

## Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitus

Asia

Oikaisuvaatimus irtisanomista koskevassa asiassa

Päätös, jota asia koskee

Henkilöstöpäällikön virasta irtisanominen (päätös  
5163/01.01.04.01/2025, §1/2025). Virkasuhteen viimeinen päivä  
4.11.2025.

Oikaisuvaatimuksen tekijä



Vaatimukset

Katson, että irtisanomisperustetta ei ole pystytty yksilöimään, irtisanomisprosessiin on sisältynyt menettelyvirheitä ja viranhaltijalain mukainen työntarjoamis- ja koulutusvelvoite on laiminlyöty. Tässä oikaisuvaatimuksessa esitetyin perustein vaadin työntantajaa kumoamaan irtisanomistani koskevan päätöksen viranhaltijalain 37 §:n vastaisena.

Vaatimusten perusteet

**Irtisanomisperusteen yksilöinti**

Irtisanominen on irtisanomisilmoituksen mukaan tehty *taloudellisella ja tuotannollisella* irtisanomisperusteella. Irtisanomisilmoituksen mukaan irtisanominen perustuu henkilöstöpalvelujen palvelualueen (myöhemmin HR-palvelujen) organisaatorakenteessa tapahtuneisiin muutoksiin eli HR-palvelujen vastuualueiden määrän vähentymiseen ja sen myötä uudistettuun johtamisrakenteeseen. Kyseisillä organisaatorakenteen muutoksilla on hyvinvointialuejohtajan toimeksiannon<sup>1</sup> mukaan tavoiteltu HR-palvelujen toiminnan järjeistämistä, päällikkötehtävien vähentämistä sekä taloudellisia säästöjä.

Ennen kuin työntaja teki päätöksen HR-palvelujen päälliköiden vähentämisestä, muutoksen kohteena olevan henkilöstön eli HR-palvelujen päälliköiden kanssa ei kuitenkaan käyty läpi tai käsitelty minkäänlaisia taloudellisia säästötavoitteita. HR-palvelujen päälliköille muutosten syyksi kerrottiin toiminnan/palvelun kehittäminen. Lain mukaan työnantajan olisi tullut HR-päälliköiden vähentämisestä suunnitellessaan, marras-joulukuussa 2023, käynnistää henkilöstön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut *niin pian kuin mahdollista* (yhteistoimintalaki 449/2007, 5 §, 1 mom.) ja näissä neuvotteluissa olisi lain mukaan tullut käsitellä muutoksen perusteet, vaikutukset ja

---

<sup>1</sup> Kirsi Leivosen sähköposti henkilöstöjohtaja Pirjo Manniselle 21.11.2023.

vaihtoehdot, eli myöskin taloudelliset säästötavoitteet sekä irtisanomisten välttämiseksi muut vaihtoehdot asetettujen taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kollektiiviperusteisten irtisanomisten yhteistoimintaneuvottelujen sisältöä ja menettelyä sääntelevien normien<sup>2</sup> noudattamista arvioidaan tarkemmin tästä oikaisuvaatimuksesta erillisessä menettelyssä. Tämän irtisanomisen laillisuutta koskevan oikaisuvaatimuksen näkökulmasta organisaatiomuutoksen toimeksiannolla ja yhteistoimintaneuvottelujen sisällöllä on merkitystä lähinnä irtisanomisperusteen arvioinnin osalta.)

Hyvinvointialuejohtajan alkuperäisen toimeksiannon, irtisanomisilmoituksen sekä asian käsittelyn yhteydessä annettujen muutosten perustelujen väliset ristiriitaisuudet yhdessä myöhemmin kuvatun työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen laiminlyönnin kanssa herättävät kysymyksen irtisanomisen todellisista perusteista. Dokumenttien sekä muutosten käsittelyn osalta on jäänyt epäselväksi, pyrkikö työnantaja perustelemaan irtisanomisen taloudellisilla syillä vai tuotannollisilla perusteilla. Myöhemmin tarkemmin kuvattu työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteeseen liittyvä menettely antaa lisäksi aihetta epäillä, että irtisanomiseen ovat osaltaan vaikuttaneet myös henkilöön liittyvät syyt, kollektiiviperusteiden ollessa taustalla. Kun HR-palvelujen päällikkötehtävien vähentämisen perusteita ja vaihtoehtoja ei ole prosessin aikana käsitelty avoimesti (ainakaan taloudellisten säästötavoitteiden osalta), jää irtisanomisen todellinen syy epäselväksi ja herättää kysymyksen myös mahdollisten muiden piiloon jääneiden irtisanomiseeni vaikuttaneiden syiden olemassaolosta. Henkilöön liittyvien syiden vaikutusta lopputulokseen ei ainakaan voida sulkea pois.

