

Muun työn tarjoaminen koronapandemian aikana

184/01.00.00.03/2021

Henkilöstöjaosto 26.01.2021 § 11

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103 ja henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, (02) 7782 248

Koronapandemiatilanteesta johtuen Salon kaupunki joutuu ehkä jatkossakin tekemään toimenpiteitä (rajaamaan palveluja, sulkemaan osin tai kokonaan tiloja), jonka johdosta osa henkilöstöstä ei voi tehdä omaa työtään. Myös koronapandemiasta johtuva työturvallisuus- tai terveystarve saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa työterveyshuollon lausuntoon perustuen työntekijälle ei ole järjestettävissä sopivaa työtä omassa tehtävässään.

Salon kaupunki suosittaa etätöiden tekemistä niissä tehtävissä, missä se on mahdollista. Kaikkia työtehtäviä ei kuitenkaan voi hoitaa etätöinä. Vuosilomien tai muiden vapaiden pitäminen voi ratkaista tilannetta vain lyhytkestoisesti. Henkilöstön lomauttaminen edellyttäisi yhteistoimintamenettelyä. Viime kädessä, kun kaikki muut työ- ja vapaajärjestelyt on kartoitettu, saattaa tulla tilanteita, joissa työnantajan on vapautettava työntekijä työntekovelvoitteesta eli maksaa palkkaa ilman työsuoritusta.

Työnantaja voi järjestellä työntekijän tehtäviä direktio-oikeutensa mahdollistamissa rajoissa. Työnantaja voi myös sopia työntekijän kanssa työsuostuksesta poikkeavista tehtävistä.

Jos työnantaja joutuu sulkemaan toimintojaan tilapäisesti mutta tarvitsee työvoimaa muualla, se voi siirtää työntekijöitään määräajaksi muihin työtehtäviin KVTES:n I luvun 10 § 1 momentin nojalla. Siirto voidaan tehdä enintään 8 viikoksi kerrallaan, ja tehtävän pitää olla sellainen, että sitä voidaan pitää työntekijän koulutuksen ja työkokemuksen huomioon ottaen hänelle sopivana. Yli kahdeksan viikon siirrot edellyttävät työntekijän suostumusta tai sitä, että työnantajalla on olemassa irtisanomisperuste. Kunnallisen viranhaltijalain 23 §:n perusteella työnantajalla on oikeus muuttaa viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta laajemmin kuin normaalin direktio-oikeutensa perusteella, kun toiminnan uudelleenjärjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää. Lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja olosuhteisiin. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta, ennen kuin päätös tehdään. Myös viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen voi olla mahdollista, mikäli kunnallisen viranhaltijalain 24 §:n edellytykset täyttyvät.

Sekä työntekijöitä että viranhaltijoita koskevilla järjestelyillä voi olla vaikutusta palkkaukseen. Mikäli tehtävät muuttuvat olennaisesti, myös palkkausta muutetaan sopimusmääräysten mukaisesti (KVTES II luku 10 §).

Koronapandemian kehittymistä ei voi ennakoida, ja tilanteet saattavat muuttua hyvinkin nopeasti. Ensisijaisesti kukin palvelualue kartoittaa ja hyödyntää omat sisäiset työntarjoamismahdollisuutensa, mutta jotta nopeasti muuttuvissa tilanteissa työntekijöille pystytään tarjoamaan jotakin työtä, tulee kartoittaa kaikki kaupungin sellaiset työtehtävät, joiden tekeminen ei edellytä erityistä ammattitaitoa tai koulutusta. Tarkoituksena on, että tällainen työ järjestetään siten, että se tukee osaltaan olemassaolevia tehtäviä ja palveluntarjoamisveloitteita.

Kaupunginjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää, että muun työn tarjoamisessa korona-pandemian johdosta noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Kaikissa työyksiköissä kartoitetaan tarpeeseen sopivia tehtäviä.
- Siirroissa ei noudateta täyttölupamenettelyä
- Henkilöstöpalvelut kerää tiedot tarjolla olevista tehtävistä (webropol kysely) ja koordinoi järjestelyjä.
- Vastaanottava yksikkö vastaa työntekijöiden riittävästä perehdytyksestä.
- Jos siirto kestää alle 8 viikkoa, uutta työsopimusta ei tehdä, mutta jos tehtävä on olennaisesti vaativampi kuin työntekijän oma työ, tehdään palkkausmuutos Kvtes määritysten mukaisesti.
- Palkkauskustannukset maksetaan työntekijän oman yksikön kustannuspaikalta. Työntekijän työaikamuoto ei muutu. Työnjohto-oikeus on vastaanottavalla esimiehellä.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.