

HÄMEENLINNAN HALLINTO-OIKEUDELLE

ASIA

Selitys hallintoriita-asiassa dnro 1204/03.04.04.04.10/2025

VASTINEEN ANTAJA

Kärkölen kunta (jäljempänä "Kärkölä")

ASIAMIEN JA PROSESSIOSOITE

Kunnanjohtaja Eija Liikamaa

Kärkölen kunta, Opintie 2, 16600 Järvelä

eija.liikamaa@karkola.fi, kirjaamo@karkola.fi

puh. 044 770 2077

HAKIJA

Päijät-Hämeen hyvinvointialue (jäljempänä "Alue")

MÄÄRÄAIKA

Hallinto-oikeus on pidentänyt selitykselle annettavaa aikaa 30.9.2025 saakka

VAATIMUKSET

Kärkölen kunta vaatii, että Hämeenlinnan hallinto-oikeus:

- 1) hylkää hallintoriitahakemuksen kokonaisuudessaan sekä perusteeltaan että määrältään ja
- 2) velvoittaa Alueen korvaamaan Kärkölälle asiasta aiheutuneet oikeudenkäyntikulut ja asianosaiskulut myöhemmin esitettävän laskun mukaan korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen siitä lukien, kun 30 päivää on kulunut hallinto-oikeuden ratkaisun antamisesta. Tällä hetkellä oikeudenkäynti- ja asianosaiskulujen määrä on 46 058,50 (sis. alv 25,5 %).

KESKEISET PERUSTEET

Alue on vaatinut Kärkölää suorittamaan sille 517 499 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen ensisijaisesti 7.6.2024 lukien, toissijaisesti 21.10.2024 lukien ja viimesijaisesti tiedoksiantopäivästä lukien sekä lisäksi korvaamaan sille aiheutuneet oikeudenkäyntikulut ja asianosaiskulut myöhemmin esitettävän laskun mukaisesti korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen siitä lukien, kun 30 päivää on kulunut hallinto-oikeuden ratkaisun antamisesta.

Hakemus tulee hylätä. Alueella ei ole Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän (jäljempänä ”Yhtymä”) palkkaharmonisointivelvoitteisiin liittyviä saatavia Kärkölältä. Yhtymä täytti velvollisuuttaan harmonisoida henkilöstönsä palkat 1.1.2017 tapahtuneen liikkeen luovutuksen jälkeen niin kuin siltä työnantajana voidaan edellyttää. Liikkeen luovutus on lakiin perustuva hyväksyttävä peruste maksaa samassakin työssä toisille korkeampaa palkkaa, kuitenkin niin, että ajan myötä palkkaerot tulee pyrkiä korjaamaan¹.

Koska Yhtymän toiminnassa ei ole tapahtunut laiminlyöntejä, joihin Alueen henkilöstölleen Yhtymän toiminta-ajalta maksamat, vahingonkorvausluonteisiksi hakemuksessa mainitut suoritukset voisivat perustua, suorituksissa ei voi olla kysymys ennen 1.1.2023 tapahtunutta liikkeen luovutusta eräänntyneistä eristä, joista luovuttaja olisi luovutuksensaajalle vastuussa liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn perusteella. Näin ollen Alueella ei ollut luovutuksensaajana perustetta kirjata Yhtymän palkkaharmonisointivelvoitteista johtuvista eräänntyneistä vastuista vastaisuudessa aiheutuvia menoja tai menetyksiä pakolliseksi varaukseksi Yhtymän viimeiseen tilinpäätökseen, eivätkä Yhtymän jäsenkunnat ole olleet velvollisia kattamaan Yhtymän taseeseen virheellisen kirjauksen perusteella syntyneitä alijäämää voimaantulolain (sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulolain) 33 §:n perusteella. Jäsenkunnat eivät ole olemattomasta saatavasta vastuussa luonnollisestikaan sen enempää kuntalain 117 §:n taikka Yhtymän perussopimuksen perusteella. Koska saatavan perusteeksi esitettyjä laiminlyöntejä ei ole tapahtunut, jäsenkunnille ei ole voinut syntyä niistä myöskään perusteetonta etua, joka olisi palautettava Alueelle. Jäsenkuntien vastuu Alueen henkilöstölleen tekemistä suorituksista ei voi perustua Alueen tekemään ns. sovintosopimukseenkaan, koska jäsenkunnat eivät ole sen osapuolia. Lisäksi Alueen esittämistä laskelmista ei voida todeta yksiselitteisesti edes sitä, kuinka sen vaatimaan määrään on päädytty, saati että niistä ilmenisi, kuinka

¹ ks. Liite 3, s. 6

henkilöstön Yhtymän aikaiset työ- ja virkatehtävät sekä samapalkkaisuudesta poikkeamisen perusteet on tapauskohtaisesti yksilötasolla selvitetty, vertailtu ja arvioitu.

Asian käsittelyjärjestys

Emme vastusta asian käsittelyä hallintoriita-asiana, vaikka käsityksemme mukaan asiassa olisi tullut antaa hallintopäätös. Kyse on siitä, perustuvatko Alueen henkilöstölleen sovintosopimuksen perusteella takautuvasti maksamat suoritukset ennen liikkeen luovutusta Yhtymältä Alueelle erääntyneeseen henkilöstön saatavaan, josta Kärkölä jäsenkuntana olisi Alueeseen nähden vastuussa. Ratkaisu riippuu ensi sijassa siitä, onko Yhtymä laiminlyönyt työnantajan velvoitetta palkkojen harmonisointiin toiminta-aikanaan vahingonkorvausvelvollisuuden perustavalla tavalla. Toisin kuin hakemuksessa annetaan ymmärtää, kyse ei siis ole Yhtymän perussopimusta koskevasta erimielisyydestä. Erimielisyys ei koske myöskään jäsenkuntien vastuuta kuntayhtymän alijäämän kattamisesta voimaannpanolain 33 §:n perusteella taikka sen veloista kuntalain 117 §:n perusteella. Erimielisyys koskee sitä, onko Yhtymän velkaa Alueelle ylipäätään olemassa.

Alue ei ole lähettänyt asiassa hallintopäätöstä Kärkölälle, vaikka se on tietääksemme tehnyt asiasta useampiakin päätöksiä salaisina, julkaisematta niitä edes julkisilta osiltaan internetissä. Se ei ole ollut prosessin aikana muutenkaan halukas antamaan tietoja Yhtymän jäsenkunnille. Esimerkiksi hakemuksen liitteenä olevaa sovintosopimusta ei ole pyynnöistä huolimatta jäsenkunnille aikaisemmin esitetty. Alue on kyllä lähettänyt Kärkölälle 4.10.2023 päivätyn kyselyn, jossa se on tiedustellut jäsenkuntien kantaa sovintosopimusta koskien. Kärkölä on vastannut kyselyyn muiden jäsenkuntien tavoin, ettei se voi vastata esitettyihin kysymyksiin, koska se ei katso olevansa sopimusosapuoli asiassa. Samalla se on todennut, ettei sillä ole riittävästi tietoa palkkaharmonisaatiota koskevasta neuvottelutuloksesta ja sen perusteena olevista laskelmista.²

Alue ei ole lähettänyt Kärkölälle asiassa mitään muuta kirjallista materiaalia kuin em. kyselyn, 17.5.2024 päivätyn laskun laskentatavaltaan epäselvine laskelmineen sekä hakemuksen liitteenä 9 olevan vaatimuskirjeen. Voitaisiin siis katsoa, että Alue on lähettämällä vain laskun siirtynyt käytännössä täytöntöönpanoon ilman päätöstä.

Lain oikeudenkäynnistä hallintoasioissa 20 §:n mukaan hallinto-oikeus käsittelee hallintoriita-asiana riidan, joka:

² Liite 2

1. säädetään laissa ratkaistavaksi hallintoriita-asiana;
2. koskee julkisoikeudellista maksuvelvollisuutta;
3. koskee muuta julkisoikeudellisesta oikeussuhteesta johtuvaa etua, oikeutta tai velvollisuutta; tai
4. koskee hallintosopimusta.

Pykälän 2 momentissa todetaan, ettei asiaa kuitenkaan käsitellä hallintoriita-asiana, jos asia voidaan tai on voitu ratkaista hallintopäätöksellä tai perustevalitukseen annettavalla päätöksellä. Hallintoriitakelpoisuuden rajoituksena on näin ollen oikaisuvaatimuksen ja valituksen ensisijaisuus oikeusriidassa³.

Hallintovalituksen ensisijaisuudella hallintoriitaan nähden on merkitystä oikeusturvan kannalta. Hallintopäätöksen kohteella on käytössään valmisteluun pohjautuva päätös perusteluineen ja mahdollisine liiteaineistoineen, joiden perusteella päätöksen voi riitauttaa. Hallintoriidassa noudatetaan soveltuvin osin siviiliprosessin todistustaakkanormeja ja asian selvittäminen on selkeämmin asianosaisten vastuulla. Erityisesti tilanteessa, jossa toinen osapuoli on salannut asioita, voi hallintoriitakäsittely vaarantaa toisen osapuolen oikeusturvan. Yleisesti ottaen valmistelu ja selvitys eivät voi olla hallintoriidassa samaa tasoa kuin hallintovalituksessa, joten mahdollisuus aineellisesti oikean lopputuloksen saavuttamiseen on hallintovalituksen käsittelyssä parempi.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

Taustaa

Kun sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen yhteydessä 1.1.2023, Yhtymän toimintojen sekä Heinolan ja Sysmän perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen toimintojen lisäksi Päijät-Hämeessä tehtiin siirtoja hyvin vähäisessä määrin. Päijät-Hämeen kuntien sekä Pukkilan ja Myrskylän vuoden 2017 alusta perustamaan Yhtymään oli koottu sen edeltäjänä toimineen Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän erikoissairaanhoidon toimintojen lisäksi jäsenkuntien perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen toiminnot Heinolaa ja Sysmää lukuun ottamatta.