### **Työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen laiminlyönti**

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:n mukaan työnantajan on pyrittävä välttämään irtisanominen sijoittamalla ja/tai kouluttamalla irtisanomisuhan alainen viranhaltija toiseen tehtävään.

*Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammatitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.*

*Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:*

- 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai*
- 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.*

Em. säännöksen mukaan viranhaltija sijoitetaan irtisanomisen välttämiseksi ensisijaisesti toiseen virkasuhteeseen. Jos sopivaa avointa virkatehtävää ei ole tarjolla, viranhaltija sijoitetaan sellaiseen

---

<sup>2</sup> Tässä tapauksessa erityisesti yhteistoimintalain (449/2007) 5 § 1 mom., 6 §, 7 § 1 mom., 7 § 3 mom., 8 §, 9 § 3 mom., sekä 13 §.

työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä. Jos tällaista tehtävää ei ole, tulee viranhaltija kouluttaa uuteen tehtäväänsä. Uudelleensijoittamisvelvollisuus koskee lähikohtaisesti sellaisia virkasuhteita ja työtehtäviä, joita organisaatiossa on jo olemassa.

Koulutusvelvoite tarkoittaa luonnollisesti sitä, ettei viranhaltijan tarvitse vielä sijoittamisvaiheessa täyttää kakkia tehtävän osaamisvaatimuksia. Koulutuksella tarkoitetaan normaalia perehdytystä laajempaa kouluttamista, esimerkiksi kohtuullista ammatillista täydennyskoulutusta. Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen sekä viranhaltijan soveltuvuus koulutuksen vastaanottamiseen. Mitä suurempi työnantaja, sitä paremmat edellytykset koulutuksen tarjoamiseen. Koulutusvelvoite on laaja ja tarkoittaa myös mm. sitä, että vaikka työnantajalla olisi joku toinen kuin irtisanomisuhan alainen työntekijä, joka olisi tarjolla olevaan työhön sopivampi, tulee työtä ensisijaisesti kuitenkin tarjota irtisanomisuhan alaiselle, jos hän työhön kykenee. Työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen osalta on myös huomioitava, ettei työnantaja saa tietoisesti tarjota sellaisia tehtäviä, jotka sopivat irtisanomisuhan alaiselle selvästi huonommin kuin toisenlaiset tarjolla olevat tehtävät. Ensisijaisia ovat aina entisiä virkatehtäviä lähinnä olevat tehtävät.<sup>3</sup>

Jos uudelleensijoittaminen edellä mainituilla tavoilla on mahdollista, irtisanominen ei tule kysymykseen.

Kyseisessä tapauksessa HR-palvelujen päällikkövirkojen määrä on vähentynyt johtamisrakenteen uudistamisen myötä. Viran lakkauttaminen on sinänsä pätevä irtisanomisperuste, kunhan viranhaltijalain 37 §:n kriteerit muutoin täyttyvät. Katson, että irtisanomiselleni ei ole ollut lain edellyttämiä perusteita, sillä kyseisen viranhaltijalain säännöksen mukaisesti minut olisi voitu ammattitaitooni ja kykyyni nähden

a) kohtuudella sijoittaa HR-palveluissa avautuvaan HR-erityisasiantuntijan työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikenneet aiemmista virkatehtävistäni, ja/tai

b) kohtuudella kouluttaa toiseen HR-palveluissa avautuvaan erityisasiantuntijan tehtävään.

