



Etänä enemmän -hanke; Toiminnan häiriötilanteet haastavat esimiestyön 20.1.2021

Tehtävien siirtoihin liittyvä ohjeistus

Eeva Vesterbacka, työmarkkinalakimies, KT

Työntekijän tehtävät

- Lähtökohta: Työntekijän tehtävistä sovitaan *työsopimuksella* – yleisluontoisuus!
 - Palkkausta varten laadittu erillinen *tehtäväntkuvaus* ei ole työsopimuksen osa, vaan apukeino tehtäväkohtaisen palkan määrittämiseen ja informaationa työntekijälle
 - Erityinen ehto työsopimuksessa: ”työntekijä on velvollinen vastaanottamaan myös muuta työtä, jota on työkokemuksensa ja koulutuksensa perusteella katsottava sopivaksi tekemään”
- Lähtökohta: työnantaja voi työnjohdollisesti järjestellä työntekijän töitä, mutta olennaisista tehtävämuutoksista sovitaan.
- Olennaisia muutoksia voidaan tehdä myös irtisanomisperusteella
- Tilapäiset muutokset sopimalla tai KVTES 1:10 §:n avulla

Viranhaltijan virkatehtävät

- Virkasuhde edellyttää aina *kirjallista* viranhoitomääräystä. Määräyksestä ilmenevät mm. pääasialliset tehtävät ja niiden määräytymisperuste.
- Palkkausta varten laadittu erillinen *tehtäväntokuvaus* ei ole viranhoitomääräyksen osa, vaan apukeino tehtäväkohtaisen palkan määrittämiseen ja informaationa viranhaltijalle
- Muutokset virkatehtäviin tehdään yksipuolisesti (KVhL 23§).
 - Viranhaltijaa kuullaan ennen muutosta.
 - Muutosten johdosta virkasuhde ei saa muuttua olennaisesti kokonaan toiseksi viraksi
- Viranhaltijan siirto toiseen virkaan (KvhL 24§)
 - Viranhaltijaa kuullaan ennen siirtoa.

KVTES I luku 10 § tilapäinen siirto muihin tehtäviin



- 1 mom: **työntekijän** tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan
- 2 mom: **työntekijää** ei voida siirtää ilman suostumustaan pysyvästi tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat hänen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä, ellei työnantajalla ole samalla irtisanomisperustetta
- Sove: yli kahdeksan viikkoa kestävä siirto edellyttää joko työntekijän suostumuksen tai sitä, että työnantajalla on irtisanomisperuste.

KVTES I luku 10 § tilapäinen siirto muihin tehtäviin

- koskee tilanteita, joissa työnantaja päättää **työntekijän** siirtämisestä toisiin, työsopimuksesta poikkeaviin, tehtäviin yksipuolisesti ja ilman työntekijän suostumusta.
- Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia tehtävien tilapäisestä muuttumisesta. *KVTES I luvun 10 § ei tule sovellettavaksi silloin, kun työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan työtehtävien muuttamisesta!*
- sanamuoto mahdollistaa sen, että työntekijä voidaan enintään kahdeksan viikon siirron jälkeen uudestaan siirtää enintään kahdeksan viikon ajaksi. Määräys ei ota kantaa siihen miten, kuinka usein tai milloin uusi siirto toisiin tehtäviin voidaan tehdä.

Viranhaltijoiden siirtäminen toisiin tehtäviin



- KVTES:n 1 luvun 10 §:n soveltamisohjeen mukaan viranhaltijan tehtävät ja muut velvollisuudet määräytyvät asianomaisten säännösten ja määräysten mukaan. Tällaisia määräyksiä voi olla esimerkiksi johtosäännöissä.
- KvHL 23 §: työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.
 - Sis. tehtävien järjestelyt, virantoimituspaikan tai -alueen muuttamisen
 - Muu perusteltu syy voi olla esim. kunnan hallinnon tarpeet

Viranhaltijoiden siirtäminen toiseen virkasuhteeseen (Kvhl 24§)

- Vh voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen,
 - jonka kelpoisuusvaatimukset täyttää ja jota voidaan pitää sopivana, jos
 - vh:n asema toistaiseksi/määräaikaisesti otettuna ei muutu ja
 - A) perusteena toiminnan/tehtävien uudelleen järjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja varsinainen palkka ei alene tai vh antanut siirtoon suostumuksen tai
 - B) siirtoon muu hyväksyttävä syy ja vh antanut suostumuksen
- vh voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi oman työnantajan toiseen virkasuhteeseen,
 - jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja
 - jota voidaan pitää hänelle sopivana, edellyttäen
 - ettei viranhaltijan varsinainen palkka vähene.
 - Määräys voidaan peruuttaa välittömin vaikutuksin

Tehtävämuutokset ja palkkaus



Tehtävämuutoksissa palkkaus muuttuu KVTES II luvun 10 §:n mukaisesti.

