

Hyvinvointijohtajan virkasuhteen päättäminen

Kaupunginhallitus 23.04.2025 § 90
138/01.01.04.01/2025

Kaupunginjohtaja: Viranhaltijasta johtuvista irtisanomisperusteista säädetään kunnallisen viranhaltijalain 8. luvun 35 §:ssä (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 2003/304). Työnantaja saa irtisanoa virkasuhteen viranhaltijasta johtuvasta syystä, mikäli syy on asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Viranhaltijan kuuleminen

Työnantaja on aloittanut harkinnan hyvinvointijohtajan virkasuhteen irtisanomisesta, koska työnantajan näkemyksen mukaan viranhaltija on vakavasti rikkonut ja laiminlyönyt virkasuhteesta ja määräyksistä johtuvia, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan, käyttäytynyt epäasiallisesti ja viranhaltijan menettelyn johdosta on syntynyt vakava luottamuspuola. Syyt ovat asialliset ja painavat.

Työnantaja on käsitellyt epäasiallisen kohteluun liittyviä asioita 26.3.2025 hyvinvointijohtajan kanssa ja on ilmoittanut, että ilmoittaa mihin seuraamuksiin ja ratkaisuihin asia johtaa. Työnantaja kutsui viranhaltijan 1.4.2025 kuulemiseen virkasuhteen päättämisestä. Kuulemiskutsussa on ilmoitettu kuulemisen syyt yksityiskohtaisesti ja että kuuleminen koskee mahdollista virkasuhteen päättämistä.

Kuulemistilaisuuden oli tarkoitus järjestyä 9.4.2025, mutta viranhaltija pyysi sen siirtämistä. Työnantaja siirsi kuulemisen ajankohdan päivälle 23.4.2025. Viranhaltija on saanut kutsun, sillä hän on pyytänyt edelleen kuulemistilaisuuden siirtoa. Viranhaltijalle on ilmoitettu 16.4.2025 tekstiviestein ja sähköpostein, että kuulemistilaisuutta ei enää siirretä. Samalla on ilmoitettu, että viranhaltija voi valtuuttaa kuulemiseen edustajan ja osallistua myös Teamsin välityksellä tai antamalla kirjallisen lausunnon 23.4.2025 klo 8.00 mennessä.

Tausta: Huomautukset vuosina 2023 ja 2024 ja aiempi kirjallinen varoitus 19.4.2024

Viranhaltijalle on annettu 8.6.2023 suullinen huomautus liittyen siihen, että rekrytoinnissa on toimittu ohjeiden ja määräysten vastaisesti. Huomautuksen perusteena on ollut myös Kirkkokadun

kouluun liittyvät ongelmat sekä epäasiallinen käyttäytyminen (kiroilu, huutaminen).

Viranhaltijalle on annettu 19.4.2024 kirjallinen varoitus liittyen epäasialliseen käyttäytymiseen hyvinvointipalveluiden johtoryhmässä 22.2.2024. Varoitus koski luottamuksellisten valmistelutietojen vuotamista henkilöstölle ja kaupungin johtoryhmän jäsenten ja esimiehen haukkumista. Tuolloin hänelle on ilmoitettu, että varoituksen perusteena oleviin seikkoihin tulee tulla korjaus, ja että epäasiallisen menettelyn toistuessa asia voi johtaa viranhaltijan irtisanomiseen.

Viranhaltijalle on annettu 27.2.2025 kirjallinen huomautus. Kirjallisen huomautuksen perusteluina olivat viranhaltijan toimivallan ylittävät lupaukset hakijalle rekrytointiprosessin aikana. Hakijalle oli lupailtu työnvaativuuden arvioinnin mukaista palkkaa korkeampi palkka, työpaikkailmoituksessa ilmoitettua lyhyempi koeaika ja kaupungin ohjeistuksesta poikkeavat työaikajärjestelyt.

