Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta Päätöspäivämäärä 17.11.2026

Lahden kaupunki, Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta, 17.11.2026

Oikaisuvaatimus työllisyysjohtajan päätöksestä 6.8.2026 § 11

665/01.02.00.05/2026

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

työllisyysjohtaja Taisto Tuominen, p 044 482 6976

Päätös

Esittelijä

elinvoimajohtaja Laavi Elina

Päätösehdotus

Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta hylkää työllisyysjohtajan viranhaltijapäätöksestä 6.8.2026 (§ 11/2026) tehdyn oikaisuvaatimuksen koskien henkilökohtaisen lisän myöntämistä.

Perusteluosa

Oikaisuvaatimuksen sisältö

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii työllisyysjohtajan päätöksen 6.8.2026 (§ 11/2026) oikaisemista. Hän katsoo, ettei henkilökohtaisten lisien myöntämisen yhteydessä ole tehty KVTES:n II luvun 13 §:n ja Lahden kaupungin arviointijärjestelmän mukaista työsuorituksen arviointia ja että päätös on siten tehty virheellisessä järjestyksessä ja työehtosopimuksen vastaisesti.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että hänelle ja muille halukkaille tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi takautuvasti ja että henkilökohtaiset lisät

myönnetään arvioinnin perusteella takautuvasti 1.6.2026 lukien. Lisäksi hän arvostelee arvioinnin valmistelua, lähiesihenkilöiden osallistumista ja henkilökohtaisen lisän saaneiden valintaa.

Oikaisuvaatimuksen tutkiminen

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut, ettei hänelle ole annettu päätöstä henkilökohtaisesti tiedoksi. Pelkkä päätöksen julkaiseminen kaupungin asianhallintajärjestelmässä ei sellaisenaan osoita, että asianosainen olisi saanut päätöksen muutoksenhakuohjeineen tiedoksi siten, että oikaisuvaatimusaika olisi alkanut.

Koska päätöstä ei ole annettu oikaisuvaatimuksen tekijälle todisteellisesti tai muutoin tiedoksi, oikaisuvaatimus tutkitaan.

Henkilökohtaisen lisän perusteet

Henkilökohtainen lisä on osa palkkausjärjestelmää ja sen myöntäminen perustuu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa hyvät ja erinomaiset työsuoritukset ja palkita niistä henkilökohtaisella lisällä.

Lahden kaupungin arviointijärjestelmän mukaan työsuoritusta arvioidaan kokonaisuutena seuraavien neljän arviointiperusteen avulla: ammatinhallinta, tuloksellisuus, yhteistyökyky ja kehityskykyisyys. Arviointitekijöitä voidaan painottaa työtehtävän, asetettujen tavoitteiden ja työssä onnistumisen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Henkilökohtaisten lisien myöntäminen ei perustu työntekijöiden keskinäiseen paremmuusjärjestykseen yksittäisen tunnusluvun tai suoritemäärän perusteella. Arvioinnissa voidaan hyödyntää esimerkiksi työn tuloksia, asiakaspalautteita sekä esihenkilöiden jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja päivittäisessä johtamisessa tekemiä havaintoja. Arvioinnin kohteena on työntekijän työsuoritus hänen omassa tehtävässään, ei työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.

Henkilökohtaisen lisän myöntäminen edellyttää arvioinnin perusteella tehtävää kokonaisharkintaa. Se, että työntekijä suoriutuu tehtävistään hyvin tai täyttää arvioinnissa käytettäviä kriteerejä, ei sellaisenaan synnytä ehdotonta oikeutta henkilökohtaiseen lisään. Työnantajan käytettävissä oleva määräraha on rajallinen, minkä vuoksi henkilökohtainen lisä voidaan myöntää vain osalle niistä henkilöistä, joiden työsuoritus sinänsä täyttäisi palkitsemisen edellytyksiä.

Työsuorituksen arvioinnin toteuttamien

Työnantaja on ennen henkilökohtaisia lisiä koskevan päätöksen tekemistä toteuttanut työsuorituksen arvioinnin Lahden kaupungin käytössä olevan arviointijärjestelmän mukaisesti. Arvioinnissa on tarkasteltu työntekijöiden työsuoritusta kokonaisuutena ammatinhallinnan, tuloksellisuuden, yhteistyökyvyn ja kehityskykyisyyden näkökulmista. Arviointi on perustunut esihenkilöiden ja johdon käytettävissä olleeseen tietoon työntekijöiden tehtävistä, suoriutumisesta ja työn tuloksista.

Lahden kaupungin uudistetussa toimintamallissa esihenkilö vastaa työsuorituksen kokonaisvaltaisesta arvioinnista sekä henkilökohtaista lisää koskevan esityksen valmistelusta. Vapautuneiden henkilökohtaisten lisien määrä selvitetään kerran vuodessa, minkä jälkeen palvelualueet koordinoivat lisien kohdentamisen.

