

HALLINTOVALITUS,

Muutoksenhakija:

Muutoksenhaun kohteen olevat päätökset:

Kaupunginhallitus, 1.9.2025, § 221, Oikaisuvaatimus kaupunginhallituksen päätökseen 12.05.2025 § 116: Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen

Päätöksen tiedoksianto:

Kaupunginhallituksen päätös on toimitettu tavallisena kirjepostina kotiin. Lähetysten saatekirje on päivätty 5.9.2025. Kirjekuoren leimasta ei saa selvää lähetyspäivästä, mutta olen saanut kirjeen 15.9.2025. Olen tehnyt Suomi:ssä pyynnön sähköisessä viranomaispostista ja sähköisenä olen saanut päätöksen 17.9.2025.

Hallintovalituksen vaatimus:

Vaadin, että oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös sekä virkasuhteeni irtisanominen kumotaan ja että Keuruun kaupunki korvaa minulle irtisanomisesta aiheutuneet ansionmenetykset ja muut kustannukset.

Päätöksen kumoamisen perusteet:

Hallintojohtajan viran lakkauttaminen ja töiden olennainen väheneminen

"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 ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen". (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 37 §)

"Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun: 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua." (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 37 §)

Työnantaja toistaa asiaan liittyvissä päätöksissä ja pöytäkirjoissa (Yt, virkojen lakkauttamiset ja irtisanominen), että hallintojohtajan työtehtävät siirretään uuteen virkaan ja jaetaan muille työntekijöille. Kaupungilla on työnantajana oikeus järjestellä virkatehtäviä parhaaksi näkemällään tavalla, mutta järjesteltäessä työtehtäviä taloudellisista ja tuotannollisista syistä siten, että järjestely aiheuttaa irtisanomisen, on kaupungin kyettävä työnantajana osoittamaan töiden olennainen ja pysyvä väheneminen. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 37 §)

Työnantajan perustelut töiden olennaiselle ja pysyvälle vähenemiselle eivät pidä paikkaansa:

1. "Yleishallinnossa esihenkilötyö on jo siirretty hallintovastaavalle."
 - Yleishallinnon kolmen henkilön esihenkilötyö siirrettiin hallintovastaavalle 1.1.2023.
 - Samassa organisaatiomuutoksessa hallintojohtajan alaisuuteen siirtyi Taloushallinto, Henkilöstöhallinto ja Edunvalvonta ja hallintojohtajasta tuli hallintovastavan lisäksi

talouspäällikön, henkilöstöpäällikön ja johtavan edunvalvojan esihenkilö. Suorien alaisten määrä pysyi täysin samana, mutta toimialan henkilöstömäärä kasvoi.

- Tietohallinnon 3–4 henkilöstön esimiestyö siirtyi hallintojohtajalle talouspäällikön vaihdoksen yhteydessä joulukuussa 2021 ja on pysynyt ennallaan 1.1.2023 toteutetussa organisaatiomuutoksessa ja kuului loppuun saakka hallintojohtajalle.
- Kaupunginjohtajan 1.9.2025 esittämä väite, että hallintojohtajalla oli viran lakkauttamisen aikaan kolme alaista on siis valheellinen. Hallintojohtajan pysyviä alaisia oli kuusi sekä heidän lisäksi talouspäällikön irtisanomisesta johtuen viisi taloustiimin jäsentä eli yhteensä 11.
- Työ ei ole vähentynyt sen vuoksi, että yleishallinnon tiimin työntekijät siirrettiin hallintovastaavalle.

2. ”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 esihenkilötyö poistuu.”

- ICT:n ulkoistuksesta ei ole päätetty eikä se välttämättä toteudu.
- Jos ICT ulkoistetaan, se tapahtuu aikaisintaan vuoden 2026 alussa, joten se ei ole töiden vähenemisen kriteeri 1.8.2025.
- ICT:n henkilöstövahvuus on kolme henkilöä ja yksi henkilö tarvitaan organisaatiossa jatkossa. Kahden henkilön vähennys ei vielä tuo olennaista vähennystä.
- Minulla on osaamista ICT-hankinnoista, joten miksi tämä osaaminen jätettiin huomiotta, kun sitä tarvittiin?
- Mahdolliset muutokset tietohallinnon järjestämisessä eivät vähentäneet hallintojohtajan työtehtäviä 18.2025, vaan ne ovat lisääntymässä muutosten järjestelemisen vuoksi.
- Hallintojohtajana valmistelin kyllä ICT-ulkoistusta, mutta talouspäällikön sijaistamiseen kuuluva lakisääteisen tilinpäätöksen laatiminen meni tämän tehtävän edelle keväällä 2025 ja ulkoistusajankohtaa oli muutoinkin suunniteltu vuoden 2026 alkuun, joten ulkoistaminen ei olisi missään tapauksessa voinut vähentää tietohallintoon liittyviä töitä ja vastuista ennen vuodenvaihdetta 2025–2026.
- Töiden olennainen väheneminen ei tältäkin osin pitänyt paikkaansa.