Viranhaltija on edelleen käyttäytynyt epäasiallisesti virkatehtäviensä hoidossa sekä laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan, ohjeita ja määräyksiä

Työnantaja on saanut 5.3.2025 epäasiallisen kohtelun ilmoituksen WPro -työturvallisuusjärjestelmään ja sitä on käsitelty yhteiskuulemisesta 26.3.2025. Hyvinvointijohtaja on jakanut luottamuksellisen WPro-ilmoituksen alaisilleen työntekijöille vastoin ilmoituksen luottamuksellisuutta ja ohjeistusta.

Viranhaltija on arvostellut hallintoa ja mennyt henkilökohtaisuuksiin, matkinut, syyttänyt jatkuvasti muita, ilkkunut, rakentanut toiminnallaan muureja hallintokuntien välille. Viranhaltijan näkökulmasta ilmoitus on tullut järkytyksenä ja yllätyksenä.

Työnantajan kanssa käydyn keskustelun perusteella hyvinvointijohtaja on myöntänyt, että kiistatta epäasiatonta käyttäytymistä on tapahtunut: luovuttanut luottamuksellisen Wpro-ilmoituksen työntekijöille, kehityskeskustelujen laiminlyönnit, haukkunut esimiesinfoja ja esimieskoulutuksia työpaikalla, huutamista, ilmoittanut alaisilleen, että lääkärissäkäynnin ohjeiden noudattamista ei tarvitse noudattaa, rivoja vitsejä on kerrottu, on vaatinut työntekijältään, ettei tva-ryhmässä käsittelyssä ollut henkilöstö- ja työsuojelupäällikön tehtävänkuvaus etene. Hyvinvointijohtajan näkemyksen mukaan Wpro-ilmoituksen tehnyt työntekijä ei itse hoida työtään eikä ole vuosiin sitä hoitanut ja kertoo, että ei ole kiltteyttäen asiaan puuttunut. Hyvinvointijohtaja on harjoittanut jatkuvaa hallinnon väen mollaamista ja haukkumista, matkimista ja narsistiksi syyttämistä.

WPro -ilmoituksen mukaan hyvinvointijohtaja on yt-päätöksenteon jälkeen vakuutellut työntekijöille, ettei ole ollut osallisena yhteistoimintaneuvotteluprosessissa millään lailla. On totta, että hyvinvointijohtaja ei ole ollut hallituksen nimeämä

yhteistoimintaneuvottelija. Hän on kuitenkin ollut kaupunginhallituksen nimeämän taloustyöryhmän jäsen. Taloustyöryhmässä on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluiden aikanakin neuvottelutilannetta ja yhteistoimintamenettelyyn liittyviä ratkaisuja. Taloustyöryhmä on hyväksynyt esitetyt leikkaukset yksimielisesti. Lisäksi hyvinvointijohtaja on osallistunut keskusteluihin leikkauksista FCG:n (Finnish Consulting Group) konsultin kanssa ja ollut toimialajohtajana keskeinen henkilö hyvinvointipalveluiden asioiden käsittelyssä. Hänen olisi toimialajohtajana tullut edustaa yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä työnantajaa, ei työntekijöitä.

Yhteiskuulemisessa 25.3.2025 viranhaltija toi esiin, ettei ole järjestänyt työnantajan ohjeistusten vastaisesti vuosittaisia säännöllisiä kehityskeskusteluja työntekijöilleen, koska ei ole nähnyt tai näe niille tarvetta.

Laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) säädetään (4 luku 17 §) viranhaltijan yleisistä velvollisuuksista. Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Nurmeksien kaupunki edellyttää henkilöstöltään hyvää käytöstä sekä työyhteisön myönteistä ilmapiiriä ja yhteistyötä edistäviä toimintatapoja. Työpaikoilla ei hyväksytä epäasiallista kohtelua, käyttäytymistä tai kiusaamista, eikä häirintää tai syrjintää. Jokainen, joka tällaista toimintaa työpaikalla havaitsee, on velvoitettu huolehtimaan siitä, että työnantaja saa tiedon tapahtuneesta (Epäasiallisen kohtelun hallintaohje, Henkilöstöjaosto 3.4.2024).

