

---

**Lähetäjä:** Kelloniemi Juhana Kemijärvi  
**Lähetetty:** tiistai 12. maaliskuuta 2024 14:20  
**Vastaanottaja:** Kirjaamo Kemijärvi  
**Kopio:** Kotilaine Jarkko Kemijärvi  
**Aihe:** Täydennetty versio 12.3.2024 oikaisuvaatimus Juhana Kelloniemi 7/01.01.03.07/2024  
**Liitteet:** Oikaisuvaatimus täydennetty versio 12.3..2024.pdf; Päätös irtisanomisesta Tervonen 26.2.2024.pdf; Muutoksenhakuohje.pdf

Hei,

tässä siis vielä täydennetty versio oikaisuvaatimukseen.

Juhana Kelloniemi

---

Tämä sähköpostiviesti mahdollisine liitteineen voi sisältää luottamuksellista tai ei-julkista tietoa, ja on tarkoitettu ainoastaan nimetyn vastaanottajan käyttöön. Jos tätä sähköpostiviestiä ei ole tarkoitettu Sinulle, sen käyttö, kopiointi, muuttaminen ja hallussapito on kiellettyä. Sinun on heti poistettava viesti ja kaikki sen kopiot järjestelmästäsi. Tällaisen viestin osalta olet sovellettavissa olevan lainsäädännön tai sitä koskevien sopimuksien mukaan vaitiolovelvollinen, etkä saa myöskään välittää viestiä eteenpäin etkä käyttää viestiä hyväksesi.

Juhana Kelloniemi  
Onkimiehentie 6  
98100 KEMIJÄRVI  
p. 0442844475  
juhana.kelloniemi@kemijarvi.fi

## OIKAISUVAATIMUS

11.3.2024

Kemijärven kaupunki

Saap. 12.3.2024

Dn:o 7/01.01.03.07/2024

Tulevaisuuslautakunta  
Hallituskatu 4  
98100 KEMIJÄRVI  
kirjaamo@kemijarvi.fi

### Kemijärven tulevaisuuslautakunnalle

ASIA Oikaisuvaatimus vt. tulevaisuusjohtajan viranhaltijapäätökseen  
7/01.01.03.07/2024 Tulevaisuusjohtaja 26.02.2024 § 8/2024

VAATIMUS Viranhaltijapäätöksen 26.2.2024 § 8 kumoaminen

PERUSTELUT

#### Taustaa

Irtisanottu kulttuuriohjaaja Juhana Kelloniemi (myöhemmin *irtisanottu*) on toiminut tehtävässä elokuusta 2018 alkaen. Samassa työpaikassa aiemmin toiminut vahtimestari-videopajaohjaaja on t. syksyllä 2022, jolloin työnantaja päätti rekrytoida toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen kulttuurituottajan.

#### Viranhaltijan esteellisyys

Hallintolain 27§:n mukaan virkamies ei saa osallistua asian käsittelyyn, eikä olla läsnä sitä käsiteltäessä, jos hän on esteellinen. Hallintolain 28§:n 1 momentin 7 kohdan mukaan virkamies on esteellinen, jos luottamus hänen puolueettomuuteensa muusta erityisestä syystä vaarantuu.

Asian valmistelu ja päätöksenteko ei ole ollut viranhaltija, vt. tulevaisuusjohtaja Ilpo Tervosen (myöh. irtisanoja) puolelta objektiivista. Hänen

puolueettomuutensa voidaan katsoa vaarantuneen mm. seuraavista syistä:

1. Irtisanotun puoliso on valittanut Pohjois-Suomen hallinto-oikeuteen tulevaisuusjohtajan virkavalinnasta keväällä 2023. Puoliso haki samaa virkaa ja oli irtisanojan kanssa rekrytoinnin ”loppuvaiheessa” (haastattelut, soveltuvuusarviointi). Valintapäätös kumoutui siitä syystä, että työnantaja ei ollut tehnyt lain edellyttämää ansiovertailua.

