

Vastine oikaisuvaatimukseen

Asian tausta: Organisaatiorakenteen muutos

Muutos vastuualueiden määrään ja uusien vastuualuepäällikköiden valinta

Aluehallitus päätti 21.9.2023 kokouksessaan Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen organisaation jakaantumisesta 1.1.2024 alkaen seitsemään toimialueeseen, joista konsernipalvelut -toimialue muodostaa yhden toimialueen. Konsernipalvelut-toimialueelle sijoittuvan Henkilöstöpalveluiden palvelualueen organisaatiorakenteen uudistamista on suunniteltu ja käsitelty yhdessä henkilöstöpalveluiden silloisten vastuualuepäällikköiden kanssa 26.1.2024 lukien.

Osana organisaatio- ja johtamisrakenteen tarkastelua hyvinvointialuejohtaja on päättänyt 15.5.2024, että konsernipalvelut-toimialueelle sijoittuva henkilöstöpalvelut-palvelualue jakautuu 1.1.2025 lukien kolmeen vastuualueeseen: palvelussuhdepalvelut, henkilöstön kehittämispalvelut ja henkilöstövoimavarapalvelut. Näin ollen henkilöstöpalveluiden palvelualueen vastuualueiden määrä väheni 1.1.2025 lukien kahdeksasta kolmeen.

Organisaatiorakenteen ja johtamisjärjestelmän uudistamisen tavoitteena on ollut varmistaa hyvinvointialueen strategiakokonaisuuden toimeenpano parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä pitää sisällään aiempaa tehokkaamman tuen sekä resurssi-, informaatio- ja normiohjauksen palvelutuotannon toimialueille.

Organisaatiorakenteen ja johtamisjärjestelmän uudistamisesta aiheutuva muutos koskettaa kuutta virkasuhteista henkilöä, sillä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella henkilöstöpalveluissa työskenteli vuoden 2024 lopussa vakituisessa virkasuhteessa kuusi vastuualuepäällikköä (henkilöstöpäällikkö, palvelussuhdepäällikkö, osaamisen kehittämisäällikkö, rekrytointipäällikkö, työsuojelupäällikkö ja resurssienhallintapäällikkö).

Henkilöstöpalveluihin perustettiin henkilöstöjaoston päätöksellä (22.5.2024 § 54) kolme palvelupäällikön virkaa seuraaville vastuualueille: palvelussuhdepalvelut (1), henkilöstön kehittämispalvelut (1) ja henkilöstövoimavarapalvelut (1).

Palvelupäällikköiden virkojen täyttämiseksi toteutettiin kohdennettu ilmoittautumismenettely ajalla 3.6.–16.6.2024. Ilmoittautumismenettelyssä hakukelpoisia palvelupäällikön virkoihin olivat henkilöstöpalveluiden organisaatiouudistuksen piirissä vastaavissa tehtävissä työskentelevät vakinaiset viranhaltijat (henkilöstöpäällikkö, palvelussuhdepäällikkö, osaamisen kehittämisäällikkö, rekrytointipäällikkö, työsuojelupäällikkö ja resurssienhallintapäällikkö). Henkilövalinnat palvelupäällikköiden virkoihin (3) tehtiin

2.9.2024 siten, että palvelupäällikön virkoihin valitut viranhaltijat siirretään uusiin virkoihin 1.1.2025 lukien.

Virkoihin valittiin aiemmin palvelussuhdepäällikkönä, työsuojelupäällikkönä ja resurssienhallintapäällikkönä toimineet viranhaltijat. Henkilöstöpäällikkönä toiminut viranhaltija ei tullut valituksi mihinkään uusista palvelupäällikön viroista.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun tehtävien uudelleenjärjestely

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa 1.1.2023, oli henkilöstöpalveluiden toimialueen työhyvinvointipäällikkö irtisanoutunut virkasuhteestaan 8.1.2023 lukien. Työhyvinvointipäällikön virkaa hoidettiin tämän jälkeen määräaikaisin sijaisjärjestelyin, koska samaan aikaan on selvitetty henkilöstöpalveluiden toiminnan järjestelyjä. Konkreettisia toimenpiteitä toiminnan järjestelyjen osalta alettiin toteuttamaan, kun henkilöstöpalvelut-toimialue siirtyi palvelualueeksi konsernipalvelut-toimialueelle 1.1.2024 lukien ja henkilöstöpalvelut-palvelualueen vastuualueiden määrää päätettiin 15.5.2024 tehdyllä päätöksellä vähentää edellä kuvatulla tavalla.

Työhyvinvointi ja työsuojelu sijoituivat uudessa organisaatorakenteessa henkilöstön kehittämispalveluihin henkilöstöjaoston päätöksellä (22.5.2024 § 52).

Syyskuussa 2024 organisaatiossa vakinaisessa virkasuhteessa olleen työsuojelupäällikön tultua ilmoittautumismenettelyssä valituksi yhteen uusista vastuualuepäällikön viroista 1.1.2025 lukien, haettiin aluehallitukselta täyttölupaa jo lähes kaksi vuotta avoimena olleelle työhyvinvointipäällikön viralle 1.1.2025 lukien, sillä työhyvinvointipäällikön viran pysyvä täyttäminen nähtiin välttämättömäksi. Työsuojelupäällikön lakisääteiset tehtävät olivat niin ikään välttämättömiä järjestellä uudelleen työsuojelupäällikön toiseen virkaan siirtymisen vuoksi, sillä organisaatiouudistuksessa oli päätetty, että tehtäväjärjestelyjen edetessä henkilöstöpalveluiden aiemmat vastuualuepäälliköiden virat, työsuojelupäällikön virka mukaan lukien, tulisivat lakkautettavaksi.