3. Henkilöstöhallinnon tehtäviä, työhyvinvointityötä ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa hoitaa tällä hetkellä henkilöstöpäällikkö ja tehtävät ovat vähentyneet pysyvästi hallintojohtajan virasta.”

- Yleishallinnon ja henkilöstöhallinnon tehtävät on eriytetty siten, että on perustettu erillinen henkilöstöjohtajan virka jo ennen kuin minä olen tullut hallintojohtajaksi Keuruun kaupungille. Hallintojohtajan virassa on jo ennen minua työskennellyt toinen henkilö ilman henkilöstöhallintoon kuuluvia tehtäviä.
- Henkilöstöjohtaja muutettiin henkilöstöpäälliköksi 2023 ja kaikki henkilöstöhallinnon tehtävät siirtyivät tähän virkaan.
- Kyseiset työtehtävät eivät ole missään vaiheessa kuuluneet minulle hallintojohtajana, joten töiden väheneminen ei pidä tältä osin paikkaansa.
- Kaupunginjohtaja on nostanut oikaisuvaatimukseni vastineessa esille kaupunginjohtajan viranhaltijapäätöksen vuodelta 2022, jossa minulle siirrettiin palkkahallinnon henkilöstön esihenkilövastuu. Päätöksessä ei kuitenkaan mainita, että tämä muutos oli sovittu määräaikaiseksi liittyen henkilöstöjohtajan eläkkeelle jäämiseen, joka tapahtui keväällä 2023 ja että palkkahallinnon henkilöstö siirtyisi tämän toteutuessa uuden henkilöstöpäällikön alaisuuteen. Muutos tapahtui 1.5.2023.

Esihenkilötyö ei myöskään ole henkilöstöjohtamistehtävä, vaan työjohtollinen tehtävä, jota hoidetaan kaikissa yksiköissä. Töiden määräaikainen lisääntyminen ja palautuminen ennalleen ei myöskään ole pysyvä töiden väheneminen.

- KH 1.9.2025 "...hallintojohtajan virkavastuu on aikojen saatossa kaventunut ja työtehtävät vähentyneet". Hallintojohtajan virkavastuut ja työtehtävät ovat viiden virassaoloaikani muuttuneet useaan otteeseen johtuen organisaatiomuutoksesta 2023, viranhaltijavaihdoksista ja niihin liittyvistä sijaistamisista, mutta virkavastuu ei ole näistä syistä kaventunut eivätkä työtehtävät vähentyneet.
4. "Kaupunginhallituksen, -valtuuston ja johtoryhmän sihteerin tehtävät siirretään muille viran- ja toimenhaltijoille eli tehtävät ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta."
- Kaupunginhallituksen ja -valtuuston sihteerin työt on määritelty kahdessa päätöksessä uuden konsernipalvelujohtajan tehtäviin (KH 7.4.2025, § 90: Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen, sekä KV 12.5.2025, § 15: Hallintosäännön päivitykset 1.6. ja 1.8.2025 alkaen).
 - Kaupunginhallituksen pöytäkirjanpitäjän tehtävä on tiedonkulun kannalta perusteltua olla kaupunginjohtajaa sijaistavalla viranhaltijalla. Tästä olemme yhtä mieltä ja rooli olikin hallintojohtajan tehtävä ja nyt se siirretty konsernipalvelujohtajalle.
 - Työtehtävät eivät vähene, siirtämällä ne toiseen virkaan.
5. "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."
- Asiakirjahallinnon ja tiedonhallinnan käytännön työtehtäviä, joita hallintovastaava hoitaa, ovat aiemmin tehneet toimistonhoitaja ja toimistosihteerin, ei hallintojohtaja. Toimistonhoitajan nimike vaihdettiin hallintovastaavaksi 1.1.2023 organisaatiomuutoksen yhteydessä.
 - Vaaleihin liittyvää käytännön työtä on aikaisemmin tehnyt palvelusihteerin, ei hallintojohtaja.
 - Edellä kuvatuista tehtävistä olen ollut virkavastuussa, joten siirtäminen virkavastuut toiselle viranhaltijalle ei vähennä työtehtäviä.
 - Hankintojen ohjaus ei ole minun aikamani kuulunut hallintojohtajalle muutoin kuin oman toimialan osalta, joten tehtävien väheneminen ei tässäkään suhteessa toteudu.
 - Hallintojohtajalle ei kuulu vastuualueidensa operatiiviset tehtävät, vaan prosessien johtaminen ja kehittäminen eikä tämä työ ole vähentynyt eikä vähenemässä, vaan sitä ollaan siirtämässä uuden viran tehtäviin.