Minulle ei tarjottu kumpaakaan edellä mainittua HR-palveluissa uuden organisaatorakenteen myötä avoimeksi tulevaa erityisasiantuntijan tehtävää, joista toinen oli kaikista avoinna olevista tai avoimeksi tulevista tehtävistä lähinnä entisiä henkilöstöpäällikön virkatehtäviäni, ja toinen sellainen, johon minut olisi kohtuullisella koulutuksella ja perehdytyksellä pystytty sijoittamaan. Työnantajan toiminta antoi kokonaisuudessaan sellaisen kuvan, että minulle ei nimenomaisesti haluttu tarjota niitä HR-tehtäviä, jotka olisin todennäköisimmin vastaanottanut eikä irtisanomistani HR-palveluista näin ollen pyritty tai haluttu aidosti estämään. Irtisanomiseni olisi lakisääteisen työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen noudattamisen myötä ollut helposti vältettävissä.

Sen sijaan, että em. tehtäviä olisi tarjottu minulle, tehtäviin haluttiin sijoittaa

---

<sup>3</sup> Ks. esim. HE 196/2002; Uusi-Oukari Joel: *Virkasuhteen päättäminen kunnassa* (2022); Hirvonen – Mäkinen: *Kunnallinen viranhaltija – oikeudellisen aseman sääntely* (2006). Ks. koulutusvelvoitteen osalta myös Koskinen Seppo: *Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamisesta* (Edilex 2009/19). Työsuhteisten ja virkasuhteisten osalta työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen menettelytapojen ei voida katsoa poikkeavan toisistaan. Viranhaltijalakia koskevassa hallituksen esityksessä myös viitataan työsopimuslain mukaiseen menettelyyn tältä osin. Koulutusvelvoitteesta (erityisesti työsuhteisten osalta) löytyy kattavasti oikeuskirjallisuutta.

a) organisaation sisältä toinen henkilö (henkilö a), joka ei ollut ylipäätään irtisanomisuhan alaisena eikä osallisena yt-prosessissa ja jonka omat tehtävät poikkesivat merkittävästi avoimeksi tulleesta tehtävästä, ja

b) organisaation ulkopuolinen henkilö (henkilö b), jonka määräaikainen palvelussuhde päättyi juuri ennen uuden organisaatorakenteen voimaan tuloa eikä hänellä näin ollen ollut minkäänlaista etusijaa ko. tehtävään ohi irtisanomisuhan alaisten päälliköiden.

#### *Tarkemmat kuvaukset työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen laiminlyönnestä*

a) HR-erityisasiantuntijan tehtävä, joka oli sisällöllisesti lähinnä henkilöstöpäällikön virkatehtäviä

Minulle ei tarjottu uuteen organisaatorakenteeseen palvelussuhdepalvelujen alueelle suunniteltua uutta HR-erityisasiantuntijan tehtävää, johon sisältyi merkittävä osa aiemman tehtävän kuvani eli henkilöstöpäällikön viran mukaisista tehtävistä. Työtehtävien samankaltaisuus on osoitettavissa vertaamalla henkilöstöpäällikön kirjallista työnkuvaa uuteen organisaatorakenteeseen syyskaudella 2024 suunniteltuun HR-asiantuntijan työn sisältöön.<sup>4</sup> Yhtäläisyydet henkilöstöpäällikön virkatehtävien ja työntarjoamisen ulkopuolelle jätetyn HR-erityisasiantuntijan tehtävän välillä olivat ilmeiset ja merkittävät; molempiin tehtäviin sisältyi *yhteistoiminta-asiat, yhteistyötoimikunnan sekä henkilöstöjaoston toimintaan liittyvät tehtävät, luottamusmiesyhteistyö, yhteistoiminnan kehittäminen sekä haastavien palvelussuhdeasioiden ohjaus ja neuvonta*.