Työhyvinvointipäälliköllä on merkittävä rooli henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisessa ja työterveyshuoltoyhteistyössä ja sen kehittämisessä, jonka lisäksi työhyvinvointipäällikkö tulisi hoitamaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) edellyttämät lakisääteiset tehtävät. Viran oli tarkoitus sijoittua henkilöstöpalvelujen 1.1.2025 käynnistytvässä uudessa rakenteessa henkilöstön kehittämisen vastuualueelle ja ko. palvelupäällikön alaisuuteen. Aluehallitus epäsi täyttöluvan päätöksellään 25.9.2024, § 212, jonka jälkeen henkilöstöjaosto päätti 14.11.2024, § 98, että työsuojelu sijoittuu aiempaa suunnitelmaa vastaavasti henkilöstöpalveluiden palvelualueella henkilöstön kehittämispalveluiden vastuualueelle, mutta aiemmasta suunnitelmasta poiketen

työsuojelupäällikön lakisääteiset tehtävät tullaan 1.1.2025 lukien liittämään erityisasiantuntijan tehtävään, joka olisi vastuualueella uusi tehtäväkuva.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun järjestämiseksi perustettavalla erityisasiantuntijan tehtävällä (*oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä B*) oli tarkoituksena turvata organisaation edun mukaisuuden toteutuminen työterveyshuoltoyhteistyössä, sekä työterveyshuollon toimivuus ja kustannustehokkuus. Tehtävä perustettiin tukemaan koko organisaation henkilöstön työhyvinvointia ja vastaamaan työterveyshuollon järjestämisestä työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisesti. Erityisasiantuntijatehtävä toimii henkilöstöpainotteisella toimialalla toimivassa, yli 7000 työntekijän kokoisessa organisaatiossa erityisen tärkeässä roolissa, jota oli jouduttu järjestämään määräaikaissä järjestelyin jo lähes kahden vuoden ajan. Tämä lisää tehtävän merkityksellisyyttä ja tehtävän pääasiallinen tarkoitus oli edistää työhyvinvoinnin-, työkykyjohtamisen- ja työterveysyhteistyön teemoja, sillä tilanne alkoi olla organisaatiossa kriittinen usealta työhyvinvointiin liittyvän seikan osalta: marraskuussa 2024 hankitun Vibe-henkilöstökysely oli kytketty osaksi koko organisaation strategisten toimenpiteiden seurannan mittareita, jonka käyttöönoton valmistelu tuli tehdä siten että järjestelmä saadaan käyttöön maaliskuussa 2025, työterveyshuollon asiakastietojärjestelmän muutosten vuoksi työterveyshuollon yritysportaalin rakentaminen sekä työterveyshuollon palvelusopimuksen uudistaminen ja arjen työterveysyhteistyön edistäminen tulivat ajankohtaiseksi, samaan aikaan toteutettavaksi oli tulossa myös työkykyjohtamisen rakenteiden kehittäminen ja valmistelu yhdessä Kevan kanssa, jonka oli määrä toteutua alkuvuodesta 2025.

Edellä mainittujen seikkojen vuoksi työnantaja piti ensisijaisen tärkeänä, että tehtävä onnistutaan täyttämään henkilöllä, joka pystyy ottamaan tehtävän haltuun kohtuullisessa aikaikkunassa, ja toimimaan tehtävässä työnantajan tarpeita sekä koko henkilöstön työhyvinvoinnin varmistamista tukevalla tavalla pian tehtävässä aloittamisensa jälkeen. Tämän vuoksi työnantaja katsoi, että henkilöltä tuli edellyttää vahvaa, jo olemassa olevaa kokemusta työterveyshuoltoyhteistyöstä tai ainakin työterveyshuollosta ja tehtävään otettavalta edellytettiin kelpoisuusehtona soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ja ymmärrystä henkilöstöhallinnon tehtäväkentästä, sekä vähintään viiden vuoden kokemusta työterveysyhteistyöstä ja/tai työterveyshuollosta. Lisäksi työnantaja määritteli, että tehtävään valitsemiselle katsotaan eduksi työkykyyn, työhyvinvointiin, työterveyteen ja työsuojeluun liittyvät lisäkoulutukset. Työsuojelun lisäkoulutus katsottiin eduksi sen vuoksi, että erityisasiantuntijan tehtävässä toimivalle henkilölle oli tarkoitus osoittaa hoidettavaksi työsuojelupäällikön lakisääteiset tehtävät työhyvinvoinnin erityisasiantuntijuuden ohella.

Viranhaltijan kuuleminen viran lakkauttamisesta ja sen vaikutuksista henkilöstöpäällikön virkasuhteeseen

Henkilöstöpalveluiden uudistamista suunniteltiin ja käsiteltiin yhdessä henkilöstöpalveluiden silloisten vastuualuepäälliköiden kanssa 26.1.2024 lukien. Pääasiallisesti uudistamista suunniteltiin henkilöstöpalveluiden johtotiimissä, jossa osallisina olivat henkilöstöjohtaja sekä henkilöstöpalveluiden vastuualuepäälliköt. KHYTL 13 §:n 2 momentin mukaan työnantajan yhteistoimintavelvoite voidaan katsoa täytetyn myös silloin, kun työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Työnantajan on tällaisessa valmistelussa tuotava ilmi, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn. Työnantaja katsoo täyttäneensä asiassa yhteistoimintavelvoitteen, kun asian valmisteluun ovat osallistuneet ne viranhaltijat, joita asia koskee ja työnantaja on valmistelussa tuonut ilmi, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn. Henkilöstöpäällikön virkaan otettu viranhaltija on osallistunut henkilöstöpalveluiden uudistamista koskevan asian valmisteluun ja suunnitteluun hyvinvointialueella sovellettavassa laissa tarkoitetulla tavalla. Henkilöstöpalveluiden uudelleenorganisoinnin yhteistä valmistelua ja suunnittelua tehtiin 26.1.2024 lukien aina siihen saakka, kunnes hyvinvointialuejohtaja 15.5.2024 päätti henkilöstöpalveluiden tulevasta vastuualuejaosta. Tämän jälkeen henkilöstöjohtaja alkoi valmistella uusien vastuualuepäällikkövirkojen perustamiseen ja täyttöön liittyviä toimenpiteitä.

