

HAO:n lausuntopyyntö 2513/2025 hallintovalitukseen Keuruun kaupunginhallituksen päätöksestä 1.9.2025 § 221 "Oikaisuvaatimus kaupunginhallituksen päätökseen 12.05.2025 § 116 "Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen"

KH 17.11.2025 § 317
183/01.01.04.01/2025

Päätösesitys

Kaupunginhallitus päättää

- 1) merkitä tiedoksi kaupunginhallituksen päätöksestä 1.9.2025 § 221 tehdyn hallintovalituksen
- 2) esittää hallinto-oikeudelle, että se hylkää valituksen kaikkine vaatimuksineen perusteettomana. Perustelut on esitetty kaupungin lausunnossa
- 3) velvoittaa valituksen tekijän korvaamaan kaupungin oikeudenkäyntikulut täysimääräisenä kuukauden kuluttua hallinto-oikeuden ratkaisupäivästä lukien sekä
- 4) esittää kaupungin lausunnon esityslistan liitteen mukaisena.

Päätös

Päätösesitys hyväksyttiin.

Käsittely

Päivi Vauhkonen poistui kokouksesta esteellisenä (intressijäävi).

Kaupunginjohtaja toimi pöytäkirjanpitäjänä tämän pykälän ajan.

Perustelu

Hämeenlinnan hallinto-oikeus on lähettänyt Keuruun kaupungille 16.10.2025 lausuntopyynnön koskien [REDACTED] tekemää hallintovalitusta Keuruun kaupunginhallituksen päätöksestä 1.9.2025 § 221. Hallinto-oikeus on myöntänyt pyynnöstä Keuruun kaupungille lisää aikaa lausunnon toimittamiselle 17.12.2025 saakka.

Keuruun kaupunginhallitus on päättänyt 7.4.2025 § 89 lakkauttaa hallintojohtajan viran organisaatiomuutosperusteisesti sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein siten, että virka lakkaa 31.7.2025. Kaupunginhallitus on päättänyt 12.5.2025 § 116 irtisanoa hallintojohtaja [REDACTED] viran tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. [REDACTED] on tehnyt päätöksestä oikaisuvaatimuksen, jonka kaupunginhallitus on päätöksellään 01.9.2025 § 221 hylännyt.

Hallintovalituksessa [REDACTED] vaatii, että oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös sekä virkasuhteen irtisanominen kumotaan ja että Keuruun kaupunki korvaa [REDACTED] irtisanomisesta aiheutuneet ansionmenetykset ja muut kustannukset.

Keuruun kaupunki katsoo, että sillä on ollut liitteenä olevassa lausunnossa yksilöidysti todetut perusteet irtisanoa hallintojohtajan

virka. Kaikki lausunnossa esitetty huomioiden kaupunki katsoo, että hakijan esittämät väitteet ja vaatimukset ovat perusteettomia ja ne tulee kokonaisuudessaan hylätä.

Hämeenlinnan hallinto-oikeuden lausuntopyyntö, hallinto-oikeudelle saapunut valitus sekä lausuntoluonnos ovat esityslistan liitteenä. Lausunnon lisäksi hallinto-oikeudelle toimitetaan lausunnossa eritelty liiteaineisto. Aineisto on oheismateriaalina ja päätöksenteon tukena sähköisellä kokousalustalla (CloudMeeting3).

Toimivalta

Hallintosäännön 26 § mukaisesti kaupunginhallitus vastaa lausunnon ja selvityksen antamisesta ja valituksen tekemisestä vastuualueeseensa kuuluvista asioista. Siten kaupunginhallitus on toimivaltainen vastaamaan hallinto-oikeuden lausunto- ja asiakirjapyyntöön.

Valmistelija

Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256

Esittelijä

Puheenjohtaja

Tiedoksi

Hämeenlinnan hallinto-oikeus

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

KH 01.09.2025 § 221

Valmistelija

Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256

Päätös

Päätösesitys hyväksyttiin.

Käsittelyn aikana Päivi Vauhkonen poistui kokouksesta esteellisenä (hallintolaki 434/2003 § 28, kohta 3). Pöytäkirjanpitäjänä kokousasian käsittelyn aikana toimi kaupunginjohtaja.