"Hallintopalveluissa on tällä hetkellä päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa todettuja ylimääräisiä prosesseja ja hidasteita. Hallintojohtajan tehtävänkuvaan sisältyy lisäksi paljon arkista työtä, jonka voi delegoida mm. hallintosihteerille."

1. Tämä sama kappale toistuu yt-dokumenteissa ja on perusteluna myös hallintojohtajan irtisanomispäätöksessä.
2. Työnantaja ei ole kuitenkaan missään prosessin vaiheessa antanut selkeää selitystä tai kuvausta siitä, mitä ovat nämä päällekkäiset työtehtävät ja johtamisessa todetut ylimääräiset prosessit ja hidasteet.
3. "Paljon arkista työtä" ei myöskään dokumenteista eikä päätöksistä aukea. Ainoastaan kaupunginhallituksen ja -valtuuston sekä johtoryhmän sihteerin tehtävät on erikseen mainittu

mahdollisiksi siirrettäviksi töiksi. Näistä kaupunginhallituksen ja -valtuuston sihteerin työt on kuitenkin määritelty uuden konsernipalvelujohtajan tehtäviin (KH 7.4.2025, § 90: Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen, sekä KV 12.5.2025, § 15: Hallintosäännön päivitykset 1.6. ja 1.8.2025 alkaen).

4. Kokouspalkkioiden ilmoittaminen kuuluu kokoussihteerille ei kokouksen pöytäkirjanpitäjälle eli hallituksen ja valtuuston osalta hallintojohtajalle. Kokous- ja matkajärjestelyitä olen hoitanut satunnaisesti silloin, kun tehtävä on vaatinut esimerkiksi vuoropuhelua vastapuolen kanssa, mikä olisi vienyt kahden ihmisen työajan yhden sijaan. Nämä ovat koskeneet vain hallituksen ja valtuuston työskentelyyn liittyviä varauksia. Näissä ei ole kyse päällekkäisen työn tekemisestä, vaan töiden sujuvasta organisoinnista.
5. Yleishallinnon tiimin jäsenille ei ole ollut epäselvää, kuka tekee mitään ja mikä työtehtävä kuuluu kenellekin. Se, että prosessin osia hoitaa tiimistä eri henkilö, ei tee työstä päällekkäistä! Hallintosihteerin on varsin uusi eikä ollut ennen Keuruun kaupungille tuloaan tehnyt kuntatyötä, joten hänen opastamisensa on kuulunut myös hallintojohtajalle. Tehtävien oppimisen myötä toimintatapoja on muutettu ja kehitetty yhteistyössä hallintovastaavan ja hallintojohtajan kanssa.
6. Kaupunginjohtaja väittää, että olen hallintojohtajana antanut kehitys- ja johtamistyöstä vastuuta hallintosihteerille ja hallintovastaavalle. Jokaisella työntekijällä on oikeus kehittää omaa arkista työtään. Työprosesseja on myös kehitetty yhdessä. Kehittäminen ei ole johtajan yksinoikeus! Kehittämistyötä ei ole tehty ilman, että hallintojohtajana en olisi tiennyt niihin liittyvistä muutoksista. Johtamisvastuu on kuitenkin ollut yksiselitteisesti minulla hallintojohtajana. Väite on täysin väärä ja absurdi ja kuvastaa sitä, miten huonosti kaupunginjohtaja tuntee hallintopalveluiden tehtäväkokonaisuutta!

