

HÄMEENLINNAN HALLINTO-OIKEUDELLE

Asia Lausunto ja vastaus asiakirjapyyntöön asiassa Dnro 2513/2025

Lausunnon antaja

Keuruun kaupunki / Keuruun kaupunginhallitus

Valittaja

(ent. hallintojohtaja)

Muutoksenhaunalainen päätös

Keuruun kaupunginhallitus 1.9.2025, § 221, oikaisuvaatimus kaupunginhallituksen päätökseen 12.5.2025 § 116: Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen

Lausunnon antajan toimivallasta

Keuruun kaupungin 1.6.2025 voimaan tulleen hallintosäännön 26 §:n 6 kappaleen Hallinto alla 8 kohdan mukaan kaupunginhallitus vastaa lausunnon ja selvityksen antamisesta ja valituksen tekemisestä vastuualueeseensa kuuluvista asioista. Siten kaupunginhallitus on toimivaltainen vastaamaan hallinto-oikeuden lausunto- ja asiakirjapyyntöön.

Määräajasta

Hämeenlinnan hallinto-oikeus on myöntänyt pyynnöstä Keuruun kaupungille lisääaikaa lausunnon toimittamiselle 17.12.2025 saakka.

Lausunto

Keuruun kaupunki (jäljempänä myös "*kaupunki*") kunnioittavasti vaatii, että hallinto-oikeus:

- 1) hylkää vaatimukset oikaisuvaatimuksen kohteena olevan päätöksen ja hallintojohtajan virkasuhteen irtisanomisen kumoamisesta ja lisäksi
- 2) hylkää vaatimuksen ansionmenetyskorvauksista sekä muista kustannuksista
- 3) velvoittaa korvaamaan kaupungin oikeudenkäyntikulut täysimääräisenä kuukauden kuluttua hallinto-oikeuden ratkaisupäivästä lukien.

PERUSTELUT

Asian taustasta

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 kun-

nissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti. Kaupungin hallitus on hyväksynyt neuvottelutuloksen kokouksessaan 8.1.2025 § 2.

Hyväksytyssä neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatorakennemuutos, joka tarkoittaa myös sitä, että hallintojohtajan virka lakautetaan. Neuvottelutuloksessa on ilmoitettu, että toimenpiteiden täytäntöönpanoajankohta on vuoden 2025 aikana. Hyväksytyssä neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatiomuutosperustein sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein lakkautettavaksi talouspäällikön ja hallintojohtajan virat, joiden tilalle perustetaan uusi toimialajohtajan virka.

Neuvottelutulokseen on kirjattu seuraavasti: *"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 tehtäväkuvaan 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 tunte-
musta 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, talousra-*

portoinnin tuomista osaksi eri tulosalueiden johtamista läpi organisaation sekä taloushallinnon johtamista koko konsernia palvelevaksi.”

Kaupunginhallitus on päätöksellään 7.4.2025 § 89 lakkauttanut hallintojohtajan viran organisaatiomuutosperusteisesti sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein siten, että virka lakkaa 31.7.2025. Kaupunginhallitus on päätöksellään 12.5.2025 § 116 irtisanonut hallintojohtaja _____ viran tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla noudattaen vähintään 2 kuukauden irtisanomisaikaa ja päättänyt ilmoittaa irtisanomisesta työvoimaviranomaiselle. Kirjallinen irtisanomisilmoitus ja kaupunginhallituksen päätös 12.5.2025 § 116 on annettu _____ tiedoksi 13.5.2025.

_____ on laatinut oikaisuvaatimuksen koskien kaupunginhallituksen päätöstä 12.5.2025 § 116. Kaupunginhallitus on päätöksellään 01.9.2025 § 221 hylännyt _____ oikaisuvaatimuksen.

Perustelut

Muutoksenhakijan väite 1: Muutoksenhakijan työ ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt.

Vuonna 2024 aloitettujen yhteistoimintaneuvottelujen hyväksytyssä neuvottelutuloksessa (KH 8.1.2025 § 2) esitettiin organisaatiomuutos, jossa lakkautetaan hallintojohtajan ja talouspäällikön virat sekä perustetaan uusi konsernipalvelujohtajan virka.