Tehtäviä voidaan pitää samankaltaisina silloin, jos sekä määrällisesti että laadullisesti merkittävä ja keskeinen osa työstä säilyy samana tai samankaltaisena. Samankaltaisuuden arviointiin ei vaikuta se, että toiseen tehtävään sisältyisi hallintosäännöstä tulevaa päätäntävaltaa tai esihenkilövastuu, mikäli tehtävät ovat muutoin keskeisiltä osin riittävän samankaltaisia.<sup>5</sup> Keskeisin ero henkilöstöpäällikön virkatehtävien ja tarjoamatta jätetyn HR-erityisasiantuntijan tehtävän välillä oli nimenomaan esihenkilöasema. Muilta osin tehtävänkuvat olivat pitkälti samat, jotakin yksittäistä tehtäväkokonaisuutta lukuun ottamatta. Henkilöstöpäällikön tehtävien siirtäminen uuteen HR-erityisasiantuntijan työnkuvaan tässä määrin osoittaa, että henkilöstöpäällikön tehtävät eivät tosiasiallisesti vähentyneet merkittävästi. Vaikka osa tehtävistä toki aiottiin jakaa uuden organisaatorakenteen myötä useille eri työntekijöille, oli keskeinen osa henkilöstöpäällikön työnkuvasta kuitenkin säilymässä tuolloin ennallaan.

Uuteen HR-erityisasiantuntijan tehtävään työnantaja halusi minun sijaani sijoittaa erään HR-palvelujen erityisasiantuntijan (henkilö a), jonka silloiset vakinaisen palvelussuhteen tehtävät poikkesivat täysin kyseisestä uuteen organisaatorakenteeseen suunnitellusta HR-erityisasiantuntijan tehtävistä. Henkilö a:n oman vakinaisen työsuhteen tehtävät liittyivät pääosin HR-järjestelmä- ja työaika-asioihin. Henkilö a ei myöskään ollut irtisanomisuhan alaisena. Kaiken lisäksi henkilö a:n koulutus- ja työkokemustausta kyseiseen erityisasiantuntijan tehtävään sisältyvistä kokonaisuuksista oli minua vähäisempi. Henkilö a oli hoitanut henkilöstöpäällikön virkatehtäviä eli uuteen organisaatorakenteeseen suunnitellun HR-erityisasiantuntijan tehtäviä perhevapaani aikana, hoitaessaan minun sijaisuuksiani. Työantaja lähti suunnittelemaan HR-päälliköiden vähentämistä välittömästi perhevapaani jälkeen ja lopputulemana oli se, että perhevapaan sijaisuutta hoitanut henkilö a haluttiin

<sup>4</sup> Ks. tehtävien vertailusta esim. henkilöstöjohtajalle, konsernipalvelujen johtajalle sekä hyvinvointialuejohtajalle lähettämäni sähköposti 11.12.2024. Henkilöstöjohtaja esitteli uusien HR-asiantuntijoiden työnsisältöjä kuulemistilaisuudessa syksyllä 2024. Työnkuvaan oli suunniteltu tuolloin em. tehtäväkokonaisuudet. Sen jälkeen tilanne on voinut muuttua.

<sup>5</sup> Ks. esim. Uusi-Oukari Joel: *Virkasuhteen päättäminen kunnassa*. 2022.

organisaatiouudistuksen yhteydessä sijoittaa henkilöstöpäällikön virkatehtäviä lähinnä olevaan työsuhteeseen ohitseni.

Viranhaltijalain mukaan perusteita irtisanomiselle ei ole, jos irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin. Samankaltaisiin tehtäviin otetun henkilön ei tarvitse olla organisaation ulkopuolelta otettu uusi työntekijä, vaan lain tarkoittamana uutena henkilönä pidetään myös työnantajan palveluksessa aikaisemmin erilaisissa tehtävissä ollutta henkilöä. Jos irtisanotun viranhaltijan virka lakkautetaan ja samalla perustetaan riittävässä määrin samankaltainen tehtävä, johon siirretään aiemmin erilaista tehtävää tehnyt toinen henkilö, voidaan irtisanomista pitää viranhaltijalain vastaisena.<sup>6</sup>

