

yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote
2/2024 kesäkuu

KUVA: ISTOCK

**Palkankorotukset
maksuun kesäkuussa**

Sivu 6

**Suomalaiset
arvostavat kuntien ja
hyvinvointialueiden
palveluja** Sivun 5

**Peritäänkö
liikaa maksettua palkkaa
takaisin?** Sivun 8

Lakkojen kevät

Alkuvuodelle 2024 leimaa-antavia tapahtumia olivat maan hallituksen työelämäheikennyksiä vastaan suunnatut poliittiset lakot. Julkisuudessa esillä olivat etenkin SAK-liittojen työtaistelutoimenpiteet vientisektorilla. Mielenilmauksia ja ulosmarseja toteutettiin kuitenkin läpi koko työmarkkinakentän ja esimerkiksi useiden akavalaisten liittojen jäseniä marssi ulos työpaikoiltaan 6.2.

Työntekijäpuolen tyytymättömyys on kohdistunut erityisesti kolmeen hallituksen valmistelemaan lainsäädäntömuutokseen. Niistä ensimmäinen koskee työtaisteluoikeuksien rajaamista poliittisten lakkojen ja myötätuntolakkojen osalta sekä laittomista lakoista tuomittavien korvausten lisäämistä. Tämä muutos tuli voimaan lauantaina 18.5.2024. Sen sijaan kahta muuta hiertävää lakimuutosta, paikallisen sopimisen lisäämistä ja ns. vientivetoista palkkamallia koskeva valmistelu on edelleen kesken.

Vientimalli vaikuttaisi laajasti koko julkiseen sektoriin.

Paikallisen sopimisen lisääminen koskee toteutuessaan nimenomaan yksityistä sektoria. Kunnat ja hyvinvointialueet on tarkoitus jättää uudistuksen ulkopuolelle. Tämä muun muassa siitä syystä, että tällä sektorilla VES/TES-neuvottelujärjestelmät ovat vakiintuneet, työnantaja- ja työntekijäpuolen edustukset ovat kunnossa ja paikallinen sopiminen toimii.

Sen sijaan vientivetoisella palkkamallilla olisi toteutuessaan merkittävä vaikutus koko julkiseen sektoriin. Lainsäädäntökaavailun keskeisenä tarkoituksena on sitoa valtakunnansovittelijan kädet ns. yleiseen linjaan, mikä käytännössä tarkoittaa vientisektorin sopimaa palkankorotusten tasoa. Vuoden 2022 kaltaisten kunta- ja hyvinvointialueita koskevien palkkaratkaisujen toteuttaminen vaikeutuisi tällöin huomattavasti.

Poliittisten lakkojen ohella erityisesti loppukevästä on toteutettu myös ns. ”perinteisiä” työtaisteluita koskien työehtosopimusten aikaansaamista uudelle sopimuskaudelle. Tätä kirjoitettaessa lakkoja on toteutettu tai niistä ainakin ilmoitettu muun muassa yksityisen opetusalan kouluissa ja yksityisellä terveystalvialalla. Nämä työmarkkinarauhattomuudet antavat valitettavasti osviittaa siitä, että syksyn 2024 ja kevään 2025 yleisestä VES/TES-neuvottelukierroksesta on tulossa hankala. Kuntien ja hyvinvointialueiden osalta nykyinen sopimuskausi on päättymässä 30.4.2025.

Paljon kysymysmerkkejä ja epätietoisuutta on siis työmarkkinoilla tällä hetkellä pinnalla. Varma asia on joka tapauksessa kesän tulo. Toivotan kaikille Yhteistiimin lukijoille mukavaa ja rentouttavaa suvea 2024!



Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, toiminnanjohtaja
puh. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivela, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
puh. 050 3858 229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Yhteistiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2024:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi

Neuvottelujärjestömme JUKO on saanut uuden toiminnanjohtajan. Tehtävään valittiin vuosia JUKOssa muun muassa kunta- ja hyvinvointialue-sektorin neuvottelupäällikkönä toiminut Jouni Vattulainen.

Jouni Vattulainen JUKOn toiminnan- johtajaksi

Oikeustieteen kandidaatti (OTK) **Jouni Vattulainen** on nimitetty 35:tä akavalaista julkisalojen ammattiliittoa ja 200 000:ta palkansaajaa työmarkkinaneuvotteluissa edustavan JUKOn toiminnanjohtajaksi. JUKOn hallitus päätti valinnasta maanantaina 13. toukokuuta.