Esittelijä

Puheenjohtaja

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää, että kaupunginhallituksen 12.5.2025 § 116 "Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen" tekemää päätöstä ei oikaisuvaatimuksen takia muuteta selostusosassa mainituin perustein ja oikaisuvaatimus hylätään siten perusteettomana.

Selostus

Kaupunginhallituksen 12.5.2025 tekemään päätökseen § 116 Hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen on tehty oikaisupyyntö. Oikaisuvaatimuksessa pyydetään, että oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös sekä hallintojohtajan virkasuhteen irtisanominen kumotaan, ja kaupungin taloudellista tilannetta tukevat ja toimialan johtamista koskevat muutokset toteutetaan hallintojohtajan viran tehtäväkuvamuutoksina.

Päätöksen kumoamisen perusteena oikaisupyynnön tekijä on esittänyt väitteitä, joihin otetaan alla kantaa väitteittäin.

Väite 1: Hallintojohtajan työt eivät ole tosiasiallisesti olennaisesti ja pysyvästi vähentyneet

Oikaisuvaatimuksessa väitetään, että kaupunki ei osoittanut, että hallintojohtajan työt ovat olennaisesti ja pysyvästi vähentyneet: Työnantajan kuvaamat uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä tehtäviä, jotka kuuluvat hallintojohtajan työtehtäviin, joten hallintojohtajan virkasuhteen irtisanomiseen ei ole viranhaltijalain 37 §:ssä tarkoitettua perustetta.

Kaupunki on toteuttanut todellisen organisaatiomuutoksen, joka saavuttaa merkittäviä säästöjä, tehostaa hallintoa ja organisaatiota sekä muuttaa toimintatapoja. Organisaatiomuutos on pysyvä. Muutosten johdosta työnantajalla tarjolla olevat tehtävät ovat olennaisesti vähentyneet. Kaupungilla on ollut lainmukainen peruste irtisanoa hallintojohtaja.

Kunnallinen viranhaltijalaki 8 kulu 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 jakaantuvat 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 oikaisuvaatimuksen tekijälle 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 hallitustyöskentely, 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 johdosta tehtävien päätösten taustalla ovat taloudelliset syyt. Hallintojohtajan viran säilyttäminen ja konsernipalvelujohtajan viran perustaminen olisivat muodostaneet hallinto- ja tukipalveluihin yliresurssin johtoryhmätason tehtäviin. Yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanosta saavutettava säästö kaikista vähentämistoimenpiteistä on yhteensä noin 386 000 euroa. 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.

Seuraavassa käsitellään oikaisuvaatimuksen väitteitä kohdittain 1-7, väitteet lainauksia ja lainausmerkeissä.

1. "Vaikka 1.1.2023 hallintojohtajan esihenkilötyötä on siirretty hallintovastaavalle 3 henkilön osalta, samassa organisaatiomuutoksessa hallintojohtajan alaisuuteen siirtyi taloushallinto, henkilöstöhallinto ja edunvalvonta ja hallintojohtajasta tuli hallintovastaavan lisäksi taluspäällikön, henkilöstöpäällikön ja johtavan edunvalvojan esihenkilö. Suorien alaisten määrä pysyi täysin samana, mutta toimialan henkilöstömäärä kasvoi. Työ ei ole tämän vastuusiirron myötä vähentynyt."

Taluspäällikön esihenkilövastuu on kuulunut hallintojohtajalle jo 16.8.2021 alkaen ja henkilöstöpalveluihin kuuluvan palkkahallinnon esihenkilövastuu 16.5.2022 alkaen.

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-, yleishallinnon palveluille järjestettiin omat tiiminvetäjät (lähiesihenkilöt). Taloushallinnossa, henkilöstöhallinnossa, yleishallinnossa ja edunvalvonnassa on siis ollut 1.1.2023 jälkeen kaikissa oma tiimensä, jossa on ollut työntekijöitä ja heillä lähiesihenkilöt, jotka ovat olleet talous- ym. vastuussa tiimensä alalla.

Hallintojohtajan viran lakkauttamisen aikaan hallintojohtajalla on ollut kolme alaista. Ylemmän tason esihenkilötyö ei ole niin aikaa vievää kuin alemmalla tasolla, koska lähiesihenkilöillä on taitoja ja valmiudet myös osaksi johtaa itseään.