Voimaannpanolain henkilöstön asemaa sääntelevän 18 §:n mukaan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle sekä hyvinvointiyhtymään katsotaan

³ ks. esim. Mäenpää: Hallinto-oikeus 2013 s. 1040

liikkeen luovutukseksi. Työsopimuslain 10 §:ssä ja viranhaltijalain 25 §:ssä säädetään, että ennen liikkeen luovutusta erääntyneistä palkka- tai virkasuhteesta johtuvista saatavista vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti, ja luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän ja viranhaltijan saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Yhtymän väitetty palkkaharmonisaatiovelka

Yhtymä on täyttänyt palkkaharmonisaatioon liittyvät velvoitteensa toiminta-aikanaan moitteettomasti, joten Alue ei voi vedota Yhtymän viimeiseen tilinpäätökseen perusteetta tekemäänsä kirjaukseen palkkaharmonisaation kustannuksiin perustuvasta varauksesta ja sitä vastaavasta saatavasta Yhtymän jäsenkunnilta.

Yhtymän toteuttama palkkaharmonisaatio

Alue esittää vaatimustensa tiivistetyissä perusteissa mm. seuraavaa:

”Koska henkilöstölle maksettiin samoista tehtävistä erisuuruisia palkkoja, Kuntayhtymälle syntyi velvollisuus harmonisoida siirtyneen henkilöstön palkkaus... palkkaharmonisointi oli keskeneräinen Kuntayhtymän toiminta-ajan päättyessä 31.12.2022... Kuntayhtymä oli pakotettu tekemään viimeisen toimintavuotensa 2022 Tilinpäätökseen 31.12.2022 arviomääräisen 20 miljoonan euron suuruisen pakollisen varauksen palkkaharmonisointiin liittyvistä veloistaan työntekijöilleen ja viranhaltijoilleen. Samalla Kuntayhtymän Tilinpäätökseen 31.12.2022 merkittiin vastaavan suuruinen Kuntayhtymän saatava Jäsenkunnilta liittyen em. pakollisen varauksen kattamiseen... PHH:lle siirtyivät 1.1.2023 myös Kuntayhtymän saatavat Jäsenkunnilta, mukaan lukien Kuntayhtymän saatava Kärkölältä, sekä velvollisuus suorittaa siirtyvälle henkilöstölle Kuntayhtymän toiminta-aikana erääntyneet palkkaharmonisointiin liittyvät työnantajan velat.”

Hakemuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa Alue on kuvannut Yhtymän harmonisointitoimenpiteiden etenemistä seuraavasti:

”Kuntayhtymä aloitti vuonna 2017 työmarkkinajärjestöjen kanssa neuvottelut palkkojen harmonisoimiseksi. Tämä piti sisällään erilaisia valmistelutoimia, neuvottelujen käymistä, yhdenmukaisten tehtävänkuvausten laadintaa sekä myös osin palkkojen harmonisoinnin toteuttamista käyttämällä tähän tarkoitukseen pääosin valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyviä järjestelyeriä, jotka on tarkoitettu myös palkkavääritysten korjaamiseen...

järjestöt ja ammattiliitot toimittivat Kuntayhtymälle 20.2.2020 päivätyn pyynnön paikallisneuvottelujen käymiseksi koskien Kuntayhtymän palkkojen yhdenmukaistamista niin, että tehtäväkohtaiset palkat harmonisoidaan korkeimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin taannehtivasti 1.1.2017 lukien... paikallisneuvottelujen jälkeen pääsopijajärjestöt esittivät vuonna 2021 vaatimuksensa kunnallisen pääsopimuksen (nyk. kunta- ja hyvinvointialan pääsopimus) 9 §:n mukaisten keskusneuvottelujen käymiseksi... Neuvottelut aloitettiin... Neuvotteluja käsiteltiin Kuntayhtymän eri orgaaneissa. Neuvotteluja koskevia tilannekatsauksia käytiin läpi jatkuvasti myös Kuntayhtymän hallituksessa... Palkkaharmonisointia käsiteltiin myös useaan otteeseen Kuntayhtymän työvaliokunnassa... Koska Kuntayhtymä ei ollut toimintansa aikana 2017–2022 ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin henkilöstönsä palkkojen yhdenmukaistamiseksi, Kuntayhtymällä oli velvollisuus suorittaa palkkaeron erotus työntekijöilleen ja viranhaltijoilleen. Palkkaharmonisointia ei saatu täysin toteutettua vuodenvaihteeseen 2022–2023 mennessä... Edellä selostettu huomioiden Kuntayhtymä oli velvollinen kirjaamaan viimeisen toimintavuotensa 2022 Tilinpäätökseen 31.12.2022 pakollisen varauksen palkkaharmonisoinnista johtuvista kustannuksista.”

Perusteluissa ei tuoda esille seikkoja, jotka osoittaisivat Yhtymän harmonisointitoimenpiteiden riittämättömyyttä, vaan vedotaan harmonisointiprosessin kesken jäämiseen liikkeen luovutuksen tapahtuessa. Tämä ei ole peruste sille, että työnantajan voitaisiin katsoa laiminlyöneen palkkojen harmonisointivelvoitettaan.

Hakemuksen alaviitteessä 8 Alue on maininnut oikeustapauksen KKO 2024:9 väittäen, ettei se sovellu tähän, koska:

”Kuntayhtymän toimet palkkaerojen poistamiseksi ovat pääosin rajoittuneet lähinnä neuvotteluiden käymiseen työmarkkinajärjestöjen kanssa ja Kuntayhtymän konkreettiset toimet palkkaerojen poistamiseksi ovat tosiasiaassa olleet vähäisiä ja niihin on ryhdytty liian myöhään... Erot ratkaisussa KKO 2024:9 esillä olleeseen tilanteeseen ovat siis selvät, koska kyseisessä tapauksessa työnantaja oli ryhtynyt konkreettisiin toimiin palkkaharmonisoinnin toteuttamiseksi ja hyväksynyt harmonisointisuunnitelman noin kaksi ja puoli vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen. Suunnitelma oli johtanut harmonisointiohjelman, jonka mukaisesti palkkoja oli ryhdytty suunnitelmallisesti pienentämään.”

Kannanottoon sisältyvä yleisluontoinen luonnehdinta Yhtymän harmonisointitoimenpiteistä ja niiden vertailu oikeustapauksessa suoritettuihin

toimenpiteisiin on ainoa Alueen esittämä perustelu, jolla voidaan katsoa olevan tarkoitus osoittaa Yhtymän toiminnan riittämättömyyttä. Luonnehdinta ja väite riittämättömyydestä ovat kuitenkin ristiriidassa myös Alueen itse toimenpiteistä esittämien kuvausten kanssa. Viittaamme hakemuksen yksityiskohtaisiin perusteluihin sisältyvään kuvaukseen, jota on käsitelty edellä, ja sen lisäksi hakemuksen alaviitteessä 6 esitettyyn:

”...palkkaharmonisointiprosessi alkoi Kuntayhtymän aikana, sitä edistettiin mahdollisuuksien mukaan, henkilöstöä edustaneet työmarkkinajärjestöt eivät hyväksyneet palkkaharmonisoinnin toteutuksen tasoa ja riitauttivat prosessin sen hiljalleen edetessä, ja lopullinen ratkaisu palkkaharmonisointiasiaan saatiin Sovintosopimuksella vasta 28.11.2023...”