Kaupunginhallitus päätti (KH 07.04.2025 § 89 ja KH 07.04.2025 § 88) lakkauttaa hallintojohtajan ja talouspäällikön virat organisaatiomuutosperusteisesti sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein siten, että virat lakkaavat 31.7.2025. Lisäksi kaupunginhallitus päätti (KH 07.04.2025 § 90) perustaa konsernipalvelujohtajan viran 1.8.2025 lukien. Organisaatiomuutos on toteutettu 1.8.2025 lukien.

Kaupunki on toteuttanut todellisen organisaatiomuutoksen, jolla saavutetaan merkittäviä säästöjä, ja joka tehostaa hallintoa ja organisaatiota. Organisaatiomuutos muuttaa rakenteita ja johtaa myös toimintatapojen muutoksiin. Organisaatiomuutos on pysyvä. Muutosten johdosta työnantajalla tarjolla olevat tehtävät ovat olennaisesti vähentyneet. Kaupungilla on ollut lainmukainen peruste irtisanoa hallintojohtaja.

Kunnallinen viranhaltijalaki 8 luku 37 § (Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet) mukaan 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 tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Edelleen saman pykälän mukaan perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun: 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; tai 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

Hallintojohtajan virka on lakkautettu kaupunginhallituksen päätöksellä 07.04.2025 § 89 organisaatiomuutosperusteisesti sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein siten, että virka lakkaa 31.7.2025. Toiminnan ja tehtävän uudelleen järjestelyissä viran tehtävät ja kaantuvat muulle henkilöstölle sekä perustettavalle uudelle konsernipalvelujohtajan viralle. Yhteistoimintaneuvottelujen johdosta hallintojohtajan viran lisäksi myös talouspäällikön virka on lakkautettu.

Kaupungilla on työnantajana oikeus järjestellä virkatehtäviä parhaaksi näkemällään tavalla. Organisaatiouudistuksen vuoksi hallintojohtajan virka on lakkautettu ja on perustettu yhdistelmävirka, jota ei ole muutoksenhakijalle voitu puuttuvan kelpoisuuden ja kokemuksen vuoksi tarjota. Hallintojohtajan virkaan kuuluneet virkavelvollisuudet ja työ on jaettu muulle henkilöstölle ja uudelle konsernipalvelujohtajan viralle. Osa uuden konsernipalvelujohtajan viran tehtävistä on kuulunut hallintojohtajalle, mutta kokonaisuutena yhdistelmävirka on erilainen ja vaativampi tehtäväkokonaisuus, jossa yhtenä olennaisena vastuualueena on konsernijohtaminen. Keskeiset konsernipalvelujohtajan tehtävät ovat talousjohtaminen, konserniin liittyvä laillisuuden valvonta ja konserniyhtiöiden hallitus-työskentely, konsernitason strateginen johtaminen ja kehittäminen.

Talous- ja hallintojohtajan vastuut yhdistävä toimenkuva on Suomen kunnissa hyvin yleinen. Hallintojohtajan virkaan kuulunut työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi. Uudelleen järjestelyt vähensivät myös tarjottavia tehtäviä, jotka ovat kuuluneet hallintojohtajan työtehtäviin.

Organisaatiomuutoksen yksi tavoite on toiminnan tehostaminen, mihin yhdistelmäviran perustaminen johtaa. Yhteistoimintaneuvottelujen sekä niiden takia tehtävien päätösten taustalla ovat taloudelliset syyt. Hallintojohtajan viran säilyttäminen ja konsernipalvelujohtajan viran perustaminen olisivat muodostaneet hallinto- ja tukipalveluihin yliresurssin johtoryhmätason tehtäviin. Neuvottelutuloksen mukaan toimenpiteiden taloudellinen kokonaisvaikutus on noin 268 000 euron säästö. Kokonaisvaikutuksessa on huomioitu konsernipalvelujohtajan palkkakulut sivukuluineen. Yhdistelmävirkaan liittyvillä ja yhteistoimintaneuvottelujen johdosta tehdyillä muutospäätöksillä tavoitellaan todellisia säästöjä ja todellista organisaation tehostamista.