2. "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 jatkossakin. Kahden henkilön vähennys ei vielä tuo olennaista vähennystä. Minulla on osaamista ICT-hankinnoista, joten miksi tämä osaaminen jätetään huomiotta, kun sitä tarvitaan? Mahdolliset muutokset tietohallinnon järjestämisessä eivät vähennä hallintojohtajan työtehtäviä, vaan ne ovat lisääntymässä muutosten järjestelemisen vuoksi."

"Koska ICT:n ulkoistuspäätöstä ei ole vielä tehty, ei se ole perusteena työn vähentymiselle per 1.8.2025."

ICT:n ulkoistuksesta ei ole vielä voitu tehdä päätöksiä, koska valmistelu ei edennyt vielä hallintojohtajan ollessa aktiivisesti virkatehtävissään. Sen jälkeen valmistelu on edistynyt ja päätökset tehdään loppuvuoden aikana. Kokonaisuutena hallintojohtajan työtehtävät vähenevät ulkoistuksen myötä, jos se toteutetaan. Siirtymävaiheen mahdollinen työtarpeen lisääntyminen on väliaikaista ja vähäistä.

3. "Kaikki henkilöstöhallinnon tehtävät on siirretty hallintojohtajalta henkilöstöjohtajalle jo ennen kuin aloitin työni hallintojohtajana Keuruun kaupungilla. 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."

Tämä osoittaa sitä, 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.

4. "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) eli niitä ei ole siirretty muille organisaatiossa jo oleville viran- tai toimenhaltijoille, kuten väitetään. Työtehtävät eivät vähene, siirtämällä ne toiseen virkaan."

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 lukien joului- ja kesätauot. Valtuusto kokoontuu 4–6 kertaa vuodessa. Johtoryhmässä on harkinnassa, otetaanko käyttöön sihteerikierto, johtoryhmä kokoontuu kerran kahdessa 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.

5. "Asiakirjahallinnon ja tiedonhallinnan käytännön työtehtäviä, joita hallintovastaava hoitaa, ovat aiemmin tehneet toimistonhoitaja ja toimistosihteeri, ei hallintojohtaja. Toimistonhoitajan nimike vaihdettiin hallintovastaavaksi 1.1.2023 organisaatiomuutoksen yhteydessä. Vaaleihin liittyvää käytännön työtä on aikaisemmin tehnyt palvelusihteeri, 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."

Hallintojohtajan tehtävä on ollut olla asiakirjahallinnosta ja tiedonhallinnasta vastaava viranhaltija. Hallintojohtajan tehtävänä on ollut olla vaaleista vastaava viranhaltija. Hallintojohtajan tehtäviin on kuulunut hankkeet ja hankinnat, vaikka niiden koordinoinnista on vastannut käytännössä talouspäällikkö. Kuten oikaisuvaatimuksessa kirjoitetaankin, käytännössä hallintojohtaja ei ole näitä virkavastuullaan olevia asioita hoitanut operatiivisella tasolla.

Tarjolla olevat työtehtävät vähenevät, kun ne organisaatiomuutoksen yhteydessä siirretään toiseen virkaan.

6. "Työnantaja on toistanut yt-dokumenteissa seuraavaa: 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. Oikaisuvaatimuksessa todetaan: "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. "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)."

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. Yleishallinnossa ollut epäselvyyttä, mikä työtehtävä kuuluu kenellekin. Päällekkäisyyksiä on ollut toistuvasti myös talousjohtamisessa.

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

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. 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."

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 tointä, tiivistetty organisaatorakennetta, 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.

Väite 2: Kaupungin olisi tullut tarjota konsernipalvelujohtajan virkaa irtisanomisen vaihtoehtona

Oikaisuvaatimuksessa väitetään, että oikaisuvaatimuksen tekijälle olisi tullut tarjota konsernipalvelujohtajan virkaa irtisanomisen vaihtoehtona.

Kaupungilla ei ole tosiasiaa ollut velvollisuutta tarjota konsernipalvelujohtajan virkaa oikaisuvaatimuksen tekijälle.

