

## Oikaisuvaatimus työvapaata koskevaan päätökseen

Keski-Pohjanmaan aluehallitus 13.11.2023 § 270  
4237/00.02.01/2023

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Jaana Sandström

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueelle on 26.10.2023 toimitettu oikaisuvaatimus koskien esihenkilön 11.10.2023 tekemää hylkäävää päätöstä sovellusneuvojan harkinnanvaraisen työvapaan myöntämisestä toisen viran tai toisen toimen hoidon (muulla työnantajalla) ajaksi. Päätöksen tehnyt esihenkilö on päätöksellään hylännyt oikaisuvaatimuksen tekijän hakemuksen työvapaasta.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että työnantaja kumoaa viranhaltijan tekemän päätöksen ja käsittelee työvapaa-anomuksen uudelleen Soiten hallintosäännön mukaisesti ja ottaa huomioon työsopimuslain mukaisen tasapuolisen kohtelun velvoitteen (työsopimuslain 2 luvun 2 §) sekä HYVTES luku V 11 § 3 mom. mukaiset tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat. Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa oikealle toimielimelle.

Oikaisuvaatimuksen tekijä tuo esille, että Soite on myöntänyt harkinnanvaraista virka- tai työvapaata eri ammattiryhmissä työskenteleville ja muun muassa hallinnon johtaville viranhaltijoille. Oikaisuvaatimuksen perusteeksi esitetään, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Oikaisuvaatimuksetekijä katsoo, ettei esihenkilön päätöksessä toteudu työnantajan tasapuolisen kohtelun velvoite. Työsopimuslain perusteella oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo olevansa oikeutettu työvapaaseen kuten muutkin Soiten työntekijät.

Oikaisuvaatimuksetekijä vaatii, että päätöksen perustelua "organisaation ohjeiden mukaisesti" ei oteta huomioon päätöstä tehdessä, koska hän katsoo, ettei se ole hallintosäännön mukainen. Hän tuo esiin, ettei päätöksestä selviä, mihin organisaation ohjeisiin perustelulla viitataan.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että työnantaja ei ole voinut käyttää riittävästi aikaa tehtävien hoitamisen järjestämiseen työvapaan ajaksi ja että päätös on tehty harkitsematta lainkaan hyväksyvää päätöstä. Hän viittaa, että HYVTES Luku V 11 § 3 mom. mukaan pitäisi työvapaata myönnettäessä ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana. Oikaisuvaatimuksen tekijä toteaa myös oikaisuvaatimuksessaan, että päätöksentekijä ohjeisti häntä tekemään irtisanoutumisilmoituksen.

Oikaisuvaatimuksetekijä tuo esiin, ettei sovellustuen henkilöstöresurssissa ole vajausta, eikä toiminta vaaraannu työvapaan sijaisten järjestelyssä. Hän katsoo, että hänen tehtävänsä olisi mahdollista jakaa muiden työntekijöiden kesken sijaisen rekrytoinnin ajaksi. Hän katsoo, että työvapaan jälkeinen paluu toisi

Soiten sovellustuelle arvokasta tietoa ja työkokemusta sekä uusia käytänteitä vastaavista tehtävistä toisessa organisaatiossa. Oikaisuvaatimuksentekijä katsoo, että hän toisi uusia hyviä käytäntöjä, jotka voisivat edistää hänen osaamistaan, sovellustuen toimintaa ja digipalveluiden kehittymistä.

Päätöksentekijältä on pyydetty vastine oikaisuvaatimuksen johdosta. Oikaisuvaatimuksen tekijällä on ollut mahdollisuus antaa lausunto päätöksentekijän vastineesta.

Päätöksentekijän vastineessa viitataan Soiten johtoryhmän päätökseen 25.5.2023 § 54: ”*Todettiin tarve tehdä linjaus harkinnanvaraisista virka- ja työlomista toisen tehtävän hoitamista varten. Johtoryhmä korostaa, että kyseessä on harkinnanvarainen oikeus, josta päätösvalta on hallintosäännön mukaisin ehdoin ensisijassa lähiesihenkilöllä. Kyseessä on tilannesidonnainen harkintatilanne. Harkintavallan käytössä huomioidaan, että virka- tai työvapaus ei aiheuta kohtuutonta haastetta sijaisuuden järjestelyille eikä vaikeuta työyhteisön toimintaa tai vaikeuta mahdollista seuraajan rekrytointia. Mahdollisella virka- tai työvapaudella voidaan edistää osaamisen kehittymistä. Hanketyö Soiten sisällä tulkitaan sisäiseksi työnkierroksi, ei virka- tai työvapaaksi.*”