Arvioinnin pätevyys ei oikaisuvaatimuksessa esitetystä poiketen edellytä sitä, että työntekijä täyttää itsearvioinnin, arviointi tehdään juuri kehityskeskustelun yhteydessä tai että jokainen työntekijää ohjaava esihenkilö osallistuu arviointiin. Arvioinnin tulee kuitenkin perustua riittävään ja asianmukaiseen tietoon työntekijän tosiasiallisesta työsuorituksesta.

Oikaisuvaatimuksessa esitetty väite siitä, ettei työnantajalla olisi ollut käytössä arviointijärjestelmää, ei pidä paikkaansa. Arvioinnin perusteet, arviointiprosessi ja arviointiin liittyvä materiaali ovat henkilöstön saatavilla kaupungin intranetissä.

Intrassa on lisäksi käytettävissä henkilökohtaiseen työsuorituksen arviointiin tarkoitettu lomake.

Se, ettei oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa ole ennen päätöksentekoa täytetty erillistä arviointilomaketta, ei siten yksin osoita, ettei hänen työsuoritustaan olisi arvioitu.

Tasapuolinen kohtelu

Viranhaltijoita ja työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, jollei erilaiselle kohtelulle ole tehtävistä tai asemasta johtuvaa hyväksyttävää perustetta. Henkilökohtaisissa lisissä tasapuolisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikille hyvän työsuorituksen saavuttaville olisi myönnettävä samansuuruinen lisä.

Tasapuolisuus edellyttää, että vertailukelpoisiin työntekijöihin sovelletaan samoja arviointiperusteita ja että ratkaisu perustuu työn kannalta hyväksyttäviin seikkoihin. Arviointi tehdään suhteessa kunkin henkilön omiin tehtäviin ja niissä suoriutumiseen.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt näkemykset henkilökohtaisen lisän saaneiden työntekijöiden suoriutumisesta perustuvat oikaisuvaatimuksen tekijän omiin arvioihin. Ne eivät osoita, että työnantajan käyttämä arviointi olisi perustunut epäasiallisiin perusteisiin tai että oikaisuvaatimuksen tekijää olisi kohdeltu muihin vertailukelpoisessa asemassa oleviin henkilöihin nähden syrjivästi tai muutoin epätasapuolisesti.

Myöskään työtovereiden käsitykset siitä, kenelle henkilökohtainen lisä olisi tullut myöntää, eivät korvaa työnantajan toimivaltaan kuuluvaa työsuorituksen arviointia.

Oikeus saada tieto omasta arvioinnista

KVTES:n mukaan työntekijälle on pyydettäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut. Tiedon antaminen

oikaisuvaatimuksen tekijän omaa työsuoritusta koskevasta arvioinnista ja sen perusteista voidaan toteuttaa erillään oikaisuvaatimuksen ratkaisemisesta. Muiden työntekijöiden työsuorituksen arvioinneista oikaisuvaatimuksen tekijällä ei ole oikeutta saada tietoja.

Takautuvaa henkilökohtaista lisää koskeva vaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole esittänyt sellaista selvitystä, jonka perusteella hänellä olisi ollut 1.6.2026 lukien ehdoton oikeus henkilökohtaiseen lisään.

Henkilökohtaisen lisän myöntäminen edellyttää työnantajan suorittamaa kokonaisarviointia, käytettävissä olevaa määrärahaa ja toimivaltaisen viranhaltijan päätöstä. Oikaisuvaatimuksen tekijän oma arvio työsuorituksestaan, VIRTA-järjestelmän suoritetiedot tai työtovereiden esittämät näkemykset eivät yksin osoita oikeutta henkilökohtaiseen lisään.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole myöskään osoitettu, että päätös olisi perustunut syrjivään tai muutoin epäasialliseen perusteeseen taikka että toimivaltainen viranhaltija olisi ylittänyt harkintavaltansa.

Johtopäätös

Työsuorituksen arvioinnissa on käytetty Lahden kaupungin henkilökohtaisen lisän arviointiperusteita, ja henkilökohtaisten lisien kohdentaminen on perustunut esihenkilöiden tekemään kokonaisarviointiin sekä käytettävissä olleeseen määrärahaan.

Päätöksen ei ole osoitettu syntyneen virheellisessä järjestyksessä, perustuneen epäasiallisiin perusteisiin tai olevan KVTES:n taikka tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen tai olevan muutoin lainvastainen.

Oikaisuvaatimus on tämän vuoksi hylättävä.

Elinvoima- ja hyvinvointilautakunta Päätöspäivämäärä 17.11.2026

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus

Toimenpiteet

Tiedoksi: oikaisuvaatimuksen tekijä, työllisyysjohtaja