

## Korvausvaatimus Perhon kunnalle

**Khall § 144 22.05.2023**

160/00.01.01/2023

### **Valmistelija**

*talous- ja hallintojohtaja Terhi Kultalahti, puh. 040 183 3165 tai  
terhi.kultalahti@perho.com*

Vaasan hallinto-oikeus on antanut ratkaisun 14.3.2023 (Dnro 20860/03.04.04.10/2021) kunnallisvalituksesta, joka koski Perhon kunnanhallituksen päätöstä 7.6.2021 § 155. Kyseisessä päätöksessä kunnanhallitus on hylännyt kunnanhallituksen päätöksen 13.1.2020 § 10 kohdista 1 ja 3 tehdyn oikaisuvaatimuksen. Asiakokonaisuus liittyy Perhon kunnan palkkahallinnon ulkoistamiseen ja siihen liittyviin henkilöstöjärjestelyihin.

Kunnanhallituksen päätös 13.1.2020 § 10 on hallinto-oikeuden ratkaisun perusteella syntynyt esteellisyyden vuoksi virheellisessä järjestyksessä. Hallinto-oikeus on kumonnut kunnanhallituksen päätöksen 13.1.2020 § 10 kohdat 1 ja 3 sekä päätöksen 7.6.2021 § 155. Kunnanhallitus on päättänyt 27.3.2023 § 89:ssä, että se tyytyy hallinto-oikeuden ratkaisuun eikä hae valituslupaa korkeimmasta oikeudesta.

Hallinto-oikeus katsoi päätöksessään, että muutoksenhakijalle korvattavien oikeudenkäyntikulujen kohtuullisena määränä voidaan pitää 200 euroa. Perhon kunta on maksanut oikeudenkäyntikulut muutoksenhakijalle (jatkossa asianosainen) kunnanhallitus 27.3.2023 tekemän päätöksen mukaisesti.

### Vaatimus

Asianosainen on esittänyt vaateen kunnanhallitukselle, jonka mukaan kunnanhallituksen on myönnettävä, että se on ollut tietoinen asianosaisen irtisanomissuojasta, 10.2.2022, § 36 siirtänyt hänet 1.8.2020 kunnanvirastosta koulutyön ohjaajaksi ja että hänelle on annettu kunnanhallituksen päätöksestä 10.2.2020, § 36 virheellinen valitusosoitus. Lisäksi asianosainen vaatii, että kunnanhallituksen on myönnettävä, että tehdyistä virheistä on asianosaiselle aiheutunut taloudellista vahinkoa, jonka Perhon kunnan tulee korvata 3.900 eurolla.

Asianosainen, hänen asiamiehenään toimineet henkilöt ja kunnanhallituksen puheenjohtaja sekä kunnanhallituksen varapuheenjohtaja ovat käyneet keskustelua vaatimuksesta kevään aikana.

### Tapahnut

Kunnanhallitus pitänyt yhteistoimintaneuvottelut toimistotiimin osalta palkkahallinnon ulkoistamisesta ajalla 1.11-31.12.2019. Viimeisessä neuvottelussa 19.12.2019 todettiin yksimielisesti, että neuvottelut voidaan päättää. Yhteistoimintaneuvotteluissa päädyttiin yksimieliseen tulokseen, koska ketään ei irtisanottu, sillä kaikki asianosaiset ovat ilmoittaneet kiinnostuksensa, mikäli yhtiöittäminen ja palkkahallinnon ulkoistaminen toteutuvat, johonkin työnantajan tarjoamaan tehtävään, tämä voi edellyttää myös uudelleen sijoittumisen ja tarvittaessa koulutuksen. Kunnanhallitus päätti 13.1.2020, että asianosainen siirretään koulunkäynnin ohjaajan

tehtävään koulutushalukkuuden ja kiinnostuksen ilmaisun perusteella 1.8.2020 alkaen vanhana työntekijänä.

Päätöksessä eritellään, että neuvottelutuloksen mukaisesti työnantaja tarjoaa koulutusta oppisopimuskoulutuksella. Koulutus on käytävä aloituspäivämäärästä alkaen kahden vuoden kuluessa. Työ on kokoaikatyötä yleistyöajalla (38 h 45 min/viikko), sis. aamu- ja iltapäivätoiminta, ja palkkaus 1.8.2020 alkaen koulunkäynnin ohjaajien työn vaativuuden mukaisesti. Päätöksen mukaan asianosainen huolehtii itse oppisopimuskoulutusta järjestävän oppilaitoksen kanssa koulutuksen aloituksen ja siihen liittyvät asiat. Työnantaja sitoutui allekirjoittamaan oppisopimuskoulutuksen sopimuksen ja nimeämään vastuullisen ohjaajan. Työntekijän oli osallistua tarvittavaan lähiopetukseen palkallisena, matkoista ja mahdollisista yöpymisistä vastaa työntekijä itse. Päätöksen mukaan oppisopimuksen päätyttyä asianosainen olisi jatkanut Perhon kunnan vakituisena koulunkäynnin ohjaajana päivitetyllä tehtäväkuvalla. Kunnanhallitus käsitteli 10.2.2020 kyseistä päätöstä koskevan oikaisuvaatimuksen. Kunnanhallitus hylkäsi oikaisuvaatimuksen perusteettomana.

Vaasan hallinto-oikeus on 14.3.2023 antamallaan päätöksellään kumonnut kunnanhallituksen päätöksen 13.1.2020 § 10 kohdat 1 ja 3 sekä päätöksen 7.6.2021 § 15. Päätösten kumoaminen tapahtui siksi, että kunnanhallituksen päätös 13.1.2020 § 10 oli syntynyt hallinto-oikeuden päätöksen mukaan esteellisyyden vuoksi virheellisessä järjestyksessä.