Yhtymän toimenpiteiden riittämättömyydestä esitetyn väitteen virheellisyys voidaan todentaa myös hakemukseen liitetyillä Yhtymän toimitusjohtajien Yhtymän hallitukselle antamalla tilannekatsauksilla:

Veli Penttilä: *Palkkaharmonisaation toteuttaminen edellytti koko palkkausjärjestelmän uudistamista. Vuodesta 2017 lähtien on päivitetty eri tehtävien tehtäväkuvauksia, tehty työn vaativuuden arviointia (TVA) sekä valmisteltu uusia TVA-rakenteita sisältäviä palkkausjärjestelmiä. Vuoden 2018 lopussa valmistuivat ensimmäiset uudet palkkausjärjestelmät, joiden mukaisesti aloitettiin vuoden 2019 alusta palkkojen harmonisointi. Palkkaharmonisaatioon on käytetty pääosin valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyviä järjestelyeriä, jotka on tarkoitettu myös palkkaväristymien korjaamiseen. Pieneltä osin harmonisointiin on käytetty myös muuta kuin virka- ja työehtosopimusten perusteella kertynyttä rahaa. Keväällä 2018 neuvoteltiin valtakunnallisesti uudet virka- ja työehtosopimukset, joiden sopimuskausi oli 1.2.2018 – 30.3.2020. Vuoden 2019 alusta tuli maksuun järjestelyerä, joka oli noin 3,6 milj. euroa (sis. työnantajamaksut). Keväällä 2020 tulivat voimaan uudet virka- ja työehtosopimukset, joiden sopimuskausi on 1.4.2020 - 28.2.2022. 1.4.2021 tulee maksuun uusien virka- ja työehtosopimusten osalta 2,1 milj. euron (sis. työnantajamaksut) suuruinen järjestelyerä. Työnantajan ja henkilöstön edustajat neuvottelevat parhaillaan tämän järjestelyerän kohdentamisesta. Palkkoja on harmonisoitu vaiheittain. Harmonisoinnin piiriin kuuluvat sekä määräaikainen että vakinainen henkilöstö. Ensimmäisessä vaiheessa harmonisoitiin suurten ammattiryhmien, terveydenhuollon hoitohenkilöstön, terveyskeskuslääkäreiden sekä sosiaalihuollonhenkilöstön palkkoja. Seuraavassa vaiheessa harmonisoitiin terveyskeskushammaslääkäreiden sekä toimistotehtävissä olevien palkkoja. Noin 6 000 työntekijän palkka on tarkistettu. Sairaalalääkäreiden, asiantuntijatehtävissä olevien sekä palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien tehtävien palkkoja*

harmonisoidaan vuoden 2021-2022 aikana. Palkkaharmonisaatiota ja TVA-rakenteiden kehittämistä jatketaan edelleen eri henkilöstöryhmien osalta. Tehtävämuutosten yhteydessä ja tehtävän vaativuuden muuttuessa olennaisesti palkkoja tarkistetaan ajantasaisesti jatkuvasti. Tilintarkastajien kanssa pidetyn palaverin mukaan tarvetta pakollisen varauksen teolle palkkaharmonisaatiota varten ei ole. Palkkaharmonisaatiotyöhön sekä palkkausjärjestelmiin vaikuttavia avoinna olevia asioita ovat muun muassa sote-uudistukseen liittyvä mahdollinen erityislainsäädäntö koskien palkkaharmonisaatiota sekä mahdollinen hoitohenkilöstön oma työehtosopimus syksyllä 2021. Palkkaharmonisaatiovalmistelua on tehty yhteistyössä henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa.

Timo Louna:

Palkkaharmonisaation toteutuksesta ei ole erityislainsäädäntöä, avoinna on muun muassa mihin tasoon palkat tulee harmonisoida ja mikä on harmonisointiaikataulu. Harmonisoinnissa on noudatettu KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien ohjeistusta sekä pyydetty työelämäprofessori Seppo Koskiselta lausunnot. Palkkojen yhdenmukaistamiseksi ja riskien minimoimiseksi palkkaharmonisaation toteuttaminen edellytti koko palkkausjärjestelmän uudistamista. Vuodesta 2017 lähtien on päivitetty tehtäväkuvauksia, tehty työn vaativuuden arviointia sekä valmisteltu uusia palkkausjärjestelmiä. Vuoden 2018 lopussa valmistui ensimmäiset uudet palkkausjärjestelmät, joiden mukaisesti aloitettiin vuoden 2019 alusta palkkojen harmonisointi. Palkkoja on harmonisoitu vaiheittain. Harmonisoinnin piiriin kuuluvat sekä määräaikainen että vakinainen henkilöstö. Ensimmäisessä vaiheessa harmonisoitiin suurten ammattiryhmien, terveydenhuollon hoitohenkilöstön, terveyskeskuslääkäreiden sekä sosiaalihuollon henkilöstön palkkoja. Seuraavassa vaiheessa harmonisointia on jatkettu terveyskeskushammaslääkäreiden sekä toimistotehtävissä olevien palkkojen harmonisoinnilla. Asiantuntijatehtävissä olevien palkkarakennetta valmistellaan syksyn 2022 aikana ja palkkoja harmonisoidaan vuoden 2022 aikana. Kokonaistarkastelun näkökulmasta tarkastellaan vielä v. 2022 palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien tehtävien palkkoja suhteessa palkkarakennekokonaisuuteen. Palkkaharmonisaatioon on käytetty pääosin valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyviä järjestelyeriä, jotka on tarkoitettu myös palkkavääritysten korjaamiseen. Tällä hetkellä palkkaharmonisaatioon on käytetty noin 7 milj. euroa. Sopimuskaudella 1.5.2022 – 30.4.2025 virka- ja työehtosopimusten palkkakustannukset nousevat vuonna 2022 keskimäärin 1,76 prosenttia, vuonna 2023 kustannukset nousevat keskimäärin vähintään 3,05 prosenttia ja vuonna 2024 keskimäärin vähintään 3,11 prosenttia. Korotukset sisältävät sekä yleiskorotuksia että paikallisesti jaettavia järjestelyeriä. Valmistelua on tehty yhteistyössä henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa. Asiaa on myös

käsitelty yhtymän hallituksessa 9.4.2018, 21.12.2020, 1.2.2021, 26.4.2021, 1.11.2021, 31.1.2022, 15.3.2022 ja 26.9.2022. Vuonna 2021 kolme työntekijäjärjestöä jättivät keskusneuvottelupyynnön koskien yhtymän palkkaharmonisaatiota. Keskusneuvotteluissa on ollut myös usean muun integroidun Soteyhtymän palkkaharmonisaatioasia. Keskusneuvottelut jatkuvat yhtymän osalta.

Kuten tilannekatsauksista ilmenee, Yhtymä aloitti palkkaharmonisaation valmistelun heti perustamisensa jälkeen yhdessä henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa. Yhtymällä oli suunnitelma palkkojen harmonisoimiseksi yleisimpään palkkatasoon ja se noudatti sitä. Palkkojen harmonisointi päästiin aloittamaan vuoden 2019 alusta ja vuoden 2022 loppuun mennessä palkkaharmonisaatiota oli tehty jo noin 9 miljoonalla eurolla. Prosessin aikana käynnistyivät kuitenkin SOTE-uudistusta ennakoineet valtakunnalliset keskustelut siitä, tulisiko tehtäväkohtaiset palkat harmonisoida korkeimman palkkatasoon mukaan vai perustuen mediaanitasoon vaativuusryhmittäin siten, että palkansaajat, joille muodostuisi ylimenevä osa, säilyttäisivät sen niin kauan kuin tehtävä pysyisi samana⁴. Keskustelut johtivat kärkipalkkoihin harmonisoimista koskeviin keskusneuvottelupyyntöihin vuonna 2021 ja prosessin aloittamiseen uudelleen. Yhtymä teki suunnitelman palkkojen harmonisoimisesta korkeimpaan palkkatasoon. Korkeimman palkan selvittäminen osoittautui kuitenkin vaikeaksi ja aikaa vieväksi. Yhtymän toimitusjohtaja Marina Erhola lausui Helsingin Sanomissa 4.4.2022 seuraavaa:

...henkilöstöhallinto on usean kuukauden ajan käynyt kärkipalkkoja läpi tapaus kerrallaan ja katsonut, onko niille perusteluja. Jos joku on joskus saanut jostakin syystä, sanotaan nyt vaikka 500 euroa korkeamman palkan kuin toinen työntekijä samasta tehtävästä eikä sitä ole perusteltu päätöksessä esimerkiksi vaikealla rekrytointitilanteella tai muulla, se muodostaa niin sanotun kärkipalkan.⁵ Yhtymän toiminnan päättyessä 31.12.2022 keskusneuvotteluista ei ollut tullut mitään ehdotusta jäsenkunnille. Yhtymä ei siis ehtinyt käydä neuvotteluja loppuun ennen liikkeenluovutusta Alueelle. Se, että harmonisointi oli kesken 31.12.2022, ei ole osoitus Yhtymän toimenpiteiden riittämättömyydestä.

Työoikeuden professori emeritus Seppo Koskinen kuvaa harmonisointiprosessin vaatimaa työmäärää seuraavasti:

...on otettava huomioon, että palkkaharmonisaatiota voidaan tehdä tehtävä- tai ammattiryhmittäin, mutta työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vertailun on

⁴ Liite 7

⁵ Liite 1

*perustuttava työntekijöiden konkreettisten työtehtävien vertailuun. Tapauskohtaisesti on arvioitava myös se, onko poikkeamiselle tasapuolisesta kohtelusta olemassa peruste.*⁶ Hallinto-oikeuden professori emeritus Olli Mäenpää mainitsee lisäksi, että kyseessä on monivaiheinen menettely, jonka perustana on lakisääteisten kuulemis- ja neuvottelumenettelyjen järjestäminen⁷. Kohtuullisen harmonisointiajan professori Koskinen kertoo voivan olla liikkeen luovutustilanteissa verrattain pitkä työnantajan toiminnan luonteesta ja mahdollisuuksista riippuen⁸. Myös oikeuskäytännöstä ilmenee, että toimenpiteitä tasapuolisuudesta huolehtimiseksi on arvioitava kulloistenkin olosuhteiden perusteella. Pidempien harmonisointiaikojen kohtuullisuutta on arvioitu mm. seuraavissa ratkaisuissa:

