

Oikaisuvaatimus varhaiskasvatuspäällikön päätökseen 4.2.2025 § 1

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta 13.03.2025 § 23
278/01.04.00/2024

Valmistelija

sivistysjohtaja petri.kakonen@karkola.fi puh. 044-770 2130

Kuntaan saapui oikaisuvaatimus 14.2.2025 koskien varhaiskasvatuspäällikön viranhaltijapäätöstä 4.2.2025 § 1, koskien lastenhoitajan työsuhteen irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan seuraavaa:

Vaadin että edellä mainittu päätös työsuhteen irtisanomisesta mitätöidään.

Perusteet: Työsopimuslain mukaan työsuhdetta ei voi irtisanoa, jos työntekijän voi siirtää toisiin tehtäviin. Nyt tällä päätöksellä minut irtisanottiin ja siirrettiin toiseen tehtävään. Vaadin siis, että viranhaltijan päätös mitätöidään ja työsuhteeni palautetaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Vaadin oikaisua vasta nyt, koska sain kehityskeskustelussa 06.02.2025 oikeat oikaisuvaatimusohjeistukset.

Kunnan selvitys ja perustelut:

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 mahdollisista sivistystoimialan henkilöstön määrään kohdistuvista sopeuttamistoimista oli vuoden 2025 talousarvion valmistelussa 1,5 henkilötyövuotta. Lisäksi mahdollisilla toimenpiteillä arvioitiin olevan 2 henkilötyövuoden vaikutus vuoden 2026 taloussuunnitelmassa.

Irtisanomispäätös on tehty osana yhteistoimintaneuvottelujen toimeenpanoa 17.12.2024 ja annettu samana päivänä varhaiskasvatuspäällikön toimesta irtisanotulle. Samalla irtisanotulle on kerrottu irtisanomiseen liittyvistä etuus- ja tukimahdollisuuksista sekä annettu työllistymistä edistävä suunnitelma.

Kunta huomasi päätöksen antamisen jälkeen, että irtisanotulle työntekijälle on annettu virheellinen muutoksenhakuohje. Päätös on korjattu muutoksenhakuohjeen osalta 4.2.2025 ja oikea muutoksenhakuohje on toimitettu työntekijälle kehityskeskustelun yhteydessä 6.2.2025. Oikaisuvaatimus otetaan käsittelyyn, sillä se on saapunut korjatun muutoksenhakuohjeen saamisen jälkeen muutoksenhakuajan sisällä.

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 §:n ”taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet” mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan

toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työsopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Työsopimuslain esitöissä HE 157/2000 mainitaan 4 §:n soveltamisperusteista seuraavaa:

Jos työnantajana ei ole tarjota edellä 3 §:ssä tarkoitetuista syistä työsopimuksen mukaista työtä, tulee hänen 1 momentin mukaan tarjota työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, siis työtä, joka on jollain tavoin työsopimuksella sovitun työn kaltaista työtä. Jos työnantajana ei ole tarjota sovittua työtä vastaavaakaan työtä, on hänen tarjottava työntekijälle sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta.

4 §:n 1 momentin mukainen työn tarjoamisvelvollisuus kestäisi työsuhteen päättymiseen saakka. Siten esimerkiksi, jos työnantaja on lomauttanut tai irtisanonut työntekijän edellä 3 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, hänen on tarjottava työntekijälle edellä tarkoitettuja töitä, jos hänelle tulee siihen mahdollisuus lomautus- tai irtisanomisajan aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajana on ehdotuksen 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus. Työntekijän työsuhteen ehdot määräytyisivät edellä tarkoitetuissa tapauksissa tarjolla olevan työn mukaisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan tulisi joko itse tai muutoin järjestää työntekijälle, jolle hän on tarjonnut 1 momentissa tarkoitettua työtä, tämän työn edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, jos se olisi tarpeen työntekijän suoriutumiseksi hänen vastaanottamastaan 1 momentissa tarkoitettua työstä. Momentin mukaan työnantajana olisi koulutusvelvollisuus, jos koulutusta voitaisiin pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Koulutuksen molemminpuolinen tarkoituksenmukaisuus ja kohtuullisuus olisi arvioitava kussakin yksittäisessä tapauksessa kokonaisharkinnalla.

