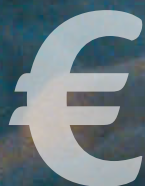


yhteistiimi

Kuntien ja hyvinvointialueiden jäsentiedote

4 | 2025 joulukuu

KUVA: ISTOCK



**Tasopalkka tulee
hyvinvointialueille**

Sivu 3



Luottamusedustaja:

**– Ota matalalla
kynnyksellä
yhteyttä** Sivua 5



Lakitapaus:

**Viranhaltijan
sananvapaus?**

Sivu 7

Sekava vuosi 2025

Vuosi 2025 oli kunta- ja hyvinvointialuesektoreilla hyvin monimuotoinen. Kevään sopimusneuvottelukierros tuotti hyvän tuloksen palkansaajille.

Talouden lamaantuminen ja maan hallituksen leikkaustoimet aiheuttivat vyön kiristystä työnantajille. Se näkyi myös tuotannollis-taloudellisilla perusteilla toteutettujen yt-neuvottelujen määrän kasvuna.

Tasopalkka hyvinvointialueille

Kuntien yleisen KVTES-sopimuksen piirissä uusi tasopalkkamalli otettiin käyttöön tänä syksynä 1.10.2025. Mallin käyttöönotto on sujunut ainakin täältä keskustasolta katsoen hyvin, koska kriittistä palautetta työpaikoilta on tullut varsin vähän.

Vuoden lopulla kiirehdiittiin hyvinvointialueitten HYV-TES- ja SOTE-sopimusten palkkauskääräysten uudistamisessa. Sopimus saatiin valmiiksi ja tulokset näkyvät liitojen jäsenille vuoden 2026 lopulla. Uudistuksessa kenenkään palkka ei laske.

Luottamusedustajat kyllä pääsevät työhön jo alkuvuodesta. Luottamusedustajat ovat mukana rakentamassa uutta tasopalkkajärjestelmää hyvinvointialueitten palkkaustyöryhmissä. Me liitot ohjeistamme luottamusedustajia parhaan kykymme mukaan.

Katse tulevaan

Toivottavasti ensi vuosi tuo tullessaan parempia näkymiä maan talouteen. Kuntien ja hyvinvointialueitten työntekijöitten ja viranhaltijoiden hyvä työ ei saisi jäädä talouden heikentymisen jalkoihin.



Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Liittojen kuntien ja hyvinvointialueiden yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, toiminnanjohtaja
puh. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivela, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Emilia Hoikkaniemi, asiantuntija
puh. 040 7407 584
emilia.hoikkaniemi@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, erityisasiantuntija
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Yhteistiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2025:
huhtikuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Omaan jäsenliittoon
www.yhteistiimi.fi



KUVA:ISTOCK

HYVTES- ja SOTE-sopimusten palkkausmääräykset uudistusvat

Tasopalkkajärjestelmä käyttöön hyvinvointialueilla

Uudet tasopalkkamääräykset huomioivat osaamisen ja vastuun paremmin palkkauksessa. Uudistuksessa kenenkään palkka ei laske.

Hyvinvointialueitten yleisestä HYVTES- ja sosiaali- ja terveydenhoidon SOTE-sopimuksen uusista palkkausmääräyksistä on neuvoteltu vuodesta 2024 lähtien. Syksyn aikana neuvottelut ovat tiivistyneet ja loppusuoralle päästiin joulukuun toisella viikolla.

Molempiin sopimukseen on tulossa KVTES-sopimuksen mallin mukainen tasopalkkajärjestelmä. Uudet tasopalkkamääräykset vastaavat pitkälti KVTES-sopimuksessa olevia. Sekä järjestöt että työnantaja KT kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat ovat esittäneet jonkin verran muutoksia.

Uudet määräykset voimaan loppuvuodesta 2026

Uudet palkkausmääräykset tulevat voimaan SOTE-sopimuksessa 1.10.2026 ja HYVTES-sopimuksessa 1.1.2027. Hyvinvointialueilla on viimeistään noilla ajankohdilla otettava käyttöön tasopalkkamalli.

Palkkausmääräysten uudistamiseen on aiempien sopimusneuvottelujen yhteydessä varattu sekä keskustella että paikallisesti jaettavia palkankorotuseriä.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa ohjeistetaan

Kun sopimus palkkausmääräyksistä on allekirjoitettu, aloitetaan määräysten vieminen käytäntöön. Sopijaosapuolten välinen työryhmä jatkaa työtään. Nyt laaditaan ohjeistus – KT:n yleiskirje, jossa määritetään, miten käytännössä tulee uutta tasopalkkajärjestelmää soveltaa.