- KKO 2024:9: Korkein oikeus katsoi, että sairaanhoitopiirin ajanjaksolla 1.1.2014-16.8.2019 (noin 5 vuotta 8 kk) toteuttamia toimenpiteitä, jotka ovat johtaneet toteutettavana olleeseen harmonisointiohjelmaan, voidaan pitää riittävinä.
- Turun HO 19.10.2021 nro 709: Hovioikeus katsoi, että työnantaja ei rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta, vaikka harmonisointiaika oli 7 vuotta.
- TT 2018:18: Jo tapauksen kanteessa hyväksyttiin 5 vuoden aika, mutta lopullista 11 vuoden aikaa työtuomioistuin ei pitänyt kohtuullisena.
- TT 2011-29: Työtuomioistuin katsoi, että eripalkkaisuutta oli kestänyt jo pitkän aikaa, noin kuusi vuotta, ja harmonisointisuunnitelman toteutumisesta ei ollut uskottavia takeita ja sille esitettyä vielä noin kymmenen vuoden aikataulua ei voitu pitää hyväksyttävänä.
- KKO 2004:103: Työnantaja oli liikkeen luovutuksensaajana sidottu luovuttajayhtiössä sovellettuun palkkausjärjestelmään, jonka mukaiset tuotantoon sidotut urakkapalkat olivat paremmat kuin työnantajan palvelukseen myöhemmin tulleille henkilöille maksetut tuntipalkat. Työnantajan palveluksessa oli vielä 16 vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen työntekijöitä, joille maksettiin urakkapalkkaa. Työnantajalla katsottiin olleen menettelylleen hyväksyttävä syy.

Alue on väittänyt virheellisesti, hakemuksen alaviite 8, ettei em. ratkaisussa TT 2018:18 noin viiden vuoden pituista aikaa palkkojen yhdenmukaistamisessa olisi katsottu kohtuulliseksi. Päätöksen perusteluissa on todettu mm. seuraavaa: *Oikeuskäytännössä ei ole kuitenkaan määritelty tarkemmin sitä, mitä on pidettävä kohtuullisena aikana... Asiassa on selvitetty se, että kuntayhtymä on aloittanut palkkojen yhdenmukaistamisen vuonna 2005 ja että uusi palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön 1.9.2006 lukien. Kuntayhtymällä ei ole asiassa esitetyn henkilötodistelun perusteella ollut enää vuoden 2012 jälkeisenä aikana olemassa suunnitelmaa palkan erojen poistamiseksi.*

⁶ Liite 4, s. 4

⁷ Liite 6, s. 4

⁸ Liite 3, s. 7

Alue on palkansaajajärjestöjen kanssa tekemässään sopimuksessa päätenyt maksamaan palkanerokorvausta takautuvasti 1.7.2020 lukien. Hakemuksessa se toteaa katsoneensa palkkaharmonisaation toteuttamisen kohtuulliseksi ajaksi Yhtymässä 3,5 vuotta. Näkemystään se on perustellut oikeuskäytännössä tyypillisenä pitämällään 2 vuoden kohtuullisella harmonisointiajalla, viitaten oikeustapauksiin KKO 2013:10 ja KKO 2013:11, joissa harmonisointiajat olivat 1,5–2 vuotta ja joissa ei siten edes jouduttu arvioimaan tätä pidempien aikojen kohtuullisuutta. Yhtymälle esitettiin kärkipalkkoihin harmonisoimista koskeva paikallisneuvottelupyyntö 20.2.2020, joten aikaa vaaditun uuden harmonisointiprosessin toteuttamiseen olisi jäänyt Alueen kohtuulliseksi esittämällä aikataululla hieman yli 4 kuukautta. Harmonisoinnin toteuttaminen olisi kuitenkin vaatinut suunnitelman mukaisen ajan vuoden 2022 loppuun, vaikka se olisi toteutettu mediaanipalkkaan perustuen. Vaatimuksessa esitetty 1.7.2020 ei siis ole millään mittarilla realistinen. Kuten toimitusjohtajien tilannekatsauksista ilmenee, palkkaharmonisaation toteuttaminen on Yhtymän lähes Alueen kokoiselle henkilöstölle valtava prosessi, eikä sen eteneminen riipu yksin työnantajasta. Yhtymä sai kuitenkin vietyä myös kärkipalkkaan perustuvan prosessin ilmeisen pitkälle, mikä voidaan päätellä Alueen omaan palkkaharmonisaatioonsa käyttämästä lyhyestä ajasta, vaikka se on toteuttanut oman harmonisointinsa luonnollisestikin oman palkkapolitiikkansa mukaisesti. Yhtymän tekemä harmonisointityö on siten hyödyttänyt nimenomaan Aluetta, mihin nähden väitteitä jäsenkuntien sen kustannuksella saamasta perusteettomasta edusta voidaan pitää jopa röyhkeinä. Asiaa on arvioitu myös STT:n artikkelissa 7.7.2025⁹ seuraavasti: *Vanhojen kuntayhtymien pohjalle perustetut hyvinvointialueet ovat hyvässä vaiheessa ja osassa niistä harmonisointi on käytännössä tehty jo. Suurempien hyvinvointialueiden kohdalla harmonisoinnin odotetaan kuitenkin vievän vielä vuosia.* Uutisessa on syytä kiinnittää huomiota myös arvioon harmonisoinnin kestosta niillä alueilla, jotka joutuivat aloittamaan harmonisoinnin käytännössä samasta tilanteesta kuin Yhtymä. Uutisen ilmestyessä alueet olivat toimineet jo 2,5 vuotta ja silti niiden kohdalla harmonisoinnin odotetaan vievän vielä vuosia.

Tilinpäätöksen alijäämän ja varauksen merkitys

Aluevaltuusto päätti 5.6.2023 hyväksyessään Yhtymän viimeisen tilinpäätöksen sisällyttää siihen varauksen palkkaharmonisaation kustannuksista ennen vuotta 2023 sekä vastaavan saamisen jäsenkunnilta varauksesta syntyneen alijäämän kattamiseksi.

Kirjanpitolain 5:14 §:

⁹ Liite 8

Tuloslaskelmassa on vähennettävä velvoitteista vastaisuudessa aiheutuvat menot ja menetykset, jos:

- 1) ne kohdistuvat päättyneeseen tai aikaisempaan tilikauteen;*
- 2) niiden toteutumista on tilinpäätöstä laadittaessa pidettävä varmana tai todennäköisenä;*
- 3) niitä vastaava tulo ei ole varma eikä todennäköinen; sekä*
- 4) ne perustuvat lakiin tai kirjanpitovelvollisen sitoumukseen sivullista kohtaan.*

Jos 1 momentissa tarkoitettun menon tai menetyksen täsmällinen määrä ja toteutumisajankohta tiedetään, merkitään se taseessa luonteensa mukaiseen vieraan pääoman erään tai siirtovelkoihin. Muussa tapauksessa se merkitään pakolliseksi varaukseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettut menot ja menetykset sekä 2 momentissa tarkoitettut pakolliset varaukset merkitään tuloslaskelmaan ja taseeseen niiden todennäköiseen määrään.

Pakollista varausta ei saa käyttää omaisuuserän arvon alentamiseksi siitä määrästä, johon se on merkitty taseen vastaaviin.

Kirjanpitolautakunnan hyvinvointialue- ja kuntajaosto on yleisohjeessaan tarkentanut edellä kerrottua seuraavasti:

1) Menon tai menetyksen tulee kohdistua päättyneeseen tai aikaisempiin tilikausiin. Meno kohdistuu tulevaan tilikauteen, kun menoja vastaavia tulonodotuksia on olemassa tai menon pääasialliset vaikutukset palvelutuotannossa ajoittuvat tulevaan tilikauteen.

2) Menon tai menetyksen toteutumista on tilinpäätöstä laadittaessa pidettävä varmana tai todennäköisenä, ennen kuin se merkitään pakolliseksi varaukseksi. Jos menon toteutuminen on mahdollista, mutta ei todennäköistä, esitetään meno vastuuna liitetiedoissa. ”Varmana toteutuminen” perustuu sitoumukseen tai muutoin määräytyvään maksuveloitteeseen. ”Todennäköiseen toteutumiseen” liittyy sen sijaan arviointia muun muassa siitä syystä, että maksuvelvoite ei ole kiistaton.

3) Jos vastainen tulo ei ole varma tai todennäköinen ja myös muut mainitun säännöksen kohdat täyttyvät, on vastainen meno tai menetys kirjattava kuluksi ja pakolliseksi varaukseksi. Hyvinvointialueella on arvioitava tulojen kertymisen lisäksi myös sitä, onko menosta hyötyä hyvinvointialueen palvelutoiminnan kannalta. Jos menoja tai menetyksiä vastaavat tulonodotukset ovat olemassa tai menosta on hyötyä hyvinvointialueen palvelutoiminnassa, kirjataan vastaiset menot tai menetykset sille tilikaudelle, jolle vastaavat tulotkin on tuloutettu.

- *Jos tuloja on odotettavissa, mutta ne alittavat vastaiset menot ja menetykset, kirjataan vain niiden erotus. Esimerkiksi jos menoihin tai menetyksiin on varauduttu vakuutuksella, kirjataan vastaisena menona tai menetyksenä kattamaton omavastuu.*

4) Vastaisen menon ja menetyksen kirjaaminen edellyttää paitsi edellä mainittujen 1–3 kohtien edellytysten täyttymistä myös sitä, että vastainen meno tai menetys perustuu lakiin tai sitoumukseen sivullista kohtaan.

