. – 18.11.2018
  - Ajanjakso saa sisältää katkoja palvelussuhteessa, kunhan ne ovat korkeintaan *seitsemän kalenteripäivän* pituisia
- Ajanjaksolla pitää olla vähintään yksi päivä, jolta maksetaan palkkaa
  - Palkallinen päivä voi olla työpäivä, mutta yhtä hyvin esimerkiksi vuosilomapäivä
- Erän maksaminen ei ole sidottu tuloksellisuushankkeiden onnistumiseen, vaan se maksetaan kaikille, joiden kohdalla edellä kerrotut edellytykset täyttyvät
- Kertaerä maksetaan tammikuun palkanmaksun yhteydessä
  - Palvelussuhteen ei kuitenkaan tarvitse olla voimassa tammikuussa, jotta kertaerän saa – riittää, kun palvelussuhde on voimassa 3.9. – 18.11.2018

# Kertaerän suuruus

- Kertaerä on 9,2 % työntekijän marraskuun varsinaisesta palkasta
- Jos työaikaprocentti muuttuu marraskuussa, **ratkaisevaa on tilanne 18.11.2018**
- Varsinaiseen palkkaan kuuluvat:
  - Tehtäväkohtainen palkka
  - Henkilökohtainen lisä
  - Työkokemuslisä ja määrävuosilisä
  - Syrjäseutulisiä
  - Kielilisiä
  - Rekrytointilisiä
  - Luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus
- Varsinaiseen palkkaan eivät kuulu työaikalisät, tulospalkkiot tai toimenpidepalkkiot



# Esimerkki 1 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijällä useita työsuhteita seuraavasti
- - Työsuhde 1.8.–30.9.2018 (ei työsuhdetta 1.–7.10.2018)
- - Työsuhde 8.10.–31.10.2018 (ei työsuhdetta 1.–7.11.2018)
- - Työsuhde 8.11.–18.11.2018
- → , koska palvelussuhteiden välillä olevat katkot ovat maksimissaan 7 kalenteripäivän pituiset.

# Esimerkki 2 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijällä useita työsuhhteita seuraavasti
- - Työsuhde 1.8.–30.9.2018 (ei työsuhdetta 1.–7.10.2018)
- - Työsuhde 8.10.–31.10.2018 (ei työsuhdetta 1.–7.11.2018)
- - Työsuhde 8.11.–**16.11.2018**
  
- → , koska palvelussuhteiden välillä olevat katkot ovat maksimissaan 7 kalenteripäivän pituiset. Kertaerä maksetaan siitäkin huolimatta, ettei työsopimusta ole tehty ajanjakson viimeiselle viikonlopulle.

# Esimerkki 3 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijällä useita työsuhteita seuraavasti
- - Työntekijän työsuhde 1.8.–30.9.2018 (ei työsuhdetta 1.–8.10.2018)
- - Työsuhde 9.10.–31.10.2018 (ei työsuhdetta 1.–7.11.2018)
- - Työsuhde 8.11.–18.11.2018
- → Kertaerän maksamisen edellyttämällä ajanjaksolla on yksi yli 7 kalenteripäivän pituinen katko palvelussuhteiden välissä. **Kertaerää ei makseta.**

# Esimerkki 4 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijän palvelusuhde (100 %) on voimassa 1.8.2016–12.11.2018.
- Palvelusuhde ei jatku eikä siis ole voimassa 18.11.2018.
- **Kertaerää ei makseta.**

# Esimerkki 6 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijä on hoitovapaalla (tai muulla palkattomalla työvapaalla) 3.9–18.11.2018.
- Työntekijä sopii työnantajan kanssa tulevansa yhdeksi päiväksi töihin 10.9.2018.
- Kertaerä maksetaan, koska ajanjaksoon sisältyy palkallinen päivä

# Esimerkki 7 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijä on hoitovapaalla (tai muulla palkattomalla työvapaalla) 3.9–18.11.2018.
- Työntekijälle vahvistetaan vuosiloma ajalle 8. – 14.10.2018
- Kertaerä maksetaan, koska ajanjaksoon sisältyy palkallisia päiviä

# Esimerkki 5 palvelussuhteen voimassaolosta

- Työntekijä on hoitovapaalla (tai muulla palkattomalla työvapaalla) 3.9–18.11.2018.
  - Ajanjaksolla ei ole yhtään palkallista päivää.
  - Kertaerää ei makseta.
- Entä jos ta ei tarjoa keikkaa ja syynä on kertaerän maksamisen välttäminen?
- Syrjintäolettaama? Näyttö? Riitautus?

# Esimerkkejä kertaerän suuruudesta

- Työntekijän palvelusuhde (100 %) on voimassa 1.8.2016–31.12.2018.
  - Työntekijä on palkattomalla vapaalla 1.11.–30.11.2018.
  - Työntekijän varsinainen palkka on 3 000 euroa.
- *Kertaerän suuruus on 9,2 % 3 000 eurosta eli 276 euroa.*
- 
- Työntekijä on marraskuun alun koko-aikainen ja **18.11.2018 lukien osa-aikainen** (50 %).
  - Hänen varsinainen palkkansa on kokoaikaisena 3 000 euroa/kk ja osa-aikaisena 1 500 euroa/kk marraskuussa 2018.
- *Kertaerän suuruus on 9,2 % 1 500 eurosta eli 138 euroa.*



# Esimerkkejä kertaerän suuruudesta

- Työntekijä on marraskuun alun osa-aikainen (50%) ja **18.11.2018 lukien koko-aikainen** (100 %).
  - Hänen varsinainen palkkansa on osa-aikaisena 1 500 euroa/kk ja kokoaikaisena 3 000 euroa/kk marraskuussa 2018.
- *Kertaerän suuruus on 9,2 % 3 000 eurosta eli 276 euroa.*
- 
- Työntekijä on hoitovapaalla (tai muulla palkattomalla työvapaalla) 3.9–18.11.2018. Työntekijän kanssa sovitaan, että hoitovapaa keskeytyy yhdeksi päiväksi ja hän tulee yhdeksi työpäiväksi töihin.
  - Työntekijän varsinainen palkka on 3 000 euroa.
- *Kertaerän suuruus on 9,2 % 3000 eurosta eli 276 euroa.*