Uuden palkkausjärjestelmän valmisteluvaihe kestää vuoden 2026 syyskuun loppuun saakka. Vastan jälkeen uudistus näkyy työntekijälle tai viranhaltijalle. Valmisteluvaiheen työtä tehdään paikallisessa palkkaustyöryhmässä, jossa mukana ovat pääsopijajärjestöjen pää- tai luottamusedustajat. Meidän ammattiryhmiämme edustavat JUKOn pää- tai luottamusedustajat.

Palkankorotuserien siirto korvataan

Marraskuun 2025 alussa jaettavaksi sovitut HYVTES-sopimuksen 1,0 prosentin ja SOTE-sopimuksen 2,0 prosentin paikalliset erät sovittiin siirrettäväksi maksettavaksi 1.10.2026. Eriä oli jo aiemmin tänä vuonna siirretty 1.6.2025 maksuajankohdasta marraskuulla maksettavaksi.

Siirto korvataan prosentuaalisena palkanlisänä joulukuussa 2025, tammikuussa 2026, huhtikuussa 2026, heinäkuussa 2026 ja lokakuussa 2026. Prosentuaalinen palkanlisä on HYVTES-sopimuksen piirissä 1 prosentti ja SOTE-sopimuksen piirissä 2 prosenttia. Ero prosenteissa johtuu sopimusneuvottelujen 2022–2025 ratkaisussa tehdyistä päätöksistä. ■

Jaakko Korpisaari
neuvottelupäällikkö
Akavan Erityisalat

Tasopalkkajärjestelmä käyttöön:

SOTE-sopimus	1.10.2026
HYVTES	1.1.2027

Tampereen pääluottamusedustaja:

YT-neuvottelut ja irtisanomiset ovat aina shokki



– Huolenani on myös työmäärä. Miten hoidamme kaiken työn henkilöstövähennysten jälkeen, pohtii pääluottamusedustaja Eija Kamppuri.

Tampereen kaupungin yhteistoimintaneuvottelut ja koskevat päätökset saivat päätepisteensä, kun kaupunginvaltuusto hyväksyi 10.11.2025 talousarvion. Sen ytimessä ovat mittavat säästötoimet, jotka Tampereella johtavat henkilöstön vähentämiseen.

Prosessi on alkanut oikeastaan jo viime valtuustokaudelta vaatimuksilla talouden tasapainottamisesta. Koko kevään kestäneet säästötoimet eivät kuitenkaan ole olleet kaupunginhallituksen mielestä tarpeeksi, joten kesäkuussa kaupunginhallitus päätti yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä.

Tampereen kaupungin jukolaisten pääluottamusedustaja **Eija Kamppuri** on ollut mukana yt-neuvottelujen keskiössä. Prosessi on tuntunut pitkältä:

– Koko kevät on ensin etsitty säästötoimia, sitten elokuussa alkoivat yhteistoimintaneuvottelut ja ne saatiin päätökseen lokakuussa, Kamppuri kertoo.

– Sen jälkeen tapahtuikin rivakasti. Kun kaupunginvaltuusto teki talousarviopäätökset 10.11.2025, oli päätös toimeenpanossa jo seuraavana päivänä. Se tarkoitti, että kalenterini täyttyi kolmeksi viikoksi siten, että jaoin tehtäviä muillekin.

Kamppurin mielestä prosessi on mennyt niin avoimesti kuin yt-menettely voi yleensä mennä. Kaikki päätökset ja pöytäkirjat ovat olleet luettavissa kaupungin intras-ta. Aina jokaisen neuvottelun jälkeen osapuolet laativat yhteisen tiedotteen, jossa kerrottiin neuvottelujen kulusta. Pääluottamusedustaja itse mm. piti Teamsilla henkilöstölle infotilaisuuden, jota oli kuuntelemassa 125 kaupungin työntekijää tai viranhaltijaa.

– Toki sitten kun henkilöstön vähentämiset konkretisoituvat niin se varmasti koetaan aina shokkina ja epä-reiluna, Kamppuri jatkaa.

Kaupungilla kesäkuusta asti voimassa ollut rekrytointikielto on osaltaan tarkoittanut myös sitä, että nyt yt-neuvottelujen jälkeen on ollut helpompi etsiä ja tarjota osaamista ja koulutusta vastaavaa työtä niille, joiden palvelussuhde päättyisi yt-neuvotteluissa.