Keuruun kaupungilla on todellisia säästöpaineita ja muutoksenhakijankin näkemyksen mukaan kaupungin talous on huonossa kunnossa. Kaupungilla on ollut tiedossaan muun muassa Keski-Suomen hyvinvointialueelle vuokrattujen kiinteistöjen yhtiöittämistarve vuoden 2026 alusta alkaen silloin, kun toiminta tapahtuu kilpaillulla markkinalla. Yhtiöittämisen nettovaikutus kaupungin nettotulokseen on vähimmillään yli 550 000 euroa vuodesta 2026 eteenpäin. Lisäksi sopimusperusteiset kunnallisen alan palkkaratkaisut kasvattavat kaupungin henkilöstökuluja yli 700 000 euroa vuodessa vuosina 2026, 2027 ja 2028 ilman tasapainottavia toimenpiteitä.

Keuruun kaupungilla on jo pidempään haettu säästöjä ja kehitetty ja tehostettu toimintaa. Keuruun kaupunginvaltuusto päätti 10.10.2022 § 27 uudesta henkilöstö- ja päätöksenteko-organisaatiosta 1.1.2023 alkaen. Uudistuksen taustalla oli vuoden 2023 alussa toimeenpantava sosiaali- ja terveystalouden uudistus, joka muutti kuntien tehtäväkenttää merkittävästi. Keuruun kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023. Etenkin tähän muutokseen liittyen Keuruun kaupungin vakituisen henkilöstön määrä väheni välillä 31.12.2022–31.12.2023 271 henkilöä (Keuruun kaupungin tilinpäätös 2023).

Keuruun kaupunkiorganisaatio uudistettiin 1.1.2023 vastaamaan kunnille jääneitä tehtäviä sekä laskenutta henkilöstömäärää. Organisaatiouudistuksen tavoitteena oli poistaa päällekkäisiä tehtäviä ja sujuvoittaa palveluita.

Lisäksi Keuruun kaupunginvaltuusto on päättänyt kahdesta talouden tasapainotusohjelmasta. Ensimmäinen hyväksyttiin vuonna 2022 (kvalt 13.6.2022 § 21) ja toinen vuonna 2023 (kvalt 20.11.2023 § 51).

Käydyissä yhteistoimintaneuvotteluissa tarkasteltiin ensin ovatko organisaatiouudistukselle asetetut tavoitteet toteutuneet ja onko or-

ganisaatiorakenteen toimivuuden suhteen ilmaantunut muutostarpeita, ja vasta sen jälkeen on todettu tarve organisaatiomuutoksiin ja henkilövähennyksiin, ja niiden valmistelu ja toteutus on aloitettu.

Myös Keuruun kaupunkistrategian 2022–2032 (kvalt 13.6.2022 § 22, KH) toimenpideohjelmat sisältävät useita tavoitteita koko kaupunkikonsernia koskevista kehittämistoimista. Tavoitteina on mm. talouspalvelujen tehostaminen ja talousvastuun vahvistaminen koko organisaatiossa, hallinnon toimintaprosessien uudistaminen ja yhtenäistäminen sekä tiimityöskentelymallin käyttöönotto. Myös strategian toimenpideohjelmissa on konkreettisina toimenpiteinä mainittu päällekkäisten tehtävien poistaminen.

Hallintojohtajan viran työtehtävät ovat kaventuneet esimerkiksi 1.1.2023 muutosten yhteydessä. Hallintojohtajan lähiesihenkilötyö on vähentynyt 1.1.2023, kun hänen kolme alaistaan on siirretty hallintovastaavan alaisiksi ja edelleen 2.5.2023, kun palkkatoimiston esihenkilövastuu (neljä palkkapalvelusihteeriä) siirtyi 2.5.2023 aloittaneelle henkilöstöpäällikölle. Muutos 1.1.2023 tarkoitti sitä, että hallinnossa talous-, henkilöstö- ja yleishallinnon palveluille järjestettiin omat tiiminvetäjät (lähiesihenkilöt). Taloushallinnossa, henkilöstöhallinnossa, yleishallinnossa ja edunvalvonnassa on siis ollut 1.1.2023 jälkeen kaikissa oma tiiminsä, jossa on ollut työntekijöitä ja heillä lähiesihenkilöt, jotka ovat olleet talous- ym. vastuussa tiiminsä alalla. Ylemmän tason esihenkilötyö ei ole niin aikaa vievää kuin alemmalla tasolla, koska lähiesihenkilöillä on taitoja ja valmiudet myös osaksi johtaa itseään.