3. Irtisanottu on pyytänyt mahdollisuutta opettaa kansalaisopistossa viulunrakennusta ja puukäsitöitä, kuten useiden vuosien ajan on tehnyt. Irtisanotulla on pitkä kokemus saman alan opetuksesta, ja oppilasryhmä on odottanut kurssia yli puolentoista vuoden ajan. Irtisanoja on todennut kirjallisesti, että irtisanotun ammattitaidosta tai osaamisesta ei ole epäselvyyttä. Johtuen huonoista väleistä esihenkilö Laukkasen kanssa irtisanojan mukaan ”olisi kuitenkin hulluutta edes harkita opetustuntien antamista irtisanotulle”. Esihenkilön ja vt. tulevaisuusjohtajan puoliset opettavat molemmat kansalaisopistossa, esihenkilö Laukkasen puoliso puutöitä (ks. myös syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu). Suunnittelijaopettaja Jukka Haavisto on helmikuussa 2024 todennut irtisanotulle, että hänen puolestaan kurssi voitaisiin muutoin hyvin järjestää, mutta esihenkilö/rehtori Laukkanen ei hyväksy opetustehtävän antamista irtisanotulle. Irtisanottu on tuonut esiin menettelyn epäasiallisuutta.

#### Työsopimuslain vastaisuus

1. Irtisanomiselle ei ole ollut työsopimuslain 7 luvun 2 pykälän mukaisia perusteita.
2. Työsopimuslaki edellyttää irtisanomiselta asiallista ja painavaa syytä, jota ei ole ollut.
3. Irtisanottu ei ole rikkonut tai laiminlyönyt vakavasti työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita.

## Syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 2 luvun 5§:n mukaan viranomaisen on arvioitava, miten yhdenvertaisuus toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lain 2 luvun 7§:n mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla.

Työnantaja ei ole pyrkinyt yhdenvertaisuuslain mukaan edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista, vaan toiminut syrjivästi irtisanottua kohtaan. Syrjintä on ollut pitkäaikaista ja näyttäytynyt mm. seuraavin tavoin:

1. Esihenkilö Laukkanen on kulttuurituottajan aloitettua lokakuussa 2022 tehtävässään yksipuolisesti muuttanut irtisanotun tehtäväkuva merkittävästi (toteutuneet työtehtävät huomioiden jopa 70%). Irtisanotun työtehtävistä valtaosa on siirretty uudelle työntekijälle keskustelematta mitenkään irtisanotun kanssa. Tämä on aiheuttanut epäselvyyttä työtehtävien hoitamisen. Työnantaja ei ole käynyt missään vaiheessa irtisanotun kanssa keskusteluja kulttuurituottajan tehtävän sisällöstä, siihen liittyvistä suunnitelmista tai vaikutuksista kulttuuriohjaajan tehtäviin. Työn vaativuuden arviointia ei kulttuuriohjaajan tehtävän osalta ole missään vaiheessa tehty.
2. Kulttuuritoimen työtehtävien uudelleenjärjestelyt irtisanomisen taustalla. Kulttuurituottaja on juuri ennen kulttuuriohjaajan irtisanomista 21.2.2024 perustanut yrityksen, jonka päätoimiala on esittävä taide. Hän on jo aiemman yrityksensä kautta mahdollisesti ilman sivutoimilupaa tehnyt kaupungin alueella ns. kevytyrittäjänä työtehtäviä, esim. tapahtumajärjestelyihin liittyviä toimeksiantoja. Toiminnan voidaan katsoa olevan kaupungin kanssa kilpailevaa toimintaa.
3. Työnantajan edustajat eivät ole puuttuneet epäkohtiin työyhteisössä ja esihenkilötyössä. Kehityskeskusteluja tai varhaisen puuttumisen (ELVI) keskusteluja ei ole missään vaiheessa käyty. Myöskään henkilökohtaista työsuorituksen arviointia ei ole tehty (lukuun ottamatta työntekijän yksipuolinen itsearviointia 3/2020) huolimatta siitä, että epäkohdat työsuorituksessa ovat perusteena irtisanomiselle. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tulee toteuttaa kaupungin ohjeen mukaan vuosittain kehityskeskusteluiden tavoin.