Vattulainen on työskennellyt JUKOssa useita vuosia muun muassa kunta- ja hyvinvointialuesektorin neuvottelupäällikkönä ja juristina. Järjestön va. toiminnanjohtajana hän on toiminut tämän vuoden helmikuusta alkaen.

– Olen ylpeä voidessani tehdä työtä julkisalojen edunvalvonnan hyväksi. On mahtavaa edustaa korkeasti koulutettuja asiantuntijoita, jotka huolehtivat yhteis-



kunnastamme ja kansalaisista heidän elämänsä eri vaiheissa. Tavoitteeni on myös jatkossa vahvistaa yhdessä jäsenjärjestöjemme kanssa JUKOn roolia aktiivisena ja vahvana työmarkkinatoimijana, Vattulainen sanoo.

– Jouni Vattulaisen vahva osaaminen, pitkä kokemus JUKOn toiminnasta ja kehittävä ote painottuivat valinnassa ja ovat olennaisia edistettäessä akavalaisten julkisalojen palkansaajien edunvalvontaa, kertoo JUKOn hallituksen puheenjohtaja **Katarina Murto**.

Toiminnanjohtaja vastaa muun muassa kehittämisestä, toiminnan ja talouden suunnittelusta sekä neuvottelutoiminnan koordinoinnista ja neuvottelutoiminnasta.

Julkinen sektori neuvottelee seuraavan kerran virka- ja työehtosopimuksista ensi vuonna. ■

KUVA: LIISA TAKALA



Akavan puheenjohtajana jatkaa yksimielisellä päätöksellä Maria Löfgren. Kausi on nelivuotinen.

Maria Löfgren jatkaa Akavan puheenjohtajana

Maria Löfgren on toiminut Akavan puheenjohtajana marraskuusta 2022 alkaen. Löfgren siirtyi tehtävään neuvottelujärjestömme JUKOn toiminnanjohtajan paikalta.

Löfgrenin tavoitteenaan uudella kaudella on, että Akava on tulevaisuudessa työelämäuudistusten suunnannäyttäjänä.

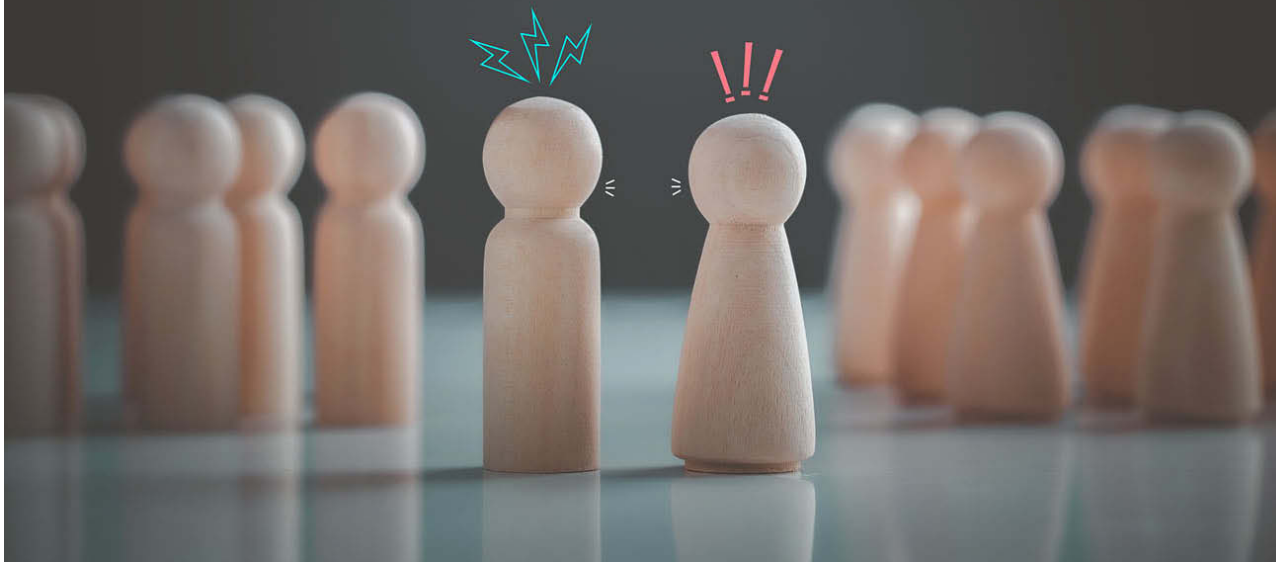
– Maan hallitus muuttaa nyt työmarkkinatoiminnan rakenteita kovalla kiireellä ja ilman yhteisymmärrystä työmarkkinaosapuolten kanssa. Palkansaajien työelä-

