

## Oikaisuvaatimus irtisanomista koskevaan viranhaltijapäätökseen

Aluehallitus 17.03.2025  
3623/01.01.04.00/2025

### Valmistelija

hr-päällikkö Mika Lindgren, puh. 040 637 4059,  
mika.lindgren@omahame.fi, hallintolakimies Kari Suokas, puh. 050 464  
0336, kari.suokas@omahame.fi, pelastusjohtaja Petri Talikka, puh. 050  
509 0726, petri.talikka@omahame.fi

### Selostus

#### Oikaisuvaatimuksen sisältö ja perustelut

Oikaisuvaatimuksen tekijä [REDACTED] pyytää, että hyvinvointialuejohtajan 18.6.2024 tekemä viranhaltijapäätös nro 56/2024 kumotaan. Päätöksellä hänen ensihoitopäällikön virkasuhteensa on sanottu irti tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Kyseisen päätöksen perusteluna todettiin, että aluehallitus on 11.3.2024 § 93 päättänyt käynnistää yhteistoimintaneuvottelut taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla kaikilla hyvinvointialueen toimialoilla. Neuvottelut on aloitettu pääsopijajärjestöjen kanssa 19.3.2024. Neuvottelut henkilöstövähennyksistä ja henkilöstöön kohdistuvista toimenpiteistä on käyty ajalla 19.3-7.5.2024. Työnantaja ja pääsopijajärjestöt ovat todenneet 7.5.2024 yhteistoimintavelvoitteen toteutuneen.

Neuvotteluiden tuloksena [REDACTED] virkasuhde irtisanottiin 1.8.2024 kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 §:n perusteella eli taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

[REDACTED] on toiminut Kanta-Hämeen hyvinvointialueen palveluksessa ensihoitopäällikön virassa toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa.

Oikaisuvaatimuksen mukaan [REDACTED] virkasuhteen irtisanominen on ollut laiton.

Oikaisuvaatimuksen perustelut irtisanomisen laittomuudelle:

1. Hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätös irtisanomisesta taloudellisin ja tuotannollisin perustein ei täytä lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 8. luvun 37 § mukaisia perusteita.

- 37 § kohta 2. "irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua."
- Ensihoitopäällikön virka ei lakannut olemasta, muututtuaan tulosaluejohtajasta palvelualuepäälliköksi
- Ensihoitopäällikön viranhoitomääräys oli täsmälleen saman sisältöinen tulosaluejohtajana ja "uudessa" tehtävässä.
- Tehtävät tai tehtävien laatu ei tosiasiallisesti vähentynyt tai edes muuttunut, irtisanominen on edellyttänyt sijaisjärjestelyjä ja tehtävään on rekrytoitu uusi henkilö.

2. Päätöksentekojärjestys: irtisanomisilmoitus on annettu 29.5.2024 hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätös on päivätty 18.6.2024 ja aluehallitus on 10.6.2024 lakkauttanut mm. ensihoitopalveluiden tulosalueen.

**Vastine oikaisuvaatimukseen**

## **Hyvinvointialueen yhteistoimintaneuvottelut**

Aluehallitus päätti 11.3.2024 käynnistää kaikilla hyvinvointialueen toimialoilla työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joilla tavoiteltiin henkilöstökustannusten pienentämistä noin kuudella miljoonalla eurolla. Neuvottelut koskivat johto-, hallinto-, asiantuntija-, toimisto-, huolto- ja muissa tukipalvelutehtävissä työskenteleviä vakituisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Säästöjen aikaansaamiseksi työvoiman vähennystarve oli enintään 120 henkilötyövuotta. Syynä yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseen oli hyvinvointialueen talouden tasapainottamisohjelman (nro 1) jääminen jälkeen tavoitteestaan.

Yhteistoimintaneuvotteluiden yhtenä tavoitteena oli arvioida toimialojen nykyisten organisaatio- ja johtamisrakenteiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta sekä tehdä näitä koskevia muutoksia. Käytännössä tämä tarkoitti johtaja- ja päällikkönimikkeisten tehtävien määrän vähentämistä 17 henkilön kohdalla, joista osalle tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä. Tulosalue rakenteita esitettiin muutettavaksi siten, että tulosaluejohtajien määrää vähennettiin.