Yhteistoiminnallisen valmistelun lisäksi henkilöstöpäällikön virkaan otettua viranhaltijaa on kuultu suunnitellusta henkilöstöpalveluiden palvelurakenteen uudistamisesta ja sen vaikutuksista henkilöstöpäällikön virkaan sekä henkilöstöpäällikön virkaan otetun viranhaltijan virkasuhteeseen 22.3.2024 pidetyssä kuulemistilaisuudessa. Kuulemistilaisuudessa viranhaltijalle tuotiin tiedoksi suunnitellun muutoksen perusteet ja vaikutukset olemassa olevaan virkasuhteeseen sekä vaihtoehdot, joita työnantaja tulisi esittämään palvelusuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi, mikäli viranhaltija ei tulisi valituiksi, tai ei ilmoittautuisi mihinkään uuden organisaatorakenteen mukaisista vastuualuepäälliköiden viroista.

Ensisijaisesti tavoitteena oli, että virkasuhteen muuttaminen työsuhteeksi tapahtuisi sopimalla, jolloin työnantaja ja viranhaltija tekevät työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitetun työsopimuksen ja sopivat työsuhteen ehdoista. Työsopimuksen tekemisen yhteydessä työsopimuksessa todettaisiin, että virkasuhde päättyy työsopimuksen syntymisen myötä. Muutoksen toteuttamisen jälkeen avoimeksi ja tarpeettomaksi jäävä henkilöstöpäällikön virka tultaisiin lakkauttamaan.

Asiaa tultaisiin jatkokäsittämään yhdessä niiden viranhaltijoiden kanssa, jotka eivät tulisi palvelupäälliköiden virkaan valituiksi ja asiasta tultaisiin mahdollisesti järjestämään jatkuu kuuleminen, jossa asiaa käsiteltäisiin tarkemmin.

Lisäksi viranhaltijaa on kuultu 26.4.2024 pidetyssä ryhmäkuulemistilaisuudessa, jossa organisaatorakenteen uudistamisen suunnitelman kerrottiin muuttuneen kahdelta osin. Yhtäältä suunnitelman muutos koski sitä, että henkilöstön kehittämispalveluiden palvelupäällikön alaisuuteen suunniteltiin sijoitettavan työhyvinvointipäällikön virka, joka olisi asiantuntijapäällikkötehtävä, eikä sisältäisi vastuualuepäällikön roolia. Toisaalta suunnitelman muutos koski sitä, että muutoksen aikataulua jouduttiin lykkäämään aiemmin suunnitellusta 1.9.2024 voimaan tulosta 1.1.2025 lukien voimaan tulevaksi.

Henkilöstöpäällikkönä toiminut viranhaltija ei tullut valituksi uusiin palvelupäälliköihin virkoihin niiden täyttämiseksi järjestetyssä kohdennetussa ilmoittautumismenettelyssä, joten hänen osaltaan asian käsittelyä jatkettiin yhteistoiminnallisessa menettelyssä ja työnantaja alkoi kartoittamaan vaihtoehtoja viranhaltijalle tarjottavista tehtävistä tämän uudelleen sijoittamiseksi organisaatiossa palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

Viran lakkauttamisesta johtuva viranhaltijoiden uudelleensijoittaminen

Vastuualuepäälliköiden uudelleensijoittamisen lähtökohdat uusille vastuualueille

Muutoksessa vakinaiseen virkasuhteeseen otettujen vastuualuepäälliköiden määrä väheni kolmella vastuualuepäälliköllä. Ne vakinaisessa virkasuhteessa toimineet vastuualuepäälliköt, jotka eivät tulleet ilmoittautumismenettelyssä valituiksi uusiin vastuualuepäällikön virkoihin, oli tarkoitus siirtää toisiin virkoihin tai sopia henkilöiden kanssa työsuhteeseen tehtävään siirtymisestä sen mukaisesti, mihin tehtävään heistä kunkin yksilöllisesti voidaan katsoa olevan soveltuva joko kokemuksensa ja osaamisensa perusteella, tai siten, että henkilölle järjestetään kohtuullinen koulutus, jolla uudelleensijoittuminen saadaan mahdollistettua.

Työnantaja ei suunnitellut organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän uudistamisessa henkilöstömäärän vähentämistä, vaan tarkoituksena oli uudelleenorganisoida toimintoja tehtävien uudelleenjärjestelyn ja henkilöiden uudelleensijoittamisen kautta.

Sen jälkeen, kun henkilövalinnat uusien vastuualueiden palvelupäälliköiden virkoihin 2.9.2024 tehtiin, virkoihin valitut vastuualuepäälliköt osallistuivat vastuualueen tehtävien ja toimintojen suunnittelemiseen. Samalla työnantaja kartoitti kullekin kolmelle vastuualuepäällikkönä toimineelle viranhaltijalle sopivaksi katsottavia tehtäviä ensisijaisesti henkilöstöpalveluiden sisältä ja toissijaisesti myös laajemmin koko organisaatiosta, jotta palvelupäällikkövirkoihin valitsematta jääneet viranhaltijat pystyittäisiin sijoittamaan organisaatiossa niin, että täytettävä tehtävä yhtäältä olisi organisaatiossa tarpeellinen ja tukisi organisaatorakenteen uudistamisen tarkoitusta, sekä toisaalta olisi katsottava olevan henkilölle soveltuva tämän kokemus ja osaaminen huomioiden, ja että tehtävän hoitamiseksi

mahdollisesti tarvittava koulutustarve olisi kohtuullinen tehtävänhoitamiselle asetettujen edellytysten näkökulmasta.