mätavoitteet ovat jääneet nykypolitiikassa pitkälti paitsioon, Löfgren toteaa.

– Konfliktit ja yksipuoliset uudistukset eivät saa jäädä pysyväksi tavaksi muuttaa suomalaisia työmarkkinoita. Jatkossa tarvitaan tiiviimpää yhteistä tilannekuvaa ja yhteistyötä yksityisten ja julkisten toimialojen välille. Muuta keinoa työmarkkinoiden vakaudelle ja luottamukselle ei ole kuin yhdessä tekeminen, sopiminen ja kunnioitus toisia kohtaan.

Löfgrenin nimityksestä päätti toukokuussa Helsingissä kokoontunut Akavan liittokokous. ■

Talospaineita kunnissa ja kuntayhtymissä



KUVA: ISTOCK

Noin 30 kuntatyönantajaa on käynnistänyt kevään aikana yt-neuvottelut. Samaan aikaan on neuvoteltu kesäkuun palkankorotuksista.

Julkisalan neuvottelujärjestö JUKOn tietoon on tullut jo noin 30 kuntatyönantajaa, jotka ovat käynnistäneet yhteistoimintaneuvottelut tuotannollis-taloudellisilla perusteilla. Tarkoituksena on etsiä säästöjä myös henkilöstömenoista lomautuksilla, irtisanomisilla tai osa-aikaistamisella.

Kesäkuuhun mennessä viidet yt-neuvottelut on saatu päätökseen. Näissä on kohdistunut irtisanomisia myös JUKOn edustamiin ammattiryhmiin. Tarkka määrä ei ole selvillä, koska siihen vaikuttaa muun muassa työtarjoamisvelvoitteen toteutuminen. Myös vapaaehtoiset säästökeinot, mm. lomarahojen vaihtaminen vapaaksi, vaikuttavat säästöpainneiden toteutumiseen.

Palkankorotuksista neuvoteltu kesäkuun alussa

Kesäkuun alussa kuntatyöntekijät saivat yleiskorotuksen 2,27 prosenttia. Tämän lisäksi paikallisesti kunnissa ja kuntayhtymissä neuvoteltiin palkkaerien kohdentamisesta.

Palkkaeriä kutsutaan kuntien työehtosopimusmaailmassa paikallisiksi järjestelyeriksi.

Paikallisia eriä oli kaksi erillistä, koska kevään 2022 kuntalakkojen päättämiseksi sovittiin ylimääräisestä palkkatason turvaavasta palkkaohjelmasta. Sopimuksen mukaan paikallisia eriä on kohdennettava henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukemiseen.



Neuvotteluissa on myös huomioitava, että johto- ja esihenkilöosassa sekä muiden palkkahinnittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaisensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden. ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Suomalaisista vahva tuki kuntien ja hyvinvointialueiden palveluille

Kansalaiset arvostavat kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtävää työtä ja haluavat taata niiden lakisääteisille palveluille riittävän rahoituksen, ilmenee tuoreesta kyselystä.

Yhdeksän kymmenestä suomalaisesta (89 %) katsoo, että kunnissa ja hyvinvointialueilla tuotetut palvelut ovat toimivan arjen kannalta tärkeitä tai erittäin tärkeitä.

Lähes yhtä moni on sitä mieltä, että valtion tulee varmistaa kunnille ja hyvinvointialueille riittävä rahoitus lakisääteisten palvelujen tuottamiseen. Samaa tai täysin samaa mieltä tästä väittämästä oli 86 prosenttia vastaajista.

Tulokset käyvät ilmi Taloustutkimuksen kyselystä, jossa yli tuhannelta suomalaiselta kysyttiin näkemyksiä kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtävän työn ja julkisten palveluiden merkityksestä. Kyselyn tulokset on painotettu niin, että ne edustavat Manner-Suomen yli 15-vuotiaasta väestöstä iän, sukupuolen, asuinalueen ja puoluekannan mukaan.

