

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutuksella siirretään koko toiminta tai jokin toiminnallinen osa toiselle työnantajalle. Myös henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksessa uudelle työnantajalle. Toiminta jatkuu samana tai samankaltaisena.

"Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena." Työsopimuslaki 1 luku 10 §

"Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena." Kunnallinen viranhaltijalaki 25 §

Esimerkkejä:

Kunta ulkoistaa talous- ja henkilöstöhallintopalvelunsa kuntien omistamalle osakeyhtiölle.

Yritys ulkoistaa palkanlaskentapalvelunsa jollekin toiselle yritykselle.

Toimeentulotuen maksatus siirrettiin Kelalle ilman liikkeenluovutusta (kirjattiin lakiin).

Työsuhteen ehdot säilyvät luovutushetkellä ennallaan eli voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle työnantajalle sellaisenaan. Uusi työnantaja on velvollinen noudattamaan liikkeen luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta työehtosopimuksen voimassaolon loppuun asti. Sovellettava työehtosopimus vaihtuu sopimuskauden päättyessä, mikäli uusi työnantaja soveltaa eri sopimusta kuin aiempi.

Esimerkkejä:

Varsinainen palkka (loppu-/kokonaispalkka/tms.) ei voi laskea, mutta palkan osat voivat muuttua uuden palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Vuosilomat, sairauslomat yms. määritellään entisen TES:n mukaisesti sopimuskauden loppuun asti, mutta sen jälkeen TES voi vaihtua ja ehdot muuttua merkittävästikin.

Työsopimus

Uutta työsuhteesta ei liikkeen luovutuksen takia tarvitse tehdä, mutta jos sellainen halutaan tehdä, kannattaa tarkistaa ennen allekirjoitusta, ettei ehtoja heikennetä.

Luottamusmies voi tarkistaa työsuhteen. Työsopimusta ei voi muuttaa ilman irtisanomisperustetta eli jos asiat on yksilöity ja kirjattu työsuhteeseen, ei työnantaja voi niitä yksipuolisesti muuttaa.

Yhteistoiminta

Ennen ulkoistamispäätöstä asia on jo käsitelty yhteistoiminnassa. Liikkeen luovutukseen liittyen työnantajan on selvitettävä luovutuksen piirissä olevien henkilöstöryhmien edustajille.

- luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- luovutuksen syyt;
- työntekijöille aiheutuvat seuraukset (oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset); sekä
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Jos liikkeen luovutuksesta seuraa muita henkilöstövaikutuksia uudella tai vanhalla työnantajalla, on niistä käytävä uudet yhteistoimintaneuvottelut.

Siirtosopimus

Luottamusmiehen on liikkeenluovutustilanteissa hyvä neuvotella työnantajan kanssa siirtosopimus, jossa sovitaan henkilöstön siirtymiseen liittyvistä pelisäännöistä. Myöskään kaikki työsuhteeseen liittyvät etuudet eivät siirry uudelle työnantajalle automaattisesti, esim. eläke-etuudet, lakisääteistä laajempi työterveyshuolto, henkilökuntaetuudet kuten liikunta- ja kulttuurisetelit, ostoetuudet, ylimääräiset vapaapäivät, joululahjat ym. Nämä voidaan kirjata siirtosopimukseen.

Lähtökohtaisesti työntekijä ei voi valita työnantajaansa eli kaikki siirtyvät liikkeenluovutuksella uudelle työnantajalle. Siirtosopimuksessa voidaan erikseen sopia vanhalle työnantajalle jäämisestä tai mahdollisesta paluuehdosta.

Eriyisen tärkeää on sopia eläke-etuuksista, jos kunta tai kuntayhtymä luovuttaa toimintojaan. Ennen 1994 palveluksessa olleilla oli suurempi karttumaprosentti, jonka menettää, jos siirtyy pois kunta-alalta. Voidaan sopia, että uusi työnantaja ottaa näille työntekijöille lisäeläkevakuutuksen.

Mikäli mahdollista, on hyvä pyrkiä vaikuttamaan siihenkin, että sovellettava uusi työehtosopimus olisi Jytyn neuvottelema ja jytyläisille mahdollisimman myönteinen.

Työvoiman vähentäminen

Työnantajalla (vanhalla tai uudella) ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta liikkeen luovutuksen perusteella, mutta luovutuksen jälkeen työnantaja voi ryhtyä esimerkiksi järjestelemään toimintaa uudelleen. Tällöin työnantajalle voi syntyä taloudellinen tai tuotannollinen työvoiman vähentämisperuste. Myös henkilökohtaiseen syyhyn liittyvä irtisanominen on mahdollista. Jos luovuttaja on irtisanonut työsopimuksen päättymään ennen liikkeen luovutusta, on luovutuksen saajalla 4 kk takaisinotto velvollisuus (6 kk, mikäli työsuhte on jatkunut 12 vuotta), mikäli tarvitsee uutta työvoimaa.

Irtisanoutuminen

Työntekijällä on oikeus irtisanoutua ilman irtisanoutumisaikaa luovutuspäivästä lukien, jos on saanut tiedon liikkeen luovutuksesta kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos on saanut tiedon myöhemmin, työntekijä voi irtisanoutua luovutuspäivästä tai viimeistään kuukauden kuluessa luovutuksesta. Jos työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, katsotaan työnantajan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.