Asianosainen on pyytänyt eroa Perhon kunnan palveluksesta 13.4.2020 lukien, koska siirtyy muihin tehtäviin. Asianosainen on tuolloin pyytänyt, että kunnanhallitus myöntäisi palkatonta työsuhdevapaata 1.4.-13.4.2020, tai että hän saisi käyttää osan pitämättömistä vuosilomista e.m. aikana. Asianosainen ilmaisee, että hänelle sopii myös työsuhteen päätyminen irtisanomisaikaa lyhyemmälläkin ajalla. Kunnanhallitus on myöntänyt päätöksessään § 73, 30.3.2020 asianosaiselle eron palkanlaskija toimesta 13.4.2020 lukien siten, että ajalla 1.4.-13.4.2020 asianomaiselle myönnetään saldovapaata ja vuosilomaa. Koska asianosainen ei ole ollut virka- tai työsuhteessa Perhon kuntaan huhtikuun 2020 jälkeen, kunnanhallitus on merkinnyt asian tiedoksi käsitellessään Vaasan hallinto-oikeuden 14.3.2023 antamaa ratkaisua.

### Perustelut

Työsopimuslaki (55/2001) on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa tehtävän työn laadusta riippumatta. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi. Lakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Kunnan hallinnon tai tehtävien uudelleenjärjestely esimerkiksi taloudellisten tai organisatoristen syiden vuoksi voi merkitä tarvittavan henkilöstön vähentämistä. Kunta voi päätöksellään suunnata palvelutuotantoaan uudella tavalla esimerkiksi lopettamalla jonkun palvelun tai supistamalla palvelun antamista ja ostamalla palvelun ulkopuoliselta palvelujen tuottajalta. Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tämä yleisedellytys koskee sekä työntekijästä johtuvia syitä että taloudellisia ja tuotannollisia perusteita.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottaessa edellytetään lisäksi, että tarjolla oleva työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi, ja ettei työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin siten kuin jäljempänä selostetaan. Perustetta työsopimuksen irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Työnantaja ei saa irtisanoa työsuhdetta taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, vaikka työntekijän työtehtävät olisivat vähentyneet sekä olennaisesti että pysyvästi, vaan työnantajalla on ensin velvollisuus selvittää, voidaanko työntekijä ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa työnantajalla mahdollisesti vapaana oleviin työsuhteisiin tehtäviin. Uudelleensijoitusvelvollisuus koskee siis vain sellaisia työtehtäviä, joita kunnassa on jo olemassa ja jotka ovat ”avoimena”. Sijoitusvelvollisuus koskee niin koko- kuin osa-aikaisia tehtäviä. Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tarjotun työn ei tarvitse olla samalla tavoin palkattua kuin irtisanottavan työntekijän sen hetkinen työ. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista työnantajalla tarjolla olevien uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää molempien sopimusosapuolien kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi kunnan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös työntekijän soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen. Perhon kunnassa palkkahallinnon ulkoistamisen myötä lakkasi tarve palkanlaskijan tehtäville. Kuntaan perustettiin yksi henkilöstösihteerin toimi, johon siirrettiin toinen kunnan palveluksessa ollut palkanlaskija. Näin ollen Perhon kunta päätti kouluttaa asianosaisen hänen suostumuksellaan uudelleen tehtävään, jolle kunnassa oli tarvetta ja niitä oli myös avoinna. Asianosainen kuitenkin irtisanoutui ennen kuin siirto uuteen tehtävään tapahtui.

Työntekijä voi irtisanoutua milloin tahansa toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Irtisanoutumista ei tarvitse perustella, mutta työntekijän tulee noudattaa työsopimuslain ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaisia irtisanoutumisaikoja, ellei irtisanomisajasta ole yhteisesti muuta sovittu. Asianosainen on pyytänyt eroa Perhon kunnan palveluksesta 13.4.2020 ja ero on myönnetty pyydetyistä ajankohdasta alkaen.

Asianosainen on tuonut esille, että hän on toiminut Perhon kunnassa työsuojeluvaltuutettuna ja oli tässä asemassa myös vuonna 2020 ennen irtisanoutumistaan. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) säättää työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta. Työsuojelulaki säättää luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää

hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Kunnanhallituksen päätöksellä asianosainen on siirretty koulunkäynnin ohjaajan tehtävään koulutushalukkuuden ja kiinnostuksen ilmaisun perusteella 1.8.2020 alkaen vanhana työntekijänä, koska palkanlaskijan tehtävä on loppunut Perhon kunnasta. Asianosainen on kuitenkin itse irtisanoutunut ennen kuin tehtäväsiirto on toteutunut.

### **Talous- ja hallintojohtajan päätösehdotus**

Kunnanhallitus ei hyväksy korvausvaatimusta. Asianosaiselle ei ole syntynyt Perhon kunnan toimien seurauksena taloudellista tappiota eikä hänen irtisanomissuojaa ole loukattu.

Keskustelun kuluessa Pauli Jylhä ehdotti, että asianosaisen vaatimukseen suostutaan. Ehdotusta ei kannatettu, joten puheenjohtaja totesi sen rauenneen kannattamattomana.

### **Päätös**

Kunnanhallitus ei hyväksy korvausvaatimusta. Asianosaiselle ei ole syntynyt Perhon kunnan toimien seurauksena taloudellista tappiota eikä hänen irtisanomissuojaa ole loukattu.

-----

### **Toimenpiteet, otteet**

asianosainen

---

-----

Merkittiin, että kunnanjohtaja Lauri Laajala poistui esteellisenä asian käsittelyn ajaksi yleislausekejääviyden perusteella. Talous- ja hallintojohtaja toimi pöytäkirjanpitäjänä tämän asiakohdan ajan.