Tutkimuksen tilasivat työnantajajärjestö Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja palkansaajia edustavat kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt JAU, JUKO ja Sote ry.

– Julkinen työ mahdollistaa toimivan arjen, sanovat KT ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöt JAU, JUKO ja Sote ry.

Eniten julkista työtä arvostavat naiset ja korkeasti koulutetut

Kyselyn mukaan peräti kolme neljästä suomalaisesta (74 %) kokee kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtävän julkisen työn merkitykselliseksi tai erittäin merkitykselliseksi omassa elämässään.

Julkiset palvelut ovat erityisen tärkeitä naisille. Niitä piti merkityksellisinä tai erittäin merkityksellisinä omassa



elämässään naisista peräti 82 prosenttia, kun miehistä näin ajatteli 66 prosenttia.

Erittäin merkityksellisinä julkisia palveluita pitivät muita useammin korkeasti koulutetut (ammattikorkeakoulu 41 % yliopisto 40 %), yrittäjät ja johtavassa asemassa olevat (43 %), yli 65-vuotiaat (40 %) ja eläkeläiset (40 %). Koko kyselyssä erittäin merkityksellisinä palveluita piti 37 prosenttia.

Kyselytutkimuksen avovastauksissa kansalaiset nostivat esiin muun muassa sosiaali- ja terveystieteiden, varhaiskasvatuksen, opetuksen, kirjastojen, tienhoidon, vesihuollon ja virkistysalueiden ylläpidon tärkeyttä.

Kansalaisille näkyvien palveluiden taustalla vaikuttaa useita muitakin ammattiryhmiä, jotka eivät näy, mutta joita ilman palvelut eivät pyörisi. Tällaisia toimintoja ovat esimerkiksi hallinto, ict-palvelut, puhtaus- ja ravitsemispalvelut, energiantuotanto, palo- ja pelastustoimi, välinehuolto sekä kiinteistöhoito. ■



Tutustu sivustoon: tärkeissä töissä.fi

Tärkeissä töissä on Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen kuten JUKO:n yhteinen työelämän kehittämisen kokonaisuus.

Tavoitteenamme on auttaa kunta-alan ja hyvinvointialueiden työpaikkoja uudistumaan ja kehittymään sekä tehdä hyvää julkista työtä näkyväksi. Sivustoltamme löydät tietoa, tukea ja työkaluja kehittämiseen. ■



KUVA: ISTOCK

Palkkausuutisia hyvinvointialueilta

SOTE-sopimuksen palkkaliitteiden uudistus puhututtaa. Erimielisyyksiä on noussut jonoksi asti keskustason eli pääsopijajärjestöjen välisiin neuvotteluihin.

SOTE-sopimuksen helmikuusta käytössä olleen palkkausliiterakenteen paikallinen toimeenpääntö on osoittautunut ennakoitua haasteellisemmaksi.

Henkilöstö ei ole aina ollut tyytyväinen työnantajan osoittamaan palkkaliitteeseen. Usein kysymys on ollut siitä, että henkilöstö näkee tehtävän täyttävän vaativan tehtävän tunnusmerkit. Työnantaja on saattanut tehdä sijoittelun ammattinimikkeittäin, eikä tällöin ole huomioitu tehtävien sisällössä olevia eroja.

Kritiikki on kanavoitunut luottamusmiesten kautta paikallisiin neuvotteluihin työnantajan kanssa. Kun näissä ei ole saavutettu yksimielisyyttä, kysymykset on siirretty keskustasolle Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja JUKOn ja muiden pääsopijajärjestöjen välisiin neuvotteluihin.

Nyt paikallisia erimielisyyksiä on keskustasolla käsitelty niin paljon, että niiden selvittäminen jatkuu syksyn 2024 aikana.

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet uudistettiin 1.2.2024 lukien. Palkkahinnoitteluliitteitä tuli viisi aikaisemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijasta.

Kussakin liitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa ja tehtäviä on ryhmitelty uudella tavalla palkkahinnoittelukohtiin.

Uudistuksen tarkoituksena on ollut tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle.