Yhtymän vuoden 2022 tilinpäätöstä laadittaessa ei ollut perusteita pitää palkkaharmonisaatiosta vastaisuudessa johtuvien kustannusten toteutumista Yhtymän osalta varmana tai todennäköisenä, sillä kuten edellä on esitetty, Yhtymä oli toteuttanut palkkaharmonisaatiota liikkeenluovutukseen saakka asianmukaisesti. Voimaanpanolain ja liikkeenluovutusta koskevien säännösten mukaan työ- ja virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyivät Alueelle 1.1.2023, ja Yhtymän vastuu olisi edellyttänyt näistä johtuvien saatavien ennen liikkeenluovutusta tapahtunutta erääntymistä.

Alue perustelee kirjausta mm. sillä, että Yhtymän tilintarkastaja ja tarkastuslautakunta hyväksyivät asian, ja että päätöksenteko Yhtymän tarkastuslautakunnassa tapahtui jäsenkuntien edustajien toimesta. Väitteellä ei ole juridista merkitystä. Tilintarkastaja ei käytännössä voi arvioida itsenäisesti esimerkiksi sitä, kuinka varmana menon toteutumista on pidettävä, joten normaalisti tilintarkastajan on luotettava tarkastettavan omiin arvioihin asiasta. Yhtymän tarkastuslautakunnan jäsenet ovat kuntalain 69 §:n perusteella Yhtymän luottamushenkilöitä, eivät kuntien luottamushenkilöitä. He eivät siis olleet asian osalta kuntien ohjausvallassa eivätkä tietääksemme ole edes tiedustelleet Kärkölän kantaa asiaa. Kärkölällä ei ole ollut todellisuudessa mitään mahdollisuutta vaikuttaa siihen, mitä Yhtymän viimeiseen tilinpäätökseen on kirjattu. Kärkölältä ei myöskään kysytty kantaa tilinpäätökseen, joten se ei voinut tehdä siitä huomautustakaan.

Yhtymän jäsenkunnat eivät varausta tehneet. Koska meno ei ollut varma tai todennäköinen, tilintarkastajat ohjasivat tekemään asiasta kirjauksen kunnissa tilinpäätöksen liitetietoihin.

Alue saa varauskirjauksen vuoksi vuosittain huomattavasti enemmän valtionosuuksia ja vastaavasti Yhtymän jäsenkunnat vähemmän. Valtiovarainministeriö on ilmaissut kantanaan, että varauskirjauksen perusteella valtionosuudet pysyvät voimassa. Valtiovarainministeriö laatii siirtolaskelman tilinpäätöstietojen perusteella, eikä ilmoittamansa mukaan ota kantaa

tilinpäätöskirjausten laillisuuteen.¹⁰ Valtiovarainministeriön päätöksistä on valitettu hallinto-oikeuteen.

Alueen väitetty saatava Yhtymän jäsenkunnilta

Hakemuksessa todetaan, että palkkaharmonisointiin liittyvien erien yhteismäärä täsmentyi 28.11.2023 solmitun sovintosopimuksen myötä 22.359.493,72 euroon, josta Kärkölä on vastuussa maksuosuutensa mukaisesti, eli 517.499 euron osalta. Hakemuksen mukaan Kärkölä on velvollinen suorittamaan em. saatavan kuntalain 117 §:n ja Yhtymän perussopimuksen määräysten nojalla sekä viime kädessä perusteettoman edun palautuksena. Lisäksi Alue vetoaa voimaantulolain 33 §:ään, jonka mukaan kuntayhtymän jäsenkunnat vastaavat kuntayhtymän taseeseen kertyneen alijäämän kattamisesta.

On selvää, että Yhtymän jäsenkunnat ovat yhteisvastuussa kuntalain 117 §:n perusteella Yhtymän veloista ja voimaantulolain 33 §:n perusteella sen alijäämän kattamisesta. Yhtymän viimeiseen tilinpäätökseen kirjattua, palkkaharmonisaation kustannuksiin perustuvaa varausta vastaavaa saatavaa ei kuitenkaan ole todellisuudessa olemassa, joten Kärköällä ole ei velvollisuutta Alueen vaatimaan suoritukseen sen enempää minkään lain kuin Yhtymän perussopimuksenkaan perusteella tai perusteettoman edun palautuksena taikka mistään muustakaan syystä.

Saatavan luonne ja erääntyminen

Yhtymä ei ole menetellyt palkkaharmonisaatiossa velvoitteidensa vastaisesti, joten Kärkölään ei voida kohdistaa vaatimuksia tällä perusteella. Mikäli vastoin Kärkölään näkemystä kuitenkin katsottaisiin, että Yhtymä ei ole kohdellut työntekijöitään tasapuolisuuden periaatteiden mukaisesti, Kärkölä lausuu saatavan luonteesta ja erääntymisestä Alueen vaatimuksia koskien.

Hakemuksen mukaan liikkeenluovutuksella ei ole vaikutusta siihen, milloin työntekijöiden ja viranhaltijoiden saatavat työnantajaltaan erääntyvät, vaan nämä olisivat voineet esittää ja esittivätkin Yhtymää kohtaan vaatimuksia jo sen toiminta-aikana kärkipalkkoihin harmonisoimista koskevin neuvottelupyynnöin. Hakemuksessa vaaditaan, että sovintosopimuksen mukaiset Yhtymän henkilöstön saatavat katsotaan työ sopimuslain ja viranhaltijalain kannalta vahingonkorvausoikeudellisiksi ja että henkilöstölle maksettavien korvausten erääntymishetki arvioidaan yleisten

¹⁰ Liite 9

velvoiteoikeudellisten periaatteiden sekä vakuutus- ja vahingonkorvausoikeuden professori Olli Norroksen lausuman mukaisesti.

Hakemuksen liitteenä olevassa professori Norroksen lausunnossa todetaan, että vahingonkorvausvelka syntyy suoraan erääntyneessä muodossa heti, kun kaikki edellytykset korvauksen vaatimiseen ovat käsillä. Erääntymisen edellytyksenä hän mainitsee olevan mm. sen, että vahinko on konkretisoitunut rahallisesti arvotettavaksi, mutta sitä, että velkoja esittäisi maksuvaatimuksen, erääntyminen ei hänen mukaansa edellytä. Työnantajan palkkaharmonisoinnin laiminlyönnistä aiheutuneen vahingon professori Norros katsoo konkretisoituvan vaatimiskelpoiseen muotoon ja siten erääntyvän palkanmaksupäivittäin heti, kun kohtuullinen harmonisointiaika on ylitetty. Professori Norros toteaa lausunnossaan esittäneensä em. näkemyksensä tapaustyyppin tasolla, ottamatta kantaa Alueen mahdolliseen saatavaan Yhtymältä.

Professori Koskinen katsoo oikeuskäytännön olevan varsin selvä siltä osin, että palkkaharmonisaatiossa on kysymys maksamatta jääneen palkan sijasta korvaussaatavasta (KKO 2024:9, 2020:4, 2013:10, 2010:5), mutta toteaa kantajien tosin vaatineenkin vahingonkorvausta. Samalla hän mainitsee, että oikeuskäytännössä on myös hyväksytty palkkaharmonisaation toteuttamiselle siirtymäaika, joka harkitaan tapauskohtaisessa kohtuuservioinnissa (KKO 2024:9 perustelujen kohta 23), ja että palkkaharmonisaatiosaatavien erääntymisen peruste ja ajankohta on löydettävä saatavakohtaisesti.¹¹ Professori Koskinen huomauttaa myös, ettei Yhtymällä ollut professori Norroksen lausunnossa käsitellyjä velkoja, koska se oli toiminut velvoitteidensa mukaisesti, sekä lausuu vahingon erääntymisestä vaatimiskelpoiseksi vahingonkorvaussaatavaksi heti kohtuullisen harmonisointiajan ylityttyä seuraavaa:

En voi ymmärtää, miten näin voisi olla, kun työsuhteen osapuolet eikä kukaan muukaan tiedä, mikä tuo rahallisesti arvostettava saatava voisi olla. Näytöksi vahingonkorvaussaatavasta ei voi riittää se, että joku haluaa lisää palkkaa, koska toinen saa mahdollisesti enemmän. Palkkaharmonisaatiossa voidaan tulla myös siihen lopputulokseen, ettei mitään harmonisoitavaa ole ...prosessin käynnistäminen ei siis mitenkään merkitse sitä, että työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikottaisiin.¹² Professori Mäenpää toteaa puolestaan seuraavaa:

...palkkaharmonisaatio toteutetaan menettelyssä, jonka perustana on henkilöstön työtehtävien ja palkkojen huolellinen ja yksilökohtainen selvittäminen ja arviointi sekä lakisäätöisten kuulemis- ja neuvottelumenettelyjen järjestäminen. Vasta tämän monivaiheisen ja lakiin perustuvan menettelyn perusteella voidaan selvittää, onko ja

