

Kunnallisvalitus 21.1.2023

Pohjois-Suomen hallinto-oikeus

pohjois-suomi.hao@oikeus.fi

Kunnallisvalituksen tekijät

Kuntalaisia, Nivalan kaupunkiin palvelussuhteessa olevia työntekijöitä.

Päätökset, joista valitetaan:

Henkilöstöjaos 31.10.2022 § 60 Controllerin tehtäväkuva. Päätös ollut nähtävillä julkisessa verkossa 07.11.2022 alkaen.

Päätöksestä on tehty oikaisuvaatimus, joka käsitelty kaupunginhallituksen kokouksessa 19.12.2022 § 489. Asianosaisille päätös lähetetty tiedoksi sähköpostiin asianhallintajärjestelmästä 21.12.2022

Olemme vaatineet oikaisua henkilöstöjaoksen tekemään päätökseen (31.10.2022 §60) controllerin tehtäväkohtaisesta palkasta ja käytetystä hinnoittelutunnuksesta. Henkilöstöjaoksen controllerille vahvistama hinnoittelutunnus 99TAE010 ja tehtäväkohtainen alkupalkka 3783,00 € /kk asettavat muun henkilöstön ja varsinkin ns. vanhat työntekijät ja samoja tehtäviä tekevät erittäin epätasa-arvoiseen asemaan.

Kaupunginhallitus on käsitellyt oikaisuvaatimuksen kokouksessaan 19.12.2022 § 489. Päätöksessään kaupunginhallitus toteaa, että oikaisuvaatimus ei anna aihetta muuttaa henkilöstöjaoksen 31.10.2022 (§ 60) tekemää päätöstä.

Oikaisuvaatimuksen johdosta työnantaja järjesti myös palaverin / keskustelutilaisuuden 12.1.2023. Palaverissa olivat läsnä työnantajan edustajina kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja sekä oikaisuvaatimuksen allekirjoittaneita. Keskustelun johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnantajan mielestä asian käsittelyjärjestyksessä ei ole tapahtunut virhettä ja työnantaja luottaa siihen, että talousjohtajan tekemä valmistelutyö on ollut ammattitaitoista ja riittävää. Työnantajan mukaan vain asiasta viestinnässä olisi ollut petrattavaa.

Palaverissa sovittiin toimenpiteiksi, että toimistohenkilöstön kauan (n. 2 vuotta) vireillä ollut tehtäväkuvien ja työnvaativuuden arviointi otetaan työn alle ja työ tulisi saattaa päätökseen kuluvan vuoden aikana. Palaverissa sovittiin myös, että työnantaja selvittää kuinka korjataan asia, jossa pitkään työnantajan palveluksessa olevat työntekijät kokevat ikärasismia ja eriarvoisuutta ns. uusiin työntekijöihin verrattaessa. Pitkään työskennelleiden työntekijöiden laajaa työkokemusta ja asiantuntijuutta ei arvosteta työnantajan taholta. Uudet työntekijät menevät peruspalkassa vanhojen kokeneiden työntekijöiden ohi jopa tuhansia euroja.

Nivalan kaupungilla on ollut käytössä yleisesti maltillinen palkkapolitiikka. Hallintojohtaja mainitsee oikaisuvaatimuksen vastineessaan, että *controllerin palkkaa ja työnvaativuuden arviointia määritellään talousjohtaja on käyttänyt viiteryhmänä tietohallintopäällikköä ja rakennuttajainsinööriä*. Molemmat ovat viranhaltijoita (controllerin tehtävä on toimi) ja rakennuttajainsinööri noudattaa teknisen työehtosopimusta (TS), jossa tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteet ovat erilaiset kuin kvtes:ssä jota controller noudattaa. Oikaisuvaatimuksessa ja oikaisuvaatimuksen vastineessa mainittujen asioiden perusteella voidaan olettaa, että talousjohtaja ei ole noudattanut KVTES luvun II §8, §9 ja §10.

Oikaisuvaatimuksen vastineessaan hallintojohtaja mainitsee myös, että suullisiin tiedusteluihin controllerin tehtävän vaativuudesta *esittelijä on vastannut, että controlleria on ajateltu talousjohtajan sijaiseksi*. Suullisten vastausten perusteella tämä talousjohtajan sijaistus tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä on otettu huomioon ”ennakkoon ja jatkuvana”. Muille työntekijöille korvaukset sijaistuksista maksetaan vain jos sijaistettavan poissaolo kestää yli kaksi viikkoa.