Minulle tarjottua toista HR-erityisasiantuntijan tehtävää palkka- ja peruspalvelussuhdeasioiden sekä HR-järjestelmien parissa voidaan pitää kahdesta palvelussuhdepalvelujen alueelle suunnitellusta uudesta tehtävästä sisällöllisesti kiistatta ja merkittävästi kauempana henkilöstöpäällikön tehtävänkuvasta. Keskeisin yhtäläisyys henkilöstöpäällikön virkatehtäviin nähden tarjotussa tehtävässä oli tehtävään sisältyvä esihenkilörooli, mikä edellä kuvatun tavoin ei ole määräävä tekijä tehtävien yhtäläisyyden arvioinnissa. Tarjottuun tehtävään sisältyvä esihenkilörooli ei tehnyt työstä edes tehtävään sisältyvän aseman perusteella henkilöstöpäällikön virkatehtävien kaltaista, sillä HR-erityisasiantuntijan tehtävä asettui organisaatorakenteessa alemmalle tasolle sekä hierakisesti että palkkauksen osalta. Minulle tarjottiin kahdesta palvelussuhdepalvelujen alueella avoimeksi tulevasta HR-erityisasiantuntijan tehtävästä selvästi epäsovinnampaa ja omista virkatehtävistäni sisällöllisesti poikkeavampaa tehtävää.

Työnantajalla oli kuulemisteni perusteella myös selkeä kuva ja kirjalliset dokumentit uudelleensijoittumisen toiveistani. Toiveeni perustuivat kiinnostukseeni, erityisosaamiseeni, koulutukseeni ja aiempaan työkokemukseeni. Minulle tarjottu HR-erityisasiantuntijan tehtävä ei vastannut oikeudellista ja toimielintyöskentelyyn liittyvää erityisosaamistani tai oikeustieteellistä koulutustani siten kuin vapaana ollut toinen erityisasiantuntijan tehtävä olisi vastannut. Henkilöstöpäällikön virkatehtäviä lähinnä ollutta avoimeksi tulevaa HR-erityisasiantuntijan tehtävää ei toiveistani huolimatta tarjottu minulle vielä senkään jälkeen, kun olin kieltäytynyt muista työtarjouksista.

Kun otetaan huomioon, että työnantaja tiesi erityisosaamiseni ja toiveeni, ja se, että henkilöstöpäällikön virkatehtäviä lähimpänä olevaan avoimeen tehtävään haluttiin minun sijaani valita työkokemuksen ja koulutuksen perusteella vähemmän ansioitunut ja aiemmin muuta työtä tehnyt henkilö, joka ei ollut irtisanomisuhan alaisena, saa työnantajan toiminnasta sellaisen käsityksen, että työnantaja laiminlöi tietoisesti työntarjoamis- ja koulutusvelvoitettaan.

- b) HR-erityisasiantuntijan tehtävä, johon minut olisi kohtuudella voitu kouluttaa osaamiseni ja työkokemukseni huomioiden

Minulle ei tarjottu uuteen organisaatorakenteeseen suunniteltua uutta työsuojelun ja työhyvinvoinnin alaan kuuluvaa HR-erityisasiantuntijan työsuhteista tehtävää, johon minut olisi voitu kohtuudella kouluttaa. Työnantaja perusteli työn tarjoamatta jättämistä sillä, että yksikään irtisanomisuhan alaisista päälliköistä ei täyttänyt tehtävän kelpoisuusehtoja työkokemusvaatimuksen osalta. Työnantaja

---

<sup>6</sup> Ks. esim. Uusi-Oukari Joel: *Virkasuhteen päättäminen kunnassa*. 2022.

määritteli kelpoisuusehdot ja eduksi katsottavat seikat seuraavasti: *soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja ymmärrys henkilöstöhallinnon tehtäväkentästä, sekä vähintään viiden vuoden kokemus työterveysyhteistyöstä ja/tai työterveyshuollosta. Eduksi katsotaan työkykyyn, työhyvinvointiin, työterveyteen ja työsuojeluun liittyvät lisäkoulutukset.* Kyseiset vaatimukset olivat työnantajan itsensä tuossa tilanteessa määrittelemiä eivätkä suinkaan lakiin tai esim. hallintosääntöön perustuvia kelpoisuusehtoja. Työnantajan itsensä määrittelemät kelpoisuusehdot eivät automaattisesti syrjäytä lakisääteistä irtisanomisuhan alaisen viranhaltijan koulutusvelvoitetta, vaan koulutuksen laadun ja määrän kohtuullisuutta tulisi joka tapauksessa arvioida ja mikäli tehtävään kouluttaminen olisi mahdollista, ei irtisanominen tulisi kyseeseen. Työnantajan tulisi myös pystyä osoittamaan, että edellytetty työkokemusvaatimus oli ylipäättään objektiivisesti arvioiden työn luonteen ja tehtävien sisällön kannalta perusteltu<sup>7</sup>.