”Hallintojohtajalla oli viran lakkauttamisen aikaan kolme alaista” -maininnalla (KH 01.09.2025 § 221) viitattiin lähiesihenkilöihin. Hallintojohtajan viran lakkauttamisen aikaan hallintojohtaja on ollut kolmen lähiesihenkilön (henkilöstöpäällikkö, johtava yleinen edunvalvoja ja hallintovastaava) ja kolmen vakituisen tietohallinnon työntekijän esihenkilö. Lisäksi hän on toiminut tilapäisesti taloushallinnon

(4 pysyvää työntekijää) esihenkilön sijaisena 20.11.2024–31.7.2025.

Tehtäväkuvauksen mukaisesti hallintojohtajan tehtävään kuului Hallinto- ja tukipalvelut -toimialan johtaminen. 1.1.2023 toimeenpannun organisaatiouudistuksen myötä toimialan, johon muutoksenhakija viittaa, henkilöstömäärä ei kasvanut vaan laski huomattavasti. Toimialan vakituisen henkilöstön määrä ollut tilinpäätöstiетоjen mukaan seuraava: 31.12.2021 113 henkilöä, 31.12.2022 98 henkilöä, 31.12.2023 23 henkilöä ja 31.12.2024 24 henkilöä.

Henkilöstöhallinnon tehtävistä palkkahallinnon esihenkilötehtävät lisättiin hallintojohtajan tehtävään 16.5.2022 alkaen. Nämäkin tehtävät siis vähenivät, kun palkkatoimiston esihenkilövastuu siirtyi 2.5.2023 aloittaneelle henkilöstöpäällikölle. Se, että muut henkilöstöhallinnon tehtävät on siirretty hallintojohtajalta henkilöstöjohtajalle jo ennen kuin muutoksenhakija on aloittanut työn hallintojohtajana osoittaa, että hallintojohtajan virkavastuu on aikojen saatossa kaventunut ja työtehtävät vähentyneet. Kehitys on ollut sen suuntainen pitkään. Kuten edellä todettu, myös muutokset 2023 ovat vähentäneet hallintojohtajan virkavastuuta ja työtehtäviä. Muutoksenhakija on kirjoittanut, että organisaatiomuutoksesta 2023, viranhaltijavaihdoksista ja niihin liittyvistä sijaistamista johtuen hänen virkavastuunsa ja työtehtävänsä ovat muuttuneet hänen virassaoloaikanaan.

Nyt toteutetun organisaatiomuutoksen jälkeen hallintojohtajalla ollut esihenkilövastuu on siirtynyt konsernipalvelujohtajan virkaan.

ICT:n ulkoistuksesta ei ole vielä voitu tehdä päätöksiä, koska valmistelu ei edennyt vielä hallintojohtajan ollessa aktiivisesti virkatehtävissään. Sen jälkeen valmistelu on edistynyt, asia on kilpailutusvaiheessa, ja päätökset tehdään loppuvuoden aikana. Kokonaisuutena hallintojohtajan työtehtävät vähenevät ulkoistuksen myötä, jos

se toteutetaan. Siirtymävaiheen mahdollinen työtarpeen lisääntyminen on väliaikaista ja vähäistä.

Kun virka lakkautetaan, täytyy virkatehtävät jakaa muille viranhaltijoille. Tarjolla olevat työtehtävät vähenevät, kun ne organisaatiomuutoksen yhteydessä siirretään toiseen virkaan. Kaupunginhallituksen pöytäkirjanpitäjän tehtävä on tiedonkulun kannalta perusteltua olla konsernipalvelujohtajalla, joka sijaistaa tarvittaessa kaupunginjohtajaa. Sihteerin tehtävät eivät ole olennainen ja merkityksellinen hallintojohtajan työtehtävä. Kaupunginhallituksen pöytäkirjanpitäjän työ työllistää kahden-kolmen viikon välein, pois luki-joulu- ja kesätauot. Valtuusto kokoontuu 4–6 kertaa vuodessa. Johtoryhmässä on otettu käyttöön sihteerikierto. Johtoryhmä on koontunut syyskuun 2025 loppuun mennessä kerran kahdessa viikossa ja sen jälkeen kerran viikossa, kokouksen kesto noin 2 tuntia.

