

Oikaisuvaatimus rehtorin päätökseen nro 20/2026

Hallitus 20.8.2026 § 67
60/01.00.03/2026

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

Oikaisuvaatimuksen tekijä [REDACTED] vaatii 24.2.2026 tekemässään oikaisuvaatimuksessa 10.2.2026 tehdyn irtisanomispäätöksen kumoamista. Työnantaja katsoo, että oikaisuvaatimus tulee hylätä kokonaisuudessaan perusteettomana.

Yhteistoimintaneuvotteluiden tausta ja toteutus

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). Vuosille 2026–2028 asetettu säästötavoite on 1,3 miljoonaa euroa. Säästöjen toteuttaminen edellytti myös henkilöstömenojen vähentämistä, enimmillään 25 henkilötyövuoden osalta.

Kunnallisen yhteistoimintalain 7 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut käytiin ajalla 20.11.2025–31.1.2026 työnantajan ja JUKO:n sekä JYTY:n pääluottamusedustajien välillä. Neuvotteluiden piirissä oli kuntayhtymän koko henkilöstö.

Neuvotteluissa käsiteltiin aiottujen toimenpiteiden taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Neuvotteluissa todettiin, että asetetun säästövelvoitteen toteuttaminen edellytti toimintojen uudelleenjärjestelyä, tehtäväkokonaisuuksien tarkastelua ja henkilöstörakenteen sopeuttamista. Neuvotteluissa arvioitiin vaihtoehtoiset keinot henkilöstövähennysten rajoittamiseksi (tehtävämuutokset, työ- ja työaikajärjestelyt, määräaikaisten palvelussuhteiden päätyminen, eläköityminen ja luonnollinen poistuma sekä muut toimintaa tehostavat toimenpiteet).

Neuvottelut todettiin päättyneiksi 30.1.2026 ja neuvotteluvelvoite katsottiin täytetyksi kunnallisen yhteistoimintalain 13 §:n mukaisesti. Yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen työnantajalla on oikeus toteuttaa päätetyt toimenpiteet. Oikaisuvaatimuksessa viitataan siihen, että viranhaltija oli osan yhteistoimintaneuvottelujen ajasta opintovapaalla tai vuosilomalla. Tällä ei ole ollut vaikutusta hänen asiansa käsittelyn lainmukaisuuteen, sillä neuvottelut on käyty pääsopijajärjestöjen luottamusedustajien kanssa.

Neuvotteluissa sovitun mukaisesti toimenpiteet toteutettiin viipymättä neuvotteluiden päättyttyä. Päätös annettiin viranhaltijalle tiedoksi henkilökohtaisesti ja hänellä oli mahdollisuus käyttää tilaisuudessa haluamaansa avustajaa.

Se, että uusi organisaatorakenne voitiin ottaa käyttöön yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, ei osoita päätöksen ennalta määräytyneisyyttä. Organisaatiomuutoksen valmistelu on ollut osa yhteistoimintaneuvottelujen kohteena ollutta kokonaisuutta ja muutosten

toteuttaminen on voitu käynnistää neuvotteluvetoa täyttyä. Uusi organisaatio astui voimaan 1.5.2026.

Toimintojen uudelleenjärjestely ja tehtäväkokonaisuuksien tarkastelu

Organisaation ja toimintojen uudelleenjärjestely toteutettiin huomioiden ns. kasvun ja sopeutuksen ohjelman ja koulutuskuntayhtymän uuden strategian mukaiset painopistealueet. Uudelleenjärjestelyn myötä organisaatiosta poistui muun muassa päällikkötason tehtäviä ja johtamisrakennetta kevennettiin ja muutettiin.

Koulutuksen tulosalueella entinen koulutuksen tuen ja kehittämisen tulosityksikkö siirrettiin suoraan rehtorin alaisuuteen, matriisivastuut määriteltiin selkeämmin koulutuspäälliköille ja aiempia päällikkötason tehtäviä siirrettiin asiantuntija- ja tiimivastaavatasolle. Tiimivastaavamalliin siirtyminen vähentää erityisesti koulutuspäälliköiden aiempia hallinnollisia ja operatiivisia tehtäviä.

Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantajalla on oikeus järjestää toimintaansa uudelleen ja määritellä organisaationsa rakenne sekä tehtäväkokonaisuudet toiminnallisten tarpeidensa mukaisesti. Arvioitaessa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla toteutettujen henkilöstövähennysten lainmukaisuutta merkitystä annetaan organisaatiomuutoksen kokonaisvaikutuksille eikä yksinomaan sille, että yksittäisiä työtehtäviä siirtyy muiden työntekijöiden hoidettavaksi. Tätä tulkintalinjaa ilmentävät myös KHO:n ratkaisut 7.3.2019/812 ja 11.9.2019/4086.

Työnantajan näkemyksen mukaan viranhaltijan aiemmin hoitaman koulutuspäällikön tehtäväkokonaisuuden tarve on organisaatiomuutoksen seurauksena vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Pelkästään se seikka, että osa aiemmin koulutuspäällikön hoidettavista tehtävistä on siirtynyt toiselle koulutuspäällikölle, ei osoita viran tai tehtäväkokonaisuuden säilyneen ennallaan. Organisaatiomuutoksessa koulutuspäällikköjen tehtäviä tarkasteltiin kokonaisuutena. Samanaikaisesti kun osa tehtävistä yhdistettiin jäljelle jääneisiin koulutuspäällikkövastuusiin, merkittävä osa aikaisemmista päällikkötason tehtävistä siirrettiin asiantuntijoille, tiimivastaaville tai poistui kokonaan. Uudessa organisaatiossa ei enää ole samanlaista koulutuspäällikön tehtäväkokonaisuutta kuin ennen muutosta.

Osaamisvertailu

Oikaisuvaatimuksen tekijä kyseenalaistaa vaatimuksessaan työnantajan toteuttaman koulutuspäälliköiden välisen objektiivisen vertailun osaamisen, tehtävien hoidon tai saavutettujen tulosten osalta.

Kunnallisessa viranhaltijalaissa ei säädetä irtisanomisten kohdentamisjärjestystä. Työnantaja ilmoitti yhteistoimintaneuvotteluissa soveltavansa KVTES:in työvoiman vähentämisjärjestystä koskevia periaatteita harkinnan tukena myös viranhaltijoihin ja kiinnittävänsä huomiota osaamisen ja käytettävyyden monipuolisuuteen. Näitä periaatteita käytettiin osana kokonaisarviointia irtisanottavien valinnassa. Työnantajalla oli käytettävissään myös aiemman muutosprosessin yhteydessä laaditut koko henkilöstön osaamiskartoitukset vuodelta 2024.

Työnantajalla on työnjohto- ja organisointioikeutensa perusteella oikeus määritellä, millaista osaamista uudistuva organisaatio tarvitsee. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantajalla on oikeus

järjestellä toimintaansa uudelleen ja arvioida uudistuneen organisaation tarvitsemia tehtäviä ja osaamista, kun arviointi perustuu asiallisiin ja syrjimättömiin perusteisiin.

Irtisanomisten kohdentaminen perustui organisaatiomuutoksen jälkeen tarvittavien tehtäväkokonaisuuksien arviointiin sekä henkilöstön osaamisen ja monikäyttöisyyden kokonaisarviointiin.

Osaamisarvioinnin tarkoituksena ei ollut arvioida työntekijöiden yleistä paremmuutta, vaan sitä, miten henkilöstön osaaminen vastaa uuden organisaation tehtäväkokonaisuuksia ja miten jäljelle jääneet tehtäväkokonaisuudet voitiin hoitaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti uudessa organisaatorakenteessa. Arvioinnissa huomioitiin vuoden 2024 osaamiskartoitukset, koulutus, työkokemus sekä henkilöstön monikäyttöisyys ja soveltuvuus uusiin tehtäväalueisiin. Tällaiset kriteerit ovat työnantajan toiminnallisiin tarpeisiin liittyviä, objektiivisia ja hyväksyttäviä arviointiperusteita.