Kaikkien näiden asioiden ja käsittelyvaiheiden jälkeen olemme kuitenkin sitä mieltä, että henkilöstöjaoksen 31.10.2022 tekemä päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä. Lisäksi alkuperäisen päätöksen (=työsopimus) tehnyt talousjohtaja on ylittänyt toimivaltansa määritellään itse palkan määrän ja käytettävän hinnoittelutunnuksen. Palkan määrittelyssä ei ole noudatettu työnantajan velvoitetta yhdenvertaisuudesta.

Kunnallisvalituksen perustelut (1-2)

Nivalan kaupungin hallintosäännössä sanotaan:

Toimielinten tehtävät ja toimivallan jako

21 §

Kaupunginhallituksen tehtävät ja toimivalta

Kaupunginhallituksen henkilöstöjaos

- 1. vastaa henkilöstöhallinnon kehittämisestä, ohjaamisesta ja päätöksenteosta*
- 2. tekee kaupungin puolesta sellaiset virka- ja työehtosopimukset, joissa päätösvalta on paikallistasolla Kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuutuksen nojalla*
- 3. päättää myös virka- ja työehtosopimuksen täytäntöönpanosta, sopimusten harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta ja näihin liittyvien neuvottelujen käymisestä.*

Esittely:

Asiat ratkaistaan henkilöstöjaoksessa hallintojohtajan esittelystä ja johtoryhmää koskevat asiat kaupunginjohtajan esittelystä.

Toimivalta henkilöstöasioissa

33 §

*Kaupunginhallituksen yleistoimivalta henkilöstöasioissa
Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty
hallintosäännössä, toimivalta on kaupunginhallituksella.*

36 §

Kelpoisuusvaatimukset

Kaupunginjohtajan viran kelpoisuusvaatimuksista päättää valtuusto.

Muiden virkojen kelpoisuusvaatimuksista päätetään virkaa perustettaessa.

*Jos henkilö otetaan virkasuhteeseen ilman, että tehtävää varten on perustettu virkaa,
kelpoisuusvaatimuksista päättää kaupunginhallitus/lautakunta/virkasuhteeseen
ottava viranomainen.*

Henkilöstöltä vaadittavasta kelpoisuudesta pidetään erillistä luetteloa.

37 §

Haettavaksi julistaminen

*Viran tai virkasuhteen julistaa haettavaksi virkasuhteeseen ottamisesta päättävä
viranomainen. Kun virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen on valtuusto,
viran tai virkasuhteen julistaa kuitenkin haettavaksi kaupunginhallitus.*

38 §

Palvelussuhteeseen ottaminen

- Kaupunginvaltuusto päättää kaupunginjohtajan valinnan.

*- Kaupunginhallitus päättää hallintojohtajan, talousjohtajan, sivistysjohtajan, hy-
vinvointijohtajan, teknisen johtajan ja maaseutujohtajan valinnan kaupunginjohtajan
esittelystä.*

*- Kaupunginjohtaja päättää kaupunginhallituksen projektitoiminnan henkilöstön valin-
nan.*

*- Lautakunnat valitsevat alaisensa tehtäväaluejohtajat ja toimialajohtajat valitsevat
alaisensa muun henkilöstön yksikönjohtajan ja tehtäväaluejohtajan esityksestä.*

- Lomituspalvelulautakunnan alaisen henkilöstön valitsee lomituspalvelujohtaja.

*- **Henkilöstöjaos päättää palkkauksesta kaupungin palkkauspolitiikan ja työehtoso-
pimusten mukaisesti***

*- Ottava viranomainen päättää koeajan määräämisestä ja työsuhteeseen ottava
viranomainen sopii koeajasta*

Nivalan kaupungin henkilöstöjohtamisen periaatteissa puolestaan sanotaan

3 Palkka ja palkkiot

a) Tehtäväkohtainen palkka

*Nivalan kaupungin kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaos hyväksyy Nivalan
kaupungin tehtäväkohtaiset palkat ja henkilökohtaiset lisät laaditun palkkausohjeen
mukaisesti. Tehtäväkohtaisessa palkassa noudatetaan seuraavia periaatteita:*