Palkankorotukset kesäkuun alussa

Kesäkuun alussa hyvinvointialueilla tuli yleiskorotus 2,27 prosenttia. Tämän lisäksi paikallisesti neuvoteltiin palkkaerien kohdentamisesta.

Paikallisia eriä oli 1.6.2024 neuvoteltavana kaksi erillistä, koska kevään 2022 kuntalakkujen päättämiseksi sovittiin ylimääräisestä palkkatason turvaavasta palkkaohjelmasta. Nämä sopimukset vaikuttavat edelleen myös hyvinvointialueilla.

Paikallisia eriä on kohdennettava henkilöstön saatuvuuden turvaamiseksi, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukemiseen.

Neuvotteluissa on myös huomioitava, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verokkiryhmien palkkaan nähden.

Lisäksi hyvinvointialueille on sovittu kolmas paikallinen erä Sote ry:n työtaistelujen päättämiseksi. Tämän erän pääasiallinen käyttökohde on palkkaharmonisointi hyvinvointialueilla.

Yhteistoimintaneuvotteluja käynnissä

Yhtä vaille kaikilla hyvinvointialueilla on käynnissä yhteistoimintaneuvottelut tuotannollis-taloudellisilla perusteilla. Perusteina neuvotteluille ovat toiminnan

uudelleen organisoitumisen vaikutukset tai taloudellisten säästöjen etsiminen myös henkilöstömenoista (lomautus, irtisanominen, osa-aikaisaminen). ■



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat



KUVA: ISTOCK

Avainta ry purkautumassa, mitä tilalle?

Avainta ry:n työehtosopimusten piirissä olevat siirtyvät uusiin sopimuksiin, kun yhdistys puretaan. Todennäköisesti suuria muutoksia työehtoihin ei ole odotettavissa. Jäsenen kannattaa kuitenkin olla yhteydessä omaan jukolaiseen luottamusmieheen muutoksen takia.

Avaintyönantajat Avainta ry on monitoimialainen yksityisen sektorin työnantajajärjestö, jonka sopimuksia sovelletaan mm. kuntien määräysvallassa oleviin ja kunnille palveluja tuottaviin yrityksiin. Akavalaisia edustava JUKO ry on yhtenä allekirjoittajajärjestönä Avainta ry:n kanssa solmittavissa työehtosopimuksissa (AVAINTEs ja Seures).

Avainta ry on lokakuun 2023 ylimääräisessä jäsenkokouksessaan päättänyt, että Avaintan hallitus alkaa valmistella yhdistyksen purkua. Yhdistyksen operatiivinen toiminta lakkaa tämän suunnitelman mukaan 1.1.2025. Tällä hetkellä ei ole tarkkaa tietoa yhdistyksen purkamisesta päättävän kokouksen ajankohdasta.

Tavoitteena katkeamaton edunvalvontaketju

KT ja pääsopijajärjestöt – mukaan luettuna JUKO – suosittelevat, että nykyiset avaintalaiset yritykset siirtyvät KT:n yritysjaoston jäseneksi. Näin myös jukolaisten jäsenten edunvalvonta säilyisi sekä neuvottelupöydässä että paikallistason luottamusmiesorganisaatioissa.

Jos yritys eroaa Avainta ry:n jäsenyydestä 31.12.2024 ja liittyy KT:n jäseneksi 1.1.2025, yritys noudattaa Avainta ry:n työehtosopimusta aina sopimuskauden päättymiseen, 30.4.2025 saakka. Myös JUKOn luottamusmiesten asema säilyy tuohon asti, ja kevään 2025 aikana neuvotellaan myös uudesta luottamusmiesjärjestelmästä osana uutta työehtosopimusta. Näin jäsenten edunvalvontaketju säilyy katkeamattomana.

Lähtökohtana on, että KT:n yritysjaoston 1.5.2025 alkaen Avaintes:n tilalle tulevat työehtosopimukset ovat tuolloin vastaavan tasoisia kuin Avaintan nykyiset työehtosopimukset. KT:n jäsenyrityksille ei tule jatkossa sovellettavaksi kunta-alan sopimuksia.

Nykyiseen Avaintes:iin verrattuna suuria muutoksia tuskin on odotettavissa sen enempää kuin yleensäkin uuden sopimuskauden alkaessa. KT:n omillakin sivuilla siteerataan neuvottelijoiden näkemyksenä, että ”kyseessä on lähinnä TESin kannen ja nimen vaihtuminen”. JUKOn neuvottelutavoitteet myös yritysjaoston osalta kerätään jäsenliitoilta ja vahvistetaan neuvottelukunnissa syksyn aikana.