Ennen muutoksenhaun alaisen päätöksen tekemistä kaupunki on perusteellisesti selvittänyt, olisiko oikaisuvaatimuksen tekijä ollut sijoitettavissa toiseen hallintojohtajan virkaa vastaavaan virkatehtävään tai ammattitaitoon ja kykyyn nähden toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää. Kaupunki on myös selvittänyt olisiko oikaisuvaatimuksen tekijä uudelleen sijoitettavissa työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkeaa viranhaltijan tehtävistä tai olisi hän koulutettavissa kohtuudella uusiin tehtäviin. Oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa on käyty palaveri 28.4.2025.

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 tehtävänkuva, 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. [REDACTED] jäsenyys konsernijohtossa (Suonenjoen kaupunki) ei täytä edellytystä vahvasta kokemuksesta konsernin talousjohtamisessa. [REDACTED] ei ole myöskään vahvaa kokemusta konserniin liittyvästä lainsäädännöstä. Työnantajan selvityksen perusteella [REDACTED] 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 [REDACTED].”

Väite 3: Kaupungin olisi tullut tarjota viestintäsuunnittelijan tehtävää ennen sen avoimeen hakuun laittamista elokuussa 2025

Viestintäsuunnittelijan haku käynnistyi 4.8.2025 ja entisen hallintojohtajan irtisanomisaika päättyi 31.7.2025.

Tarjoamisen tarkastelussa on noudatettu viranhaltijalakia 8 luku § 46 ”Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 37 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävillä viranhaltijoille.”

Viestintäsuunnittelijan toimi ei ole virka eikä viestintäsuunnittelijan tehtävät eivät ole tehtäviltään samankaltaiset hallintojohtajan tehtävien kanssa. Tehtävässä edellytettyä kokemusta viestinnän tehtävistä ei tule esiin entisen hallintojohtajan toimittamassa CV:ssä tai osaamiskartoituksessa, eikä tällaista osaamista / kokemusta ole tullut esiin myöskään Keuruulla työskentelyn aikana.

Varmuuden vuoksi todetaan myös seuraavaa. Työnantajan velvollisuus kouluttaa viranhaltija uusiin tehtäviin irtisanomisen sijaan koskee sellaisia tehtäviä, joihin kouluttamista voidaan pitää viranhaltijan kykyihin sekä työnantajan tarpeeseen nähden tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Olennaista on tällöin arvioida, pystyisikö irtisanomisuhan alla oleva viranhaltija ammattitaitonsa ja kykyjensä perusteella suoriutumaan kohtuullisen koulutuksen jälkeen tarjolla olevasta tehtävästä. Koulutuksen kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon koulutuksen vaatima aika. Se, minkä kestoista koulutusta voidaan yksittäistapauksessa pitää kohtuullisena, riippuu tehtävän luonteesta, työnantajan tarpeista ja muista asian olosuhteista. Viestintäsuunnittelijan tehtävän keskeisestä sisällöstä sekä entisen hallintojohtajan ammattitaidosta, koulutuksesta ja työkokemuksesta saadun selvityksen perusteella tehtävään kouluttamiseen olisi vaadittu työnantajan tarpeiden kannalta kohtuuttoman pitkä aika. Keuruun kaupunki ei siten myöskään ole laiminlyönyt uudelleensijoittamis- ja kouluttamisvelvollisuuttaan sillä perusteella, että oikaisuvaatimuksen tekijälle ei ole tarjottu viestintäsuunnittelijan tehtävää irtisanomisen välttämiseksi.