– Puolelle on pystytty tarjoamaan muuta osaamista ja koulutusta vastaavaa työtä, ja tähän monet ovat tarttuneet. Muutosturvainfoissa on ollut myös kiinnostusta yrittäjyyteen, ja muutoinkin muutosturva ja kaupungin tukitoimet ovat saaneet kiitosta.

Sen sijaan pääluottamusedustajan huoli työkuormasta on suuri:

– Kun leikkaukset ovat kohdistuneet pääasiassa koulutuksen, kulttuurin ja sivistyksen asiantuntija- ja esihenkilötehtäviin, on huolenani nyt työmäärä. Miten me hoidamme kaiken työn henkilöstövähennysten jälkeen? Tästä jätimme kannanottomme pöytäkirjoihin ja työsuojeluvaltuutetut jättivät omansa.

– Toisekseen Tampereella on ollut todella hyvä maine ja vetovoima. Pelkään että se saa nyt kolauksen, Kamppuri pohtii. ■

Jussi Näri

toiminnanjohtaja

Kumula/Akavan Erityisalat



Yhteistiimi haastatteli Oulun kaupungilla työskentelevää luottamusedustaja Juha Jalkasta.

Omat ikävät kokemukset sitouttavat työhön

”On haastavaa, jos työnantaja lukkiutuu omaan väärään tulkintaansa erimielisyyssasioissa”, sanoo luottamusedustaja Juha Jalkanen Oulusta.

Kuka olet ja missä tarkkaan ottaen toimit luottamusmiehenä?

Olen varatuomari **Juha Jalkanen**. Toimin KVTES-sopimuksen ja OVTES G -liitteen luottamusedustajana ja JUKOn varapääluottamusedustajana.

Aloitin vuonna 2015 ensin varaluottamusmiehenä, varsinaisena vuonna 2018 ja varapääluottamusmiehenä vuonna 2019. Lisäksi olen vuodesta 2022 alkaen toiminut noin 900 Oulun kaupungin työntekijän, viranhaltijan ja esihenkilötehtävissä toimivan työsuojeluvaltuutettuna. Marraskuussa toimitetuissa vaaleissa tulin valituksi uudelle nelivuotiskaudelle.

Miten lähdit luottamusmieheksi?

Omat takavuosien kokemukset epäasiallisesta kohtelusta ja asioiden käsittelystä työnantajan taholta jättivät ikäviä muistoja, ja kun pääsin siitä ylitse, halusin omalla kokemusasiantuntijuudella auttaa muita samaan tilanteeseen joutuneita. Uskon, että omilla henkilökohtaisilla kokemuksilla on ollut suuri vaikutus siihen, kuinka sitoutunut olen minulle uskottuun luottamustoimeen.

Luottamusedustajakausi alkuvuosina toimin juristina, jolloin olin työni puolesta laatimassa ohjeistusta muun muassa maalittamiseen liittyen, ja tässä yhteydessä minua pyydettiin asettumaan ehdolle työsuojeluvaltuutetun vaaliin. Eli vuoden 2022 alusta lukien olen toiminut kokopäiväisenä henkilöstön edustajana.

Mihin aika luottamusedustajan tehtävässä kuluu?

Edustettavien asioiden selvittämiseen, kun edustettava kokee jonkin asian olevan epäselvä. Mikäli vaikuttaa siltä, että on tulkintaerimielisyys, ryhdytään asiaa selvittämään KVTES-sopimuksen mukaisesti. Välillä työnantajan tulkintanäkemyks on oikea, jolloin tehtävänä on selittää edustettavalle ymmärrettävästi, että työnantajan tulkinta asiassa on oikea.

Jotta voin parhaimmalla tavalla auttaa edustettavia, tulee luottamusedustajan kouluttautua eli itse oppia ensin, että voi auttaa muita.

Mikä on yllättänyt myönteisesti?

Myönteistä on, kun on pystynyt vaikuttamaan asioihin ja saanut edustettavilta positiivista palautetta, vaikka työnantaja ei olekaan kenties muuttanut aiemmin teke-

määnsä päätöstä; kun edustettava on aidosti kokenut saavansa apua tilanteeseensa.

Missä on ollut haasteita?