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on työnantajalle asetettu erityinen huolehtimisvelvoite (8§). Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä heidän työkykynsä turvaamiseksi. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Itä-Suomen Aluehallintovirasto on kouluttanut Nurmeksien kaupungin esihenkilöstöä esihenkilöinfossa 27.11.2023 tästä asiasta.

Kaksimieliset vitsit ja härskit puheet ovat yksi seksuaalisen häirinnän muoto. Tasa-arvolaki 7 § määrittelee seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän syrjinnäksi. Yhdenvertaisuuslaki 14 § säättää häirinnän syrjinnäksi.

Kehityskeskustelujen pitämättömyys ei ole Nurmeksien kaupungin ohjeistuksen mukaista. Jokaisella työntekijällä on oikeus kehityskeskusteluihin. Esimiehelleen hyvinvointijohtaja ei ole tekemästään linjauksesta aiemmin informoinut tai lupaa siihen pyytänyt. Vielä 11.2.2025 hyvinvointijohtaja kertoi kaupunginjohtajalle omassa kehityskeskustelussaan, että on vuonna

2024 käynyt kehityskeskustelut omien työntekijöidensä kanssa keväällä 2024. Kehityskeskustelut eivät perustu työlainsäädäntöön, vaan kehityskeskustelut ovat yksi osa kaupungin henkilöstöhallintoa ja kuuluvat työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Nurmeksien kaupunki: Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeistus (kaupunginvaltuusto 2.9.2020 § 56): Henkilöstöhallinto; Jokaisen työntekijän kanssa on käytävä vuosittain kehityskeskustelut.

Työturvallisuuslaki (738/2002): jos huutaminen on yleinen ja toistuva tapa, tilanne saattaa aiheuttaa terveydelle haittaa ja täyttää sitä kautta työturvallisuuslain 28 §:n eli häirinnän tunnusmerkistön.

Hyvinvointijohtaja on toiminut toistuvasti tahallaan vastoin Nurmeksien kaupungin ennalta sovittua toimintatapaa ja ohjeistuksia, sekä käyttäytynyt epäasiallisesti ja siten aiheuttanut ilmeisen luottamuspuulan.

Viranhaltijan virkasuhteen kesto on yli 11 vuotta. Viranhaltija on ollut tietoinen kaupungin määräyksistä ohjeistuksista sekä asiallisen käytöksen vaatimuksesta.

Esimiesasemassa hyvinvointijohtajana viranhaltijalla on korostunut velvoite ymmärtää menettelynsä seuraukset, velvoite käyttäytyä hyvin ja näyttää hyvää esimerkkiä. Kun työpaikalla esiintyy selvitetysti laissa kiellettyä häirintää, tulee työnantajan lopettaa häirintä käytettävissään olevin keinoin. Häirintä on tässä tapauksessa tapahtunut esihenkilönä toimineen hyvinvointijohtajan taholta eikä se ole loppunut ohjeistuksesta ja varoituksesta huolimatta.

Viranhaltija on huomautuksista ja varoituksesta huolimatta mm.:

- Toistuvasti käyttäytynyt epäasiallisesti alaisiaan sekä kaupungin johtoa kohtaan
- Välittänyt luottamuksellista tietoa eteenpäin henkilöille, joille se ei kuulu
- Laiminlyönyt toistuvasti kaupungin toimintatapojen, määräysten ja ohjeiden noudattamisen

Edellä mainittu menettely toistuessaan on johtanut vakavaan luottamuspuulaan.

Yhteenveto

Otettuaan huomioon harkinnassaan työnantajan esiin tuomat viranhaltijan ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan sekä arvioidessaan harkitun virkasuhteen irtisanomisen syyn asiallisuutta ja painavuutta viranhaltijan virkasuhteen irtisanomiselle on lailliset perusteet. Perusteena virkasuhteen irtisanomiselle on lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) 35 §:n viranhaltijasta johtuva irtisanomisperuste. Työnantajalla on asiallinen ja painava syy irtisanoa hyvinvointijohtaja.