Kärkölen kunta on irtisanonut työsuhteen taloudellisista ja tuotannollisista syistä, sillä talouden sopeuttamistoimien sekä yhteistoimintamenettelyn vuoksi toimintaa on varhaiskasvatuksesta jouduttu supistamaan yksi (1) lastenhoitajan työtehtävä. Kunnalla ei ole ollut tarjota työsopimuslain 4 §:n mukaisesti irtisanotulle työntekijälle tämän työsopimusta vastaavaa vakinaista työsuhdetta tai muuta tämän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa vakinaista työtä. Tällöin irtisanominen ei ole 3 §:n 1 momentin vastainen. Työnantaja on lainmukaisen irtisanomisperusteen jälkeen tarjonnut irtisanotulle työntekijälle määräaikaista vuoden työsuhdetta lastenhoitajan työtehtävässä. Työtehtävä vapautui aiemman määräaikaisten työsuhteen päätyttyä.

Työnantajaa koskee lisäksi työsopimuslain 6 §:n mukainen takaisinottamisvelvoite, mikäli työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, että oikaisuvaatimus tulisi hyväksyä. Myöskään päätöksessä ei tunnisteta laillisuusvirhettä. Viranhaltija on itseoikaisuna korjannut virheellisesti päätöksen yhteydessä antamansa väärän muutoksenhakuohjeen antamalla korjatun päätöksen oikeilla muutoksenhakuohjeilla.

Päätöksen työsopimuslain vastaisuuden arviointi ratkaistaan työsopimusriitana käräjäoikeudessa.

| | |
|---------------|---|
| Esittelijä | sivistysjohtaja Petri Käkönen |
| Päätösehdotus | Sivistys- ja hyvinvointilautakunta päättää, että oikaisuvaatimus hylätään, koska päätöksessä ei tunnisteta laillisuusvirhettä. |
| Päätös | <p>Pykälä päätettiin käsitellä ennen pykälän 21 käsittelyä.</p> <p>Keskustelun kuluessa Anne Tuomaila-Lähteenmäki teki seuraavan vastaesityksen:</p> <p>Mielestäni tässä päätöksessä tulisi käyttää otto-oikeutta ja se palautettaisiin uudelleen harkittavaksi, koska on riski siitä, että päätöstä tehdessä on toimittu lain vastaisesti. Mielestäni työ ei ole tosiallisesti vähentynyt irtisanomishetkellä, ja näin ollen päätös on laiton. Määräaikaista työsuhdetta tarjotessa on todennäköistä, että työnantajalla on pysyvän työvoiman tarve, koska yksittäisen työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättömänä tai lähes yhdenjaksoisesti pitkän ajan. Tällöin työsuhde ei voisi olla määräaikainen. Päätöksen seurauksena mahdollisesti aiheutuva mainehaitta sekä oikeudenkäyntikulut eivät ainakaan helpota työnantajan taloudellista tilannetta sekä mainetta luotettavana työnantajana.</p> <p>Vastaesitystä ei kannatettu.</p> <p>Päätettiin päätösehdotuksen mukaisesti.</p> <p>Anne Tuomaila-Lähteenmäki jätti eriävän mielipiteen.</p> |
| Muutoksenhaku | Kunnallisvalitus Hämeenlinnan hallinto-oikeus Hallinto-oikeus ei ota tutkittavaksi valitusperustetta päätöksen työsopimuslain vastaisuudesta. Työsopimusriidat ratkaistaan käräjäoikeudessa. |
| Jakelu | Oikaisuvaatimuksen tekijä |