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

7. Jos kaupunginjohtaja viittaa tällä 1.1.2023 toteutettuun organisaatiomuutokseen, ei virkaan kohdistuva työ muutoksessa vähentynyt, vaan se päinvastoin lisääntyi, kun aiemmasta kolmesta toimialasta muodostettiin yksi uusi Hallinto- ja tukipalvelut toimiala. Toimialan henkilöstömäärä on tästä lähtien ollut 25–28 henkilöä. Suoria alaisia on ollut neljä päällikköä tai esihenkilöä sekä Tietohallinnon henkilöstö, 3–4 henkilöä. Viran lakkauttamishetkellä suoria alaisia oli seitsemän, joista neljä on esihenkilöitä. Kaupunginjohtajan väite siitä, että suoria alaisia oli kolme, ei siis pidä paikkaansa. Ei myöskään väite siitä, että kaikki alaiset olisivat olleet ylemmän tason henkilöstöä. Tietohallinnon tiimillä ei ollut erillistä lähiesihenkilöä, vaan tämä tehtävä kuului hallintojohtajalle ja siirtyi suoraan uudelle konsernipalvelujohtajalle.
8. Jos kaupunginjohtaja tarkoittaa, että talouspäällikön ja hallintojohtajan virkojen lakkauttaminen ja konsernipalvelujohtajan viran perustaminen on organisaatiomuutos, ei muutos täytä lain mukaisia olennaisen ja pysyvän muutoksen kriteereitä eikä kaupunginjohtajalla näytä olevan käsitystä siitä, mitä hallintojohtajan työ todellisuudessa sisältää ja kuinka kaikki työtehtävät pohjautuvat siihen, että kaupungin hallintoa hoidetaan lakien ja asetusten mukaisesti.
9. Kaupunginjohtaja väittää vastineessa, että organisaatiomuutos tehostaa toimintatapoja. Organisaatiomuutos muuttaa rakenteita, ei toimintatapoja. Toimintatapojen muuttaminen on kehitystyötä, joka kuuluu toimialatasolla toimialajohtajalle ja sitä tehdään ja on tehty koko ajan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tähän ei olisi tarvittu uutta virkaa, vaan kehitystyötä olisi voinut jatkaa hallintojohtajan viran sisällä edelleen.

10. Kaupunginjohtaja vetoaa oikaisuvaatimuksen vastineessa organisaatiouudistukseen, joka ”pyritään toimeenpanemaan vuoden 2025 loppuun mennessä”. Organisaatiomuutosta ei siis ole toteutettu 1.8.2025 eikä se näin ollen ole laillinen irtisanomisperuste. YT-menettelyssä ei myöskään kuvattu organisaatiomuutosta, ainoastaan virkatehtävien yhdistämistä ja tehtävänkuvamuutoksia, jotka olisi voinut toteuttaa myös hallintojohtajan virka säilyttämällä.

Työnantajan kuvaamat uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä tehtäviä, jotka kuuluivat hallintojohtajan työtehtäviin, joten virkasuhteeni irtisanomiseen ei ollut viranhaltijalain 37 §:ssä tarkoitettua perustetta.

Toisen viran tai työn tarjoamisen selvittäminen

”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 ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.” (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 37 §)

Kaupunginjohtaja kirjoittaa irtisanomispäätöksen selostusosassa, että ”Viranhaltijalle tulisi tarjota ensisijaisesti sellaista virkaa tai virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan.” Minulle ei kuitenkaan tarjottu konsernipalvelujohtajan virkaa, vaikka siihen on suunniteltu sisällytettävän kaikki hallintojohtajan virkavastuut ja lähes kaikki talouspäällikön virkavastuut.

Olen koulutukseltani kauppatieteiden maisteri, mikä on ylempi korkeakoulututkinto taloudesta. Pääaineeni oli johtaminen, mikä sisältää myös talouden johtamisen. Johtaja ei tee kirjanpitoa eikä tuota taloustietoa, vaan analysoi sitä, joten palaverissa kerrottu laskentatoimi pääaineena ei voi olla välttämätön tällaisen viran hoitamiseen ottaen huomioon, että virkaan ollaan siirtämässä kahden viran vastuita, mikä edellyttää entistä enemmän asiantuntijuutta tiimin sisällä.

Minulla on kahdentoista vuoden kokemus johtoryhmätason työskentelystä kunnassa ja kuntayhtymässä. Talous on aina ollut tärkeä osa tehtäviä. Myös muut hallinnon työtehtävät vuodesta 2006 alkaen ovat sisältäneen talousvastuuta. Lisäksi lähes viiden vuoden työskentely Keuruun kaupungin hallinnossa, talousjohtajan ja talouspäällikön sijaisena, antaa erinomaisen toimintaympäristön tuntemuksen, jota ei ole otettu arvioinnissa lainkaan huomioon. Marraskuusta 2024 tähän päivään olen hoitanut talouspäällikön tehtäviä oman työni ohella.

Konsernipalvelujohtajan viran perustamispäätöksen liitteenä on tehtävänkuvaus. (Liite 3)

Työnantaja ei ole halunnut käydä kanssani aitoa, avointa keskustelua soveltuvuudestani uuteen virkaan. Mielestäni tehtävänkuvauksen vaatimuksissa on vain pieni osa sellaista, mitä en voisi kohtuullisella koulutuksella oppia. Kaupungilla on Eduhouse Oy:n koulutussopimus. Eduhouse tarjoaa runsaasti verkkokoulutuksia niin hallinnosta, taloudesta kuin konsernitaloudestakin, joten koulutus ei aiheuttaisi kaupungille edes lisäkustannuksia.