Koulutusvelvoitteen osalta työnantajan toiminta oli siinä mielessä ristiriitaista, että minulle tarjottiin kuitenkin useita muita tehtäviä, joiden kelpoisuusvaatimuksia en koulutus- ja/tai työkokemusvaatimusten osalta täyttänyt. Yhtenä esimerkkinä tarjotuista tehtävistä voidaan mainita *elintapaohjauksen asiantuntijan* tehtävä, johon minulla ei ollut koulutusta eikä aiempaa työkokemusta, ja jossa ei myöskään ollut minkäänlaista sisällöllistä yhtymäkohtaa henkilöstöpäällikön virkatehtäviini. Toisena esimerkkinä tarjotusta tehtävästä, jonka kelpoisuusehtoja en täyttänyt, voidaan mainita pelastuslaitoksen *valmiuspäällikön* tehtävä. Molemmat näistä tehtävistä olisivat edellyttäneet uudelleen koulutusta, sillä minulla ei ole tehtäviin edellytettyä pelastusalan tai sote-alan koulutusta eikä kokemusta.

Tehtyjen työtarjousten perusteella työnantajalla vaikutti siis olevan laajasti valmiuksia lähteä uudelleen kouluttamaan irtisanomisuhan alaisia henkilöitä. Tähän valmiuteen ei kuitenkaan näyttänyt vaikuttavan se, kuinka kattavaa uudelleen koulutusta ja lisäperehdytystä tarvittiin, vaan koulutusvalmiuteen tai halukkuuteen kyseisen HR-erityisasiantuntijan tehtävän osalta ovat vaikuttaneet jotkin muut syyt. Kelpoisuusehtoihin vetoaminen HR-palvelujen erityisasiantuntijan tehtävän tarjoamatta jättämisen yhteydessä vaikuttaa näin ollen tekaistulta selitykseltä, kun muiden tarjottujen tehtävien kohdalla kelpoisuusehdoilla ei näyttänyt olevan merkitystä.

Sen sijaan, että minut olisi pyritty sijoittamaan ja kouluttamaan uuteen HR-palveluissa avautuneeseen erityisasiantuntijan tehtävään, palkattiin ko. tehtävään organisaation ulkopuolelta henkilö (henkilö b). Henkilön b määräaikainen palvelussuhde päättyi juuri ennen uuden organisaatorakenteen voimaantuloa, mutta hänet valittiin ilman julkista hakua suoraan kyseiseen tehtävään vakinaiseen palvelussuhteeseen. Huomionarvoista myös on, että työnantaja on joutunut sittemmin kouluttamaan tehtävään valittua henkilöä b työsuojelutehtäviinsä.

Työnantajan toiminnasta kokonaisuudessaan sai prosessin aikana sellaisen käsityksen, että uuteen organisaatorakenteeseen tuleva työsuojelun/työhyvinvoinnin ala kuuluva tehtävä oli jo alun perin suunniteltu henkilölle b, eikä sitä ollut missään vaiheessa ajateltu tarjottavan irtisanomisuhan alaisille päälliköille. Prosessin aikana oli HR-päälliköiden keskusteluissa tuotu esille, että kyseinen tehtävä kuuluisi työnantajan työntarjoamisvelvoitteen piiriin, mutta työnantaja sivuutti nämä huomiot.<sup>8</sup> Irtisanomisuhan alaisten päälliköiden ko. tehtävään sijoittamiseksi tarvittavan koulutuksen laatua ja

---

<sup>7</sup> Ks. esim. Uusi-Oukari Joel: *Virkasuhteen päättäminen kunnassa*. 2022.

