

Palvelussuhteet ja niiden keskeiset erot kuntasektorilla



Järvenpää

4.10.2021 Kaupunginhallitus

- **Keskeinen lainsäädäntö**
 - Kuntalaki,
 - **Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta,**
 - **Työsopimuslaki,**
 - **Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella,**
 - Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta,
 - Muuta erityislainsäädäntöä, vrt vuosilomalaki, näyttöpäätöasetus,
- **Työehtosopimuksia kunta-alalla 6,** joista meillä sovellettavana
 - **KVTES, Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus,**
 - TS, Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
 - OVTES, Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus,
 - Sote-sopimus,
- **Kaupungin omat ohjeet ja linjaukset liittyen henkilöstöön,**
 - Strategia, erityisesti henkilöstöä koskevat tavoitteet,
 - **Hallintosäätö,** päätöksenteon ja valmistelun vastuut toimitelmissä ja viranhaltijoilla,
 - Toimintaohjeet ja -säännöt, palvelualueiden sisäiset järjestelyt,
 - Linjaukset, ohjeet, esim. Strateginen osaamissuunnitelma, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma,

Henkilöstöasioita ohjaava normisto kuntasektorilla

Palvelussuhde kunnassa on joko virka tai toimi

- **virka**, tehtävään nimittäminen/määrääminen,
 - virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde,
 - säätelevä normisto on kuntalaissa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta, erityislainsäädännössä voi olla tiettyjä viranhaltijaryhmiä koskevia erityismääräyksiä,
 - virka, jos tehtävässä käytetään julkista valtaa
 - esimerkiksi opettajat, päiväkodinjohtajat, maankäyttöjohtaja, rakennusvalvoja, palvelualuejohtaja,
- **työsuhde**, työsopimuksen solmiminen,
 - oikeudellinen asema määräytyy pääosin kuten yksityisellä sektorilla,
 - säätelevä normisto keskeisesti työsopimuslaissa,
- Kuntasektorin tavoite on, että mahdollisimman moni toimisi työsopimussuhteisena,
 - tällä hetkellä n 27% työskentelee viroissa ja n 73% toimissa,

Keskeiset erot virka- ja työsuhhteessa

Virkasuhde

- palvelussuhteen syntyminen: hakumenettely, yksipuolinen päätös, kirjallinen virkamääräys, KVhL §4, 5, 9
- oikeussuhteen luonne: julkisoikeudellinen,
- Työnantajan käskyvalta: TA:lla toimivaltansa rajoissa, asteellinen toimivalta rajoittaa tätä, KVhL §17
- Velvollisuudet/tehtävät: TA:lla määräysvalta, KL §88, 90 ja 91, KVhL §17
- Tehtävien muutokset: TA määrää, KVhL §23
- Hallintosäntöjen alaisuus: on, KVhL §3
- Siirtäminen toiseen virkaan/tehtävään: TA:n yksipuolinen määräys, KVhL §24

Työsuhde

- palvelussuhteen syntyminen: kirjallinen tai suullinen työsopimus, TSL 1:1 ja §3, 2:4
- oikeussuhteen luonne: yksityisoikeudellinen,
- Työnantajan käskyvalta: TA:lla käskyvalta työsopimuksen rajoissa, TSL 1:1 ja 3:1
- Velvollisuudet/tehtävät: sovitaan työsopimuksella, TSL 1:1 ja 3:1
- Tehtävien muutokset: sovitaan ellei irtisanomisperuste, tilapäiset muutokset max 8 vkoa, TSL 1:1, KVTES I luku §10
- Hallintosäntöjen alaisuus: ei, KL §90
- Siirtäminen toiseen virkaan/tehtävään: suostumus, tilapäisesti (max 8vkoa), irtisanomisperuste, KVTES I luku §10

Keskeiset erot virka- ja työsuhteen irtisanomisperusteissa

Virkasuhde

- yksilöperuste: asiallinen ja painava syy, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä viranhaltijan henkilöön liittyvien työnteon edellytysten olennainen muuttuminen, KVhL §35
- kollektiiviperuste: taloudelliset ja tuotannolliset syyt (tehtävät vähentyneet oleellisesti ja pysyvästi), KVhL §37
- muun työn tarjoamisvelvollisuus: virkasuhde tai työsuhde, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, KVhL §37
- seuraus perusteen vastaisesta irtisanomisesta (sekä yksilö että kollektiiviperuste): kumoaminen, virkasuhteen palauttaminen (ei muotovirhe), KVhL §44

Työsuhde

- yksilöperuste: asiallinen ja painava syy, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä viranhaltijan henkilöön liittyvien työnteon edellytysten olennainen muuttuminen, TSL 7:1 ja §2
- kollektiiviperuste: asiallinen ja painava syy, taloudelliset ja tuotannolliset syyt (tehtävät vähentyneet oleellisesti ja pysyvästi), TSL 7:1 ja §3
- muun työn tarjoamisvelvollisuus: työsuhde, TSL 7:3 ja §4
- seuraus perusteen vastaisesta irtisanomisesta (sekä yksilö että kollektiiviperuste): vahingonkorvaus (3-24kk palkka), TSL 12:2 ja §3