• samasta tehtävästä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa

*• **tehtäväkohtainen palkka määräytyy kussakin hinnoittelutunnuksessa Nivalan
kaupungin henkilöstöjaoksen hyväksymien tehtäväkohtaisten palkkojen mukaisesti***

- *myös sijaisille maksetaan sama tehtäväkohtainen palkka kuin ao. vakinaiselle työntekijälle*
- *kelpoisuus pienentää tehtäväkohtaista palkkaa vain niissä tehtävissä, joiden työehtosopimuksessa määritellään palkkauksesta kelpoisuusehdolla*
- *uuden toimen/ viran, jolle ei ole vielä määritelty tehtäväkohtaista palkkaa, hyväksyy henkilöstöjaos*
- *hinnoittelutunnusten ulkopuolisille niin sanotuille hinnoittelemattomille tehtäville tehtäväkohtaisen palkan määrittelee henkilöstöjaos*
-tällaisia tehtäviä ovat yleensä johtoryhmän tehtävät, osa esimiestehtävistä, projektiluonteiset tehtävät

1. Päätöksenteko tapahtunut virheellisessä järjestyksessä

Hallintosäännön mukaan henkilöstöjaos päättää palkkauksesta kaupungin palkkauspolitiikan ja työehtosopimusten mukaisesti, varsinkin silloin kun kyseessä on uusi tehtävä. Talusjohtaja on allekirjoittanut controllerin työsopimuksen 31.3.2022. Henkilöstöjaoston päätös palkasta ja hinnoittelutunnuksesta olisi siis täytynyt tehdä jo maaliskuun 2022 alussa, jotta se olisi saanut lainvoiman ennen työsopimuksen laatimista. Ei vasta 31.10.2022, jolloin oli kulunut

- 7 kk työsopimuksen allekirjoittamisesta
- 5 kk palkanmaksun alkamisesta

Hallintojohtaja mainitsee oikaisuvaatimuksen vastineessaan, että on moitittavaa, ettei palkan määrää ja hinnoittelutunnusta mainittu Henkilöstöjaoksen päätöksessä 22.8.2022 § 42.

2. Toimivallan ylittäminen

Alkuperäisen päätöksen (=työsopimus) hinnoittelutunnuksesta ja palkan määrästä on tehnyt talusjohtaja, jolla ei ole ollut asiassa toimivaltaa. Henkilöstöjaos, jonka tulisi uuden tehtävän kohdalla määritellä käytettävä palkkaluokka on tehnyt asiasta päätöksen vasta 7 kuukauden jälkeen työsopimuksen allekirjoittamisesta. Henkilöstöjaos on päätöksellään vain vahvistanut talusjohtajan tekemät päätökset.

Lisäksi mietitystä herättää, voiko päätöksen henkilöstövalinnasta tehdä viranhaltijapäätöksenä, kun käytetyn hinnoittelutunnuksen perusteella controller kuuluu kaupungin ylimpään johtoon? Hinnoittelutunnus 99TAE010 viittaa KVTES luku II § 17 mukaiseen työnantajan edustajaan ja ylimpään johtoon. Päätös henkilövalinnasta on tehty hallintojohtajan viranhaltijapäätöksenä 4.3.2022 § 5. Olisiko henkilövalinta pitänyt tehdä viranhaltijapäätöksen sijaan kaupunginhallituksen päätöksenä? Ja olisiko asian esittelijänä pitänyt olla kaupunginjohtaja hallintojohtajan sijasta?

Kunnallisvalituksen liitteet

Henkilöstöjaoksen päätös 31.10.2022 §60

Pöytäkirjanote kh 19.12.2022 § 489

Oikaisuvaatimus liitteineen

Controller työsopimus (sähköisesti allekirjoitettu)

Nivalan kaupungin Hallintosääntö

Nivalan kaupungin Henkilöstöjohtamisen periaatteet

Nivalan kaupungin Henkilöstöstrategia 2022-2023

[REDACTED]

Nivala

KATI HETSKA

[REDACTED]

RAIJA AHSKA

NIIVALA

[REDACTED]

Minna Korkeakoski Nivala

[REDACTED]

Marita Isomaa

Nivala

[REDACTED]

NIIVALA

SIRPA PAAFFO