¹¹ Liite 3, s. 2

¹² Liite 4, s. 5–6

missä määrin yksilötasolla perusteita toteuttaa palkkaetuuksia harmonisoivia toimenpiteitä. Oikeudellisesti velvoittavaa perustetta palkkaetuuksia harmonisoivalle työnantajan suoritusvelvollisuudelle ei siten voi muodostua ennen kuin palkkaharmonisaation välttämättömät edellytykset ja niiden vaikutukset yksittäisen palvelussuhteen osalta on selvitetty asianmukaisesti ja laissa säädettyjä menettelyjä noudattaen.¹³

Vahingonkorvausvelan erääntyminen professori Norroksen lausuman mukaisesti muodostuu käsillä olevassa tilanteessa näytön kannalta ongelmalliseksi, kun otetaan huomioon Professori Mäenpään ja professori Koskisen lausunnoista ilmenevä palkkaharmonisaation luonne ja Yhtymän toimintojen siirtyminen kesken harmonisointiprosessin Alueelle. Harmonisointiprosessin lopputulosta ei tiedetä. Vahingon syntyminen toteaminen edellyttäisi kuitenkin harmonisointiprosessin lopputulokseen verrattavaa näyttöä palkanerojen perusteettomuudesta tapauskohtaisesti yksilötasolla. Vasta tämän jälkeen olisi perusteita arvioida, onko työnantajan menettelyä pidettävä vähintäänkin huolimattomana ja mistä alkaen, jolloin vahinkoa olisi alkanut syntyä ja siihen perustuva saatava erääntyä. Alueen suorittamassa palkkaharmonisoinnissa ei ole kysymys Yhtymän suorittaman prosessin loppuun saattamisesta, toisin kuin hakemuksessa väitetään, joten sen lopputulosta ei voida huomioida asiassa näyttönä.

Alueen ja Yhtymän palkkaharmonisaatioprosessit ovat oikeudellisesti erillisiä, joten myös työnantajan veloitteiden täyttymistä, kuten kohtuullista harmonisointiaikaa, arvioidaan niissä erikseen. Professori Koskinen toteaa asiasta seuraavaa:

Esillä olevassa tapauksessa palkkaharmonisaatio kiistatta tapahtui hyvinvointialueen toimesta. Se ratkaisi, miten kyseinen harmonisaatio toimitettiin. Palkkaharmonisaatio oli lisäksi hyvinvointialueen toimesta suoritettuna alaltaan laajempi kuin miten se oli aikoinaan tehty kuntayhtymässä. Hyvinvointialue käytti tässä toiminnassa myös muita periaatteita kuin mitä kuntayhtymä oli käyttänyt. Tämän uuden arvioinnin perusteella syntyi etuja työntekijöille. Nämä etuudet erääntyivät vasta hyvinvointialueen toiminta-aikana.¹⁴

Kuten on jo todettu, liikkeen luovutus muodostaa perusteen maksaa samasta työstä eri suuruista palkkaa. Professori Koskinen on lausunut tästä seuraavasti:

Koska luovutuksen myötä siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden ehdot pysyvät lähtökohtaisesti entisinä myös luovutuksensaajan palveluksessa, voivat

¹³ Liite 6, s. 4

¹⁴ Liite 3, s. 9

luovutuksensaajan palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteiden ehdot vaihdella työntekijäkohtaisesti. Liikkeen luovutuksen jälkeen työnantajalla on lakiin perustuva hyväksyttävä peruste maksaa samassakin työssä toisille korkeampaa palkkaa (KKO 2004:103). Työnantajan tulee kuitenkin pyrkiä ajan myötä palkkaerojen korjaamiseen...¹⁵

Alue ja sovintosopimuksessa mukana olleet järjestöt ovat olleet asian suhteen eri käsityksessä. Alueen hakemuksessaan esittämät perustelut osoittavat, että harkittavana on ollut palkkaharmonisointierien suorittaminen jopa 1.1.2017 lukien, eli Yhtymän perustamisesta alkaen. Tilinpäätöstilannetta kuvataan hakemuksessa, s. 10, seuraavasti:

”Palkkaharmonisointiin liittyvien Kuntayhtymän maksuvelvoitteiden tarkka euromäärä ja muun muassa se, mistä ajankohdasta alkaen palkkaharmonisointieriä joudutaan maksamaan (neuvotteluissa vaaditun mukaisesti, eli 1.1.2017 lukien vaiko kompromissiratkaisuna jostain myöhemmästä ajankohdasta lukien) ei vielä ollut tiedossa vuodenvaihteessa 2022–2023.”

Sama on todettu sovintosopimusta koskien seuraavasti, hakemuksen s. 13:

”PHH:n saavuttama sovintoratkaisu oli työnantajan kannalta parempi, kuin se, jota palkansaajapuoli oli vaatinut. Siinä missä palkansaajapuoli oli alun perin vaatinut palkkojen takautuvaa yhdenmukaistamista heti liikkeen luovutuksesta 1.1.2017 alkaen, sovintoratkaisulla päädyttiin korvaamaan työntekijöille ja viranhaltijoille perusteettomia palkkaeroja takautuvasti vasta 1.7.2020 alkaen”

Myös Kärkölälle laskun jälkeen 20.9.2024 esitetystä maksuvaatimuksessa (hakemuksen liite 9) todettiin perusteena kompromissi ja käsitys siitä, että palkkaharmonisointierät ovat alkaneet erääntyä heti Yhtymän perustamisesta alkaen:

”Sovintosopimuksella saavutettiin kompromissi, jonka mukaan tehtäväkohtaiset palkat kyllä harmonisoitiin alun perin vaaditun mukaisesti korkeimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin taannehtivasti, mutta alun perin vaaditusta poiketen vasta 1.7.2020 lukien ja tarkastellen kriittisesti korkeimpien tehtäväkohtaisten palkkojen taustoja. Myös viivästyskoron maksuvelvollisuudesta sovittiin alun perin vaadittuun nähden poikkeavasti ja alun perin vaadittuun nähden työnantajalle edullisemmalla tavalla.”

¹⁵ Liite 3, s. 6

”Työntekijöiden ja viranhaltijoiden saatavat ovat erääntyneet niinä palkanmaksukausittaisina ajankohtina, jolloin Kuntayhtymän olisi tullut ne maksaa kullekin työntekijälle ja virkamiehelle vuosien 2017–2022 kuluessa”.

Edellä oleva osoittaa, että Alueella ei ole ollut ymmärrystä palkkaharmonisaation luonteesta liikkeen luovutuksen jälkeen. Se on ollut käsityksessä, että lähtökohtana on takautuvien korvausten maksaminen koko palkanerojen muodostumisajalta, ja että tästä poikkeava neuvottelutulos **”vasta 1.7.2020 alkaen”** on hyvä. Alue on näin ollen tehnyt varauksen Yhtymän tilinpäätökseen väärin edellytyksin, samoin sovintosopimuksen, ja vasta hakemuksessa tähän on liimattu päälle näkökulma, että kohtuullinen aika palkkaharmonisoinnin loppuunsaattamiselle päättyi 1.7.2020. Itse sovintosopimuksessa kohtuullisesta ajasta ei ole mainintoja. Myös professori Mäenpää viittaa tähän Alueen virheelliseen käsitykseen todetessaan, ettei palkkaharmonisaation toteuttaminen ole luonteeltaan vahingonkorvausvastuun toteuttamista¹⁶.

Alue vetoaa myös siihen, että vuoden 2021 keskusneuvottelupyyntöihin perustuvia neuvotteluja käytiin Yhtymän jäsenkuntien tietien ja että tieto neuvottelujen etenemisestä välittyi jäsenkunnille käytännössä reaaliaikaisesti. Väitteellä ei ole asiassa juridista merkitystä mm. siitä syystä, että Yhtymä toimi palkkaharmonisaatiossaan asianmukaisesti. Lisäksi väite pitää paikkansa vain osittain. Asiaa käsiteltiin jonkin verran Yhtymän työvaliokunnassa, jonka jäseniä olivat mm. kunnanjohtajat, mutta kyse oli lähinnä yleispiirteisistä tilannekatsauksista. Samasta syystä myöskään tällä Alueen väitteellä ei ole asiassa juridista merkitystä:

”Koska Kuntayhtymän hallitus oli Kuntayhtymän toimeenpaneva elin ja se koostui Jäsenkuntien edustajista, Jäsenkuntien edustajat olivat tosiasiallisesti myös päättämässä siitä, miten samapalkkaisuusperiaatetta ja siihen liittyvää palkkaharmonisointia konkreettisesti edistetään ja toteutetaan Kuntayhtymässä”.

Koska väite on juridisesti täysin kestävä, todettakoon kuitenkin, että perussopimuksen mukaan Yhtymän hallituksen valitsee yhtymäkokous, joten kuntalain 69 §:n mukaan Yhtymän hallituksen jäsenet eivät ole kuntien luottamushenkilöitä vaan pelkästään Yhtymän luottamushenkilöitä. He eivät ole myöskään tiedottaneet Yhtymän asioista kuntia eikä sellainen ole heidän tehtävänsäkään. Päinvastoin Yhtymän luottamushenkilö olisi saattanut joutua jopa oikeudelliseen vastuuseen, jos olisi kertonut esim. salaisina käsitellyistä asioista.

¹⁶ Liite 6, s. 4

Yhtymän hallituksen jäsenet eivät ole voineet osallistua myöskään kunnissa Yhtymään liittyvien asioiden käsittelyyn (johon luetaan mukaan päätöksenteon lisäksi valmistelutoimet), koska he ovat olleet esteellisiä. Sama koskee toisin päin myös kuntien edustajia esim. Yhtymän työvaliokunnassa.

