HR-yksikön lausunto valtuustoaloitteeseen koskien liikaa maksettujen palkkojen takaisinperinnän käytännettä

Porin perussuomalaisten valtuustoryhmä on jättänyt 15.6.2026 valtuustoaloitteen ”Valtuustoaloite liikaa maksettujen palkkojen takaisinperinnän käytänteestä”. Valtuustoaloitteessa esitetään, että Porin kaupunki ottaisi käyttöön yhtenäisen toimintamallin, jossa työnantajan huolimattomuusvirheestä johtuvaa liikaa maksettua palkkaa perittäisiin takaisin pääsääntöisesti enintään 12 kuukauden ajalta. Lisäksi aloitteessa ehdotetaan, että esihenkilöt ja palkanmaksusta vastaavat henkilöt varmistaisivat vuosittain palkkatietojen oikeellisuuden.

Aloitteessa nostetaan esiin tärkeä ja henkilöstön näkökulmasta ymmärrettävä huoli. Jos palkkavirhe jatkuu pitkään ennen sen havaitsemista, takaisinperittävä määrä voi kasvaa huomattavaksi. Tällainen tilanne voi olla yksittäiselle työntekijälle tai viranhaltijalle taloudellisesti haastava. Haastavuutta lisää erityisesti tilanteen yllättävyys. Samoin on perusteltua todeta, että kaikki palkkaan vaikuttavat määräytymisperusteet eivät aina ole henkilöstölle helposti hahmotettavia, eikä jokaisella työntekijällä ole tosiasiallisia valmiuksia arvioida kaikkien palkan osien oikeellisuutta. Haastavasti hahmotettavia eriä voivat olla esimerkiksi ylityö- ja muut työaikakorvaukset.

Palkkavirheiden taustalla olevat tilanteet ovat kuitenkin hyvin erilaisia. Käytännössä virhe ei useinkaan johdu yksittäisestä palkanlaskennan virheestä, vaan palvelussuhteen aikana tapahtuneesta muutoksesta, jonka vaikutus palkkaukseen on jäänyt syystä tai toisesta toteuttamatta. Esimerkiksi tehtävien vaativuudessa, työajassa, lisätehtävissä, työntekijän koulutustiedoissa tai muissa palkkaan vaikuttavissa tekijöissä tapahtuvat muutokset voivat vaikuttaa palkkaan. Virhe voi syntyä, jos tieto muutoksesta ei välity oikea-aikaisesti tai oikeansisältöisenä palkanmaksuun. Tästä syystä palkkojen oikeellisuuden varmistaminen on käytännössä yhteinen prosessi, jossa sekä työnantajalla että palkansaajalla on oma roolinsa.

Valtuustoaloitteessa mainittua vuosittaista palkkatarkastusta tehdään jo nykyisin tätäkin tiheämmin HR-yksikössä. Lisäksi palkkapalvelun tuottaja tarkistaa palkkojen oikeellisuuden jokaisen palkka-ajon yhteydessä. Nämä tarkastukset perustuvat kuitenkin vain niihin rajattuihin tietoihin, joita HR-yksiköllä ja palkkapalveluiden tuottajalla on käytössään. Esimerkiksi tehtäväkohtaisen palkan / tasopalkan perusteet ovat vaikkapa varhaiskasvatuksessa vain esihenkilön ja palkansaajan tiedossa, koska lapsiryhmän koostumus määrittää tehtävässä noudatettavan palkkatason. Lisäksi HR-yksiköllä ei ole tietoa siitä, milloin työntekijä on aloittanut harjoittelijan ohjaajana, ellei esihenkilö ilmoita tätä tietoa HR-yksikköön. Työpaikkaohjaajan

tehtävästä maksetaan palkanlisää KVTES:n, OVTES:n G-osion ja teknisen sopimuksen piirissä työskentelevälle henkilöstölle.

Työnantajalla on ensisijainen vastuu huolehtia siitä, että palkanmaksun perusteena olevat tiedot ovat oikein ja että palkat maksetaan oikeansuuruisina. Samanaikaisesti palkansaajalta edellytetään palkkalaskelman tarkistamista ja havaittujen virheiden ilmoittamista työnantajalle. Velvollisuuksien sisältö ei kuitenkaan ole kaikissa tilanteissa samanlainen. Esimerkiksi ilmeisen virheen, kuten kaksinkertaisen palkanmaksun havaitsemista voidaan yleensä edellyttää palkansaajalta helpommin kuin sellaisen virheen tunnistamista, joka liittyy vaikkapa työaikakorvausten laskentaan.