Mikäli jäsenyritys ei ole yritysjaostokelpoinen tai muusta syystä siirtyy esim. EK:laiseen työntajaliittoon, ●●●

Mikä Avainta?

Avaintyönantajat AVAINTA ry on valtakunnallinen monitoimialainen yksityisen sektorin työnantajaedunvalvontajärjestö.

Yhdistyksen jäsenenä on kuntien ja kuntayhtymien määräysvallassa olevia osakeyhtiöitä ja säätiöitä sekä kunnille palveluita tuottavia yksityisiä yhtiöitä ja muille yhteisöjä. Yhdistyksessä on yli 600 jäsenyhteisöä, joissa työskentelee yhteensä noin 40 000 henkilöä.

AVAINTEsin asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävissä työskentelee noin 4 000 JUKOn jäsenliittoihin kuuluvaa akavalaista palkansaajaa.

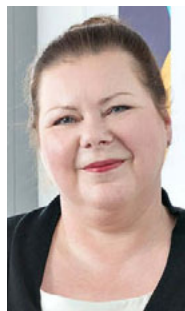
JUKO-liittojen jäsenet työskentelevät esimerkiksi hallinto- ja toimistotehtävissä, sosiaali- ja terveydenhuollossa, teknisillä aloilla tai opetuksessa.

Työehtosopimuksen osapuolet ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, JUKOn jäsenliitot Opetusalan ammattijärjestö OAJ sekä Tekniikka ja Terveys KTN itsenäisinä allekirjoittajajärjestöinä, Ammattiliitto Jyty, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Avaintyönantajat Avainta.

- JUKO ei enää tämän jälkeen ole neuvotteluosapuoli. Jukolaiset jäsenliitot vastaavat tällöin omien jäsentensä edunvalvonnasta.

Pidä yhteystietosi ajan tasalla!

Erityisen tärkeää tässä tulevassa muutostilanteessa on, että jäsenet pitävät omat yhteystietonsa – ja erityisesti itsemaksavien osalta myös työnantajatiedot – ajan tasalla liiton jäsenrekisterissä.



Muutostilannetta ennakoiden on hyvä myös "ilmoittautua" oman yrityksen jukolaiselle luottamusmiehelle, jotta ajantasainen tiedonkulku on varmistettu. ■

Minna Holm
neuvottelupäällikkö
Julkisalan koulutettujen neuvottelu-
järjestö JUKO



KUVA: ISTOCK

Voidaanko liikaa maksettu palkka periä takaisin?

Tieto liikaa maksetusta palkasta tulee työntekijälle usein ikävänä yllätyksenä. Työnantajalla on kuitenkin yleensä oikeus periä ylimääräinen palkka takaisin. Jos sinulle käy näin ja tilanne tuntuu kohtuuttomalta, ota yhteyttä liittosi juristiin.

Palkanmaksuun liittyviä ongelmia on ilmennyt hyvinvointi- ja kuntasektorilta tavanomaista enemmän. Puutteita palkanmaksussa on korjattu ahkerasti ja on selvää, että puuttuvat palkanosat tulee viivytyksettä suorittaa. Tämän vastapuolena on se, että työnantajalla on oikeus periä liikaa maksettu palkka takaisin.

Liikasuoritus on perusteeton etu

Liikaa maksettu palkka on oikeudellisesti ns. "perusteetonta etua", joka kuuluu palauttaa työnantajalle. Näin silloinkin, kun liikasuoritusta ei ole heti tai lainkaan huomattu. Jossain tilanteissa työntekijälle tai viranhaltijalle on voitu maksaa palkkaa virheellisesti esimerkiksi palkanmaksun perusteiden muuttuessa. Joskus virhe on vain inhimillinen vahinko tai vaikkapa ohjelmistovirhe.

Palautusvelvollisuus perustuu lakiin ja virka- ja työehtosopimukseen

Työnantajalla on oikeus periä selvästi liikaa maksettu palkka takaisin. Oikeus perustuu Työsopimuslain 2 luvun 17 §:ään sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin (ns. viranhaltijalaki), jossa säädetään työnantajan oikeudesta periä takaisin aiheettomasti maksettu palkka tai muu palvelussuhteesta johtuvan etuus. Lisäksi KVTES:issä ja HYVTES:issä on palkan kuittausoikeudesta sopimusmääräykset.