Siten on ilmeistä, etteivät viranhaltijalain 37 §:ssä tarkoitetut perusteet virkasuhteeni irtisanomiseen täyty tältäkin osin, sillä virkasuhteeni irtisanominen olisi ollut vältettävissä sijoittamalla minut konsernipalvelujohtajan virkasuhteeseen 37 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu

Työnantaja käyttää YT-prosessin seurauksena irtisanomiseni perusteena tuotannollisia ja taloudellisia syitä. Työnantaja ei noudattanut YT-neuvotteluprosessissa henkilöstön yhdenvertaista kohtelua, sillä

toimialan töiden yhdistämistä siten, että siitä muodostuisi taloudellista säästöä, ei tarkasteltu aidosti. Jotta tarkastelu olisi ollut aidosti yhdenvertainen, olisi mukaan otettu hallintojohtajan ja talouspäällikön tehtävien lisäksi henkilöstöpäällikön ja hallintovastaavan tehtävät.

Jos asetelma olisi ollut yhdenvertainen, olisi tehtäviä voitu yhdistellä myös toisella tavalla, esimerkiksi yhdistämällä henkilöstöasiat takaisin hallintojohtajan virkaan ja näin ollen irtisanomalla henkilöstöpäällikkö. Minulla on useiden vuosien kokemus henkilöstöhallinnon työtehtävistä ja suoraan henkilöstöpäällikön työstä. Vastaavasti hallintovastaavan tehtävät olisi voinut jakaa hallintojohtajalle ja hallintosihteerille ja irtisanoa hallintovastaavan. Näitä vaihtoehtoja ei pöytäkirjojen mukaan ollut esillä, vaan lakkauttaminen ja irtisanominen kohdistui suoraan hallintojohtajan virkaan ja viranhaltijaan.

Työnantaja ei kohdellut minua YT-prosessissa yhdenvertaisesti eikä selvittänyt aidosti osaamisiani suhteessa henkilöstöpäällikön ja hallintovastaavan osaamisiin, vaan keskittyi vain minun irtisanomiseeni.

Kun tässä vaiheessa eli lokakuussa 2025 vielä mietitään esimerkiksi hallintovastaavan tehtävänkuvan tarkastamista, on ilmeistä, että työtehtäviä ei ole tarkasteltu aidosti ja huolella YT-prosessin aikana eikä myöskään sen jälkeen ennen irtisanomispäivääni 1.8.2025.

Yhteenveto:

Vaikka kaupungin talous on huonossa kunnossa, eivät todelliset syyt säästöihin juuri hallintojohtajan ja talouspäällikön virkojen lakkauttamiselle ja uuden konsernipalvelujohtajan viran perustamiselle olleet tuotannollis-taloudellisia, vaan puhtaasti ajojahti kahta viranhaltijaa kohtaan, joista minä olen toinen. (Toinen oli jo aiemmin irtisanottu talouspäällikkö.) Tämän osoittaa selvästi se, että aitoa avointa keskustelua ei kanssani käyty missään vaiheessa toimialan työtilanteesta ja että minun osallistumiseni prosessiin estettiin heti alkuvaiheessa, vaikka minulla juuri oli tietämys toimialan henkilöstön osaamisesta ja että perusteluissa esitetään hyvin hämmäisiä ja epämääräisiä kuvauksia toimialan päällekkäisistä töistä.

Kaupunginjohtajalla työnantajan edustajana ei ole ollut selkeää kuvaa muutoksista ja niiden perusteista prosessin aikana. Tämä on ollut havaittavissa siten, että perusteiden kuvaukset ovat muuttuneet sitä mukaa, kun olen nostanut oikaisuvaatimuksissa epäselvyyksiä ja epäkohtia esille.

Kuten olen edellä osoittanut irtisanomiseni perusteet eivät ole olleet laillisia, vaan tässä on haettu henkilön vaihtamista YT-menettelyn varjolla.

Liite 1: Hallintojohtajan viran irtisanominen (KH 12.5.2025, § 116)

Liite 2: Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen (KH 7.4.2025, § 90)

Liite 3: Konsernipalvelujohtajan tehtävänkuvaus (edellisen liite)

Liite 4: Muistio28042025_selvitys toisen tehtävän tarjoamisesta

Liite 5: Oikaisuvaatimus kaupunginhallituksen päätökseen 12.05.2025 § 116: Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen (KH 1.9.2025, § 221)