

Oikaisuvaatimus vs. hallinto- ja talousjohtajan päätökseen 21.10.2025 § 5

Kunnanhallitus 24.11.2025 § 239
252/01.04.00/2025

Valmistelija

kunnanjohtaja eija.liikamaa@karkola.fi, puh. 044 770 2077
asianhallintapäällikkö jaana.nihtila@karkola.fi, puh. 044 770 2207

Kärkölen kuntaan saapui oikaisuvaatimus 27.10.2025 koskien vs. hallinto- ja talousjohtajan päätöstä 21.10.2025 § 5; kehityspäällikön työsuhteen irtisanominen tuotannolliset ja taloudelliset syyt.

Oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että irtisanominen perutaan ja kehityspäällikkö palaa vanhaan työtehtäväänsä.

Oikaisuvaatimuksen perusteet:

Huomioitavaa työsuhteen irtisanomisessa on, että työntekijöiden edustajilla on työsopimuslain mukaan korotettu irtisanomissuoja, jota ei ole nyt huomioitu.

Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluiden alkaessa 9.9.2025 on allekirjoitettu uusi työsopimus, jossa määräaikainen työsopimus on muutettu toistaiseksi voimassa olevaksi tehtävässä, jonka nimike, toimenkuva sekä palkkaus ovat hyvin lähellä omaani, eikä tätä tehtävää ole tarjottu.

Irtisanoessaan henkilöstön edustajan kannetaan riski siitä, että mahdollisesti syyllistytään rikoslain vastaiseen rangaistavaksi säädettyyn tekoon.

Kunnan vastaus oikaisuvaatimukseen

Kehityspäällikkö on aloittanut tehtävässään vuonna 2020 ja hänen tehtäviinsä on kuulunut laajasti asumisen kehittämistä, hankkeiden ideointia ja läpivientiä, markkinoinnin suunnittelua, myyntityötä, kumppanuuksien luomista yksityisen sektorin kanssa, soveltuvien osien elinkeinoasioiden hoitoa ja kehittämistä.

Kehittämisasiantuntija on aloittanut määräaikaisessa tehtävässä 27.5.2024, ja tämä määräaikainen työsuhde on vakinaistettu 29.8.2025. Oikaisuvaatimuksessa esitetty päivämäärä 9.9.2025 on tältä osin virheellinen.

27.5.2024-30.5.2025 kehittämisasiantuntija on toiminut kuntien eläkevakuutusyhtiön rahoittaman hankkeen koordinaattorina. 1.6.2025 tehtävänkuvaan on lisätty laaja-alaisesti talouspäällikön tehtäviä, koska talouspäällikön tehtävä päätettiin keväällä jättää täyttämättä. Lisäksi tehtävään on sisällytetty henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämiseen liittyviä tehtäviä. Edellä mainittuihin tehtäviin kouluttaminen kohtuullisessa ajassa ei ole mahdollista.

Kunnan perustelut rikoslakiin nähden

Rikoslain 47:3 § (Työsyryjintä) soveltaminen edellyttää, jos työnantaja tai edustaja tahallisesti tai törkeästä huolimattomuudesta asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella ilman hyväksyttävää perustetta.

Irtisanomispäätös perustuu valtuuston 11.11.2024 § 47 hyväksymään vakauttamisohjelmaan vuosille 2025-2027 kunnan talouden vakauttamiseksi. Henkilöstön edustajaa ja muita työntekijöitä on kohdeltu yhdenvertaisesti, eikä ketään ole asetettu epäedulliseen asemaan syrjivien perusteiden, kuten sukupuolen, iän, poliittisen toiminnan tai muiden lain 47:3 §:ssä mainittujen seikkojen vuoksi. Menettely ei siten täytä työsyryjinnän tunnusmerkistöä.

Rikoslain 47:4 § (työntekijöiden edustajien suojelu) soveltaminen edellyttää, että työnantaja irtisanoo, erottaa, lomauttaa tai muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun lain tai sopimuksen mukaisesti valitun työntekijöiden edustajan ilman laissa tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa säädettyä perustetta, ja että menettely on tahallista tai törkeästä huolimattomuudesta, eikä teko ole jo työsyryjintänä rangaistava.

Irtisanomispäätös perustuu valtuuston 11.11.2024 § 47 hyväksymään vakauttamisohjelmaan vuosille 2025–2027, ja talouden sopeuttaminen muodostaa perusteen kehityspäällikön tehtävän pysyväälle lakkauttamiselle. Vakauttamisohjelmaan liittyen on toteutettu 2.10.2025 päättynyt yhteistoimintamenettely, jossa irtisanomisen perusteiksi on todettu tuotannolliset ja taloudelliset syyt.

Työnantaja on selvittänyt vaihtoehdot työn tarjoamisesta, sijoittamisesta muuhun tehtävään ja uudelleen koulutuksesta työ sopimuslain 7 luvun edellyttämällä tavalla, mutta vaihtoehtoisia tehtäviä ei ole ollut saatavilla. Irtisanominen ei ole perustunut työntekijän asemaan työsuojeluvaltuutettuna eikä liittynyt hänen edustustehtäviinsä. Näin ollen menettelylle on ollut laissa säädetty peruste, eikä kyseessä ole rikoslain 47 luvun 4 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen.

Rikoslain 47:7 § (Vastuun kohdentaminen) soveltaminen edellyttää, että työnantaja tai tämän edustaja tahallisesti tai törkeästä huolimattomuudesta rikkoo työntekijän oikeuksia turvaavia säännöksiä, ja että hänellä on siihen riittävä asema ja valta vaikuttaa tilanteeseen.

Kehityspäällikön tehtävän lakkauttaminen on toteutettu työ sopimuslain 7 luvun 3 ja 10 §:n mukaisesti tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Irtisanomispäätöstä on edeltänyt yhteistoimintamenettely, eikä työntekijää ole voitu sijoittaa muuhun työhön. Menettely on tehty kuntalain, työ sopimuslain ja rikoslain vaatimusten mukaisesti, eikä rikoslain 47:7 §:n edellytyksiä tahallisesta tai törkeästä huolimattomuudesta johtuvasta lainrikkomuksesta ole olemassa.

Esittelijä

kunnanjohtaja Eija Liikamaa

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää, että

1. kehittämispäällikön irtisanominen on toteutettu lainmukaisesti osana kunnanvaltuuston hyväksymää vakauttamisohjelmaa, eikä oikaisuvaatimuksessa ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella päätöstä tulisi muuttaa.
2. oikaisuvaatimus hylätään, koska päätöksessä ei tunnisteta laillisuusvirhettä.

Päätös

Kunnanhallitus päätti, että

1. kehityspäällikön irtisanominen on toteutettu lainmukaisesti osana kunnanvaltuuston hyväksymää vakauttamisohjelmaa, eikä oikaisuvaatimuksessa ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella päätöstä tulisi muuttaa.
2. oikaisuvaatimus hylätään, koska päätöksessä ei tunnisteta laillisuusvirhettä.

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus Hämeenlinnan hallinto-oikeus
Hallinto-oikeus ei ota tutkittavaksi valitusperustetta päätöksen työsopimuslain vastaisuudesta.
Työsopimusriidat ratkaistaan käräjäoikeudessa.