Aloitteessa ehdotettu 12 kuukauden enimmäisaika olisi selkeä ja helposti ymmärrettävä toimintamalli. Sen soveltamiseen liittyy kuitenkin useita haasteita. Palkkavirheiden syyt, vaikutukset ja olosuhteet vaihtelevat merkittävästi tapauskohtaisesti. Kiinteä aikaraja voisi johtaa tilanteisiin, joissa hyvin samankaltaisia tapauksia kohdeltaisiin eri tavoin pelkästään sen perusteella, milloin virhe on tullut työnantajan tietoon. Samalla takaisinperittävän määrän suuruus jäisi riippumaan sattumanvaraisesti virheen havaitsemisajankohdasta, eikä esimerkiksi virheen laadusta tai osapuolten toiminnasta.

Myös henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta voi olla perustellumpaa arvioida tilannetta tapauskohtaisesti kuin soveltaa kaikkiin tilanteisiin samaa ajallista rajaa. Tapauskohtainen harkinta mahdollistaa sen, että sekä työntekijän asema että työnantajan vastuu voidaan ottaa huomioon erilaisissa tilanteissa niiden erityispiirteet tunnistaen. Lisäksi on todettava, että lainsäädäntö asettaa työntekijän suojaksi jo nykyisellään aikarajat. Aikaraja on virkasuhteisen henkilöstön osalta kolme vuotta ja työsuhteisen henkilöstön osalta viisi vuotta palvelussuhteen ollessa edelleen voimassa ja kaksi vuotta palvelussuhteen jo päätyttyä.

Asiassa on huomioitava myös kaupungin vastuu julkisten varojen asianmukaisesta käytöstä. Kaupungin maksamat palkat rahoitetaan julkisista varoista, minkä vuoksi työnantajalla on velvollisuus huolehtia sekä siitä, että palkkoja maksetaan oikeansuuruisina, että siitä, että perusteeton etu peritään pääsääntöisesti takaisin. Viranhaltijalaissa on erikseen säädetty palkan takaisinperintä ensisijaiseksi vaihtoehdoksi. Takaisinperintää koskevissa ratkaisuissa on tämän vuoksi sovitettava yhteen henkilöstön oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu, kohtuullisuus sekä julkisten varojen vastuullinen käyttö.

Aloitteessa korostettu palkkavirheiden ennaltaehkäisy on kaupungin näkökulmasta tärkeä, henkilöstöstrategiassakin määritelty tavoite. HR-yksikkö analysoi syntyneet palkkavirheet säännöllisesti, pyrkii tunnistamaan kunkin virheen juurisyyn ja

estämään virheen syntymisen jatkossa. Palkkavirheiden ennaltaehkäisemiseksi on myös laadittu 22-kohtainen toimenpidesuunnitelma, jota edistetään suunnitelmassa kuvatun aikataulun mukaisesti.

Lisäksi HR-yksikössä on valmisteltu palkan takaisinperintää koskeva ohje, jonka tavoitteena on selkeyttää menettelytapoja, vahvistaa henkilöstön yhdenvertaista kohtelua sekä vähentää tapauskohtaisen tulkinnan vaihtelua takaisinperintätilanteissa. Ohjeistuksessa myös korostetaan esihenkilöiden ja palkansaajien roolia palkanmaksun perusteena olevien tietojen oikeellisuuden varmistamisessa. Lisäksi ohjeistus sisältää periaatteet takaisinperinnästä luopumiselle, takaisinperittävän määrän kohtuullistamiselle sekä maksujärjestelyille tilanteissa, joissa takaisinperinnällä olisi merkittäviä taloudellisia vaikutuksia asianomaiselle. Ohje on käsitelty yksimielisesti kaupunkitason yhteistyötoimikunnan kokouksessa 6.10.2026, ja se etenee seuraavaksi päätöksentekoon.

HR-yksikön näkemyksen mukaan aloitteessa esiin nostettuihin kohtuullisuutta koskeviin huolenaiheisiin voidaan vastata tarkoituksenmukaisemmin yhtenäisillä menettelytavoilla, palkkavirheiden ennaltaehkäisyn vahvistamisella sekä tapauskohtaisella harkinnalla kuin asettamalla kaikkiin tilanteisiin sovellettava 12 kuukauden yleinen aikaraja takaisinperinnälle. Näin voidaan samanaikaisesti huomioida virheen olosuhteet, työntekijän asema, henkilöstön yhdenvertainen kohtelu sekä työnantajan vastuu julkisten varojen asianmukaisesta käytöstä.

Porissa 16.10.2026

Timo Jauhiainen
henkilöstöjohtaja