

## Oikaisuvaatimus rehtorin päätökseen nro 21/2026

Hallitus 21.05.2026  
79/01.00.03/2026

Valmistelijat: henkilöstö- ja hallintojohtaja Tuija Rekola ja kuntayhtymän johtaja Timo Hakkarainen.

### Tausta

Luksia, Länsi Uudenmaan koulutuskuntayhtymän hallitus käsitteli ja hyväksyi kokouksessaan 30.10.2025 taustaselvityksen sekä siihen perustuvat toimenpide ehdotukset kuntayhtymän toiminnan ja talouden tasapainottamiseksi vuosille 2026–2028 (ns. kasvun ja sopeutuksen ohjelma).

Tasapainottamistarve johtuu ammatillisen koulutuksen rahoitusmalliin tehdyistä muutoksista, kunnallisen palkkatarkistuksen kustannusvaikutuksista sekä kuntayhtymän uuden strategian mukaisista painopistemutoksista. Tulo- ja menokehityksen välinen epätasapaino ilmeni jo vuodelle 2026 laaditussa talousarviossa, joka muodostui noin 460 000 euroa alijäämäiseksi. Ilman toiminnan sopeuttamista, pysyviä rakenteellisia muutoksia ja toimintaprosessien tehostamista alijäämän arvioitiin kasvavan vuosina 2027–2028 yli miljoonan euroon.

Näistä syistä kuntayhtymän hallitus päätti 1,3 miljoonan euron säästötavoitteesta vuosille 2026–2028. Säästöjen toteuttaminen edellytti myös henkilöstömenojen vähentämistä, enimmillään 25 henkilötyövuoden osalta.

Hallitus valtuutti 30.10.2025 kuntayhtymän johtajan käynnistämään säästötoimenpiteiden valmistelun ja niitä koskevat yhteistoimintaneuvottelut kunnallisen yhteistoimintalain mukaisesti. Kirjallinen neuvotteluesitys toimitettiin pääluottamusedustajille 13.11.2025, ja yhteistoimintaneuvottelut alkoivat 20.11.2025.

Työnantajan näkemyksen mukaan taloudelliset ja tuotannolliset perusteet neuvotteluiden käynnistämiseksi olivat olemassa. Kuntayhtymän työ ja työn tarjoamisen edellytykset olivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla.

### Yhteistoimintaneuvotteluiden sisältö ja noudatetut menettelytavat

Yhteistoimintaneuvottelut käytiin ajalla 20.11.2025–30.1.2026 työnantajan ja JUKO:n sekä JYTY:n pääluottamusedustajien välillä (yhteensä kahdeksan neuvottelukertaa). Neuvottelut koskivat koko kuntayhtymän henkilöstöä.

Neuvottelumenettelyssä noudatettiin kunnallisen yhteistoimintalain säännöksiä koskien neuvotteluesitystä, tietojen antamista, neuvotteluiden dokumentointia sekä työ- ja elinkeinotoimistolle tehtävää ilmoitusta ja työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa.

Neuvotteluissa käsiteltiin aiottujen toimenpiteiden taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Neuvotteluissa todettiin, että säästövelvoite edellytti toimintojen uudelleenjärjestelyä,

tehtäväkokonaisuuksien tarkastelua ja henkilöstörakenteen sopeuttamista. Neuvotteluissa arvioitiin kattavasti vaihtoehtoiset keinot henkilöstövähennysten rajoittamiseksi, kuten tehtävämuutokset, työ- ja työaikajärjestelyt, määräaikaisten palvelussuhteiden päätyminen, eläköityminen ja luonnollinen poistuma sekä muut toimintaa tehostavat toimenpiteet.

Neuvotteluesityksessä todettiin, että työ ja työn tarjoamisen edellytykset olivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi, minkä vuoksi lomautukset eivät olleet ensisijainen eivätkä riittävä keino säästötavoitteiden saavuttamiseksi.

Neuvottelut todettiin päättyneiksi 30.1.2026, ja neuvotteluvelvoite katsottiin täytetyksi kunnallisen yhteistoimintalain 13 §:n mukaisesti. Lopullinen henkilöstövähennystarve oli enintään 25 henkilötyövuotta.

### **Toimenpiteiden toteutus ja irtisanottavien valinta**

Yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen työnantajalla oli oikeus toteuttaa päätetyt säästötoimenpiteet. Neuvotteluissa sovitun mukaisesti toimenpiteet toteutettiin viipymättä neuvotteluiden päätyttyä.

Irtisanomiset annettiin tiedoksi henkilökohtaisesti, ja viranhaltijalla oli oikeus käyttää tilaisuudessa haluamaansa avustajaa.

███ henkilökohtainen neuvottelu pidettiin 6.2.2026. Neuvotteluun osallistui viranhaltijan pyynnöstä JUKO:n pääluottamusedustaja. Oikaisuvaatimuksen tekijän virkasuhde irtisanottiin päättymään 11.4.2026 tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla sekä tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi. Irtisanomispäätöksessä todettiin, että työn tarjoamisen edellytykset olivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi.