Hallintojohtajan konkreettisia työtehtäviä on siirtynyt myös kaupungin palveluksessa jo olleille työntekijöille ja viranhaltijoille, muun muassa omaisilta kuolleiden hautajaisjärjestelyt. Lisäksi on perustettu ansiomerkkitoimikunta, joka hoitaa luottamushenkilöiden muistamis- ja palkitsemisjärjestelyt. Tämä kuului aiemmin hallintojohtajan vastuulle. Tietohallinnon tiimivastuu ja päivittäisen toiminnan koordinointi on siirretty hallintovastaavalle.

Hallintojohtajan tehtävä on ollut olla asiakirjahallinnosta ja tiedonhallinnasta vastaava viranhaltija. Hallintojohtajan tehtävänä on ollut olla vaaleista vastaava viranhaltija. Kuten muutoksenhakukirjelmässä kirjoitetaankin, käytännössä hallintojohtaja ei ole näitä virkavastuullaan olevia asioita hoitanut operatiivisella tasolla. Tarjolla olevat työtehtävät vähenevät, kun ne organisaatiomuutoksen yhteydessä siirretään toiseen virkaan.

Päällekkäisillä vastuilla ja tehtävillä tarkoitetaan sitä, että hallintojohtajan ja muiden vastuut ja tehtävät ovat käytännössä osoittautuneet usein päällekkäisiksi ja epäselviksi. Käytännössä esimerkiksi

yleishallinnossa hallintojohtaja on konkreettisesti tehnyt toisten vastuualueille kuuluvia operatiivisia tehtäviä, kuten valmistellut kokouspalkkioita maksuun ja hoitanut matka- ja kokousjärjestelyjä. Kokouspalkkioiden valmistelu on tarkoittanut palkkioiden konkreettista syöttämistä palkkajärjestelmään, eli työtä, joka kuuluu esimerkiksi palvelusihteerin tehtävään. Yleishallinnossa ollut epäselvyyttä, mikä työtehtävä kuuluu kenellekin. Päällekkäisyyksiä on ollut toistuvasti myös talousjohtamisessa. Esimerkiksi talousarvio- ja tilinpäätösprosesseissa ja uuden taloushallinnon järjestelmän käyttöönottoprosessissa hallintojohtajan ja talouspäällikön tehtävät ovat usein olleet päällekkäiset.

Hallintojohtaja on toisaalta antanut vastuuta esimerkiksi vaaleihin liittyvästä kehitys- ja johtamistyöstä hallintosihteerille ja asiakirjahallinnossa ja tiedonhallinnasta johtovastuuta ja kehitysvastuuta hallintovastaavalle.

Organisaatiouudistusten vuoksi hallintojohtajan virkaan kohdistuva työ on jo vähentynyt (esimerkiksi vuonna 1.1.2023) ja vähenee edelleen taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti tai pysyvästi vuonna 2024 aloitettujen yhteistoimintaneuvottelujen johdosta päätetyssä organisaatiomuutoksessa, joka kokonaisuudessaan pyritään toimeenpanemaan vuoden 2025 loppuun mennessä. Kyseessä on todellinen organisaatiomuutos, jossa on lakkautettu muun muassa kuusi muutakin virkaa tai tointa, tiivistetty organisaatorakennetta ja vahvistettu konsernipalveluja. Organisaatio on muutoksen jälkeen suoraviivaisempi, ja tukee konsernipalvelujen toteuttamista eikä pelkästään kaupungin sisäisiä hallinto- ja tukipalveluja. Lisäksi hallintojohtajan vastuualueeseen sisältyvä kaupungin asiakaspalvelu on suljettu pysyvästi 28.3.2025 palvelusihteerin toimen lakkauttamisen vuoksi. Hallintojohtajan vastuulla oleva työ on vähentynyt.