Viestintäsuunnittelijan tehtävä on asiantuntijatehtävä, jossa Viestintäsuunnittelija vastaa Keuruun kaupungin sisäisen ja ulkoisen viestinnän suunnittelusta, kehittämisestä ja toteutuksesta. Viestintäsuunnittelija tukee kaupungin henkilöstöä viestinnässä onnistumisessa vaihtelevissa ja erilaisissa tilanteissa. Tehtävään kuuluu kokonaisvastuu koko organisaation viestinnän ja kaupunkimarkkinoinnin kehittämisestä ja koordinoinnista. Tehtävässä on painottunut mediaosaaminen, ulkoinen ja sisäinen tiedottaminen, sisäisen tiedottamisen kehittäminen, markkinointikampanjat, henkilöstön avustaminen ja kouluttaminen viestintään ja kaupunkimarkkinointiin liittyvissä asioissa, somekanavien sisällöntuotto, verkkosivujen päivitys ja kehitys, ja kriisiviestinnän koordinointi ja kehittäminen. Kyse on ollut siten tehtävästä, joka koostuu olennaisin osin modernista ja monikanavaisesta organisaatioviestinnästä, uuden tekniikan ja kanavien hallinnasta sekä monipuolisesta sisällön tuottamisesta ja kehitystyöstä. Entisen hallintojohtajan kouluttaminen viestintäsuunnittelijan tehtävän vaatimuksiin ei olisi ollut mahdollista varsinkaan lyhyessä ajassa. Hän olisi tarvinnut enemmän kuin kohtuullisessa määrin koulutusta viestintäsuunnittelijan tehtäviin. Koulutustarpeen kestoksi olisi arviolta työn ohella suoritettuna kaksi vuotta ja kaupungin näkemyksen mukaan kysymys on viranhaltijan kouluttamisesta kokonaan uuteen viestintäsuunnittelijan ammattiin. Entisen hallintojohtajan työkokemuksen pääpaino on täysin muunlaisissa tehtävissä, johon hänellä on ollut soveltuva koulutus. Tapauksessa kysymys on viestintäalan tehtävästä, jonka laaja-alaisen tehtävänkuvan hoitamiseen viestintäalan korkeakoulututkinnon voitaisiin katsoa antavan parhaat edellytykset. Viestintäsuunnittelijan hakuilmoituksessa edellytetty soveltuva korkeakoulututkinto ja aiempi kokemus viestinnän tehtävistä ovat tehtävän luonteen kannalta perustellut vaatimukset. Entinen hallintojohtaja ei täytä edellytyksiä, joten työtä ei ole tarjottu hänelle.

Näistä syistä Keuruun kaupungilla ei ole ollut velvollisuutta tarjota irtisanomisajan jälkeen viestintäsuunnittelijan toimea entiselle hallintojohtajalle. Keuruun kaupungilla ei ole ollut velvollisuutta myöskään kouluttaa häntä uusiin viestintäsuunnittelijan tehtäviin.

Väite 4: Yhteistoimintaneuvotteluissa on toimittu vastoin henkilöstön yhdenvertaisuusperiaatetta

Oikaisuvaatimuksen tekijä väittää oikaisuvaatimuksessaan, että työnantaja ei noudattanut YT-neuvotteluprosessissa henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Toimialan töiden yhdistämistä siten, että siitä muodostuisi taloudellista säästöä, ei hänen mukaansa tarkasteltu aidosti. Jotta tarkastelu olisi ollut aidosti yhdenvertainen, olisi mukaan tarkasteluun pitänyt hänen mukaansa ottaa hallintojohtajan ja talouspäällikön tehtävien lisäksi henkilöstöpäällikön ja hallintovastaavan tehtävät.

Työnantaja on käynyt yhteistoimintaneuvottelut edustuksellisin, ja niissä on yhteisesti todettu, että työnantajan yhteistoimintaneuvottelovelvoite on täyttynyt. Kaupungilla on oikeus nimetä yhteistoimintaneuvotteluihin tarpeelliseksi katsomansa

edustajat, ja tässä tapauksessa on katsottu tarkoituksenmukaiseksi ottaa mukaan henkilöstöpäällikkö. Kuntatyönantaja ei voi nimetä edustajiksi käytännön syistä eikä jääviyssyistä kaikkia viranhaltijoitaan. Yhteistoimintaneuvotteluissa on neuvoteltu siitä, että myös hallintovastaavan tehtävänkuvaa tarkastetaan ja että siihen tulee muutoksia. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimusta ei ole rikottu.