<sup>8</sup> Ks. myös henkilöstöjohtajalle ja konsernipalvelujen johtajalle lähettämäni sähköposti 22.11.2024, jossa toin esiin, että työhyvinvoinnin erityisasiantuntijan tehtävä kuuluisi työntarjoamis- ja koulutusvelvoitteen piiriin.

määrää ei irtisanomisuhan alaisten päälliköiden osalta tietojeni mukaan edes arvioitu. Työantaja ei esimerkiksi ottanut huomioon sitä, että minulla olisi ollut jo valmiiksi jonkin verran koulutusta sekä työkokemusta kyseiseen työsuojelun/työhyvinvoinnin alaan kuuluvaan HR-erityisasiantuntijan tehtävään, joten koulutustarpeen voidaan arvioida olevan joka tapauksessa vähäisempi kuin monen muun tarjotun tehtävän kohdalla, joiden kelpoisuusehtoja en täyttänyt. Viranhaltijalain näkökulmasta irtisanomisuhan alaisten henkilöiden uudelleen sijoittaminen ja uusiin tehtäviin kouluttaminen ja perehdyttäminen tulisi aina mennä uusien rekrytointien edelle.

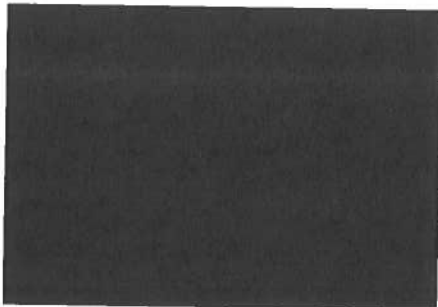
### **Menettelyvirheet**

Katson, että työnantaja ei myöskään noudattanut työtarjouksia tehdessään organisaatiossa aiemmin tehtyjä linjauksia ja oikeuskäytännössä hyväksytyksi katsottuja työtarjousten sisältöä koskevia vaatimuksia. Kaikissa työtarjouksissa ei ollut sellaisia riittäviä ja yksilöityjä tietoja tarjotun työn tehtävänkuvasta ja palvelussuhteen ehdoista (kuten palkasta), joiden perusteella työtarjouksiin olisi ylipäättään pystynyt sellaisenaan ottamaan kantaa. Työantaja näin ollen ulkoisti tehtävän sisällön ja palkkauksen ja muiden palvelussuhteen ehtojen selvittämisen irtisanomisuhan alaisen viranhaltijan itsensä tehtäväksi. Työtarjousten olisi tullut olla sillä tasolla yksilöityjä, että niihin olisi voinut ottaa kantaa annettussa suhteellisen lyhyessä muutaman päivän aikaikkunassa.<sup>9</sup>

Muutoinkaan työnantajan toiminta prosessin aikana ei kaikilta osin ollut lain ja hyvän hallintotavan mukaista. Yhteistoimintalain noudattamisen osalta asia tullaan arvioimaan erillisessä prosessissa. Muilta osin (esim. työnantajan lupaaman päällikkövalintoja koskevien päätösten itseoikaisun laiminlyönnistä, ansiovertailujen puutteellisuuksista, pyydettyjen tietojen toimittamisen tarpeettomasta viivyttelystä, harhaanjohtavasta viestinnästä, tiedotuksen ulkopuolelle jättämisestä sekä yllättävistä aikataulumuutoksista) palautetta on jo aiemmin annettu suoraan työnantajan edustajille.<sup>10</sup> Näillä seikoilla ei ole välitöntä yhteyttä irtisanomisen laillisuuden arviointiin, mutta irtisanomisuhan alaiseen viranhaltijaan kohdistetun menettelyn asiallisuuden tarkastelu voi tarjota tilanteen kokonaisarviointiin lisäarvoa.

### **Paikka ja aika**

Joensuu 5.11.2025



<sup>9</sup> Ks. työtarjouksia koskevasta menettelystä, esim. työehtojen yksilöinnistä esim. Paanetoja Jaana: *Oikea tapa tarjota työntekijälle muuta työtä kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa – korkeimman oikeuden ratkaisun KKO:2022:33 synnyttämiä ajatuksia*; sekä Koskinen Seppo: *Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamisesta* (Edilex 2009/19). Työtarjouksia koskevien menettelytapojen ei voida katsoa työsuhteisten ja virkasuhteisten välillä poikkeavan toisistaan.

<sup>10</sup> Ks. esim. sähköpostit ja tekstiviestit henkilöstöjohtajalle, konsernipalvelujen johtajalle sekä hyvinvointialuejohtajalle.