Päätöksentekijä perusteli päätöstään viitaten tarkemmin seuraavaan ”*Harkintavallan käytössä huomioidaan, että virka- tai työvapaus ei aiheuta kohtuutonta haastetta sijaisuuden järjestelyille eikä vaikeuta työyhteisön toimintaa tai vaikeuta mahdollista seuraajan rekrytointia.*” Päätöksentekijän perustelun mukaan sovellustuessa ei ole sijaisia, ja työ vaatii sekä substanssin osaamista, että järjestelmän tuntemusta ja hallintaa. Tällaisia osajia on yritetty rekrytää, mutta heikoin tuloksin. Viimeisin sisäinen haku oli tuottanut keskusteluita muutaman osajan kanssa, mutta he kaikki olivat ilmoittaneet, etteivät ole valmiita siirtymään sovellustukeen ilman pysyvää työsopimusta. Päätöksentekijä toteaa harkinnassaan päätyneensä siihen, että vapaan myöntäminen aiheuttaisi kohtuutonta haastetta sijaisuuden järjestelyille sekä vaikeuttaisi työyhteisön toimintaa ja seuraajan rekrytointia. Hän toteaa keskustelleensa myös palvelualuejohtajan kanssa, mikä aiempien rekrytointivaikeuksien ohella tuki päätöstä. Päätöksentekijä toteaa vastineessaan myös, ettei ole kehoittanut oikaisuvaatimuksen tekijää irtisanoutumaan, vaan on käynyt hänen kanssaan läpi, mitä mahdollisuuksia asian hoitamiseksi on, jotta joustava siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen olisi mahdollista työntekijän esittämien toiveiden mukaisesti. Päätöksentekijän vastineessa todetaan, että oikaisuvaatimuksen tekijän työpanos koetaan todella tärkeäksi. Päätöksentekijä toteaa ottaneensa harkinnassa huomioon merkittävät haasteet, joita työvapaan myöntäminen aiheuttaisi sekä punninneensa mahdollisia hyötyjä. Harkinnassa on huomioitu, että vapaan aikana tehtävästä muusta työstä saatava osaamisen kehittymisen hyöty ei olisi merkittävä henkilön työnkuvaa ja työyhteisöä ajatellen.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on toimittanut 6.11.2023 lausunnon päätöksentekijän vastineesta. Oikaisuvaatimuksen tekijä perustelee lausunnossaan, ettei päätöksentekijä ole käyttänyt harkintaa

työvapaan myöntämisessä tai ottanut selvää työvapaan tarkoituksesta. Hän katsoo, ettei päätös perustu lain mukaiseen tasapuoliseen kohteluun tai oikeudenmukaisuuteen. Perusteena todetaan, ettei sovellustuella ole ollut sijaisia eikä niitä ole suunnitelmallisesti palkattu pitkiin poissaoloihin, vaan työt on jaettu tiimin kesken. Substanssin osaaminen, järjestelmän tunteminen ja hallinta ovat kaikilla sovellustuen työntekijöillä hallussa. Näistä syistä oikaisuvaatimuksen tekijä pitää ristiriitaisena päätöksentekijän perustelua siitä, että työvapaan myöntäminen vaikeuttaisi työyhteisön toimintaa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että päätöksentekijän esittämät rekrytointivaikeudet eivät ole hyväksyttävä hylkäämisen syy hänen työvapaansa kohdalla. Hän pitää harhaanjohtavana perustelua osaajien rekrytoinnin vaikeudesta useammassa haussa. Kyseessä olevaan tiimiin ei ole haettu useita kertoja sijaista avoimella tai sisäisellä haulla, eikä Soitenetistä löydy vastaavia ilmoituksia. Viimeisimmät määräaikaiset työntekijät on kysytty töihin suoralla rekrytoinnilla ilman yleistä hakumenettelyä. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan on virheellistä sanoa, että kaikki osaajat olisivat ilmoittaneet etteivät ole valmiita siirtymään sovellustukeen ilman pysyvää työsopimusta. Oikaisuvaatimuksen tekijän lausunnossa esitetään, ettei päätöksentekijällä ole todellista tietämystä kiinnostuneista tai osaavista hakijoista.