KH 16.06.2025 § 167

Valmistelija	Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 0405097470
Päätös	Merkittiin tiedoksi. Hanna Lahti oli asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan esteellisenä poissa (asianosaisjäävi) klo 19:30-19.35. Pöytäkirjanpitäjänä kokousasian käsittelyn aikana toimi kaupunginhallituksen puheenjohtaja.
Esittelijä	Puheenjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee tiedoksi korjatun oikaisuvaatimusohjeen päätökseen KH 12.05.2025 § 116.
Selostus	Kaupunginhallituksen päätöksen 12.5.2025 § 116 liitteenä annetussa oikaisuvaatimusohjeessa todetaan ”oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista”. Oikaisuvaatimusohje on tältä osin virheellinen ja se tulee antaa uudelleen. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 50 §:n 1 mom. mukaan oikaisuvaatimusaika 37 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevasta päätöksestä (taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet) alkaa kulua vasta 40 §:n 1 momentissa säädetyn irtisanomisajan päättymisestä. Korjatussa oikaisuvaatimusohjeessa oikaisuvaatimusaika on viranhaltijalain 50 §:n 1 mom. mukainen, eli päätöksen oikaisuvaatimusaika alkaa kulua vasta 40 §:n 1 momentissa säädetyn irtisanomisajan päättymisestä.

KH 12.05.2025 § 116

Valmistelija	Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256
Päätös	Hyväksyttiin. Sonja Rakkola oli asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan esteellisenä poissa (asianosaisjäävi) klo 18.00-18.06. Pöytäkirjanpitäjänä kokousasian käsittelyn aikana toimi Janne Teeriaho.

Esittelijä

Puheenjohtaja

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää irtisanoa hallintojohtaja [REDACTED] virka-suhteen 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.

Organisaatiorakennemuutoksen 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 kykynsä 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] työkokemus ja ammattitaito kaupungin palveluksessa.

Kaupunki on selvittänyt, olisiko viranhaltija hallintojohtaja [REDACTED] lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304) 37 §:n säätämällä 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 poikkeaa 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 avoimiin 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 tehtävänkuva, 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.

[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. [REDACTED] jäsenyys konsernijohtossa ([REDACTED] kaupunki) ei täytä edellytystä vahvasta kokemuksesta konsernin talousjohtamisesta. [REDACTED] ei ole myöskään vahvaa kokemusta konserniin liittyvästä lainsäädännöstä. Työnantajan selvityksen perusteella [REDACTED] 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 [REDACTED].

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. [REDACTED] tarjottiin liitteessä 1 lueteltuja määräaikaista luokanopettajan virkoja vaihtoehtona sille, että hänet irtisanotaan hallintojohtajan virasta. Lisäksi [REDACTED] tarjottiin S2 (Suomi toisena kielenä) -opettajan tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona, mikäli hän osoittaa täyttävänsä tehtävän kelpoisuusvaatimukset. [REDACTED] toimittaman CV:n mukaan hänellä on sekä luokanopettajan kelpoisuus että äidinkielen ja kirjallisuuden aineenopettajakelpoisuus. [REDACTED] ei ole tarjottu sellaisia opettajan virkoja tai muita töitä, joihin hän ei ole kelpoinen (esimerkiksi erityisluokanopettajan viransijaisuuksia).

[REDACTED] 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 [REDACTED] sijoitettavissa elinvoimajohtajan virkaan. Kaupunginhallitus päätti 28.04.2025 § 105 julistaa auki elinvoimajohtajan viran. Päätöksessä elinvoimajohtajan tehtävä ja kelpoisuudet kuvataan seuraavasti:

”Elinvoimajohtaja toimii elinvoima- ja asuinympäristöpalveluiden toimialan toimialajohtajana ja lautakunnan esittelijänä sekä kuuluu kaupungin johtoryhmään. Elinvoima- ja asuinympäristöpalveluihin 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. [REDACTED] ei myöskään täytä elinvoimajohtajan viran kaikkia kelpoisuusehtoja. [REDACTED] ei esimerkiksi ole kokemusta elinvoiman ja yhdyskuntarakenteen kehittämisestä eikä osoitettua perehtyneisyyttä toimialaan liittyvään lainsäädäntöön. Elinvoimajohtajan virkaa ei voida täyttää siirtämällä siihen hallintojohtajana toimiva viranhaltija [REDACTED].

Kaupungilla ei ole tarjota [REDACTED] muuta virkasuhdetta, johon [REDACTED] voitaisiin kohtuudella sijoittaa hänen ammattitaitonsa ja kykynsä huomioiden. Kaupunki on selvittänyt, että se ei voi tarjota [REDACTED]

myöskään sellaista työsuhdetta, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä. Kaupunki työnantajana on myös selvittänyt, että [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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.