Yhteistoimintaneuvottelut henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa käytiin 19.3.2024 -7.5.2024 välisenä aikana. Neuvottelumenettelyn kohteena hyvinvointialueen toimialoilla oli yhteensä 1 379 henkilöä.

Aluehallituksen linjauksen mukaisesti ensisijaisesti ratkaisuja haettiin laajasti mm. tarjoamalla toista tehtävää koulutuksen avulla, tehtävien täyttämättä jättämisellä eläköitymisten tai irtisanoutumisten seurauksena ja tehtävien/toimenkuvien muutoksilla. Lisäksi tarkasteltiin mahdollisuuksia jättää täyttämättä määräaikaisten palvelussuhteiden päättyessä. Neuvottelut johtivat kuitenkin myös irtisanomisiin. Kokonaisuutena yhteistoimintamenettelyssä irtisanottiin 69 henkilöä, ja korvaava työsopimus tai virkamääräys tehtiin 16 henkilölle.

### **Yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta johtuvat seuraukset**

Yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksen seurauksena toimialojen tulosaluejakoon tehtiin muutoksia siten, että aluehallitus päätti 10.6.2024 kokouksessaan (§ 254) mm. pelastustoimen tulosalueiden lakkauttamisesta 1.8.2024 lukien. Pelastustoimen toimialan osalta tämä tarkoitti neljän tulosalueen muuttamista palvelualueeksi ja kolmen tulosaluejohtajan viran lakkauttamista. Ensihoidontulosalue esitettiin lakkautettavaksi, jonka myötä ensihoitopäällikkö, ensihoidon tulosaluejohtajan tehtävä lakkautettiin.

#### *Tehtävien uudelleenjärjestely irtisanomisen perusteena*

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (11.4.2003/304) 37 §:n mukaisesti virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä.

Hallintosäännön 21 §:n mukaisesti Kanta-Hämeen hyvinvointialueen organisaatio rakentuu toimialoista, tulosalueista, palvelualueista ja palveluyksiköistä. Kullakin organisaatiotasolla on nimetty lähijohtaja.

Tulosaluejohtajalle on hallintosäännössä määritelty erityisiä toimivaltuuksia. Esimerkiksi viran siirtämisestä toiseen palveluyksikköön tulosalueen sisällä säädetään hallintosäännön 38 §:ssä, palvelualueiden päälliköiden valitsemisesta tulosalueen sisällä 42 §:ssä ja sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimeenpanosta tulosalueellaan 87 §:ssä.

Yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena työnantaja uudelleen järjesteli tehtäviä ja päätti mm. pelastustoimen toimialan tulosalueiden lakkauttamisista, jolloin [REDACTED] ensihoitopäällikön viran tehtävistä poistuivat hallintosäännössä määrätyt tulosaluejohtajan toimivaltuudet. [REDACTED] poistuivat tulosaluejohtajan asema ja tehtävät sekä hallintosäännössä määritelty tulosaluejohtajan toimivalta. Tulosalueen lakkauttaminen muutti merkittävästi [REDACTED] asemaa ja tehtävien sisältöä.

### *Päätöksentekojärjestys*

Yhteistoimintaneuvottelujen toimeenpano käynnistyi koko organisaatiossa 17.5.2024. [REDACTED] irtisanomisprosessin toimeenpanossa tapahtui aikatauluihin ja asiakirjojen päivämääriin liittyvä virhe, joka korjattiin välittömästi virheen havaitsemisen jälkeen. Näillä ei ollut vaikutusta asian lopputulokseen tai työntekijän asemaan. Virheellinen päätös oikaistiin uudella hyvinvointialuejohtajan viranhaltijapäätöksellä 56/18.6.2024, jonka mukaisesti irtisanominen astui voimaan 1.8.2024 kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisajalla ei ollut lähtökohtaisesti työvelvoitetta.