Uudelleensijoitus-, koulutus- ja takaisinottovelvoite

Ennen irtisanomispäätöstä käytiin läpi kuntayhtymän avoimet virat, rekrytointiprosessissa olleet tehtävät sekä tiedossa olleet vapautuvat tehtävät. Arvioinnissa huomioitiin myös tehtävien kelpoisuusvaatimukset, sisältö sekä viranhaltijan osaaminen suhteessa kyseisiin tehtäviin. Selvityksen perusteella ei ollut käytettävissä virkaa tai tehtävää, johon oikaisuvaatimuksen tekijä olisi voitu sijoittaa viranhaltijain edellyttämällä tavalla.

Työnantaja on arvioinut myös kouluttamisvelvollisuutensa. Kunnallisen viranhaltijain mukainen kouluttamisvelvollisuus koskee kohtuullista ja tarkoituksenmukaista koulutusta. Oikeuskäytännössä on katsottu, että uudelleensijoittamisvelvoite koskee tosiasiallisesti olemassa olevia tehtäviä eikä työnantajalla ole velvollisuutta perustaa uusia tehtäväkokonaisuuksia irtisanomisen välttämiseksi.

Työnantaja on noudattanut lisäksi takaisinottovelvollisuutta koskevia säännöksiä irtisanomisen jälkeen ja tarjonnut oikaisuvaatimuksen tekijälle liiketoiminnan opettajan määräaikaista virkaa, jonka oikaisuvaatimuksen tekijä on ilmoittanut ottavansa vastaan.

Johtopäätökset

Työnantajan näkemyksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluille sekä niiden perusteella toteutetuille henkilöstövähennyksille on ollut taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Yhteistoimintaneuvottelut on käyty kunnallisen yhteistoimintalain mukaisesti, ja niiden perusteella toteutetut ratkaisut sekä irtisanomisten kohdentaminen ovat perustuneet viranhaltijain mukaiseen harkintaan, organisaation toiminnallisiin tarpeisiin sekä asiallisiin ja syrjimättömiin arviointiperusteisiin.

Organisaatiouudistuksen yhteydessä kuntayhtymän johtamisrakennetta on muutettu ja kevennetty pysyvästi. Samalla osa aiemmin päällikkötasolla hoidetuista tehtävistä on siirretty asiantuntija- ja tiimivastaavatasolle sekä järjestetty uudelleen osana uutta toimintamallia. Tämän seurauksena oikaisuvaatimuksen tehneen viranhaltijan hoitama tehtäväkokonaisuus ei ole säilynyt ennallaan eikä sitä ole sellaisenaan siirretty toisen henkilön hoidettavaksi. Kyse on ollut koko organisaatiota koskeneesta

toiminnallisesta ja rakenteellisesta muutoksesta, jonka seurauksena henkilöstötarve on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Edellä esitetyillä perusteilla irtisanomispäätös ei ole lainvastainen, eikä oikaisuvaatimuksessa ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden johdosta päätöstä olisi syytä muuttaa tai kumota. Oikaisuvaatimus tulee näin ollen hylätä kokonaisuudessaan.

Esitys kyj

Hallitus päättää hylätä rehtorin päätöksestä nro 20/2026 tehdyn oikaisuvaatimuksen.

Päätös

Hallitus päätti esityksen mukaisesti.

Rehtori Pekka Pulkkinen poistui kokouksesta ennen tämän asian käsittelyn alkamista klo 15.03.

Liitteet

Oikaisuvaatimus rehtorin päätökseen nro 20/2026
Neuvottelumuistio
Rehtorin päätös nro 20/2026

Täytäntöönpano

Oikaisuvaatimuksen tekijä, rehtori