Päätöksentekijän perusteluna ollut uuteen sijaisuuteen liittyvä järjestelyiden kohtuuton haaste ja työyhteisön toiminnan vaikeutuminen tiimin tämänhetkisessä tilanteessa on oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan harhaanjohtava ja virheellinen perustelu ja aliarvioi tämänhetkisiä sijaisia. Hänen mukaansa tiimissä on kaksi osaavaa ja ammattitaitoista määräaikaista työntekijää ja kolmas määräaikainen sijainen on toisessa toiminnaltaan erilaisten järjestelmien kanssa työskentelevässä erillisessä tiimissä, joten häntä ei voida ottaa huomioon tiimin tilannetta arvioitaessa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, ettei päätöksentekijä kerro vastineessaan totuutta työvapaata koskevista keskusteluista. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että esihenkilö kielsi työvapaan välittömästi ilman harkintaa ja kertoi, että työntekijän tulee tehdä irtisanoutumisilmoitus. Oikaisuvaatimuksen tekijä tuo esiin, että hyvinvointialueella on myönnetty virkavapauksia ja katsoo tasapuolisen kohtelun ajatuksella olevansa oikeutettu hakemaan työvapaata. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, ettei päätöksentekijällä ole ollut aikomusta harkita työvapaata tai ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohtia.

Oikaisuvaatimuksen tekijä esittää myös, ettei päätöksentekijä ole voinut käyttää kokonaisharkintaa tai huomioida osaamisen näkökulmaa päätöstä tehdessään, koska ei ole missään vaiheessa kysynyt, mihin tehtävään tai organisaatioon oikaisuvaatimuksen tekijä on siirtymässä. Lausunnossaan oikaisuvaatimuksen tekijä kuvaa, kuinka tarjottu työ vahvistaisi hänen osaamistaan myös nykyistä työtä ajatellen. Oikaisuvaatimuksen tekijä kokee päätöksentekijän hylkäämisperustelun ristiriitaiseksi.

Hyvinvointialueen hallintosäännön 56 §:n mukaan *Viranomainen, joka on ottanut viranhaltijan tai työntekijän, jollei esimiestehtävää ole edelleen delegoitu, myöntää harkinnanvaraisen virkavapauden, työvapaan tai osittaisen virka- ja työvapaan enintään puoleksi vuodeksi, mikäli harkittavaksi ei tule virkavapauden tai työvapaan ajalta maksettavan palkan määrä, jonka jälkeen asia siirtyy esimiehen esityksestä henkilöstöjohtajan tai hänen määräämänsä viranhaltijan päätettäväksi.*

Hyvinvointialueen johtosäännön 15 §:ssä (Viranhaltijan ratkaisuvallta henkilöstöasioissa) todetaan muun ohella seuraavasti:

*Lähiesihenkilönä toimii ensisijaisesti valinnan suorittanut viranhaltija, jollei valinnan suorittanut viranhaltija ratkaise asiaa toisin.*

*Esihenkilö ratkaisee alaisiaan koskevat seuraavat henkilöstöasiat kohtien 1-9 osalta alla olevan luettelon mukaisesti, kuitenkin siten, että:*

*-mikäli vastuualuejohtajana toimii lääkäri, päätökset hoitohenkilökunnan osalta tekee osastonhoitaja;*

*-mikäli vastuualuejohtajana toimii hoitotyön edustaja, päätökset lääkäreiden osalta tekevät ylilääkärit;*

*-mikäli vastuualuejohtajana toimii muu kuin sosiaalityön profession edustaja, päätökset sosiaalityön osalta tekee sosiaalityöstä vastaava esihenkilö;*

Johtosäännön 15 §:n mukaan esihenkilö:

*4. myöntää harkinnanvaraisen virkavapauden, työvapaan tai osittaisen virka- ja työvapaan enintään puoleksi vuodeksi, mikäli harkittavaksi ei tule virkavapauden tai työvapaan ajalta maksettavan palkan määrä, jonka jälkeen asia siirtyy henkilöstöjohtajan tai määräämänsä viranhaltijan päätettäväksi.*

Päätöksen tehnyt esihenkilö on ollut toimivaltainen viranhaltija tekemään työvapaata koskevan viranhaltijapäätöksen. Viranhaltija on toiminut päätöstä tehdessään hallinto- ja johtosäännön mukaisen harkintavaltansa puitteissa.

Oheismateriaalina:

-Oikaisuvaatimus

-Viranhaltijan päätös

-Päätöksentekijän vastine

-Oikaisuvaatimuksen tekijän vastine

Päätösesitys

Aluehallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen edellä esitetyn perustein.

Päätös

Aluehallitus päätti hylätä oikaisuvaatimuksen edellä esitetyn perustein.