Esimerkkejä epäkohdista:

Asiakkailta tullut palaute. Esihenkilö on väittänyt irtisanotun käyttäytyneen epäasiallisesti toistuvasti ja pelotelleen sekä uhkailleen asiakkaita. Kulttuurituottaja on väittänyt asiakkaiden sekä

luottamushenkilöiden kuullen toistuvasti irtisanotun kiusaavan häntä. Tosiasiassa kulttuurituottajan itsensä toiminnasta on tullut alusta saakka jatkuvasti kielteistä palautetta, mutta esihenkilö Laukkasen mukaan tarvetta puuttumiselle ei ole ollut huolimatta irtisanotun yhteydenotoista

Irtisanottu on kulttuurituottajan ja esihenkilön toimesta suljettu pois kaikista Kemijärvi 50v-juhlavuoden tapahtumajärjestelyistä. Esihenkilö on toistuvasti, yksipuolisesti keskustelematta irtisanotun kanssa, määrännyt hänet lomalle. Mm. kesän ja syksyn 2023 aikana ylimääräistä lomaa määrättiin hänelle yhteensä kolmeksi viikoksi jo haettujen vapaiden lisäksi.

Asiatarkastukset. Työnantaja (Laukkanen, Tervonen, Kuvaja) on velvoittanut työntekijää toimimaan kirjanpitolain ja kaupungin voimassa olevan asiatarkastajan ohjeen vastaisesti eikä ole luovuttanut irtisanotulle laskujen perusteena olevia taustatietoja/sopimuksia. Esimerkkinä Kemijärvi 50v -tapahtumia koskevat asiatarkastukset.

Kulttuurituottajan runsaat etätyöt ja jatkuvat epäselvyydet työpaikallaolossa ja kalenterimerkinnöissä. Kulttuurituottaja on tehnyt useita päiviä viikossa etätöitä huolimatta kaupungin ohjeesta, jonka mukaan max 1pv/vko mahdollista, mikäli on olemassa etätyösopimus. Irtisanottu ei ole saanut tietoa, onko kollega etätöissä vai töissä ja poissa työpaikalta. Asia ei työnantajan mukaan koskaan kuulunut hänelle huolimatta siitä, että irtisanotun olisi tullut kyetä sijaistamaan kulttuurituottajaa.

Kulttuurituottajan ostopalveluiden toistuva hyödyntäminen tehtäviin, jotka on vuosien ajan perinteisesti hoidettu omana työnä.

Irtisanotulle ei ole annettu osallistumismahdollisuutta koulutuksiin ja lisäperehdytystilanteisiin, kuten kulttuurituottajalle.

Suullisesti sovittujen soitinten korjauksen korvaaminen. Työnantaja on sopinut irtisanotun kanssa soittimien korjauksesta suullisesti, mutta ei ole halunnut hoitaa asiaa korvausteknisesti mitenkään.

4. Epäasiallinen käyttäytyminen mm. ns. pyöreän pöydän keskusteluissa ja työyhteisösovitteluissa. Laukkanen ja Tervonen ovat sallineet useissa työyhteisötapaamisissa kulttuurituottajan puhua toistuvasti epäasiallisesti irtisanotusta ja solvata häntä. Kulttuurituottaja on vedonnut työhönsä tai irtisanotun työhön liittymättömään riita-asiaan, :

. Irtisanotun käytöstä ja yhteistyökyvyttömyyttä vapaaehtoisissa tapaamisissa käytettiin yhtenä kirjallisen varoituksen

22.12.2023 ja irtisanomisen perusteena, vaikka irtisanotun sijaan tosiasiallisesti kulttuurituottaja käyttäytyi tilaisuuksissa toistuvasti epäasiallisesti haukkuen irtisanottua esim. ”patologiseksi valehtelijaksi”. Työnantaja ei reagoanut käyttäytymiseen mitenkään, vaan antoi kulttuurituottajan jatkaa käytöstä.