Takaisinperintä edellyttää selvää virhettä

Perusteettoman edun takaisinperintä tai kuittaaminen palkasta edellyttävät, että kyseessä on selvä virhe, esimerkiksi laskuvirhe tai muu ilmeinen erehdys. Muut erimielisyydet palkan suuruudesta tulee selvittää neuvotteluteitse.

Korkein hallinto-oikeus (KHO) antoi marraskuussa 2018 ratkaisun, jossa kaupungin henkilöpalvelupäällikkö



●●● oli päättänyt viranhaltijalle aiheettomasti maksetun palkan takaisinperinnästä. Palkan virheellisyys oli johtunut työnantajan edustajan virheellisestä käsityksestä siitä, että viranhaltijalla olisi ylemmän korkeakoulututkinnon mukaisen palkkahinnoittelukohdan soveltamisen edellytyksenä oleva korkeakoulututkinto. KHO katsoi, että koska palkanmaksu ei ollut perustunut viranomaisen tekemään lainvoimaiseen hallintopäätökseen, jossa palkkahinnoittelun soveltamisen edellytyksiä olisi nimenomaisesti tutkittu ja harkittu ja ottaen huomioon viranhaltijan oma menettely, palkan takaisinperintää ei voitu pitää kohtuuttomana. (KHO:n ratkaisu 19.11.2018/5349)

Liikaa maksetun palkan kuittaaminen palkasta

Tieto liikaa maksetusta palkasta tulee lähes aina asianomaiselle täytenä ja ikävänä yllätyksenä ja monesti takaisin maksettavaa on ehtinyt kertyä melko lailla. Pahimmillaan käy niin, että takaisin perintä huomataan siinä vaiheessa, kun tilille ilmestyy tavanomaista paljon pienempi palkka.

Palkka voidaan siis vähentää eli kuitata seuraavasta tai tulevasta palkanmaksusta. Palkkaa ei saa kuitata siltä osin kuin se on ulosottolain mukaan jätettävä ulosmittaamatta eli palkan suojaosuus on vähintäänkin jätettävä maksettavaksi.

Ennen kuin työnantaja ryhtyy minkäänlaisiin toimiin, työntekijälle tulisi kuitenkin tiedottaa liikaa maksetusta palkasta ja esittää vaatimus sen takaisinmaksusta. Virkamiehelle tulee aina antaa takaisinperintää koskeva päätös, jossa on mainittava takaisin perittävä määrä ja takaisinperinnän peruste. (Viranhaltijalaki 56 §. 1 momentti.). Näin toimittaessa voidaan sopia, että työntekijä tai

virkamies palauttaa summan oma-aloitteisesti ilman palkasta kuittaamista tai sitten sovitaan jonkinlaisesta kohtuullisesta takaisinmaksuaikataulusta. Jos kyseessä on suuri summa tai pidemmältä ajalta kertynyt perusteeton etu, voi olla kohtuullista sopia työntekijän kanssa pidemmästä takaisinmaksusuunnitelmasta.

Oikeus takaisinperintään vanhenee

Viranhaltijalaissa on erikseen säädetty takaisinperinnän vanhentumisesta. Oikeus takaisinperintään menetetään, jos siitä ei ole päätetty tai pantu sitä vireille kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu.

Työsopimuslaissa ei ole erillistä määrääystä perusteetomasta edusta tai sen vanhentumisesta. Siksi oikeuskirjallisuudessa on pidetty työsuhteisten osalta oikeudellisesti tulkinnanvaraisena, sovelletaanko vanhentumiseen työsopimuslain 13 luvun 9 §:ä (5 vuotta työsuhteen kestäessä tai 2 vuotta työsuhteen päättymisestä) vai velan vanhentumisesta annetun lain 4 §:ä (3 vuotta).

Mikäli takaisinperintää koskeva tilanne tulee eteen, on hyvä olla yhteydessä oman liiton juristiin, jos tilanne tuntuu kohtuuttomalta. ■



Arja Varis
edunvalvontapäällikkö
Loimu

Rentouttavaa kesää!