Palvelussuhdepalveluiden vastuualueen oli suunniteltu organisoituvan siten, että vastuualueetta johtaa palvelupäällikkö ja vastuualue jakautuu asiakokonaisuuksittain kahteen tiimiin: palvelussuhdeasiat sekä ja neuvottelu- ja yhteistoiminta. Molempiin tiimeihin sijoittuisi yksi erityisasiantuntija, joista toinen toimisi palvelussuhdepalvelut tiimin lähiesihenkilönä ja toinen (*oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä A*) asiantuntijaroolissa neuvottelu- ja yhteistoimintatiimissä. Jälkimmäiseen ei ollut tarkoitus sisällyttää esihenkilövastuuta. Vastuualueella oli entuudestaan yksi erityisasiantuntija vakinaisessa palvelussuhteessa, joten vain toinen vastuualueelle suunnitelluista erityisasiantuntijan tehtävistä tulisi täytettäväksi. Lisäksi palvelussuhdepalvelut vastuualueella oli muista syistä tulossa avoimeksi yksi jo aiemmin olemassa ollut HR-asiantuntijan tehtävä.

Palvelussuhdepalveluiden vastuualueella on jo ennen organisaatorakenteen uudelleenjärjestelyä järjestetty palvelussuhdeasioiden tiimin toiminta tiimivastaavamallia hyödyntäen. Tällä järjestelyllä on pyritty tukemaan vastuualuepäällikkönä toimineen palvelussuhdepäällikön työtä. Myös organisaatorakenteen uudelleenjärjestelyn jälkeen katsottiin tarpeelliseksi, että palvelussuhdeasioiden tiimissä tiimin vetovastuu edelleenkin järjestetään erillisellä tehtävällä. Lähiesihenkilötehtävänä järjestetty vetovastuu tiimin toiminnasta katsottiin tarkoituksenmukaiseksi, sillä tällöin tiimiä vetävä henkilö toimisi suorana esihenkilönä palvelussuhdeasioiden tiimin jäsenille, jonka katsottiin tukevan parhaiten palvelupäällikön työtä tuomalla tilaa neuvottelu- ja yhteistoimintatiimissä työskentelevien asiantuntijoiden työn johtamiselle.

Henkilöstön kehittämispalveluiden vastuualueella työhyvinvoinnin ja työsuojelun tehtävien uudelleenjärjestelyn myötä oli tarkoitus täyttää työhyvinvointipäällikön virkaan kuuluneiden tehtävien sekä lakisääteisen työsuojelupäällikön tehtävistä koostuva erityisasiantuntijan työsuhteinen tehtävä (*oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä B*) edellä kuvatuin edellytyksin sekä osaamisen kehittämisen erityisasiantuntijan tehtävä.

Kaksi muuta aiemmin vastuualuepäällikkönä toimineesta viranhaltijasta ottivat vastaan heille tarjotut osaamisen kehittämisen erityisasiantuntijan ja HR-asiantuntijan työsopimussuhteiset tehtävät.

Uudelleensijoittamisen tavoittelu henkilöstöpäällikön virkaan otetun viranhaltijan osalta

Henkilöstöpäällikön virkaan otetulle viranhaltijalle järjestettiin yhteistoiminnallinen keskustelutilaisuus 15.11.2024, jossa hänelle tarjottiin uudelleensijoittumisen vaihtoehtoksi henkilöstöpalveluissa palvelussuhdepalvelut-vastuualueella uutta

työsopimussuhteista erityisasiantuntijan tehtävää, joka sisälsi palvelussuhdeasioiden tiimin esihenkilövastuun. Erityisasiantuntijan tehtävä olisi ollut vaativa tehtävä ja se olisi pitänyt sisällään henkilöstöpalvelujen tärkeät prosessit ja niihin sisältyvän ohjauksen ja neuvonnan. Työnantaja katsoi tämän olevan tarjolla olevista vaihtoehtoista sopivin henkilöstöpäällikön virkaan otetulle viranhaltijalle.

Vaihtoehtoisesti viranhaltijalle tarjottiin työsopimussuhteista erityisasiantuntijan tehtävää hankinta- ja sopimuspalvelujen palvelualueella, joka olisi uusi tehtävä ja tehtävän sisältöä olisi mahdollista muokata yhteistyössä tehtävään valittavan henkilön kanssa, tämän mieltymysten ja osaamisen mukaiseksi. Viranhaltijalle annettiin mahdollisuus valita kumman tarjottavista tehtävistä hän ensisijaisesti ottaisi vastaan.

Viranhaltija kieltäytyi kummastakin tarjotusta tehtävästä. Lisäksi viranhaltija esitti toiveen, että hänelle tarjottaisiin neuvottelu- ja yhteistoimintatiimin erityisasiantuntijan tehtävää, jota viranhaltija piti henkilöstöpäällikön virkatehtäviä lähinnä olevana uutena tehtävänä (*oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä A*).

Yhteisesti sovittiin, että työnantaja pohtii kokonaisuutta ja viranhaltijalle tarjottavia tehtäviä uudelleen. Viranhaltijalle tarjottiin tämän jälkeen useita eri tehtäviä eri puolilta organisaatiota, mukaan lukien elintapaohjauksen asiantuntijan tehtävää sekä valmiuspäällikön virkaa, siitäkin huolimatta, että näiden tehtävien haltuunotto olisi viranhaltijalta vaatinut kohtuulliseksi katsottavaa koulutusta pidemmän ajan. Työnantaja oli valmis tekemään hyvinkin merkittäviä panostuksia viranhaltijan palvelussuhteen pysyvyyden turvaamiseksi. Viranhaltija kuitenkin kieltäytyi kaikista hänelle tarjotuista uudelleensijoittamisen vaihtoehtoista.

Edellä mainittujen lisäksi viranhaltijalle tarjottiin seuraavia tehtäviä:

- Joulukuussa 2024 henkilöstöjohtaja tarjosi uudelleen palvelussuhdepalvelujen palvelualueelle sijoittuvaa erityisasiantuntijan työsopimussuhteista tehtävää. Tehtävänkuva oli hieman muokattu aiemmasta tarjouksesta, jonka myötä tehtävää oli pyritty muotoilemaan niin, että se olisi aiempaa paremmin vastannut viranhaltijan esittämää omaa toivetta uudelleensijoittumisesta. Työoikeudellisen asiantuntijuuden sisältävää erityisasiantuntijan tehtävää, jota viranhaltija tehtävänkuvakseen ensisijaisesti toivoi, ei kuitenkaan ollut tarkoituksenmukaista organisaatioon toteuttaa. Henkilöstöpäällikön virkaan kuuluneet tehtävät tältä osin (haastavien palvelussuhdeasioiden linjaus sekä HR-asiantuntijoiden työn ohjaaminen ja neuvonta) oli tarkoituksenmukaista pysyttää päällikön tehtävässä, ja näin ollen se sijoitettaisiin palvelupäällikön tehtävään, joka toimisi lähiesihenkilönä neuvottelu- ja yhteistoimintatiimille. Viranhaltija ilmoitti, ettei ota tehtävää vastaan. Hankinta- ja sopimuspalveluiden

erityisasiantuntijan tehtävää ei tarjottu enää uudelleen, sillä viranhaltija oli tuonut työnantajalle tiedoksi 15.11.2024 pidetyssä yhteistoiminnallisessa keskustelutilaisuudessa, että viranhaltija ei ole kiinnostunut tehtävästä eikä ota sitä vastaan ja työnantaja voi jatkaa tehtävän täyttämisen valmistelemista.

- Toukokuussa 2025 henkilöstöjohtaja tarjosi työhyvinvointisuunnittelijan tehtävää. Viranhaltija ilmoitti, ettei ota tehtävää vastaan.
- Toukokuussa 2025 henkilöstövoimavarat palvelujen palvelupäällikkö tarjosi rekrytointisuunnittelijan tehtävää. Viranhaltija ilmoitti, ettei ota tehtävää vastaan.
- Toukokuussa 2025 hallintojohtaja tarjosi kuutta tehtävää: ma. hankepäällikön tehtävä 1.9. – 31.12.2025, ma. hankepäällikön tehtävä 1.9. – joko 31.12.2025 tai 28.2.2026, vt. hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen päällikkö, 1.9. – 31.12.2025, elintapaohjauksen asiantuntijan tehtävä, vakinainen 1.9.2025 alkaen, järjestö- ja osallisuusasiantuntijan tehtävä, vakinainen 1.7.2025 alkaen sekä laadunhallinnan asiantuntija tehtävä, vakinainen 1.7.2025 alkaen. Viranhaltija ilmoitti, ettei ota tehtäviä vastaan.
- Toukokuussa 2025 Pelastuslaitos ja turvallisuuspalvelut toimialueen toimialuejohtaja esitteli viranhaltijalle valmiuspäällikön tehtävää ja tiedusteli viranhaltijan kiinnostusta tehtävään. Viranhaltija ilmoitti, ettei ota tehtävää vastaan.

Henkilöstön kehittämispalvelut: työhyvinvoinnin ja työsuojelun erityisasiantuntijan tehtävän (oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä B) soveltuvuudesta henkilöstöpäällikön virkaan valitulle viranhaltijalle

Henkilöstön kehittämispalveluissa työhyvinvoinnin ja työsuojelun järjestämiseksi avautuvaa erityisasiantuntijan tehtävää ei tarjottu organisaatiojärjestelyssä uudelleensiioitettaville viranhaltijoille (*oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä B*). Kyseisellä tehtävällä turvataan organisaation edun mukaisuutta työterveyshuoltoyhteistyössä sekä työterveyshuollon toimivuus ja kustannustehokkuus, sekä tuetaan koko organisaation henkilöstön työhyvinvointia työterveyshuoltolain mukaisesti. Tehtävä on henkilöstöpainotteisella toimialalla toimivassa, yli 7000 työntekijän kokoisessa organisaatiossa erityisen tärkeä tehtävä ja tehtävä oli jouduttu järjestämään määräaikaisten järjestelyin jo lähes kahden vuoden ajan, joka alkoi olla organisaatiossa lähes kriittinen edellä kuvatuista syistä. Näin ollen erityisasiantuntijan tuli kyetä välittömästi edistämään työhyvinvoinnin-, työkykyjohtamisen- ja työterveysyhteistyön teemoja kokonaisuudessaan ilman erityistä perehtymis- tai koulutusjaksoa.

Edellä mainittujen seikkojen vuoksi oli ensisijaisen tärkeää, että tehtävä onnistutaan täyttämään henkilöllä, joka osaamisensa ja kokemuksensa puolesta tai kohtuulliseksi katsottavalla kouluttamisella pystyy ottamaan tehtävän haltuun kohtuulliseksi katsottavassa aikaikkunassa, ja toimimaan tehtävässä työnantajan tarpeita sekä koko henkilöstön työhyvinvoinnin varmistamista tukevalla tavalla. Näin ollen työnantaja katsoi, että henkilöltä tuli edellyttää vahvaa, jo olemassa olevaa kokemusta työterveyshuoltoyhteistyöstä tai ainakin työterveyshuollosta. Tämän vuoksi kelpoisuusehtona tehtävään otettavalta edellytettiin soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa ja ymmärrystä henkilöstöhallinnon tehtäväkentästä, sekä vähintään viiden vuoden kokemusta työterveysyhteistyöstä ja/tai työterveyshuollosta. Lisäksi työnantaja määritteli, että tehtävään valitsemiselle katsotaan eduksi työkykyyn, työhyvinvointiin, työterveyteen ja työsuojeluun liittyvät lisäkoulutukset. Työsuojelun lisäkoulutus katsottiin eduksi sen vuoksi, että erityisasiantuntijan tehtävässä toimivalle henkilölle oli tarkoitus osoittaa hoidettavaksi työsuojelupäällikön lakisääteiset tehtävät työhyvinvoinnin erityisasiantuntijuuden ohella.

Työnantaja katsoi, että työnantajan toiminnan ja tarpeiden sekä tehtävän tärkeyden kannalta työhyvinvoinnin ja työsuojelun järjestämiseksi avautuvaan erityisasiantuntijan tehtävään ei ole mahdollista kohtuudella sijoittaa uudelleensijoittamisen piirissä olleita viranhaltijoita.

Palvelussuhdepalvelut: neuvottelu- ja yhteistoimintatiimin erityisasiantuntijan tehtävä (oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä A)

Palvelussuhdepalveluiden neuvottelu- ja yhteistoimintatiimin erityisasiantuntijan tehtävää ei tarjottu organisaatiojärjestelyssä uudelleensijoitettaville viranhaltijoille, sillä tehtävä ei ollut uusi tai täytettäväksi tuleva tehtävä (oikaisuvaatimuksessa esitetty erityisasiantuntijan tehtävä A). Vastuualueella on ollut vakinaisessa palvelussuhteessa oleva erityisasiantuntija, jonka tehtävänkuva oli organisaatorakenteen uudistuksessa tarkoitus muuttaa työnantajan muuttuneita tarpeita vastaavaksi erityisasiantuntijana toimivan henkilön palatessa virkavapaalta kesäkuussa 2025.

Erityisasiantuntijan päivitetty tehtäväkuva ei sisällä henkilöstöpäällikön virkaan kuuluneita tehtäviä, vaan tehtävässä painottuu paikallisneuvottelutoiminta sekä palkkausjärjestelmien kehittämistyö. Tehtävänkuva on muutettu työnantajan tarpeita vastaavaksi siten, että tehtävänkuvassa on säilynyt osa erityisasiantuntijan työnkuvaan jo aiemmin sisältyneistä tehtävistä, lisäksi tehtävänkuvasta on poistettu Numeron-järjestelmän käyttöönottoon liittyvät tehtävät, sillä käyttöönottoprojekti on päättynyt. Tehtävää on laajennettu, aikaisempaan työaika-asioihin rajautuneeseen tehtävänkuvaan nähden sisältämään palvelussuhdeasiat yleisesti. Lisäksi tehtävään on lisätty uusia tehtäviä, joita palvelupäällikkö on hoitanut

asiantuntijatyöpanoksen puuttumisen vuoksi. Erityisasiantuntijan tehtävään ei sisälly esihenkilövastuuta, kuten sitä ei ole hänen tehtävänkuvaansa sisältynyt aiemminkaan. Tehtävän sisällön vuoksi tehtävä olisi tarkoituksenmukaista sijoittaa neuvottelu- ja yhteistoiminta tiimiin, palvelupäällikön suoraan alaisuuteen.

Henkilöstöpäällikön virkaan kuuluneiden tehtävien uudelleenorganisointi

Henkilöstöpalveluiden organisaatorakenteessa aiempien vastuualuepäälliköiden tehtävät organisoitiin uudelleen sijoittamalla tehtävät uusien palvelupäälliköiden virassa hoidettaviksi tai olemassa olevien työsuhteisten työntekijöiden tehtäväksi. Osa tehtävistä sijoitettiin henkilöstöjohtajan tehtäväksi.

Henkilöstöpäällikön tehtävänkuvaan kuuluneet tehtävät organisoitiin seuraavasti:

- *Henkilöstöpäällikkö toimii henkilöstöyksikön vastuualueen esimiehenä. Henkilöstöyksikön vastuualue tuottaa HR-palvelua Siun sote -kuntayhtymän kaikille toimialueille sekä Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle. Henkilöstöpäällikön alaisuuteen kuuluu kolme HR-asiantuntijaa, HR-controller, HR-koordinaattori sekä kuntayhtymän pääluottamusmiehet.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa henkilöstöyksikkö siirtyi osaksi palvelussuhdepalveluiden vastuualuetta. Palvelupäällikkö toimii henkilöstöyksikön esihenkilönä. HR-asiantuntijat kuuluvat palvelupäällikön alaisuuteen. HR-controller (ja raportointisuunnittelija) sekä pääluottamusmiehet siirtyivät henkilöstövoimavarat palveluiden palvelupäällikön alaisuuteen. HR-koordinaattorin tehtävää organisaatiossa ei enää ollut.
- *Henkilöstöpäällikkö vastaa toimialueiden strategisen HR-kumppanuuden kehittämisestä sekä henkilöstösuunnitelmien ja henkilöstöpoliittisten linjausten valmistelusta ja seurannasta.*
 - ➔ Uudelleen organisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikön tehtäväksi osana HR-asiantuntijoiden työn johtamista.
- *Henkilöstöpäällikkö toimii ylimmän johdon valmentajana, tukena ja sparraajana henkilöstöjohtamisessa ja haasteellisten henkilöstöhallinnollisten kysymysten ratkaisemisessa.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikön tehtäväksi osana HR-asiantuntijoiden työn johtamista. HR-asiantuntijat vastaavat tehtävästä myös osin omassa roolissaan.
- *Henkilöstöpäällikkö vastaa kuntayhtymän yhteistoimintarakenteiden kehittämisestä ja ylläpidosta yhteistyössä toimialueiden johdon kanssa.*

- ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikön tehtäväksi osana HR-asiantuntijoiden työn johtamista. HR-asiantuntijat vastaavat tehtävästä myös osin omassa roolissaan.
- *Henkilöstöpäällikkö toimii kuntayhtymän yhteistyötoimikunnan teknisenä sihteerinä ja henkilöstöjaoston pöytäkirjan pitäjänä sekä molempien toimielinten valmistelijana oman vastuualueensa osalta.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi osin palvelupäällikölle siten, että tämä toimii yhteistyötoimikunnassa jäsenenä ja sihteerinä, teknisen sihteerin tehtävä on sijoitettu henkilöstösuunnittelijan tehtävään. Henkilöstöjaoston pöytäkirjan pitäjänä toimiminen on sijoitettu johdon sihteerin tehtävään. Toimielinten valmisteluvastuu on sijoitettu palvelupäällikölle vastuualueellensa kuuluvien asioiden osalta, valmisteluun osallistuvat kaikki vastuualueen asiantuntijat omaan tehtäväänsä kuuluvien asioiden valmistelun osalta.
- *Henkilöstöpäällikkö kehittää henkilöstön osallisuutta ja henkilöstöviestintää.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä on hajautettu siten, että jokainen henkilöstöpalveluissa työskentelevä edistää kyseisiä asioita omassa roolissaan. Henkilöstöviestinnän parissa työskentelevät henkilöstösuunnittelijat sijoittuvat henkilöstön kehittämispalveluiden vastuualueelle ja toimivat ko. vastuualueen palvelupäällikön alaisuudessa.
- *Henkilöstöpäällikkö vastaa palkitsemisstrategiasta ja henkilöstöeduista.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikölle. HR-asiantuntijat osallistuvat palkitsemisen ja henkilöstöetujen kehittämiseen palkitsemistyöryhmän jäsenenä samalla tavoin kuin ennen tehtävien uudelleenorganisointiakin ovat osallistuneet.
- *Henkilöstöpäällikkö toimii johdon tukena organisaatiomuutosten onnistuneessa läpiviennissä.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikön tehtäväksi osana HR-asiantuntijoiden ja muiden asiantuntijoiden työn johtamista. Asiantuntijat vastaavat tehtävästä myös osin omassa roolissaan.
- *Henkilöstöpäällikkö vastaa poikkeustilanteiden linjauksista yhteistyössä henkilöstöjohtajan kanssa.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikölle palvelussuhdeasioiden osalta, myös muut vastuualuepäälliköt

henkilöstöpalveluissa vastaavat tehtävästä omille vastuualueilleensa kuuluvien tehtävien osalta.

- *Henkilöstöpäällikkö vastaa kuntayhtymän sanktio-, irtisanomis- ja purkamisratkaisujen linjauksista.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikön tehtäväksi osana HR-asiantuntijoiden työn johtamista. HR-asiantuntijat vastaavat tehtävästä myös osin omassa roolissaan. Tukena tehtävässä toimii henkilöstöpalveluiden muu johto sekä organisaatiossa jo aiemmin käytössä ollut HR-vava -toimintamalli.
- *Henkilöstöpäällikkö vastaa vaativasta HR-tietotuotannosta, tietojen analysoinnista ja ennakointitiedon tuottamisesta yhdessä henkilöstönsä kanssa.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa HR-controller sekä raportointisuunnittelija tehtävineen siirtyivät henkilöstövoimavarapalveluiden vastuualueelle ja ao. vastuualueen palvelupäällikön alaisuuteen, jolle siirtyi samalla henkilöstöpäällikön vastuulla ollut vastuu tästä kokonaisuudesta.
- *Henkilöstöpäällikkö ylläpitää säännöllistä luottamusmiesyhteistyötä yhdessä henkilöstöjohtajan ja palvelussuhdepäällikön kanssa.*
 - ➔ Uudelleenorganisoinnissa tehtävä siirtyi palvelupäällikölle yhdessä henkilöstöjohtajan kanssa.

Henkilöstöpäällikön virkaan otetun virkasuhteen irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä

Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen

Henkilöstöpäällikön virkaan otettu viranhaltija oli anonut virkavapaata ottaakseen vastaan määräaikaisen tehtävään toisen työnantajan palveluksessa. Viranhaltijalle oli myönnetty vapautus virastaan 14.6.2024 alkaen ja 31.7.2025 saakka. Marraskuussa 2024 pidetyssä yhteistoiminnallisissa keskustelutilaisuudessa viranhaltijalle tarjottiin vaihtoehtoisia tehtäviä viranhaltijan uudelleensijoittamiseksi, joista viranhaltija kieltäytyi. Palvelussuhteen pysyvyyden turvaamiseksi työnantaja jatkoi vaihtoehtoisten tehtävien kartoittamista tarjoten sopivaksi, tai edes jossain määrin soveltuvaksi, katsomiaan tehtäviä viranhaltijalle erittäin laaja-alaisesti. Viranhaltija kieltäytyi kategorisesti jokaisesta hänelle tarjotusta tehtävästä ja virasta. Viranhaltijan hakema pitkä virkavapaa mahdollisti työnantajalle pidemmän aikaikkunan soveltuvien tai soveltuvaksi katsottavien työtehtävien kartoittamiselle. Työnantajan tahtotilana oli pyrkiä viranhaltijan uudelleensijoittamiseen organisaatiossa ja siten pysyttää viranhaltija työnantajan palveluksessa virkavapaalta

palatessaan, jonka vuoksi työnantaja ei katsonut tarpeelliseksi harkita viranhaltijan irtisanomista tälle myönnetyn virkavapaan aikana.

Viranhaltijalle myönnetyn virkavapaan lähestyessä loppuaan ja viranhaltijan kieltäytyessä kaikista hänelle tarjotuista tehtävistä, viranhaltija olisi ollut palaamassa hoitamaan henkilöstöpäällikön virkaa työnantajalla olleen tiedon mukaan 1.8.2025 lukien. Työnantajalla ei ollut henkilöstöpäällikön viralle enää tarvetta organisaatiouudistuksesta johtuvien tehtäväjärjestelyjen takia ja työnantaja katsoi tarpeelliseksi käynnistää hyvinvointialueella sovellettavan yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisista ja taloudellisista syistä, sillä työnantaja joutui harkitsemaan asiassa työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnasta annetun lain (449/2007, KHYTL) 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osaaikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista henkilöstöpäällikön tarpeettomaksi käyneen viran lakkauttamiseksi. Samalla työnantajalle tuli harkittavaksi myös henkilöstöpäällikön virkasuhteen irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, sillä työnantajalla ei ollut näköpiirissä enää muita tehtäviä, joita viranhaltijalle olisi voitu tarjota. Sovellettavan yhteistoimintalain mukaan asia tulee käsitellä yhteistoiminnassa asianosaisen kanssa ennen asian ratkaisemista.

Yhteistoimintaneuvotteluiden käyminen

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin 10.6.2025. Viranhaltija osallistui neuvotteluun avustajansa välityksellä.

Neuvottelussa käsiteltiin henkilöstöpalveluiden organisaatorakenteen uudistamista ja siitä johtuvia tehtäväjärjestelyjä, jotka ovat johtaneet henkilöstöpäällikön viran käymiseen tarpeettomaksi ja muutoksen vaikutuksista henkilöstöpäällikön virkaan otetun viranhaltijan virkasuhteeseen siten kuin viranhaltijalle järjestetyissä kuulemistilaisuuksissa 22.3.2024 ja 26.4.2024 on asiaa käsitelty. Neuvottelussa käsiteltiin myös viranhaltijalle tämän virkavapaan aikana tarjotut vaihtoehdot uudelleensijoittumiseksi. Lisäksi neuvottelussa käsiteltiin perusteet työnantajan harkitsemille toimenpiteille.

Viranhaltijalle ei järjestetty enää uutta tilaisuutta tulla kuulluksi asiasta, sillä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003, viranhaltijalaki) 43 §:n 2 momentin mukaisesti tilanteessa, jossa työnantaja neuvottelee yhteistoiminnassa työntekijän kanssa irtisanomisen perusteesta taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, yhteistoimintamenettely korvaa viranhaltijalain mukaisen erillisen kuulemisen mahdollisessa virkasuhteen päättämistilanteissa.

Työnantaja toi neuvotteluissa esille, että se harkitsi henkilöstöpäällikön virkaan otetun viranhaltijan virkasuhteen irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisen takia, sillä työnantajalla ei ollut näköpiirissä

enää muita tehtäviä, joita viranhaltijalle olisi voitu tarjota aiemmin tarjottujen tehtävien lisäksi, mutta työnantaja tulisi tarjoamaan viranhaltijalle tämän uudelleensijoittamiseksi edelleen mahdollisesti tarjolle tulevia tehtäviä, joiden katsotaan olevan tälle sopivia. Työnantaja pitää perusteltuna, että viranhaltijalle tarjotaan esihenkilötehtäviä myös jatkossa, sillä viranhaltijalla on kyky ja osaaminen hoitaa esihenkilötehtäviä aiempi henkilöstöpäällikön virkatehtävä, sekä viranhaltijan kokemus ja koulutus huomioiden.

Yhteistoimintaneuvotteluista oli suunniteltu käytävän kahden viikon ajan, KHYTL 13 §:n 3 momentissa säädetyn mukaisesti. Sanotun pykälän mukaan, jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvaihtoehtonsa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Toinen neuvottelukerta pidettiin 24.6.2025. Viranhaltija osallistui neuvotteluun avustajansa välityksellä. Neuvottelukerralla jatkettiin edellisessä neuvottelussa esille nousseiden asioiden käsittelyä.

Viranhaltijan avustaja toi neuvotteluissa esille, että viranhaltijalle tarjottavien tehtävien toivotaan rakentuvan asianosaisen osaaminen ja työkokemus huomioiden. Viranhaltija ei avustajan mukaan pidä esihenkilötehtäviä poissuljettuina, kunhan esihenkilörooli ei muodosta pääasiallista osuutta työnkuvasta. Edelleen viranhaltijan avustaja kertoi, että tehtävätasona erityisasiantuntijataso ja siitä vaativimmat tehtävät katsotaan sellaisiksi tehtäviksi, joita viranhaltijalle tulee tarjota. Myös muun tasoiset HR-tehtävät, joissa tarvitaan juridista osaamista, ovat viranhaltijan osaamisalaa.

Lisäksi neuvottelussa kuultiin viranhaltijan muut mahdolliset näkemykset neuvottelujen kohteena olevaan asiaan.

Työnantaja toi osaltaan esille, että mikäli palvelussuhteen irtisanomiseen päädyttäisiin, viranhaltijalla ei olisi työntekevelvoitetta irtisanomisaikana. Viranhaltijan tulee kuitenkin sitoutua olemaan tavoitettavissa vastataksaan mahdollisiin työtarjouksiin kolmen päivän sisällä. Mikäli vastausta työtarjoukseen ei saada kolmen päivän sisällä, tulkitaan tämä työtarjouksesta kieltäytymiseksi.

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen käytännön toteuttamisesta todettiin, että mikäli viranhaltijalla on oikeus ko. valmennukseen/koulutukseen, kohdistetaan kustannukset toteutuneesta valmennuksesta suoraan työnantajalle. Koulutuksen arvo vastaa vähintään viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukaudelta tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä

kuukausiansiota. Päädyttyäessä virkasuhteen irtisanomiseen, osaamisen kehittämisen yksikkö tulisi ottamaan viranhaltijaan yhteyttä asiassa tilannekuvan kartoittamiseksi.

Neuvotteluissa 24.6.2025 todettiin, että työnantajalla ei ole tällä hetkellä tarjota sellaisia tehtäviä, jotka olisivat viranhaltijalle sopivia ja jotka vastaisivat viranhaltijan tarjottaville tehtäville asettamia vaatimuksia.

Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen

Työnantaja päätti yhteistoimintaneuvottelut 24.6.2025 sillä työnantaja katsoi, että on täyttänyt asian käsittelyssä hyvinvointialueella sovellettavan yhteistoimintalain (449/2007) 5 §:n mukaisen neuvotteluvälvoituksen ja asian yhteistoiminnallinen käsittely voidaan päättää. Työnantaja ilmoitti tekevänsä asiassa ratkaisun yhteistoimintaneuvottelumenettelyn päättymisen jälkeen.

Virkasuhteen irtisanominen

Työnantaja päätti henkilöstöpäällikön virkaan otetun viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisesta 25.6.2025 hyvinvointialuejohtajan päätöksellä (§ 1/2025). Virkasuhteen viimeiseksi päiväksi päätettiin 3.11.2025 huomioiden kirjallisesti tapahtuva päätöksen tiedoksianto ja neljän kuukauden irtisanomisaika.

Pohjois-Karjalan käräjäoikeuden haastemies antoi irtisanomispäätöksen viranhaltijalle tiedoksi 3.7.2025 ja henkilöstöpäällikön virkaan otetun viranhaltijan virkasuhde päättyi 4.11.2025.