Perusteena virkasuhteen irtisanomiselle on edellä kuvatut perusteet eli kokonaisharkintaan perustuva vakava luottamuspula sekä toistuva ohjeistusten ja määräysten sekä toimintatapojen vastainen menettely, luottamuksellisten tietojen eteenpäin toimittaminen sekä epäasiallinen käytös.

Jopa yksittäisinä tekoina tarkasteltuna toistuvat virkavelvollisuuden rikkomiset ja epäasiallinen käytös täyttäisivät kumpikin erikseen tarkasteltuna perusteet virkasuhteen irtisanomiseen.

Hyvinvointijohtaja on saanut molemmista seuraamuksia aikaisemmin (kaksi huomautusta ja yksi kirjallinen varoitus) ja hänelle on annettu siten mahdollisuus korjata käytöstään ja toimintaansa.

Irtisanomisen vaihtoehtona olevaa lievempää seuraamusta eli varoitusta ei ole pidettävä riittävänä seuraamuksena.

Viranhaltijan sijoittaminen muihin tehtäviin

Uudelleensijoittaminen ei tule kyseeseen, koska asiassa on syntynyt vakava luottamuspula ja ottaen huomioon toistuvat edellä mainitut moitittavat menettelyt ja laiminlyönnit sekä viranhaltijan suhtautuminen virheisiin.

Irtisanomisaika ja työvelvoite

Viranhaltija on aloittanut virkasuhteen kaupungin palveluksessa vuonna 2014. Hänen virkasuhteensa on kestänyt alle 12 vuotta, jolloin irtisanomisaika on 4 kk. Kunnallisen viranhaltijalain (304/2003) 40 § mukaan irtisanomisaika on neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta.

Työyhteisön hyvinvointiin ja työturvallisuuteen sekä syntynyt luottamuspula huomioiden työntekovelvoitetta irtisanomisajalle ei ole järkevää asettaa.

Toimivalta

Nurmeksien kaupungin hallintosäännön 37 §:n mukaan kaupunginvaltuusto ottaa hyvinvointijohtajan ja myös hyvinvointijohtajan irtisanomisesta päättää valtuusto.

Kaupunginjohtaja: Kaupunginjohtaja antaa päätösehdotuksen kokouksessa.

Kaupunginhallitus: Kaupunginjohtaja esitti muutettavaksi alkuperäistä valmistelutekstikohtaa seuraavasti:

” Yhteiskuulemisessa 25.3.2025 viranhaltija toi esiin, ettei ole järjestänyt työnantajan ohjeistusten vastaisesti vuosittaisia säännöllisiä kehityskeskusteluja työntekijöilleen, koska ei ole nähnyt tai näe niille tarvetta.”

Kaupunginjohtajan muutettu valmisteluteksti:

Yhteiskuulemisessa 26.3.2025 viranhaltija toi esiin, ettei ole järjestänyt työnantajan ohjeistusten vastaisesti vuosittaisia säännöllisiä kehityskeskusteluja työntekijöilleen, koska ei ole nähnyt tai näe niille tarvetta.

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan tekemän valmistelutekstin päivämäärämuutoksen.

Hyvinvointijohtaja ei osallistunut kuulemiseen 23.4.2025 klo 10:00, eikä ole myöskään antanut kirjallista vastinetta asiaan.

Kaupunginjohtajan päätösehdotus:

Kaupunginhallitus päättää esittää kaupunginvaltuustolle, että se irtisanoo hyvinvointijohtaja Petri Moilasan virkasuhteen siten, että irtisanomisessa noudatetaan 4 kuukauden irtisanomisaikaa ilman työvelvoitetta.

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan päätösehdotuksen.