### *Työntarjoamisvelvoitteen toteutuminen*

[REDACTED] tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona 1.8.2024 alkaen ensihoitopalvelualueen päällikön virkaa, ilman tulosaluejohtajan vastuita ja tehtäviä. [REDACTED] ilmoitti kesälomansa jälkeen sähköpostitse 26.8.2024, ettei hän ota tarjottua virkaa vastaan.

Ennen ensihoidon palvelualueen päällikön viran rekrytoinnin avaamista, ilman tulosaluejohtajan vastuita ja tehtäviä, virkaa tarjottiin uudelleen oikaisuvaatimuksen tekijälle. [REDACTED] kieltäytyi 19.11.2024 sähköpostitse tarjotun ensihoitopäällikön viran vastaanottamisesta. Tämän lisäksi irtisanomisen vaihtoehtona [REDACTED] on tarjottu joulukuussa hänelle soveltuvaa toista päällikkötason virkasuhdetta, josta [REDACTED] niin ikään kieltäytyi. Lisäksi [REDACTED] on sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitutkinto. [REDACTED] on ilmoittanut työnantajalle, että hän ei ole kiinnostunut avoimista sairaanhoitajan tehtävistä.

### **Lainsäädäntö**

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449)

#### **4 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;

2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;

4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

## 5 § Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. (20.12.2013/1138)

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, mitä 10 §:ssä säädetään, jos yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vuokratyövoiman käyttöä, ja mitä 11 §:ssä säädetään, jos kyseessä on liikkeen luovutus.

## 7 § Työvoiman käytön vähentäminen

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;

2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;

3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä

4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (11.4.2003/304)

### 37 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

### **Yhteenveto**

Hyvinvointialue on menetellyt asiassa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain säännösten mukaisesti joka on todennettu neuvotteluiden päättyessä neuvottelupöytäkirjassa 7.5.2024/98 §.

■■■■ irtisanominen johtuu yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksen mukaisesta esityksestä pelastustoimen toimialan johtamisrakenteen keventämiseksi ja johtajien määrän vähentämiseksi. Aluehallitus teki asiasta päätöksen 10.6.2024 jolla pelastustoimen toimialan seuraavat tulosalueet lakkautettiin 1.8.2024:

- a) Pelastustoimintapalvelut
- b) Onnettomuuksien ehkäisyn palvelut
- c) Ensihoitopalvelut
- d) Toimialasidonnaiset tukipalvelut

Täten myös ■■■■ ensihoitopäällikön virka, ensihoidon tulosaluejohtajan tehtävät lakkautettiin 1.8.2024 lukien.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (11.4.2003/304) 37 §:n taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet 1 momentin mukaan virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä.

Oma Häme työnantajana uudelleen järjesteli toimintaansa ja kevensi johtamisrakennetta lakkauttamalla neljä pelastustoimen toimialan tulosaluetta. Samassa yhteydessä [REDACTED] ensihoitopäällikön viran tehtävän sisältö muuttui oleellisesti, kun siitä poistuivat tulosaluejohtajan hallintosäännöllä määrätyt tehtävät. [REDACTED] tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona ensihoidon palvelualueen päällikön virkaa, ilman tulosaluejohtajan vastuita ja tehtäviä. Hän ei ottanut elokuussa 2024 tarjottua virkaa vastaan. Ensihoidon palvelualueen päällikön virkaa tarjottiin hänelle irtisanomisaikana vielä uudelleen marraskuussa 2024, mutta josta hän kieltäytyi.

Tämän lisäksi työnantajan arvioon pohjautuen [REDACTED] olisi hänen ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella voitu sijoittaa Oma Hämeen avoimena olleeseen päällikötason virkasuhteeseen. [REDACTED] kieltäytyi kuitenkin joulukuussa ottamasta virkaa vastaan. Lisäksi hän kieltäytyi avoimista sairaanhoitajan tehtävistä. Täten irtisanomiselta ei välttytty.

Asiassa ei ole ilmennyt seikkoja, joiden perusteella oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös tulisi kumota.  
(JS)

**Hyvinvointialuejohtajan päätösesitys**

Aluehallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen.

**Päätös**

**Täytäntöönpano**

päätösote / oikaisuvaatimuksen tekijä

**Muutoksenhaku**

Aluevalitus