5. Työtehtävien laiminlyönti. Irtisanomisen perusteissa on eritelty laiminlyönnejä. Edellä esiteltyjen asiatarkastusten lisäksi laiminlyönnillä on viitattu mm. käyttösuunnitelman valmisteluun. Esihenkilö Laukkanen on jättänyt kutsumatta irtisanotun tapaamiseen, jossa suunnitelmaa on käyty yhdessä läpi. Aiempina vuosina käyttösuunnitelma on valmisteltu yhteisessä tapaamisessa. Näin on toimittu muun henkilöstön kanssa. Irtisanotto on poissuljettu talousarvion valmistelusta, toisin kuin kulttuurituottaja.
6. Vaihtoehtoisen työn tarjoaminen. Työnantaja ei ole tosiasiallisesti selvittänyt/huomioinut mahdollisuuksia vaihtoehtoihin työtehtäviin. Esihenkilö Laukkanen on poissulkenut irtisanotun mahdollisuuden tehdä työtä kansalaisopiston opettajana. Elinvoimapalveluissa on suunniteltu täytettäväksi kaupunkimarkkinoinnin tehtävä, josta toimialan vastaava viranhaltija on keskustellut irtisanotun kanssa. Tehtävää ei ole kuitenkaan tosiasiallisesti tarjottu irtisanotulle irtisanomisen yhteydessä. Kaupunkikonsernissa on ollut avoinna muitakin tehtäviä, joiden osalta keskustelua ei tosiasiallisesti ole käyty, vain esitetty lista avoinna olevista tehtävistä irtisanomistilaisuudessa.

Työnantajan mukaan irtisanotulla ei ole työvelvoitetta. Työnantaja on luvkinnut irtisanotun (X) verkkotallennuskansion ja työpuhelimien tiedottamatta tästä mitenkään etukäteen 27.2. Huomionarvoista tässä on se, että irtisanotto käyttää samaa tallennustilaa myös luottamustehtäviin liittyen. Irtisanotulta on poistettu myös sähköisen avaimen käyttö 28.2. minkä vuoksi irtisanotto ei ole päässyt hakemaan kaikkia henkilökohtaisia tavaroitaan työpaikaltaan. Irtisanomispäätös ei ole tuolloin ollut myöskään lainvoimainen. Toimet ovat olleet kohtuuttomia huomioiden työntekijän toimiminen pitkään kaupungin palveluksessa.