Hallintojohtajan työ- ja virkatehtävät ovat siirtyneet käytännössä pääosin uuteen konsernipalvelujohtajan virkaan 1.8.2025 lukien. Töitä on jaettu myös muille työntekijöille ja viranhaltijoille.

Muutoksenhakijan väite 2: Muutoksenhakija olisi ollut kohtuudella sijoitettavissa tai koulutettavissa konsernipalvelujohtajan virkasuhteeseen irtisanomisen sijaan.

Kaupungilla ei ole tosiasiassa ollut velvollisuutta tarjota konsernipalvelujohtajan virkaa muutoksenhakijalle tai kouluttaa häntä siihen. Uuden yhdistelmäviran kelpoisuusehdot ovat asianmukaisia ja perusteltuja.

Ennen muutoksenhaun alaisen päätöksen tekemistä kaupunki on perusteellisesti selvittänyt, olisiko muutoksenhakija ollut sijoitettavissa toiseen hallintojohtajan virkaa vastaavaan virkatehtävään tai ammattitaitoon ja kykyyn nähden toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää. Kaupunki on myös selvittänyt olisiko muutoksenhakija uudelleen sijoitettavissa työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä tai olisi hän koulutettavissa kohtuudella uusiin tehtäviin. Muutoksenhakijan kanssa on käyty palaveri 28.4.2025. Hänelle on perusteltu, miksi työnantaja katsoo, ettei muutoksenhakijalle voida tarjota konsernipalvelujohtajan virkaa tai elinvoimajohtajan virkaa. Muutoksenhakijalle on tarjottu avoinna olevia ja avautumassa olevia määräaikaisia opettajan virkoja, joista hän on kieltäytynyt.

Irtisanomispäätöksessä on tarkasti perusteltu se, miksi kaupungilla ei ole ollut velvollisuutta tarjota konsernipalvelujohtajan virkaa irtisanomisen vaihtoehtona:

"Työnantajan näkemyksen mukaan kaupunginhallituksen päätöksellään 07.04.2025 § 89 perustaman konsernipalvelujohtajan viran tehtäväkuva, vastuut sekä kelpoisuusehdot eroavat olennaisesti

hallintojohtajan viran tehtävänkuvasta. 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. on kauppatieteiden maisteri. Hänen ylempi korkeakoulututkintonsa ei kuitenkaan koske taloutta, eli esimerkiksi laskentatoimea, vaan johtamista. 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 (Suonenjoen 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 .”

Kaupunki on myös selvittänyt, olisiko ollut kohtuudella koulutettavissa toisiin tehtäviin. Annettavan koulutuksen tulisi olla kaupungin toiminnan kannalta tarpeellista, ja on huomioitu paitsi kaupungin käytännölliset ja taloudelliset edellytyksen koulutuksen antamiseen myös viranhaltijan soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen.

Keuruun kaupungin konsernipalvelujohtajan tehtävä on laaja ja haastava kokonaisuus, jossa painottuu ammattitaito ja laaja osaminen kuntatalousjohtamisesta. Lisäksi tehtävässä painottuu konsernitalousjohtaminen ja siihen liittyen tehtävänä on olla konsernilainsäädännön asiantuntija. Tehtävässä korostuvat talousjohtaminen ja konsernitalouden prosessien tunteminen ja -kehittäminen,

konserniin liittyvän lainsäädännön tunteminen sekä kaupungin strategisten tavoitteiden tukeminen. Konsernipalvelujohtaja on myös kaupungin johtoryhmän jäsen.

Muutoksenhakijan koulutus, kokemus tai ammattitaito ei ole riittäväällä tasolla konsernipalvelujohtajan virkaan. Vaikka muutoksenhakijalla on edellä kuvattua työkokemusta ja hän on sijaistanut talouspäällikköä, muutoksenhakijan työkokemuksen ja koulutuksen pääpaino on selkeästi muunlaisissa tehtävissä (johtaminen).

