

Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen

KH 12.05.2025

183/01.01.04.01/2025

Valmistelija	Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256
Päätös	
Esittelijä	Puheenjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää irtisanoa hallintojohtaja [REDACTED] virkasuhteen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla noudattaen vähintään 2 kuukauden irtisanomisaikaa ja päättää ilmoittaa irtisanomisesta työvoimaviranomaiselle. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi.
Selostus	Työnantaja on neuvotellut yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien kanssa kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksen mukaisesti ajalla 25.11.2024 - 3.1.2025. Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että neuvotteluissa asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti. Kaupunginhallitus on hyväksynyt neuvottelutuloksen kokouksessaan 8.1.2025 § 2. Hyväksytyssä neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatiomuutosperustein sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein lakkautettavaksi talouspäällikön ja hallintojohtajan virat, joiden tilalle perustetaan uusi toimialajohtajan virka. Hallintojohtajan virka on lakkautettu kaupunginhallituksen päätöksellä 07.04.2025 § 89 organisaatiomuutosperusteisesti sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein siten, että virka lakkaa 31.7.2025. Päätöksen selostusosassa on todettu seuraavasti: "Kokonaan uusi virka turvaa strategisten tavoitteiden toteutumisen. Viran pääpaino on kaupungin talouden ja konsernin tukipalvelujen johtamisessa. Hallinnollisia töitä järjestellään uudelleen. "Kokonaan uusi virka turvaa strategisten tavoitteiden toteutumisen. Viran pääpaino on kaupungin talouden ja konsernin tukipalvelujen johtamisessa. Hallinnollisia töitä järjestellään uudelleen. Hallintopalveluissa on tällä hetkellä päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa on todettu ylimääräisiä prosesseja ja hidasteita. Hallintojohtajan tehtävänkuvaan sisältyy lisäksi paljon arkista työtä, jonka voi delegoida mm. hallintosihteerille. Tietohallinnon osalta rooli muuttuu enemmän palveluiden ostamisen suuntaan ja hankintaosaaminen korostuu ICT:n mahdollisen ulkoistamisen myötä. Tällöin tarve olla mukana

päivittäisissä ICT-toiminnoissa vähenee ja ICT:n esihenkilörooli poistuu.

Tavoitteena on jatkossa järjestää tukipalvelut konsernitasolla, mikä edellyttää toimialan johdossa konserniin liittyvän lainsäädännön, erityisesti osakeyhtiölain tuntemusta sekä kokemusta konserniyhtiöiden kanssa toimimisesta ja kaupunkikonsernin prosessien johtamisesta. Kaupungin taloudellinen tilanne on haastava ja taloudellinen tasapaino tulee säilyttää, jotta kaupunki selviää lakisääteisistä velvoitteistaan. Uuden toimialajohtajan viran myötä pyritään vahvistamaan kaupungin talousosaamista; talousennusteiden ja tilannekuvan luomista, talousraportoinnin tuomista osaksi eri tulosalueiden johtamista läpi organisaation sekä taloushallinnon johtamista koko konsernia palvelevaksi.”

Yleishallinnossa esihenkilötyö on jo siirretty hallintovastaavalle. Näin ollen sekä yleishallinnon että ICT:n esihenkilötehtävät on vähennetty, tai ne ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta.

Henkilöstöhallinnon tehtäviä, työhyvinvointityötä ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa hoitaa tällä hetkellä henkilöstöpäällikkö ja tehtävät ovat vähentyneet pysyvästi hallintojohtajan virasta. Kaupunginhallituksen, -valtuuston ja johtoryhmän sihteerin tehtävät siirretään muille viran- tai toimenhaltijoille, eli tehtävät ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta.

Asiakirjahallinnon ja tiedonhallinnan työtehtäviä hoitaa tällä hetkellä käytännössä hallintovastaava ja vaaleihin liittyvää työtä hallintosihteerin. Näihin tehtäviin liittyvät virkavastuut siirretään toiselle viranhaltijalle. Koko kaupungin hankintojen ohjauksesta ja koordinoinnista on vastannut talouspäällikkö. Tehtävät on vähennetty tai ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta.

Organisaatiorakenneuudistuksen vuoksi hallintojohtajan virkaan kohdistuva työ on jo vähentynyt ja vähenee taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi.”

Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho on lähettänyt 9.4.2025 kaupunginhallituksen päätöksen 07.04.2025 § 89 hallintojohtajan viran lakkauttamisesta sähköpostitse [REDACTED]. Koska [REDACTED] ei ole antanut suostumustaan sähköiseen tiedoksiintoon, päätösoteet KH 07.04.2025 § 88, § 89 ja § 90: Talouspäällikön viran lakkauttaminen, Hallintojohtajan viran lakkauttaminen ja Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen ja täyttäminen (liitteineen) on lähetetty [REDACTED] myös kirjattuna kirjeenä 11.4.2025 työnantajan tiedossa olevaan osoitteeseen. Kirjattua kirjettä ei ole noudettu ja se on palautunut lähettäjälle 29.4.2025. Kaupunginjohtaja on lisäksi antanut edellä mainitut päätösoteet liitteineen [REDACTED] henkilökohtaisesti 22.4.2025, minkä [REDACTED] on allekirjoituksellaan vahvistanut.

Toisen viran tai työn tarjoamisen selvittäminen ja koulutusvelvollisuuden selvittäminen

Yhteistoimintaneuvotteluja koskevissa toimenpiteissä tulee huomioida työnantajan velvollisuudet niitä viranhaltijoita sekä työntekijöitä kohtaan, joihin henkilöstön vähentämistarpeet kohdistuvat. Lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304) 8 luvun 37 §:ssä säädetään, että virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitonsa ja kykyensä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Hallituksen esityksessä (196/2002) eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta mainitaan, että säännöksen mukainen uudelleensijoitusvelvoite koskisi vain sellaisia virkasuhteita ja työtehtäviä, joita kunnassa on jo olemassa. Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttää, että irtisanottava viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Viranhaltijalle tulisi tarjota ensisijaisesti sellaista virkaa tai virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan ja tämän jälkeen muuta virkasuhdetta, johon hän on ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sopiva. Viranhaltijan tulee täyttää tarjottavan virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset. Uudelleensijoittaminen työsuhteeseen edellyttäisi, että työsuhteeseen kuuluvat tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä. Irtisanominen edellyttää myös, että viranhaltija ei ole kohtuudella koulutettavissa uusiin tehtäviin. Annettavan koulutuksen tulisi olla kunnan toiminnan kannalta tarpeellista. Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi kunnan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös viranhaltijan soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen.

Työnantajan edustajat ovat pitäneet [REDACTED] kanssa palaverin 9.1.2025, jossa on kerrottu kaupunginhallituksen päätöksestä 08.01.2025 § 2 hyväksyä yt-neuvottelutulos. Palaverissa on myös kerrottu, että työnantaja tulee toteuttamaan osaamisen kartoituksen kohdennetusti niille henkilöille, joihin työvoiman vähentämistoimenpiteet voivat kohdistua.

Kaupunginjohtaja Noora Pajari on lähettänyt 9.1.2025 palaverin jälkeen osaamisen kartoituslomakkeen sähköpostitse [REDACTED]. Osaamiskartoituksella [REDACTED] on ollut mahdollista päivittää ja täydentää työnantajan käsitystä osaamisestaan, ammattitaidostaan, koulutuksestaan sekä työkokemuksestaan. [REDACTED] ei palauttanut osaamiskartoitusta annettuun määräaikaan mennessä ja kysyttäessä suullisesti ilmoitti, ettei aio sitä täyttää.

Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho on pyytänyt [REDACTED] sähköpostitse 9.4.2025 palauttamaan aiemmin kaupunginjohtaja Pajarin hänelle lähettämän osaamiskartoituslomakkeen täytettynä 17.4.2025 mennessä. Määräaikaa on jatkettu suullisesti Teeriahon toimesta 22.4.2025 asti. [REDACTED] on toimittanut 16.4.2025 CV:nsä ja työnantajan

pyytämän osaamiskartoituksen. Lisäksi työnantajalla on tiedossa [REDACTED]
[REDACTED] työkokemus ja ammattitaito kaupungin palveluksessa.

Kaupunki on selvittänyt, olisiko viranhaltija hallintojohtaja [REDACTED] lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304) 37 §:n säättämällä tavalla sijoitettavissa hänen nykyistä virkaansa vastaavaan virkasuhteeseen tai hänen ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden muuhun virkasuhteeseen. Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttäisi, että viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Kaupunki on selvittänyt, olisiko viranhaltija uudelleensijoitettavissa työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä. Kaupunki on myös selvittänyt olisiko viranhaltija kohtuudella koulutettavissa uusiin tehtäviin. Annettavan koulutuksen tulisi olla kaupungin toiminnan kannalta tarpeellista. Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa otetaan huomioon paitsi kaupungin käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös viranhaltijan soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen. Uudelleensijoittaminen koskee vain sellaisia virkasuhteita ja työtehtäviä, joita kaupungissa on olemassa.

