

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 20.09.2021

§ 370

Oikaisuvaatimus henkilöstöjohtajan päätöksestä 28.6.2021 § 26

4755/01.02.00.00/2021

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

lakimies Satu Heiskari p. 050 559 4032, henkilöstöpäällikkö Anneli

Hyvärinen p. 044 716 1425

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Timonen Pekka

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus jättää oikaisuvaatimuksen tutkimatta perusteluosassa esitetyin perustein.

Perusteluosa / aiempi käsittely

Henkilöstöjohtajan päätös koskee kunnallisten viranhaltijoiden tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää ja tehtävien vaativuustasoja tehtäväkohtaisine tavoitepalkkoineen. Koska päätöksessä on kysymys virkaehtosopimuksin vahvistetuista palvelussuhteen ehdoista, oikaisuvaatimuksen on katsottava kohdentuvan virka- ja työehtosopimuksen tulkintaan.

Kunnallisen viranhaltijalain 50 §:n 1 momentin mukaan haettaessa muutosta työnantajan päätökseen sovelletaan, mitä kuntalaisia tai hyvinvointialueesta annetussa laissa oikaisuvaatimuksen tekemisestä ja kunnallisvalituksesta sekä aluevalituksesta säädetään, jollei jäljempänä toisin säädetä. Pykälän 1 päivänä heinäkuuta 2021 voimaan tuleen 2

momentin mukaan viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa (viranhaltijan palvelussuhteen ehdot) taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään, sovelletaan vain viranhaltijaan, joka on jäsenenä sellaisessa viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa tai sen alayhdistyksessä. Aiemmin kieltö tehdä oikaisuvaatimus tai hakea päätökseen muutosta kunnallisvalituksin määräytyi kunnallisen virkaehtosopimuslain 26 §:n perusteella eikä ko. lainkohdassa ollut määräystä kiellon soveltamisesta vain järjestäytyneeseen viranhaltijaan. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimissa annetun lain 12 §:n mukaan työehtosopimusta koskevissa asioissa kanteen panee vireille ja sitä ajaa työehtosopimukseen osallinen yhdistys omissa nimissään myös niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat työehtosopimukseen sidotut. Nämä eivät voi olla kantajina, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta.

Henkilöstöjohtajan päätös "Teknisten sopimuksen paikallisen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä ja tehtävien vaativuustasot tehtäväkohtaisine tavoitepalkkoineen" on tehty 28.6.2021, joten sitä ei koske kunnallisen viranhaltijalain nykyinen 50 §:n 2 momentti. Näin ollen sovelletaan kunnallisen virkaehtosopimuslain 26 §:ää, jonka mukainen kieltö tehdä oikaisuvaatimus tai hakea päätökseen muutosta kunnallisvalituksin koskee sekä järjestyneitä että järjestymättömiä viranhaltijoita. Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää koskeva paikallisesti neuvoteltava asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan eikä

siinä edellytetä kuntalain mukaista tiedoksianto viranhaltijoille ja työntekijöille.

Teknisten sopimus (jäljempänä "TS") edellyttää, että kunnassa on yhtenäinen palkkausjärjestelmä (II luvun 7 §:n 1 momentti). Kunnassa on oltava TS:n soveltamisalalla kehittämistyöryhmä, joka käsittelee TS:n mukaista tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevat paikalliset arviointijärjestelmät ennen niiden vahvistamista kunnan päätöksentekokoelimissä. Palkkausjärjestelmän kokonaisuudistusta on tehtävän vaativuuteen perustuvan tehtäväkohtaisen palkan määrittämisen osalta valmisteltu vuodesta 2019 lukien kaupungin TS-kehittämistyöryhmässä. Paikallisessa TS-kehittämissuunnitelmassa olivat edustettuina työnantaja ja paikalliset henkilöstöjärjestöt. Palkkausjärjestelmän uudistamistyötä tehtiin laajalti esimiehiä osallistaen. Lisäksi asiasta järjestettiin henkilöstölle tiedotustilaisuuksia, mm. käsittelyssä olevien tehtävien henkilöstöinfo 20.5.2021.

TS:n palkkausjärjestelmän kokonaisuudistuksessa virkojen ja toimien tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleenmäärittelyt tehtiin palkkaryhmässä I, II ja III. Käyttöön otettiin kolmetoista (13) TS TVA -tasoa. Tehtävät sijoitettiin vaativuusluokkiin ja vaativuusluokille määriteltiin yksi tehtäväkohtainen palkka. Arvioinnissa hyödynnettiin aiempia arviointeja sekä päivitettyjä kuvauksia tehtävistä ja TS:n vaativuustekijöistä. Tehtäväkohtaiseen palkkaan ei tullut tässä yhteydessä tasokorotuksia ottaen huomioon taloustilanne. Joitakin, uusista tehtävien vaativuuden arvioinneista ja tehtävien vallitsevista palkkaeroista johtuvia välttämättömiä korotuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin tullaan kuitenkin tekemään. Korotusten palkkavaikutukset on arvioitu noin 300 000 euron suuruiseksi. Lisäksi on päätetty vuosille 2022 – 2023 maksuohjelmasta, joka

sisältää neljä eri maksuajankohtaa tavoitepalkan saavuttamiseksi. TVA ryhmien 1- 2 osalta tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2021 järjestelyerästä käydyn neuvottelutuloksen ja järjestelyeräpäätöksen mukaisesti. Siltä osin kuin virkojen/toimien tehtäväkohtaista palkkaa on jouduttu alentamaan, virkaa tai tehtävää hoitavalle on myönnetty erillisiä. Erillisiä on TS:n mukaan tarkoitettu nimenomaisesti mm. palkkausjärjestelmän uudistamistilanteita varten. TS:n liitteenä olevan TS-oppaan mukaan viranhaltijan/työntekijän erillisiä on tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva laskennallinen alenema. Kenenkään varsinainen palkka ei siten henkilöstöjohtajan päätöksen johdosta nykyisessä tehtävässä tosiasiaassa alene.

Oikaisuvaatimuksen tekijän tehtävien uudelleenarviointi on tuotu henkilöstön tiedotustilaisuuden jälkeen TS- kehittämistyöryhmään. Uudelleenarviointi on käsitelty 3.6.2021 ja johtopäätökset on tiedotettu ko. henkilölle. Oikaisuvaatimuksessaan tekijä esittää olevansa eri mieltä hoitamansa tehtävän tehtäväkohtaisen palkan tasosta ja katsoo, ettei työnantaja ole ottanut huomioon tehtävän vaativuuden piirteitä tai henkilökohtaista osaamista, erikoistumista ja koulutustasoa. Tehtävän vaativuuden arvioinnin kohteena on aina tehtävä ja tehtävän vaativuus suhteessa TS:n piiriin kuuluviin tehtäviin.

Arviointijärjestelmässä TS- vaativuustekijöistä koulutus, osaaminen ja työkokemus muodostavat yhteensä 40% painoarvon. Työnantaja määrittelee tehtävän kelpoisuusvaatimuksen eikä vaativuuden arviointi perustu työntekijän tai viranhaltijan henkilökohtaiseen koulutustaustaan ja osaamiseen.

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus

Toimenpiteet

ote oikaisuvaatimuksen tekijä (SU), henkilöstöpalvelut