On haastavaa, kun työnantaja lukkiutuu omaan tulkintaansa erimielisyyssasiassa silloinkin, vaikka tulkinnan pystyisi osoittamaan melko aukottomasti vääräksi. Jopa silloin, kun KT kuntatyönantajat on samaa mieltä luottamusedustajan tulkinnan kanssa, niin oma tahto saatetaan ajaa tulkintaetuoikeudella läpi.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien puolella haastavia ovat epäasiallisen kohtelun kokemukset, joissa edustettava kokee esihenkilön kiusaavan. Näissä tilanteissa tuntuu, että ylempi taho lähtee puolustamaan esihenkilöä ja vaikuttaa uskovon tätä helposti erityisesti sana sana vastaan -tilanteissa.

Missä asioissa erityisesti toivoisit yhteistyön työnantajan kanssa toimivan paremmin?

Asiaa tulisi pystyä katsomaan myös siitä näkökulmasta, miltä se voi näyttää ulospäin. Samoin toivoisi, että noudatettaisiin samoja sääntöjä ja periaatteita riippumatta siitä, kenen yksittäisen virkamiehen/työntekijän asiasta keskustellaan. Tuntuu, että periaatteet ovat aivan erilaiset, kun käsitellään johtoon kuuluvien henkilöiden toimintaa.

Miten koet, että teette yhteistyötä JUKOn muiden luottojen kanssa?

Meillä on säännölliset palaverit JUKOn luottamusedustajien piirissä sekä yhteisiä palaveriteita JAUn (Jyryn ja JHL:n muodostama neuvottelujärjestö) edustajien kanssa. Palaveriteita on myös niin, että työsuojelutoimijat ovat mukana.

Millaisia terveisiä lähetät edustamillesi jäsenille?

Ota matalla kynnykset yhteyttä luottamusedustajaan, jotta asiaasi voidaan ryhtyä selvittämään aikaisessa vaiheessa. Yksin murehtimaan ei pidä jäädä, oli paikka sitten KVTES-asiasta tai työsuojeluun liittyvästä asiasta.

Petteri Kivelä
neuvottelupäällikkö
Juristiliitto



Yllättävintä työssäni on sen laaja kirjo, sanoo maaseutuasiames Anni Kovanen.

Yhteistiimi haastatteli maaseutuasiames **Anni Kovasta**, joka työskentelee Itäisen Uudenmaan maaseutuhallinnossa. Kyseessä on yhteistoiminta-alue, joka käsittää Helsingin, Vantaan, Sipoon, Porvoon, Lapinjärven ja Loviisan maaseutuelinkeinoviranomaistehtävät. Toiminta-alueella on noin 750 maatilaa ja noin 1 000 aktiivista eläintenpitäjää.

Mikä on koulutuksesi?

Olen valmistunut vuonna 2011 maa- ja metsätieteiden maisteriksi, agronomiksi. Pääaineena opiskelin kotieläinten ruokintaa, sivuaineena kasvintuotantoa. Tällä hetkellä opiskelen Praktikumisissa talousopintoja työn ohella.

Miten päädyit nykyiseen työhösi?

Olen kotoisin maatilalta, joten maatalousala oli minulle luonnollinen valinta. Tein osa-aikaisena maataloushallinnon töitä Kirkkonummella opiskelujen ohessa, harjoittelujakson Maaseutuvirastossa. Aloitin viransijaisena Vantaan kaupungin maataloussihteerinä vuonna

Kuka?

Nimi: Anni Kovanen

Tehtävä: Maaseutuasiames

Työpaikka: Loviisan kaupunki, maaseutu- ja saaristopalveluiden yksikkö

Koulutus: Maa- ja metsätieteiden maisteri, agronomi

Selkeä viestintä on keskeistä asiakkaiden ohjauksessa

2012 ja sen jälkeen siirryin Loviisan kaupungille, jossa edelleen työskentelen.

Keitä kuuluu työyhteisösi ja verkostoihisi?

Maaseutu- ja saaristopalveluiden yksikössä työskentelee viisi henkilöä, joiden kanssa teen päivittäistä yhteistyötä. Lisäksi teen tiivistä yhteistyötä muiden yhteistoiminta-alueiden, Uudenmaan ELY-keskuksen ja Ruokaviraston kanssa.

Mikä on työssäsi palkitsevinta tai yllättävintä?

Euroopan yhteinen maatalouspolitiikka (CAP) näytetty monelle säädösvidakkona, josta on vaikea saada selkoa. Palkitsevinta työssäni onkin asiakaspalvelun hyvä laatu eli se, että asiakas ymmärtää, mitä velvoitteita maataloustukihallinto edellyttää tuenhakijoilta, mitä muutoksia lainsäädäntöön on tullut ja miten ne vaikuttavat kunkin asiakkaan viljelyyn ja talouteen. Sähköisten asiointikanavien käytön yleistymisen on vähentänyt fyysisiä kohtaamisia ja siksi sanallisen ja kirjallisen viestinnän kehittäminen on erityisen tärkeää.