Jos vh/tt tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu väh. 2 viikon ajaksi, tk-palkkaa tarkistetaan:

- Muutosajankohdasta lukien, jos uusi tk-palkka on korkeampi
- 8 vkon kuluttua muutoksesta, jos uusi tk-palkka on alempi
- Muutosajankohdasta lukien, jos työntekijä hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään
- Muutosajankohdasta lukien, jos toisiin tehtäviin siirtämistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona
- Jos viranhaltija siirtyy toiseen virkaan, tarkistetaan tehtäväkohtaista palkkaa siirtymishetkellä.

Muuta huomioitavaa:

- Matkakustannukset tehtäväsiirron aikana ja sen johdosta korvataan KVTES liitteen 16 mukaisesti.
- Voiko työsuhteisen tehtäviin kuulua virkasuhteisen sijaistaminen esim. lomien ja sairauspoissaolojen aikana?
 - Riippuu tehtävistä → pitää erottaa sijaistettavat tehtävät julkisen vallan käytöstä

Mitä jos työntekijä/viranhaltija ei halua siirtyä toisiin tehtäviin?



- **TSL 3:1 §** Huolellisuusvelvoite/kuuliaisuusvelvollisuus:
 - Tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta
 - Vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa
- **KvhL 17 §:** Huolellisuusvelvoite/kuuliaisuusvelvollisuus:
 - Tehtävä virkatehtävät asianmukaisesti, viivytyksettä, noudattaen asianomaisia sääntöjä ja määräyksiä ja työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä
 - toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla

Mitä jos työntekijä/viranhaltija ei halua siirtyä toisiin tehtäviin?

- Työnantajalla on direktio-oikeus ja työntekijän/viranhaltijan täytyy noudattaa työnantajan työnjohto-oikeuden puitteissa antamia käskyjä
- Työnantajan tulkintaetuoikeus
- työntekijän aloitteesta esim. palkattoman vapaapäivän tai vuosilomapäivän sopiminen
- Kieltäytyminen syytä ottaa kirjallisena

Työstä kieltäytyminen

- Työntekijän työstä kieltäytyminen voi olla päättämisperuste, jos kieltäytyminen koskee työtä, jota työntekijä on työsopimuksen tai häntä sitovan tes:n perusteella velvollinen tekemään.
 - Huomautus, varoitus
- Päättämisperustetta ei ole, jos työstä kieltäytyminen johtuu hyväksyttävästä syystä, esim. työturvallisuussyistä
- Työntekijä kantaa riskin siitä, että työstä kieltäytymisen peruste on riittävä ja hyväksyttävä → jälkikäteinen arviointi, jos työnantaja päättää työsuhteen tai jättää palkan maksamatta kieltäytymisen ajalta.
 - Arvioinnissa huomioon mm. kieltäytymisen olennaisuus ja toistuvuus, aiheutuneen vahingon määrä ja työntekijän tietoisuus

Tehtäväsiirrosta voi olla kyse myös uudelleensijoituksesta

- **TSL 7:2 § ja KvhL 35 §** (henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)
 - työntekoedellytyksissä on esim. sairauden johdosta tapahtunut sellaisia muutoksia, että viranhaltija/työntekijä ei enää selviydy tehtävistään
 - velvoitteiden rikkominen on niin vähäistä, ettei sen voida katsoa vaikuttavan palvelussuhteen jatkumisen edellytyksenä olevaan luottamukseen
 - Lähtökohta: Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija toiseen virkasuhteeseen tai työntekijä muuhun työhön.
- **TSL 7:3 § ja KvhL 37 §** (taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet)
 - Edellytys, ettei työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin, huomioiden koulutus, ammattitaito ja kokemus
 - Edellytys, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen työ-/virkasuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä tai kouluttaa uusiin tehtäviin

Tehtäväsiirto ja lomautus

- Lomautuksen vaihtoehtona tulee tarjota työnantajan tiedossa olevaa muuta työtä lomautusilmoituksen antamishetkellä. Lomautusilmoitusaikana ja lomautuksen aikana
 - Ensisijaisesti tarjotaan työsopimuksen/virkamääräyksen mukaisia tehtäviä
 - Toissijaisesti tarjotaan koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavia tehtäviä
- Työntekijä/viranhaltija voi kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottua työtä → työnantaja voi lomauttaa/lomautus jatkuu



Kiitos!

Kuntatyöntajat
Toinen linja 14, 00530 Helsinki
Puhelin (vaihde) 09 7711
kt.fi

Sähköpostiosoitteet: **etunimi.sukunimi@kt.fi**

Yleisiä palvelussuhdeasiat:

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelussuhdeasiat:

Varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat:

Opetustoimen palvelussuhdeasiat:

kvtes@kt.fi

soster@kt.fi

vaka@kt.fi

ovtes@kt.fi