

Kuopion kaupunki

Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue

28.3.2025

Henkilöstöpalvelu

Työllisyyspalvelun vastuualueen yhteistoimintaneuvottelut/Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

Yhteistoimintalain (449/2007) 9 § 1 ja 2 momentissa on säädetty työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta, joka on annettava, mikäli neuvotteluesitys sisältää mahdollisuuden irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin ja tuotannollisin perustein.

Työsopimuslaki (55/2001) 7 luku 3 § 1 momentin mukaan työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 7 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Saman lain 7 luku 4 § 1 momentin mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Samankaltaisen lainkohdan 2 ja 3 momentin mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) 37 § 1 momentin mukaan 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.

Mikäli edellä mainittujen jälkeen irtisanomisperuste on edelleen olemassa ja työntekijä tai viranhaltija irtisanotaan, työnantaja edistää julkisten työvoimapalveluiden käyttöä, työnhakua ja koulutusta siten, että irtisanotuilla on oikeus lakisääteisiin työllistymistä edistäviin vapaisiin. Irtisanotuille laaditaan henkilökohtaiset työllistymissuunnitelmat. Lisäksi järjestetään lakisääteiset ryhmävalmennukset tai koulutukset.

Työnantaja huolehtii lakisääteisen takaisinottovelvoitteen ja tarjoaa irtisanotuille työtä, jos irtisanomisen jälkeen lailla säädetyissä ajoissa työnantajalle tulee työvoiman tarve samankaltaisiin tehtäviin.

Kuopion kaupunki

Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue

28.3.2025

Henkilöstöpalvelu

Työnantaja huolehtii irtisanotuille työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisen lakisääteisen työterveyshuollon kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.