Työnantaja on arvioinut [REDACTED] osaamista suhteessa kaupungilla tiedossa oleviin avoiimiin ja avoimeksi tuleviin virkoihin ja työsuhteisiin sekä työnantajan kohtuullisiin koulutusmahdollisuuksiin uusiin tehtäviin.

Kaupunki työnantajana on selvittänyt perusteellisesti, olisiko viranhaltija [REDACTED] sijoitettavissa toiseen virkasuhteeseen tai työsuhteeseen suoraan tai kohtuullisen koulutuksen jälkeen.

Työnantajan edustajat kaupunginjohtaja Janne Teeriaho ja henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa ovat pitäneet [REDACTED] kanssa 28.4.2025 palaverin liittyen työnantajan (2003/304) 37 §:n mukaiseen uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuuteen. Avoimia ja avoimeksi tulevia virkoja ja työsuhteita käytiin palaverissa läpi liitteen 1 mukaisesti ja samalla tarkasteltiin niihin liittyvää työnantajan tarjoamisvelvollisuutta.

Työnantajan näkemyksen mukaan kaupunginhallituksen päätöksellään 07.04.2025 § 89 perustaman konsernipalvelujohtajan viran tehtäväkuva, vastuut sekä kelpoisuusehdot eroavat olennaisesti hallintojohtajan viran tehtäväkuvasta. Virat eroavat toisistaan kelpoisuusehtojen osalta muun muassa siltä osin, että konsernipalvelujohtajan kelpoisuusehtoina ovat ylempi korkeakoulututkinto taloudesta tai soveltuvista oikeustieteistä, vahva kokemus kunnallisesta talousjohtamisesta, vahva kokemus konsernin talousjohtamisesta ja vahva kokemus konserniin liittyvästä lainsäädännöstä.

[REDACTED] on kauppatieteiden maisteri. Hänen ylempi korkeakoulututkintonsa ei kuitenkaan koske taloutta, eli esimerkiksi laskentatoimea, vaan johtamista. [REDACTED] kokemus kunnallisesta talousjohtamisesta rajoittuu pääasiassa talousarvio- ja

tilinpäätöstyöhön sekä osallistumiseen kunnan tasapainottamissuunnitelman laadintaan ja sen toteutuksen valvontaan. Tämä kokemus ei täytä vahvan kokemuksen edellytystä kunnallisesta talousjohtamisesta. ■■■■■ jäsenyys konsernijohtossa (■■■■■ kaupunki) ei täytä edellytystä vahvasta kokemuksesta konsernin talousjohtamisesta. ■■■■■ ei ole myöskään vahvaa kokemusta konserniin liittyvästä lainsäädännöstä. Työnantajan selvityksen perusteella ■■■■■ ei täytä uuden perustetun konsernipalvelujohtajan viran kaikkia kelpoisuusehtoja eikä hänellä ole eduksi luettavaa kokemusta hallitustyöskentelystä osakeyhtiössä. Konsernipalvelujohtajan virkaa ei voida täyttää siirtämällä siihen hallintojohtajana toimiva viranhaltija ■■■■■.

Keuruun kaupungissa on lisäksi työnantajan tekemän selvityksen mukaisesti avoinna tai avautumassa määräaikaista luokanopettajan virkoja sekä S2 (Suomi toisena kielenä) -tuntiopettajan toistaiseksi voimassa oleva tehtävä perusopetukseen ja lukioon, jotka kaupunginjohtaja kävi läpi 28.4.2025 palaverissa liitteen 1 mukaisesti. ■■■■■ tarjottiin liitteessä 1 lueteltuja määräaikaista luokanopettajan virkoja vaihtoehtona sille, että hänet irtisanotaan hallintojohtajan virasta. Lisäksi ■■■■■ tarjottiin S2 (Suomi toisena kielenä) -opettajan tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona, mikäli hän osoittaa täyttävänsä tehtävän kelpoisuusvaatimukset. ■■■■■ toimittaman CV:n mukaan hänellä on sekä luokanopettajan kelpoisuus että äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajakelpoisuus. ■■■■■ ei ole tarjottu sellaisia opettajan virkoja tai muita töitä, joihin hän ei ole kelpoinen (esimerkiksi erityisluokanopettajan viransijaisuuksia).

■■■■■ ilmoitti työnantajalle 5.5.2025 sähköpostitse, että hän ei ota 28.4.2025 tarjottuja opettajan virkoja vastaan eikä hänellä ole kelpoisuutta lukiossa opettamiseen.