Kemijärvellä 11.3.2024

Juhana Kelloniemi





<b>Asia:</b>	Työsuhteen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaisilla henkilöön liittyvillä perusteilla
<b>Esitys ja perustelut:</b>	<p>Työntekijä on rikkonut vakavasti työsopimuksesta ja laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Työntekijän on työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.</p> <p>Työntekijällä on ollut pitkäaikaisia puutteita työsuorituksessaan ja työyhteisökäyttäytymisessään, minkä vuoksi työnantaja on antanut työntekijälle kirjallisia varoituksia tai puuttanut asiaan muutoin työnjohdollisesti. Viimeisin kirjallinen varoitus on annettu 22.12.2023. Työntekijä on välittömästi viimeisimmän varoituksen antamisen jälkeen jatkanut vastaavanlaista velvoitteiden vastaista käyttäytymistä.</p> <p>Työntekijä on huolimatta annetusta varoituksesta jatkanut yhteistyökyvyttöä ja sopimatonta käyttäytymistä työyhteisössä sekä laiminlyönyt työtehtäviään. Työntekijän käyttäytyminen osoittaa piittaamattomuutta työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia ohjeita ja määräyksiä kohtaan. Lisäksi se osoittaa, että työnantajan pyrkimykset vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen ovat tehottomia. Työntekijän käyttäytyminen vaikuttaa erittäin kielteisesti työyhteisön ja työnantajan toimintaan. Edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei ole.</p> <p>Työntekijää on ennen irtisanomista kuultu työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaisesti. Irtisanomisen tarkemmat perusteet ilmenevät kuulemiskutsusta.</p> <p>Työnantaja on ennen työntekijän irtisanomista selvittänyt, olisiko työntekijän irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Tällaista mahdollisuutta ei ole. Työnantaja tulee seuraamaan mahdollisuuksia irtisanomisajan ajan.</p> <p>Työntekijä on ollut Kemijärven kaupungin palveluksessa yli kahdeksan vuotta, joten hänen irtisanomisaikansa on työnantajan irtisanoessa neljä (4) kuukautta. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi.</p> <p>Irtisanomisajalle vahvistetaan vuosilomaa. Siltä osin kuin työntekijä ei ole vuosilomalla, hänet on vapautettu työntekovelvollisuudesta.</p> <p>Kemijärven kaupungin hallintosäännön 57 §:n mukaan päätöksentekijä on toimivaltainen irtisanomaan työntekijän.</p>
<b>Päätös:</b>	Irtisanon [REDACTED] työsopimuksen työsopimuslain (55/2001 muutoksineen) 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaisilla henkilöön liittyvillä perusteilla.
<b>Päätöksen tekijän allekirjoitus</b>	Ilpo Tervonen



	Tulevaisuusjohtaja		
Nähtävänä pito	Tämä päätös on yleisesti nähtävänä Päivämäärä: 26.2.2024 Paikka: Kemijärven kaupungin yleinen tietoverkko		
Oikaisuvaatimusviranomai- nen	Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään. Tulevaisuuslautakunta		
Lainvoimaisuus- todistus	Kemijärvi	Allekirjoitus	
Liitteet:			
Jakelu:	kansalaisop. rehtori, ltkpj, khpj, kj, kirjaamo, hlöstöpalv.		
Tiedoksianto asianosaisille			Päivämäärä 26.2.2024
	Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan	x	Luovutettu: 26.2.2024
	Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä		
	Sähköpostina	Vastaanottajan allekirjoitus	



## OIKAISUVAATIMUSOHJE

### Oikaisuvaatimusoikeus

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

### Oikaisuvaatimusviranomainen

Oikaisuvaatimus on tehtävä päätöksen tehneelle toimielimelle tai viranhaltijapäätöksen osalta toimielimelle, jonka alaisuudessa viranhaltija toimii. Oikaisuvaatimus on toimitettava Kemijärven kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Kirjaamon yhteystiedot:

Kemijärven kaupunki

Postiosoite: PL 5, 98101 Kemijärvi

Käyntiosoite: Hallituskatu 4, 98100 Kemijärvi

Sähköpostiosoite: kirjaamo@kemijarvi.fi

Puhelinnumero: 040 834 3849

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9.00–15.00.

### Oikaisuvaatimusaika ja sen alkaminen

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimusaikaa laskettaessa ei tiedoksisaantipäivää oteta huomioon. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen. Oikaisuvaatimus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä ennen Kemijärven kaupungin kirjaamon aukioloajan päättymistä. Mikäli oikaisuvaatimus lähetetään postitse, on kirje jätettävä postiin niin aikaisin, että posti ehtii toimittaa sen oikaisuvaatimusviranomaiselle viimeistään oikaisuvaatimusajan viimeisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän (7) päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä sähköistä tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen päätöksestä tiedon kolmantena (3) päivänä viestin lähettämisestä.

Hallinto-oikeus ei ota tutkittavaksi valitusperustetta päätöksen työsopimuslain vastaisuudesta.

### Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisena. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava tekijän nimi ja kotikunta sekä mahdollisen laillisen edustajan, asiamiehen tai valituksen laatijan nimi ja kotikunta. Lisäksi on ilmoitettava postiosoite, puhelinnumero ja muut tarvittavat yhteystiedot. Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.