Muutoksenhakijan kauppatieteiden maisteriohjelman pääaine on ollut johtaminen. Laskentatoimen pääaineessa talous- ja konserni-aiheet painottuvat selvästi enemmän kuin muissa KTM:n pääaineopinnoissa. Johtamisen pääaineessa konserni-aiheisia opintoja on vähiten tarjolla. KTM:n pääaine johtamisesta tarjoaa konserneihin liittyviä teemoja johtamisen ja omistajaohjauksen näkökulmasta mutta ei syvällistä osaamista konserneihin liittyen, esimerkiksi konsernilaskennan osaamista tai konsernilainsäädännön tuntemista.

Kaupungin arvion mukaan muutoksenhakija tarvitsisi koulutusta muun ohella talouteen/talousjohtamiseen ja konsernien talousjohtamiseen ja konserniasiantuntijan tehtäviin (ylempi korkeakoulututkinto, käytännössä KTM:n pääaine laskentatoimesta). Koulutustarpeen kestoksi on arvioitu työn ohella suoritettuna vähintään kaksi vuotta. Uuden KTM:n maisteriohjelman kesto on yleensä 2 vuotta täysipainotteisesti opiskeltuna. 60 opintopistettä muodostaa sivuainekokonaisuuden, joka riittää usein asiantuntijatehtäviin ja sen kesto työn ohella on noin 1,5–2 vuotta riippuen ajankäytöstä ja kurssien aikatauluista.

Kaupungin ei tarvitse järjestää pitkäkestoista tai kallista uudelleen- koulutusta (esim. vuosien tutkintokoulutusta, joka olisi edellytys talousjohtamisen (KTM, laskentatoimi) ja konsernitalousjohtamisen asiantuntijan tehtävään). Kaupungin näkökulmasta tarvittavan kou-

lutuksen osalta ei ole kyse täydennyskoulutuksesta, joka mahdollistaisi siirtymisen toiseen virkaan, vaan kyse olisi pidempiaikaisesta käytännössä vuosien ammatinvaihtokoulutuksesta. Kaupungin arvion mukaan muutoksenhakija ei pysty ammattitaitonsa ja kykyjensä mukaan *kohtuullisen* koulutuksen jälkeen konsernipalvelujohtajan tehtävään, eli muutoksenhakijan kouluttaminen tehtäviin ei ole kohtuullisessa ajassa tai kustannuksin mahdollista.

Muutoksenhakijan mainitsemalla Eduhousella ei ole ollut eikä ole ajantasaisesti konserneihin liittyvää laajempaa koulutusta, ainoastaan yksittäisiä noin parin tunnin kestäviä koulutuksia esimerkiksi kuntakonsernien tilinpäätösten tulkinnasta tai kuntien arvonlisäverotuksen erityispiirteistä.

Kaupungin näkökulmasta vaadittava koulutus olisi kustannuksiltaan ja kestoaltaan kohtuutonta. Kaupungilla on säästöpainetta. Kaupungilla on tarve saada turvatuksi konsernipalvelujohtajan virkatehtäviin ja työnkuvaan liittyvät tehtävät. Olisi kaupungin kannalta kohtuutonta, että ne pitäisi pitempiaikaisesti järjestää esimerkiksi sijaisjärjestelyin, jotta muutoksenhakija olisi voitu kouluttautua tehtävään.

Muutoksenhakijan väite 3: Muutoksenhakijaa ei ole kohdeltu yhdenvertaisesti yhteistoimintaneuvotteluprosessissa

Yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta ei ole rikottu.

Kaupungissa on ollut vain yksi hallintojohtajan virka, joka on päätetty yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen lakkauttaa. Yhteistoimintaneuvotteluissa on neuvoteltu siitä, että myös hallintovastaavan tehtävänkuva tarkastetaan ja että siihen tulee muutoksia. Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen organisaatiomuutoksen vuoksi on lakkautettu muun muassa kuusi muutakin virkaa tai tointa (mukaan lukien talouspäällikön virka), tiivistetty organisaatorakennetta, vahvistettu konsernipalveluja. Muutoksenhakijan osaamista

on pyritty selvittämään yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa osaamiskartoituksella 9.1.2025 jälkeen mutta muutoksenhakija ei palauttanut osaamiskartoitusta alkuperäiseen määräaikaan mennessä ja ilmoitti tuolloin, ettei aio sitä täyttää. Työnantaja jatkoi tämän jälkeen osaamiskartoituksen palautusaikaa kahteen kertaan. Muutoksenhakija palautti kartoituksen 16.4.2025.