Lisäksi kaupunki on selvittänyt, olisiko viranhaltija hallintojohtaja ■■■■■ sijoitettavissa elinvoimajohtajan virkaan. Kaupunginhallitus päätti 28.04.2025 § 105 julistaa auki elinvoimajohtajan viran. Päätöksessä elinvoimajohtajan tehtävä ja kelpoisuudet kuvataan seuraavasti:

”Elinvoimajohtaja toimii elinvoima- ja asuin ympäristöpalveluiden toimialan toimialajohtajana ja lautakunnan esittelijänä sekä kuuluu kaupungin johtoryhmään. Elinvoima- ja asuin ympäristöpalveluihin kuuluvat tulosalueina elinvoimapalvelut, tekniset palvelut, maaseutupalvelut sekä viranomaispalvelut. Elinvoimajohtaja vastaa toimialan johtamisesta, strategisesta suunnittelusta, taloudesta ja henkilöstöstä sekä varmistaa palveluiden laadun ja vaikuttavuuden. Hän johtaa monialaista asiantuntijaorganisaatiota, toimii aktiivisesti sidosryhmissä ja vie eteenpäin Keuruun kaupungin strategisia tavoitteita.

Viran kelpoisuusehtona on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, kokemus johtamistehtävistä sekä elinvoiman ja yhdyskuntarakenteen kehittämisestä, hyvä perehtyneisyys

kunnallishallintoon ja toimialaan liittyvään lainsäädäntöön sekä hyvät yhteistyö- ja viestintätaidot.”

Työnantajan näkemyksen mukaan elinvoimajohtajan viran tehtäväkuva, vastuut sekä kelpoisuusehdot eroavat olennaisesti hallintojohtajan virasta. ■■■ ei myöskään täytä elinvoimajohtajan viran kaikkia kelpoisuusehtoja. ■■■ ei esimerkiksi ole kokemusta elinvoiman ja yhdyskuntarakenteen kehittämisestä eikä osoitettua perehtyneisyyttä toimialaan liittyvään lainsäädäntöön. Elinvoimajohtajan virkaa ei voida täyttää siirtämällä siihen hallintojohtajana toimiva viranhaltija ■■■.

Kaupungilla ei ole tarjota ■■■ muuta virkasuhdetta, johon ■■■ voitaisiin kohtuudella sijoittaa hänen ammattitaitonsa ja kykynsä huomioiden. Kaupunki on selvittänyt, että se ei voi tarjota ■■■ myöskään sellaista työsuhdetta, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä. Kaupunki työnantajana on myös selvittänyt, että ■■■ ei voida kouluttaa kohtuudella uusiin tehtäviin. Kaupungissa ei ole sellaista työtä tarjolla, johon kouluttaminen olisi kaupungin kannalta kohtuullista huomioiden myös viranhaltijan soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen.

Hallintojohtajan virka ja tehtäväkuva itsenäisenä tehtäväkokonaisuutena lakkaa organisaatiouudistuksen myötä 31.7.2025 lukien. Toiminnan ja tehtävän uudelleen järjestelyissä viran tehtävät jakaantuvat muulle henkilöstölle sekä perustettavalle uudelle viralle.

Kaupungin selvitettyä työnantajan mahdollisuuksia tarjota toista työtä suoraan tai kouluttamalla työhön todetaan, että työnantajan mahdollisuus tarjota hallintojohtaja ■■■ työtä vähenee olennaisesti ja pysyvästi 31.7.2025 lukien. Viranhaltijan työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi kaupungin päättämän organisaatiomuutoksen sekä toiminnan ja tehtävien uudelleenjärjestelyiden vuoksi 31.7.2025 lukien.

Työnantaja jatkaa irtisanomisaikana sen selvittämistä, onko työnantajalla mahdollisuuksia tarjota ■■■ hänen ammattitaitoaan ja kykyään vastaavaa virkaa tai työtä, jonka tehtävät eivät poikkea olennaisesti hänen viranhaltijan tehtävistään tai työtä, johon hänet voitaisiin kohtuudella kouluttaa.

Hallintosäännön 62 §:n mukaan palvelussuhteen irtisanomisesta päättää voimassa olevan hallintosäännön mukaan palvelussuhteeseen ottava viranomainen. Hallintosäännön 52 §:n mukaan kaupunginhallitus valitsee toimialajohtajat ja liikelaitoksen johtajan.

Yhteistoimintamenettely korvaa viranhaltijalaissa säädetyn henkilön erillisen kuulemisen irtisanomisesta (laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 43 §).

Työnantajan irtisanoessa virkasuhteen viranhaltijan irtisanomisaika on 14 päivää–6 kuukautta.