Vahva pyrkimykseni (ja samalla haaste) on selkeä ja ymmärrettävä asiakaspalvelu, neuvonta ja viestintä suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Näin asiakas välttyy pahimmilta sudenkuopilta, jotka pahimmassa tapauksessa voivat johtaa tilanpidon lopetukseen. CAP-rahoituskausien vaihtuminen ja säädösten muuttuminen luo aina epävarmuutta asiakaskunnassa ja haluan olla tukemassa asiakkaita tässä muutosprosessissa.

Yllättävintä työssäni on sen laaja kirjo. Yhden työviikon aikana olen esim. käynyt arvioimassa maastossa rauhoitettujen lajien aiheuttamia viljelysvahinkoja, kirjoittanut lausuntoja petoeläinvahingoista, neuvonut eläintenpitoon ja maataloustukiehtoihin liittyvissä kysymyksissä, myöntänyt ympäristökorvauksen ennakkoja maatiloille ja valmistellut tulevia koulutuksia.

Maaseutuasiamiehenä saan työskennellä asiakasrajapinnassa, tutustua monipuoliseen kuntatyöskentelyyn ja pääsen vaikuttamaan maaseudun kehittämiseen. Työnkuvani on muuttunut alkuajoista siten, että vastaan nyt lisäksi yksikköni viestinnästä, olen tietoturvavastaava ja teen maataloustukien hallinnollista valvontaa. ■

Outi Parikka

neuvottelupäällikkö, Agronomiliitto

Viranhaltijan sananvapaus – saako asemakaavaa kritisoida?

Apulaisoikeusasiamies tulkitsi tapausta virkasuhteisen kaupunginarkkitehdin hyväksi. Kirjallinen varoitus loukkasi sananvapautta.

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies otti marraskuussa 2025 kantaa tapaukseen, jossa virkasuhteiselle kaupunginarkkitehdille oli annettu varoitus. Varoituksen pääperusteena oli kaupunginarkkitehdin Yleisradiolle antama haastattelu, jossa hän kritisoi kaupunginvaltuuston hyväksymää asemakaavaa ja sen valmisteluprosessia.

Kaupungin mukaan kaupunginarkkitehti oli vastoin työnantajan määräyksiä viestinyt itsenäisesti medialle siten, että kuntalaisten, elinkeinoelämän ja päättäjien luottamus häneen tai hänen edustamaansa kaupunkiin oli vaarantunut.

Lisäksi kantelija oli varoituksen mukaan viestinyt työryhmissä sekä ulkopuolisen tahojen kanssa asioidessa työnantajan linjasta poikkeavasti siten, että se oli vaarantanut kaupungin toiminnan luotettavuuden.

Kunnan viranhaltijalle voidaan antaa viranhaltijalain mukaan varoitus, mikäli hän on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvolluuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä. Yleensä virkasuhteen irtisanominen on mahdollista vain, mikäli viranhaltijaa on ensin varoitettu ja sama menettely toistuu sen jälkeen.

Varoitusta ei itsessään voi riitauttaa tuomioistuimessa. Koska valitusmahdollisuutta varoituksesta ei ollut, saattoi viranhaltija asiansa kanteluna laillisuusvalvojan arvioitavaksi. <https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisu/-/eoar/7145/2024>

Perustuslaillinen sananvapaus vs. viranhaltijan käyttäytymisvelvollisuudet

Suomen perustuslaissa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa on turvattu sananvapaus ja tämä koskee lähtökohtaisesti myös viranhaltijoita. Kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijalaissa on puolestaan säädetty viranhaltijaa koskevista käyttäytymisvelvoitteista. Lain mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on lisäksi toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Puheena olevassa ratkaisussa arvoitiin sitä, miten edellä mainitut oikeudet ja velvollisuudet ovat yhteensovitettavissa.