Hakemuksessa on useissa kohdissa toistettu myös päätelmää, että jos jäsenkuntien ei katsottaisi olevan vastuussa Yhtymän riittävän rahoituksen ja alijäämän kattamisen laiminlyönnistä, tämä aiheuttaisi oikeusohjeen, että kuntayhtymien toiminta-ajan kustannukset katettaisiin valtion varoista. Väitteellä ei ole asiassa juridista merkitystä, koska Alueen Yhtymän taseeseen kirjaama alijäämä ei perustu todelliseen saatavaan jäsenkunnilta. Haluamme kuitenkin huomauttaa, että valtio on asiassa hyötyvä osapuoli. Alueilla, joilla ei ollut perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen toiminnot sisältävää kuntayhtymää, palkkaharmonisaatiokulut ovat kokonaisuudessaan valtion rahoittamia. Tämä kohtelee Suomen kuntia eriarvoisesti.

Vaadittu määrä

Kiistämme Alueen vaatimuksen myös määrältään. Kärkölä on pyytänyt Alueelta useita kertoja selvitystä siitä, kuinka se on vaatimaansa määrään päässyt. Selvitystä ei ole annettu eikä tätä voi todeta hakemuksesta tai sen liitteenä olevista laskelmistakaan. Hakemuksesta ei myöskään ilmene, kuinka Yhtymän aikaiset työtehtävät ja palkkapoikkeamien perusteet on selvitetty yksilötasolla vaatimuksen perusteena olevasta ajankohdasta, 1.7.2020, alkaen, ja epäselväksi jää myös se, kuinka Alue olisi edes kyennyt niitä vaadittavalla huolellisuudella toisen puolesta vertailemaan ja arvioimaan. Tästä huolimatta Alue on päätenyt sopimaan Yhtymän toiminta-aikaan kohdistuvista takautuvista suorituksista sen sijaan, että olisi jättänyt henkilöstön vaatimukset oikeuden ratkaistaviksi, jolloin näytön esittäjinä olisivat olleet vahingonkorvausvaateen tehneet viranhaltijat ja työntekijät, kuten normaalisti.

Haluttomuus selvitysten antamiseen johtaa päätelmään, että laskelmat perustuvat vain samalla tehtävänimikkeellä Yhtymässä toimineilla todettuihin eri suuruisiin palkkoihin sekä viranhaltija- ja työntekijäpuolen mahdollisesti asiassa antamiin tietoihin. Vahingonkorvausvelvollisuus ei voi kuitenkaan perustua muuhun kuin viranhaltijoiden ja työntekijöiden konkreettisten tehtävien selvittämiseen ja vertailuun sekä samapalkkaisuudesta poikkeamiselle olevien perusteiden tapauskohtaiseen selvittämiseen ja arvioimiseen nimenomaan Yhtymässä.

Alueen esittämien laskelmien perusteella voidaan päätellä, että Kärkölään kohdistettu vaatimus sisältää myös vuodesta 2023 johtuvia kustannuksia. Viimeinen ajanjakso, jonka osalta Alueen vaatimusten perusteena olevia korkeimpia palkkoja tarkasteltiin,

ulottuu vuoden 2022 puolelta 31.5.2023 saakka, joten Alueen palvelukseen muualta tulleen henkilöstön kärkipalkat ovat voineet vaikuttaa myös Yhtymän osalle laskettuihin eriin. Tämä koskee Heinolan ja Sysmän perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilöstöä (eivät olleet Yhtymässä mukana) sekä Alueen palkkaamia uusia henkilöitä. Laskelmat sisältävät myös lähes 7 M€ erikoissairaanhoidon harmonisointikuluja, jotka perustunevat Alueen palkkaamien uusien henkilöiden kärkipalkkoihin. Alueen suorittama palkkaharmonisaatiohan on toteutettu sen oman palkkapolitiikan mukaisin periaattein, joissa on otettu huomioon esim. hyvinvointialueiden välinen kilpailu työntekijöistä. Erikoissairaanhoidon on ollut Yhtymässä pitkälle samanlaisena kuin se oli jo Yhtymän edeltäjän Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymän aikana, joten käsittääksemme Yhtymän aikaan ei voi kohdistua juurikaan tarvetta palkkaharmonisaatiolle sen osalta. Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen tehtävien tuleminen osaksi Yhtymää vuonna 2017 tuskin on aiheuttanut erikoissairaanhoidossa palkkaharmonisaation tarvetta, sillä erikoissairaanhoidossa on yleisesti korkeampi palkkataso kuin perusterveydenhuollossa tai sosiaalitoimessa.

Perusteeton etu

Hakemuksessa on vaadittu toissijaisesti perusteettoman edun palautusta, koska Kärkölä on Alueen mukaan hyötynyt muiden jäsenkuntien tavoin siitä, että Yhtymä ei ole maksanut työntekijöillensä asianmukaisia palkkoja. Esitetyn mukaan jäsenkunnat eivät ole suorittaneet Yhtymälle sen toiminnan edellyttämiä määriä, mutta ovat saaneet kuitenkin täysimääräisesti sen tuottamat palvelut reaaliaikaisesti tietoisina siitä, että ne on toteutettu samapalkkaisuusperiaatetta rikkoen.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että perusteettoman edun palautuksen edellytyksenä ovat seuraavat kolme seikkaa: etu eli hyöty, edun perusteettomuus sekä hyötyminen toisen kustannuksella¹⁷. Kärkölä ei ole saanut mitään etua, ei siis myöskään perusteetonta etua eikä se ole hyötynyt toisen kustannuksella. Yhtymä on toteuttanut palkkojen harmonisointia työnantajalle asetettujen velvoitteiden mukaisesti, joten samapalkkaisuusperiaatetta ei ole rikottu, ja Kärkölä on käyttänyt Yhtymän palveluita sekä maksanut niistä normaalisti. Viittaamme myös professori Koskisen lausumaan: *Minusta ei voida ajatella, että kuntayhtymälle olisi syntynyt perusteetonta etua, koska se on suorittanut asianmukaiset kulut palvelun tuotannostaan. En tiedä, että mitään perusteetonta etua olisi koskaan katsottu*

¹⁷ ks. mm. Aurejärvi Velvoiteoikeuden oppikirja 1988 s. 208

syntyneeksi, vaikka yritys oli esimerkiksi pitänyt henkilöstönsä alipalkattuna pitkiä aikoja.¹⁸

Sovintosopimuksen merkitys

Koska Alueen vaatimusten perusteena on myös Alueen ja työntekijäjärjestöjen välillä tehty sovintosopimus, on syytä arvioida asian sopimusoikeudellinen ulottuvuus. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että sopimukselle on oikeudellisena ilmiönä ominaista sen osapuolten suhteen korostaminen, ja ajattelutavan mukaan kaikki muut ovat sivullisia, joihin sopimusoikeudelliset oikeusvaikutukset eivät ulotu¹⁹. Kolmannen oikeusasemaa koskevat traditionaaliset pääsäännöt voidaan siis tiivistää kahteen lauseeseen:

1. Sopimus ei perusta velvollisuuksia kolmannelle ja
2. Kolmas ei saa muiden henkilöiden tekemän perusteella oikeuksia²⁰. Poikkeuksina edelliseen ovat sopimus kolmannen hyväksi, josta tässä ei ole kysymys. Sopimus voi myös velvoittaa kolmatta erityistapauksessa lain säännöksen nojalla, kuten kuluttajakaupassa tai asuntokaupassa, mutta siitäkään ei tässä ole kysymys.

Kärkölä ei ole ollut asiassa sopimusosapuolena, joten Alue ei voi perustaa Kärkölälle esittämiään vaatimuksia tekemäänsä sopimukseen.

Oikeudenmukaisuus ja hyvän hallinnon periaatteet

Alue ei ole noudattanut asiassa hyvän hallinnon periaatteita. Se on kohdistanut hakemuksen vain yhteen kuntaan, vaikka kaikki Yhtymän jäsenkunnat ovat samassa tilanteessa. Tämä rikkoo yhdenvertaisuusperiaatetta, joka velvoittaa viranomaista tasapuoliseen kohteluun, johdonmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Alue näyttää rikkoneen myös tarkoitussidonnaisuuden periaatetta, jonka mukaan viranomaisella ei saa olla toiminnassaan vääriä vaikuttimia eikä harkintavaltaa saa käyttää väärin. Alue on kohdistanut oikeustoimet juuri Kärkölään, jonka resurssit laajaan oikeusprosessiin ovat taloudellisesti tiukassa tilanteessa rajatut, sen sijaan, että olisi kohdistanut ne esimerkiksi Lahden kaupunkiin. Ei voida välttyä ajatukselta, että tällä pyrittäisiin kasvattamaan mahdollisuuksia saada hallintoriitana käsiteltäväksi haetulle asialle haluttu lopputulos, johon vedoten esitettäisiin vaatimuksia Yhtymän

¹⁸ Liite 4, s. 6

¹⁹ ks. mm. Hemmo, Sopimusoikeus II v. 2003 s. 407 ja Hemmo Sopimusoikeuden oppikirja 2006 s. 532

²⁰ ibid. s.408 ja ibid. 534

muille jäsenkunnille. Menettelyn moitittavuutta lisää se, että oikeudenkäyntikurisi on samalla säilytetty alueen pienimmän kunnan kannettavaksi.