Työnantaja on käynyt yhteistoimintaneuvottelut edustuksellisinä, ja niissä on yhteisesti todettu, että työnantajan yhteistoimintaneuvotteluvelvoite on täyttynyt (Yt-neuvotteluiden pöytäkirja 3.1.2025). Kaupungilla on oikeus nimetä yhteistoimintaneuvotteluihin tarpeelliseksi katsomansa edustajat, ja tässä tapauksessa on katsottu taroituksenmukaiseksi ottaa mukaan henkilöstöpäällikkö. Kuntatyönantaja ei voi nimetä edustajiksi käytännön syistä eikä jääviyssyistä kaikkia viranhaltijoitaan.

Vaatimus ansionmenetyskorvauksesta

Vaatimus kiistetään ennenaikaisena sekä perusteeltaan. Määrään ei voi ottaa kantaa, koska se on selvittämätön.

Vaatimus muista kustannuksista

Vaatimus kiistetään perusteeltaan. Määrään ei voi ottaa kantaa, koska se on selvittämätön.

Luettelo hallinto-oikeudelle toimitettavista asiakirjoista

Hallinto-oikeus on pyytänyt toimittamaan kaikki valituksen alaisen päätöksen perusteena olevat asiakirjat. Lisäksi toimitetaan muu tarvittava selvitys.

1. Hallintovalitus, Keuruun kaupunki
2. KH 07.04.2025 § 89 (Hallintojohtajan viran lakkauttaminen)
3. KH 12.05.2025 § 116 (Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen)

4. Kaupunginhallituksen päätöksen 12.05.2025 § 116 tiedoksi-
anto ja kirjallinen irtisanomisilmoitus 13.5.2025.
5. Muutoksenhakijan oikaisuvaatimus päätökseen KH
12.05.2025 § 116
6. KH 01.09.2025 § 221 (oikaisuvaatimuksen hylkääminen)
7. KH 07.04.2025 § 90 (Konsernipalvelujohtajan viran perusta-
minen ja täyttäminen)
8. Konsernipalvelujohtajan tehtäväkuvaus
9. Tehtäväkuvaus hallintojohtaja
10. Muistio 28.4.2025, selvitys toisen tehtävän tarjoamisesta
11. KH 07.04.2025 § 88 (Talouspäällikön viran lakkauttaminen)
12. KH 18.11.2024 § 227 (Yt-neuvotteluiden käynnistyminen)
13. Yhteistoimintaneuvottelut 2024 - työnantajan esitys, 1. neu-
vottelu 25.11.2024
14. Yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirja 3.1.2025
15. KH 8.1.2025 § 2 (yhteistoimintaneuvottelujen päättäminen)
16. Yhteenvedo yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta
17. VALT 14.11.2022 § 41 Päätös kaupunkistrategian toimenpi-
deohjelmista
18. Kaupunkistrategian toimenpideohjelma/hallinto- ja konserni-
palvelut (edellisten liite)
19. VALT 13.6.2022 § 21 (talouden tasapainotusohjelma)
20. VALT 20.11.2023 § 51 (talouden tasapainotusohjelma)
21. VALT 10.10.2022 § 27 (organisaatiomuutos)
22. Organisaatiouudistus 1.1.2023 (edellisen liite)
23. Keuruun kaupungin tilinpäätökset 2022, 2023, 2024
24. Päätökset tasapainotusohjelmista (VALT 13.6.2022 § 21) ja
(VALT 20.11.2023 § 51).
25. VALT 13.6.2022 § 22 päätös kaupunkistrategiasta
26. Henkilöstöjohtajan tehtäväkuvauksen muuttaminen/esi-
miesmuutos. Viranhaltijapäätös.
27. Viestintäsuunnittelija hakuilmoitusteksti
28. Keuruun kaupungin hallintosäätö, voimassa 1.6.2025 ja
1.8.2025 alkaen

Paikka ja aika

Keuruu, ____ . päivänä _____ kuuta 2025

Keuruun kaupunki / kaupunginhallitus

Allekirjoitus

Liitteet

- Luettelossa nimetyt asiakirjat