

Henkilöstöjaosto	§ 78	24.05.2019
Henkilöstöjaosto	§ 115	23.08.2019
Henkilöstöjaosto	§ 129	04.10.2019
Henkilöstöjaosto	§ 18	03.03.2020
Henkilöstöjaosto	§ 63	30.04.2020

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen ns. epäpätevyysasiassa

1533/01.00.01.01.01/2019

Henkilöstöjaosto 24.05.2019 § 78

Valmistelija: henkilöstöjohtaja, Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2101

KT Kuntatyönantajat lähetti 10.4.2018 kaupungeille ja kunnille tiedotteen, jossa se otti kantaa tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen niin sanotussa epäpätevyysasiassa. Tiedotteessaan KT totesi, että KVTES:n palkkausjärjestelmän perusajatuksena on, että tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja, että työnantaja määrittelee tehtäväkohtaisen palkan tason tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmänsä perusteella. Samalla KT muistutti, että ns. automaattinen tehtäväkohtaisen palkan alentamismenettely esimerkiksi puuttuvan tutkinnon perusteella ei ole sopimuksen tulkinnan mukainen, mikäli se ei perustu tehtävän vaativuuden arviointiin. Sopimusmuutos on tehty kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen jo vuonna 2012.

Automaattinen tehtäväkohtaisen palkan alentaminen oli tullut esille JUKO ry:n jäsenjärjestön Talentian toimesta. Tässä yhteydessä oli havaittu, että joissakin työnantajayksiköissä toimittiin sopimusmääräyksestä poikkeavalla tavalla. Tästä johtuen KT ohjeisti kaikkia kuntia, että tilanteet, joissa työnantaja on alentanut tehtäväkohtaista palkkaa ns. epäpätevyyden perusteella, tuli tarkastella uudestaan. Tarkistuksen tuli perustua siihen, että

- jos ns. pätevän ja ns. epäpätevän tehtävissä ei ole tosiasiallisesti eroja eikä tehtävän vaativuudessakaan ole eroja, tulee tehtäväkohtaisen palkan olla lähtökohtaisesti sama.
- jos ns. pätevän ja ns. epäpätevän tehtävissä on tosiasiallisesti eroja ja sitä myöten myös tehtävän vaativuudessa on eroja, niin tehtäväkohtainen palkka voi olla erisuuruinen.

Henkilöstöjohtaja aloitti epäpätevyysasiassa neuvottelut pääluottamusmiesten kanssa 7.9.2018. Neuvotteluissa päädyttiin siihen, että palkkasaatavan vanheneminen on katkennut pääluottamusmiesten epäpätevyysasiaan liittyvän kirjallisen vaatimuksen myötä jo 20.2.2018. Neuvotteluissa todettiin, että viranhaltijoiden palkkasaatavan vanhenemisen osalta sovelletaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain palkkasaatavan vanhenemista koskevia säädöksiä ja työsopimussuhteiden osalta työsopimuslain palkkasaatavan vanhentumista koskevia säädöksiä. Viranhaltijalain 11 luvun 55 § mukaan viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa 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. Edellä todettu koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaan työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua eräntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Työsuhteen päätyttyä em. saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Henkilöstöpalvelut lähetti esimiehille 19.10.2018 tiedotteen, jossa todettiin, että viimeistään 31.10.2018 henkilöstöpalveluihin toimitettuihin epäpätevyysalennuksen käyttöön liittyviin selvityspyyntöihin sovelletaan pääluottamusmiesten 20.2.2018 neuvottelemaa palkkasaatavan vanhenemisen katkaisua. Tiedotteessa todettiin lisäksi, että 31.10.2018 jälkeen toimitettuihin selvityspyyntöihin noudatetaan lainmukaisia vanhenemisaikoja. Samainen tiedote julkaistiin 19.10.2018 myös Santran etusivulla.

Mikäli viranhaltijan tai työntekijän palkkasaatava on edellä mainittujen säädösten mukaan jo vanhentunut, ei työnantaja ole selvitystyön yhteydessä palkkavaatimuksia käsitellyt. Työsopimussuhteiset ovat oikeutettuja viivästyskorkoon kaikista takautuvasti maksettavista palkkasaatavistaan. Viranhaltijat ovat oikeutettuja viivästyskorkoon 1.4.2016 jälkeen syntyneestä palkkasaatavasta. Vasta edellä mainittuna ajankohtana lakiin kunnallisesta viranhaltijasta tuli määräykset viivästyskoron maksamisesta. Ennen kyseistä viranhaltijalain muutosta eräntyneeseen saatavaan ei makseta viivästyskorkoa.

Työnantaja on esimiesten avulla tarkistanut palkkavaatimuksen esittäneiden henkilöiden palvelussuhteet ja tehnyt päätösehdotuksen näiden tarkistusten pohjalta. Selvitystyötä vaikeutti se, että tiedot oli yhdistettävä kahdesta eri palkkajärjestelmästä – nyt käytössä olevasta Personecista ja vuoden 2016 loppuun asti käytössä olleesta Pegasoksesta. Tarkistuksen jälkeen työnantaja on todennut, että 87 työntekijälle tai viranhaltijalle tulisi perusteettomasta epäpätevyysalennuksen käyttämisestä johtuen korjata palkka takautuvasti. Kustannusten suuruusluokan arvioimiseksi työnantaja on käyttänyt laskentaperusteena keskimääristä kuukausipalkkaa. Arvion perusteella takautuvasta tehtäväkohtaisten palkkojen korjaamisesta tulee työnantajalle kustannuksia noin 400 000 euroa, mikä sisältää sivukulut. Arvio ei sisällä muun muassa henkilökohtaisia lisiä, työkokemukslisiä, työaikakorvauksia, lomarahaa eikä Sarastian suorittaman erillisen laskennan ja maksatuksen kustannuksia.

Siinä vaiheessa, kun virheellinen menettelytapa huomattiin, käynnistettiin tehtäväkuvausten uudistaminen. Niille sijaisille, jotka eivät tee samaa ja siten yhtä vaativaa työtä kuin sijaistettava, laadittiin oma tehtäväkuvaus, jonka tehtäväkohtainen palkka on normaalia tehtävää matalampi. Näitä tehtäväkuvauksia tehtiin terveys-, vanhus-, varhaiskasvatus- ja kehitysvammahuollon palveluissa. Lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöille on tehty vastaavat tehtäväkuvaukset.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat

korjaukset niin sanotussa epäpätevyysasiassa liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto 23.08.2019 § 115

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaoston 24.5.2019 pidetyn kokouksen jälkeen on jatkotyössä ilmennyt uusia korvattavia. Liitteenä on esitys tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvista korjauksista.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat korjaukset liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto 04.10.2019 § 129

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaoston 23.8.2019 pidetyn kokouksen jälkeen on jatkotyössä ilmennyt uusia korvattavia. Liitteenä on esitys tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvista korjauksista.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat korjaukset liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto 03.03.2020 § 18

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaoston 4.10.2019 pidetyn kokouksen jälkeen on jatkotyössä ilmennyt uusia korvattavia. Liitteenä on esitys tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvista korjauksista.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat korjaukset liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.

Henkilöstöjaosto 30.04.2020 § 63

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Henkilöstöjaoston 3.3.2020 pidetyn kokouksen jälkeen on jatkotyössä ilmennyt uusia korvattavia. Liitteenä on esitys tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvista korjauksista.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tehtäväkohtaisten palkkojen takautuvat korjaukset liitteenä olevan esityksen mukaisesti.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.