Sananvapauden rajojen arviointi

Ratkaisussaan apulaisoikeusasiamies totesi, että arvioitaessa sitä, onko kysymys sallitusta sananvapauden rajoittamisesta, tulee Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti arvioida seuraavia neljää kysymystä:

- 1) Onko sananvapauteen ylipäätään puututtu?
- 2) Jos on puututtu, perustuuko se lakiin?
- 3) Jos puuttuminen perustuu lakiin, onko puuttumisella pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen ihmisoikeussopimuksessa tarkoitetulla tavalla?
- 4) Jos hyväksyttävä tavoite on löydettävissä, onko puuttuminen ollut välttämätöntä pakottavan yhteiskunnallisen tarpeen vuoksi ja onko se ollut oikeassa suhteessa tavoitteisiinsa? Tässä yhteydessä tulevat lähemmin arvioitaviksi myös sananvapauttaan käyttäneen henkilön lausumien luonne ja hänen motiivinsa.

Onko kaupunginarkkitehdin sananvapauteen puuttuminen ollut välttämätöntä ja oikeasuhtaista?

Tässä yhteydessä voidaan lyhyesti todeta, että ratkaisussaan apulaisoikeusasiamies vastasi myöntävästi kolmeen ensimmäiseen edellä esitettyyn kysymykseen. Ratkaisun keskeisenä sisältönä onkin sen arviointi, onko sananvapauteen puuttuminen ollut välttämätöntä ja oikeasuhtaista varoituksen muodossa.

Ratkaisussa todetaan muun muassa, että julkisessa asiantuntijatehtävässä työskentelevällä viranhaltijalla voidaan katsoa olevan korostettu totuudenmukaisuusvaatimus. Kantelijan saamassa varoituksessa ja kaupungin antamassa selvityksessä ei ole esitetty, että kantelijan julkisuudessa esittämät tiedot olisivat olleet totuudenvastaisia, vaan kyse on apulaisoikeusasiamiehen mukaan ollut ennemminkin näkemyseroista sekä tulkintaan liittyvistä erilaisista näkemyksistä.

Apulaisoikeusasiamiehen mukaan kantelija on käytännössä osallistunut myös yleiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun, koska kaavamuuotos on herättänyt yleistä kiinnostusta ja ollut alueellisesti merkittävä. Tällaiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen saa Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä korotetun sananvapauden suojan. Tällaiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun voi virkamies ja julkisyhteisön



- työntekijä osallistua myös silloin, kun keskustelu koskee omaa hallinnonalaan tai jopa omaa työnantajaa.

Sananvapauteen puuttumisen asianmukaisuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös sananvapautaan käyttävän henkilön omiin tavoitteisiin. Esimerkiksi koston tai henkilökohtaisen hyödyn tavoittelun ei ole katsottu voivan oikeuttaa kovin korkeaa sananvapauden suojaa. Kaupunki ei ole antamassaan varoituksessa tai kanteluun antamassaan selvityksessä tuonut apulaisoikeusasiamiehen mukaan esille, että kantelijalla olisi ollut tällaisia epäasiallisia motiiveja.

Apulaisoikeusasiamies katsoo yhteenvedon, että kantelijan Yleisradion uutisessa esittämien näkemysten ei voida katsoa olleen työnantajaa selvästi vahingoittavia tai sellaisia, että kantelija olisi rikkonut lojaalisuusveloitettaan.

Lopuksi ratkaisussa korostetaan oikeusasiamiehen laillisuusvalvonnassa omaksuttua lähtökohtaa, että Suomessa sananvapaus on säädetty perustuslaissa perusoikeutena, kun taas työntekijän/viranhaltijan lojaaliteettivelvollisuus perustuu tavalliseen lakiin (työsopimuslaki, viranhaltijalaki) ja niiden vakiintuneeseen tulkintaan,

minkä vuoksi sananvapautta tulee arvioida perusoikeusmyönteisesti.

Kaavaa sai kritisoida

Johtopäätöksensä apulaisoikeusasiamies totesi, että kantelijan Yleisradion uutisessa esittämä on kuulunut hänen sananvapautensa piiriin viranhaltijana eikä sananvapauteen puuttuminen ole tässä tapauksessa ollut kantelijan lausuman sisältö ja asiayhteys huomioon ottaen välttämätöntä eikä oikeasuhteista tavoiteltuun päämäärään eli kaavapäätöksen täytäntöönpanoon nähden. Apulaisoikeusasiamies katsoi, että kirjallisen

varoituksen antamisella on loukattu kantelijalle kuuluvaa perus- ja ihmisoikeutena turvattua sananvapautta ja menetelty Euroopan ihmisoikeussopimuksen vastaisesti. ■



Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

**Kiitos vuodesta 2025
ja menestystä vuodelle 2026!**

Yhteistiimin väki