Oikaisuvaatimuksen tekijän hoitama tehtäväkokonaisuus ei enää muodostanut toiminnan uudelleenjärjestelyn jälkeen itsenäistä virkaa. Vastaavat tehtävät sisällytettiin osaksi muiden viranhaltijoiden laajempia, monialaisia tehtäväkokonaisuuksia siten, että toiminta voitiin hoitaa pienemmällä henkilöstömäärällä.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että kun viranhaltijan tehtävä uudelleenjärjestelyn johdosta itsenäisenä tehtäväkokonaisuutena lakkautetaan ja jaetaan muun henkilöstön tehtäväksi, työn määrä vähenee viranhaltijalain 37 §:ssä säädetyllä irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla. Irtisanomisperusteen muodostuminen ei välttämättä edellytä, että työnantajalla tarjolla olevan työn määrä olisi vähentynyt, jos työt voidaan tehtävien uudelleenjärjestelyn jälkeen hoitaa vähemmällä henkilöstömäärällä. Olennaista on, että irtisanottavan viranhaltijan tehtäväkuva poistuu organisaatiosta. (KHO 7.3.2019/812).

Oikeuskäytännössä on lisäksi katsottu, että viranhaltijan tehtävien vähentymistä on tulkittava laajasti siten, ettei viranhaltijalaissa tarkoiteta ainoastaan itse tehtävien vähentymistä, vaan myös kunnan säästötarpeista johtuvaa tehtävien tarjoamisen edellytysten vähentymistä. Viranhaltija voidaan siten irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä, vaikka hänen suorittamansa työtehtävät eivät sinänsä olisi vähentyneet tai lakanneet, kun hänen työtehtävänsä ovat työnantajalla tarjottavina olevien töiden vähentymisen vuoksi ja taloudellisen tuottavuuden parantamiseksi töiden uudelleenjärjestelyjen seurauksena siirretty muille viranhaltijoille (KHO 14.3.2008/530, KHO 11.9.2019/4086).

Korvaavien tehtävien mahdollisuus selvitettiin koko kuntayhtymän tasolla huomioiden viranhaltijan koulutus, työkokemus ja aiemmat tehtävät. Irtisanomishetkellä eikä ennakoitavissa olevalla aikavälillä ollut avoimia tai vapautumassa olevia tehtäviä, joihin oikaisuvaatimuksen tekijä olisi voitu sijoittaa. Irtisanomisaikana mahdollisesti avautuvat tehtävät arvioitiin tarvittaessa erikseen. Neuvottelumuistiossa viitattiin lisäksi viranhaltijalain mukaiseen takaisinottovelvoitteeseen yhdeksän kuukauden ajan virkasuhteen päättymisestä.

Oikaisuvaatimuksessa viitataan 27.10.2025 tehtyyn sosiaali- ja terveydenhoitoalan päätoimisen tuntiopettajan palkkauspäätökseen väitettynä viranhaltijalain 37 §:n 1 momentin mukaisena kiellettynä irtisanomisperusteena.

Rekrytointi toteutettiin opintoalalla opetuksen laadun ja jatkuvuuden turvaamiseksi eläköitymisten vuoksi. Rekrytointi tehtiin ennen yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistymistä, eikä rekrytointihetkellä ollut tietoa neuvotteluiden mahdollisista henkilöstövaikutuksista, niiden laajuudesta, kohdentumisesta tai muista niihin liittyvistä päätöksistä. Palkatun henkilön osaaminen vastasi toiminnan edellyttämää laaja-alaista terveystieteellistä, opetuksen suunnittelun ja kehittämisen, arvioinnin ja oppimisen ohjauksen osaamista.

Viranhaltijalaissa ei säädetä irtisanomisten kohdentamisjärjestystä. Työnantaja ilmoitti kuitenkin soveltavansa KVTES:n työvoiman vähentämisjärjestystä koskevia periaatteita harkinnan tukena myös viranhaltijoihin ja kiinnittävänsä huomiota osaamiseen ja käytettävyyden monipuolisuuteen. Näitä periaatteita käytettiin osana kokonaisarviointia irtisanottavien valinnassa.

### **Yhteenveto**

Työnantajan näkemyksen mukaan taloudelliset ja tuotannolliset perusteet yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämiseksi ja henkilöstövähennyksille olivat olemassa. Yhteistoimintaneuvottelut käytiin kunnallisen yhteistoimintalain mukaisesti ja toimenpiteiden toteutus sekä irtisanottavien valinta perustuivat viranhaltijalain mukaiseen harkintaan ja vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön.

Edellä esitetyin perustein oikaisuvaatimus tulee hylätä.

Esitys  
Kyj

Hallitus päättää hylätä rehtorin päätöksestä nro 21/2026 tehdyn oikaisuvaatimuksen.

Päätös

Liite

Oikaisuvaatimus rehtorin päätökseen nro 21/2026, salassa pidettävä JulkL 24.1 § 32

Täytäntöönpano

Oikaisuvaatimuksen tekijä, rehtori