Alue on käsitellyt asiaa salaisena omissa toimielimissään ilmeisesti useita kertoja, aluehallitus kuulopuheiden mukaan mm. marraskuussa 2023. Päätöksiä ei ole julkaistu internetissä edes julkisilta osin eikä niitä ole annettu Yhtymän jäsenkunnille tiedoksi, vaikka näin olisi hyvinvointialuelain 145 §:n mukaan tullut tehdä. Alue ei ole muutenkaan antanut asiassa Kärkölälle sen pyytämiä tietoja. Menettelyä on pidettävä erittäin moitittavana varsinkin, kun ottaa huomioon Kärkölän mahdollisuudet selvittää asiaa yleensäkin ulkopuolisena tahona ja etenkin, kun Yhtymä on lakannut ja kaikki sen hallussa olleet asiakirjat ovat siirtyneet liikkeen luovutuksessa Alueen itsensä haltuun.

Viivästyskorko

Korkolain 7 §:n mukaan viivästyskorkoa on maksettava, kun 30 päivää on kulunut päivästä, jona velkoja esitti vaatimuksensa sekä sellaisen korvauksen perustetta ja määrää koskevan selvityksen, jota häneltä kohtuudella voidaan vaatia.

Kiistämme viivästyskorkovaatimuksen 17.5.2024 laskun perusteella, koska se ei ole sisältänyt vaadittuja selvityksiä korvauksen perusteesta ja määrästä. Katsomme myös, että Alueen yksipuolisesti laskussa ilmoittama eräpäivä ei voi olla koronmaksun alkamispäivä vaan, mikäli vaatimus hyväksyttäisiin, sen tulisi olla 16.6.2024. Kiistämme myös toissijaisen viivästyskorkovaatimuksen 20.10.2024 lukien. Vaatimuskirjeestä 20.9.2024 ei käy ilmi, mihin vaatimus perustuu, sillä mm. Alueen ja työntekijäjärjestöjen välistä sopimusta liitteinen ei ollut liitetty mukaan. Myös mukana seuranneet laskelmat ovat mahdottomia ulkopuolisen tulkita.

Aikaisintaan viivästyskorkoa voidaan käsityksemme mukaan velvoittaa suorittamaan tiedoksiantopäivästä lukien, vaikkakin olemme sitä mieltä, että vaadittu määrä on yhä epäselvä.

Oikeudenkäyntikulut

Kiistämme oikeudenkäyntikuluvaatimuksen ja asianosaiskuluvaatimuksen sekä perusteeltaan että määrältään.

Alueen esittämien vaatimusten perusteet ovat muuttuneet koko prosessin ajan, joten vaaditut kulut muodostuvat suurelta osin tarpeettomista toimista.

Asiasta käydyissä neuvotteluissa vuonna 2023 Alue perusti vaatimuksensa jäsenkunnille perusteettomaan etuun. Vaatimuksensa perusteena olevan oman suorituksensa perusteeksi se on katsonut ensin saamatta jääneen palkan, sitten palkkaharmonisaation toteuttamisen ja viimeisimpänä palkkaharmonisaation toteuttamatta jäämisestä maksettavan vahingonkorvauksen. Vaatimusten perusteet ovat jossain määrin täsmentyneet ja muotoutuneet tähän hallintoriitahakemukseen, jossa ensimmäisen kerran esitetään mm. vaatimus varauksen aiheuttaman alijäämän kattamista koskevan säännöksen perusteella.

Yhteenveto

Liikkeen luovutus on lakiin perustuva hyväksyttävä peruste maksaa samassakin työssä toisille korkeampaa palkkaa, vaikkakin ajan myötä palkkaerot tulee pyrkiä korjaamaan. Palkkojen harmonisointiajanjakso voi olla liikkeen luovutuksen jälkeen myös verrattain pitkä työnantajan toiminnan luonteesta ja mahdollisuuksista riippuen. Yhtymä oli henkilöstöltään samaa suuruusluokkaa kuin Alue. Se ryhtyi harmonisoinnin vaatimiin toimiin heti aloitettuaan toimintansa 1.1.2017. Se oli saanut harmonisoitua suuriin työtekijäryhmiin kuuluvien noin 6 000 työntekijän palkat vuosien 2019–2020 aikana ja sillä oli suunnitelma harmonisoida jäljellä olevien ryhmien palkat vuosina 2021–2022. Aika ei ole oikeuskäytännössä mitenkään poikkeava (esim. KKO 2024:9 → 5 vuotta 8 kk). Suunnitelma ei kuitenkaan toteutunut vuoden 2022 loppuun mennessä, koska prosessi jouduttiin käynnistämään vuonna 2021 uudelleen kärkipalkkoihin perustuen.

Palkkaharmonisaatio perustuu vertailuun tapauskohtaisesti yksilötasolla, mikä tarkoittaa konkreettisten työtehtävien sekä samapalkkaisuudesta poikkeamisen perusteiden selvittämistä ja arvioimista kunkin kohdalla erikseen, ja tämä selvittäminen, vertailu ja arviointi toteutetaan monivaiheisessa menettelyssä, jonka perustana on lakisääteisten kuulemis- ja neuvottelumenettelyjen järjestäminen. Yhtymän toimitusjohtajien antamat tiedot tilannekatsauksissa hallitukselle sekä Helsingin Sanomissa 4.4.2022 osoittavat, että Yhtymä on edennyt harmonisointitoimissa suunnitelmallisesti pyrkien huolehtimaan henkilöstönsä tasapuolisuudesta parhaansa mukaan. Kohtuullisen harmonisointiajan ei siten voida katsoa ylittyneen ennen vuoden vaihdetta 2022/2023, jolloin Yhtymän toiminta päättyi. Yhtymän henkilöstölle ei näin ollen ole voinut muodostua Alueen vaatiman suorituksen perusteena olevaa vahinkoa eikä suorituksessa voi olla kysymys ennen 1.1.2023 tapahtunutta liikkeen luovutusta erääntyneistä henkilöstön saatavista, joista luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn

perusteella. Kärkölään Yhtymän jäsenkuntana kohdistetut vaatimukset ovat näin ollen myöskin perusteettomia perustuivatpa ne voimaanpanolakiin, kuntalakiin, Yhtymän perussopimukseen taikka perusteettoman edun palauttamiseen. Lisäksi palkkaharmonisaatiosaatavien erääntymisen peruste ja ajankohta on näytettävä saatavakohtaisesti. Hakemuksessa ei ole esitetty näyttöä Yhtymän aikaisten konkreettisten työ- tai virkatehtävien selvittämisestä ja vertailusta sekä samapalkkaisuudesta poikkeamiselle olevien perusteiden selvittämisestä ja arvioimisesta tapauskohtaisesti. Hakemuksen liitteenä olevista laskelmista ei voida todeta yksiselitteisesti edes sitä, kuinka vaadittuun määrään on päädytty.

Hakemuksessa sekä jäsenkunnille osoitetussa vaatimuskirjeessä on useissa eri kohdissa kerrottu, että takautuvia suorituksia koskeva sopimus perustuu osapuolten väliseen, työnantajalle edulliseen kompromissiin, ja useista eri kohdista ilmenee myös Alueen sekä muiden sopimuksen osapuolten käsitys palkanerojen korvattavuudesta lähtökohtaisesti Yhtymän perustamisesta alkaen ja myös Alueen toiminta-ajalta. Vasta sen jälkeen, kun Yhtymän jäsenkunnat ovat vedonneet työnantajalla olevaan kohtuulliseen harmonisointiaikaan, Alue on esittänyt väitteen sen ylittymisestä. Koska Alueen vaatimukselleen esittämä peruste, kohtuullisen harmonisointiajan ylittyminen, ei ole sama kuin se, johon sen henkilöstölleen tekemät suoritukset perustuvat, suorituksissa ei tästäkään syystä voi olla kysymys ennen 1.1.2023 tapahtunutta liikkeen luovutusta erääntyneistä eristä, joista luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn perusteella. Alueen henkilöstölleen tekemien suoritusten perusteena on ollut yksinomaan sopimus, eikä Alue voi perustaa vaatimuksiaan siihen, koska Kärkölä ei ole sen osapuoli.

Lisäksi vetoamme liitteenä oleviin professori Koskisen ja professori Mäenpään lausuntoihin kokonaisuudessaan. Hakemus on hylättävä.

Eija Liikamaa
kunnanjohtaja

Liitteet

Liite 1	Helsingin Sanomien artikkeli 4.4.2022
Liite 2	Kärkölän kunnanhallituksen päätös 30.10.2023 §213
Liite 3	Emeritusprofessori Seppo Koskisen lausunto 3.9.2024
Liite 4	Emeritusprofessori Seppo Koskisen lausunto 18.6.2025
Liite 5	Emeritusprofessori Olli Mäenpään lausunto 12.9.2024
Liite 6	Emeritusprofessori Olli Mäenpään lausunto 27.6.2025
Liite 7	YLE:n artikkeli 4.1.2022
Liite 8	STT:n artikkeli 7.7.2025
Liite 9	Valtiovarainministeriön lausunto 19.6.2025

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu