

Oikaisuvaatimus vs. kansliapäällikön päätöksestä 4.12.2024 § 26

Kunnanhallitus 10.02.2025 § 20
278/01.04.00/2024

Valmistelija

pormestari markku.koskinen@karkola.fi puh. 045 160 4164
henkilöstöpäällikkö minna.nevavuo@karkola.fi puh. 044-770 2224

Hämeenlinnan hallinto-oikeudesta saapui päätös 23.1.2025 koskien kunnan vs. kansliapäällikön päätöstä 4.12.2024 § 26. Kansliapäällikön viransijainen oli päättänyt irtisanoa toimistosihteerin työsuhteen taloudellisista ja tuotannollisista syistä siten, että viimeinen palvelussuhdepäivä on 5.1.2025.

Toimistosihteerin on hakenut hallinto-oikeudelta muutosta päätökseen. Hallinto-oikeus poistaa vs. kansliapäällikön päätökseen liitetyn valitusosoituksen eikä tutki valitusta, vaan siirtää sen kunnanhallitukselle oikaisuvaatimuksena käsiteltäväksi.

Kuntalain 134 §:n 1 momentin mukaan kunnanhallituksen alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua. Saman pykälän 2 momentin mukaan oikaisuvaatimus tehdään 1 momentissa tarkoitetun toimielimen alaisen viranomaisen päätöksestä asianomaiselle toimielimelle.

Hallinto-oikeus ei ota päätöksellä kantaa muihin oikaisuvaatimuksen tutkimisen edellytyksiin.

Oikaisuvaatimuksen käsittely

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii vs. kansliapäällikön 4.12.2024 § 26 tekemään viranhaltijapäätökseen oikaisua. Oikaisuvaatimus liitteenä. Päätös koskee työsuhteen irtisanomista tuotannollisin ja taloudellisin perustein.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätöksen perusteet tarkistetaan ja saatetaan tiedoksi. Mikäli työnantaja olisi laiminlyönyt oikaisuvaatimuksessa esitettyjä lain määrittelemiä velvoitteita, oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo olevansa oikeutettu asianmukaisiin korvauksiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijän näkemyksen mukaan työ ei ole olennaisesti vähentynyt, koska työnantaja on jatkanut oikaisuvaatimuksen tekijän näkemyksen mukaan toimistosihteerin työtehtävään rinnastettavan määräaikaisen HR- ja talousassistentin työsuhdetta irtisanomisajalla tai heti sen päätyttyä.

Työsopimuslain 7 luvun 4§ mukaan työnantajalla on työtarjoamis- ja koulutusvelvollisuus, jonka perusteella työntekijälle on tarjottava irtisanomisen vaihtoehtona ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Tai jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta työnantajalla saatavilla olevaa työtä, josta hän voisi koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella selviytyä.

Tarvittaessa työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien osapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Työn tarjoamisvelvollisuus jatkuu koko irtisanomisajan aina työsuhteen päättymiseen saakka. Jos siis työnantajalle ilmaantuu uutta työtä irtisanomisaikana, on irtisanotulla työntekijällä etuoikeus siihen.

Lisäksi työsopimuslain 6 luvun 6 § mukaan työnantajalla on työntekijän takaisinottovelvollisuus, jonka perusteella työnantajan on tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapaalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa (työsuhde kestänyt keskeytyksettä alle 12 vuotta) työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Kärkölen kunnassa päättyi koko organisaatiota ja henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut 4.11.2024. Neuvottelumenettelyn tavoitteena oli kunnan talouden vakauttamisohjelmaan liittyvä henkilöstökulujen pysyvä vähentäminen.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tunnistettu arvio mahdollisesti henkilöstön määrään kohdistuvista sopeuttamistoimista oli vuoden 2025 talousarvion valmistelussa 10 henkilötyövuotta. Lisäksi mahdollisilla toimenpiteillä arvioitiin olevan viiden henkilötyövuoden vaikutus vuoden 2026 taloussuunnitelmassa. Kunnanhallitukselle tuotiin 25.11.2024 tiedoksi tarkentuneet toimenpiteet toimialoittain.

Irtisanotun työntekijän tehtävät jaettiin toimistopalvelutiimin vakituisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden kesken, joten uudelleenjärjestelyin tehtävät kokonaisuudessaan vähentyi. Työntekijälle ei ollut tarjota muuta pysyvää kokoaikaista, määräaikaista tai osa-aikaista työtä.

Oikaisuvaatimuksessa mainitun määräaikaisen HR- ja talousassistentin tehtävänkuvaus ei ole sisällöltään tai vaativuudeltaan samankaltainen irtisanotun oikaisuvaatimuksen tekijän työtehtävien kanssa. Oikaisuvaatimuksen tekijän koulutuksen, ammattitaidon ja kokemuksen perusteella uudelleen koulutusta HR- ja talousassistentin tehtävään ei voitu pitää tarkoituksenmukaisena tai kohtuullisena.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, että oikaisuvaatimus tulisi hyväksyä. Myöskään päätöksessä ei tunnisteta laillisuusvirhettä.

| | |
|---------------|--|
| Esittelijä | pormestari Markku Koskinen |
| Päätösehdotus | Kunnanhallitus päättää, että oikaisuvaatimus hylätään, koska päätöksessä ei tunnisteta laillisuusvirhettä. |
| Päätös | Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti. |
| Muutoksenhaku | Kunnallisvalitus Hämeenlinnan hallinto-oikeus Hallinto-oikeus ei ota tutkittavaksi valitusperustetta päätöksen työsopimuslain vastaisuudesta. Työsopimusriidat ratkaistaan käräjäoikeudessa. |

Jakelu

oikaisuvaatimuksen tekijä