

**Oikaisuvaatimus irtisanomista koskevassa asiassa - Henkilöstöpäällikön virasta irtisanominen
(päättös 5163/01.01.04.01/2025 § 1/2025)
5163/01.01.04.01/2025**

Aluehallitus 25.11.2025 § 310

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen pirjo.manninen@siunsote.fi Puh. 013 330 4501
Päätösehdotus	Hyvinvointialuejohtaja Leivonen Kirsi: Aluehallitus hylkää oikaisuvaatimuksen.
Päätös	Aluehallitus hylkäsi oikaisuvaatimuksen. Merkittiin pöytäkirjaan, että * tämä asia käsiteltiin 313 §:n Muut asiat jälkeen. * Merja Mäkisalo-Ropponen ilmoitti olevansa esteellinen (asianosaisjäävi) tämän asian käsittelyssä. Esteellisyys hyväksyttiin ja Mäkisalo-Ropponen poistui etäyhteydestä lopun kokouksen ajaksi.
Selostus	Hyvinvointialuejohtaja on 25.6.2025 § 1 tekemällään päätöksellä irtisanonut henkilöstöpäällikön viran haltijan viranhaltijalain 37 §:ssä tarkoitetun taloudellisen ja tuotannollisen syyn perusteella. Virkasuhde on päättynyt 4.11.2025. Hyvinvointialuejohtajan päätöksestä irtisanottu viranhaltija on tehnyt 5.11.2025 päivätyn kirjallisen oikaisuvaatimuksen, joka esityslistan liitteenä. Oikaisuvaatimusasiakirja jaetaan luottamushenkilöiden sähköiseen kokousympäristöön ja sen anonymisoitu versio julkiseen tietoverkkoon. <u>Oikaisuvaatimuksen johdosta on todettava seuraavaa:</u> Esityslistan liitteenä jaetaan henkilöstöpalvelujen palvelualueen laatima vastine oikaisuvaatimuksen johdosta. Yhteenvedona asiasta todetaan seuraavaa: 1. Työnantajalla on ollut viranhaltijalain 37 §:ssä tarkoitettu taloudellinen ja tuotannollinen peruste irtisanomiselle. Henkilöstöpalvelujen palvelualueella toteutettu organisaatiorakenteen muutos on kuvattu liitteenä olevan selvityksen sivulla 1. Tästä on ollut seurauksena, että henkilöstöpäällikön virka on käynyt tarpeettomaksi ja se tullaan

lakkauttamaan. Henkilöstöpäällikön virkaan kuuluneiden tehtävien uudelleenjärjestelyt on kuvattu selvityksen sivuilla 10 – 12.

2.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain tarkoittama yhteistoiminta asiassa on toteutunut kahdessa vaiheessa. Henkilöstöpalveluja koskevan organisaatiomuutoksen yhteistoiminnallinen valmistelu toteutui 26.1.-15.5.2024, jossa mukana ovat olleet kaikki ne henkilöstöpalvelujen työntekijät, joiden asemaan suunnitellut muutokset ovat vaikuttaneet. KuntaYTL:n 13 §:n 2 momentin mukaan yhteistoimintavelvoite voidaan katsoa täytetyn myös silloin, kun työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun. Toisessa vaiheessa 10.6.-24.6.2025 käytiin KuntaYTL:n 4 §:n 1 mom. 4-kohdassa, 7 §:ssä, 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut työvoiman vähentämistä koskeneet neuvottelut.

Yhteistoimintamenettelyt ovat toteutuneet asiassa asianmukaisesti.

3.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että työnantaja olisi laiminlyönyt työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden, koska ei ole tarjonnut irtisanomisuhan alla olevalle henkilöstöpäällikölle niitä työtehtäviä, joita hän itse katsoo olleen hänelle soveltuvimmaksi, eli

- palvelussuhdepalveluissa ollutta neuvottelu- ja yhteistoimintatiimin erityisasiantuntijan tehtävää (oikaisuvaatimuksessa henkilö A, jälj. A - tehtävä), tai sitten
- henkilöstön kehittämispalveluissa ollutta työhyvinvoinnin ja työsuojelun erityisasiantuntijan tehtävää (oikaisuvaatimuksessa henkilö B, jälj. B - tehtävä).

Yleisellä tasolla todettakoon, että muun työn tarjoamisvelvollisuus ei tarkoita sitä, että joku toinen työntekijä tulisi irtisanoa, jotta irtisanomisuhkaiselle työntekijälle voitaisiin tarjota hänelle mieluisia työtehtäviä.

Toisin kuin oikaisuvaatimuksessa väitetään, **A-tehtävä** ei ole uusi, vaan siinä on ollut työntekijä koko ajan vakinaisessa palvelussuhteessa. Henkilöstöhallinnon organisaatiouudistuksesta on seurannut uudistuksen tavoitteista seuraavia muutoksia hänen työtehtäviinsä, mutta henkilöstöpäälliköllä aiemmin olleita tehtäviä siihen ei ole sisällytetty. Asiaa on kuvattu laajemmin liitteen sivulla 9.

B-tehtävän osalta todettakoon, että työhyvinvoinnin vastuutyöntekijän, eli työhyvinvointipäällikön virkaa on hoidettu määräaikaicin sijaisjärjestelyin tammikuusta 2023 lukien. Organisaatiouudistuksen yhteydessä tehtävään liitettiin myös työsuojelupäällikön lakisääteiset tehtävät. Työhyvinvoinnin ja työsuojelun roolia hyvinvointialueella on kuvattu liitteen sivuilla 2- 3. Voidaan todeta, että kyse on yli 7000 työntekijän organisaation kannalta kriittisestä toiminnasta, joka ei voi olla vajaasti resursoituna esimerkiksi sen vuoksi, että irtisanomisuksista viranhaltijaa koulutettaisiin uuteen tehtävään. Työsuojelun tehtävät voisivatkin olla koulutettavissa tähän

tarjolla olevien valmiiden koulutusmahdollisuuksien vuoksi, mutta työhyvinvoinnin, työkykyjohtamisen ja ennen kaikkea työterveysyhteistyön omaksuminen vaatii niin pitkän perehtymisen, että tätä tehtävää ei ole katsottu voitavan tarjota henkilöstöpäällikölle korvaavana työnä.

Työnantajan ei voida katsoa laiminlyöneen työntarjoamisvelvollisuuttaan A ja B -tehtävien osalta.

4.

Irtisanomisuhan alla olleelle henkilöstöpäällikölle tarjotut korvaavat työtehtävät ja tähän liittyvät menettelyt on kuvattu liitteen sivuilla 6 – 8. Oikaisuvaatimuksen tekijä on kategorisesti kieltäytynyt kaikista hänelle tarjotuista työtehtävistä. Tämä on tapahtunut jo pelkän tehtäväkuvauksen kuulemisen yhteydessä, tarkemmista palvelussuhteen ehdoista tai palkasta ei ole päästy edes keskustelemaan.

Näin ollen työnantajan ei voida katsoa laiminlyöneen työntarjoamisvelvollisuuttaan.

5.

Koska henkilöstöpäällikön irtisanomiselle on ollut viranhaltijalain 37 §:ssä tarkoitetut taloudelliset ja tuotannolliset syyt henkilöstöhallinnon tehtävien uudelleenorganisoinnin vuoksi, työnantaja ei ole laiminlyönyt muun työn tai koulutuksen tarjoamista ja koska asiassa ei muutoinkaan ole osoitettavissa lainvastaista menettelyä, oikaisuvaatimus on hylättävä.