

Henkilöstöpäällikön viran lakkauttaminen

KH 28.10.2025
4668/01.01.00/2025

Valmistelija

kaupunginjohtaja Tomi Timonen, p. 050 454 8230

Kaupunginvaltuusto on päättänyt osana talouden sopeuttamistoimia henkilöstön kanssa käytyjen YT-neuvottelujen jälkeen supistaa henkilöstöhallinnon ja työsuojelun resurssointia ja järjestää tehtävät uudelleen niin, että järjestelyllä saadaan n. 60 t€ vuosittaiset säästöt.

Merkittävä osa tästä säästöstä on tarkoitus saavuttaa henkilöstöpäällikön viran lakkauttamisella.

Kaupunginvaltuuston linjauspäätös 26.5.2025 § 28:

Kohta 11. Hallintotoiminnan kustannuksien vähentäminen

Vaikutus toimintakatteeseen toimintaa uudelleen järjestämällä ja/tai palveluja supistamalla tai lakkauttamalla arvioitiin olevan -85 t € vuodesta 2026 alkaen. Valmistelluissa sopeutustoimissa mukana on HR-tehtävien uudelleenjärjestely (henkilöstöpäällikön viran lakkauttaminen ja tehtävien jako organisaatiossa), ostolaskutuksen siirtäminen kaupungin omaksi työksi palveluntuottajalta 1.10.2025 alkaen, rempparyhmän toiminnan lopettaminen v. 2025 sekä edunvalvonnan siirtäminen vuokratiloista kaupungin tiloihin 1.10.2025 alkaen. Tarkentunut toimintakatteen alentuminen kohdistuu jo vuodelle 2025 -20 t € ja vuodesta 2026 eteenpäin -153 t €. Arvioitu htv-vähennys 2.

Kaupunginvaltuuston 26.5.2025 hyväksymän uuden hallintosäännön mukaisesti jatkossa palvelualuejohtajista hallintojohtaja (hallintosääntö § 30) vastaa pääosasta henkilöstöhallintoon ja sen järjestämiseen liittyvistä asioista.

Käytännössä jatkossa merkittävä osa henkilöstöhallinnon käytännön operatiivisista asioista hoidetaan kaupungin eri palvelualueilla ja palveluyksiköissä työskentelevien esihenkilöiden toimesta.

Henkilöstöpäällikön viran lakkaamisen yhteydessä tulee arvioitavaksi henkilön irtisanomisen mahdollisuudet. Asiaa säätelee Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003:

37 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua 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.

Päättäneiden yhteistoimintaneuvottelujen ja valtuustossa päätettyjen sopeutustoimien jälkeen mahdollisesti avoimeksi tulleiden virkojen tai tehtävien osalta kaupungilla on velvoite selvittää ja tarjota niitä irtisanomisuhan alla olevalle edellyttäen, että henkilön osaaminen, aiempi työkokemus tai mahdollisesti lisäkoulutuksen kautta hankittava osaaminen tehtävän tai viran vastaanottamisen mahdollistaa.

Kaupungilla on tällä hetkellä kaksi avoinna olevaa virkaa, jotka henkilöstöpäällikön viran lakkaamisen yhteydessä irtisanomisuhan alla olevalle henkilölle voidaan velvoitteen mukaisesti tarjota ja päättää, voidaanko henkilö siirtää johonkin näistä:

Resurssipäällikkö (virkaluettelon mukaan kelpoisuusehtona soveltuva korkeakoulututkinto)

Hyvinvointipäällikkö (virkaluettelon mukaan kelpoisuusehtona ylempi korkeakoulututkinto)

Avooinna olevat hyvinvointijohtajan ja johtavan rehtorin virat edellyttävät rehtorin pätevyyttä, jonka vuoksi näiden virkojen osalta viran tarjoamiseen kelpoisuusehtojen jäädessä täyttymättä ei ole edellytyksiä.

Henkilöstöpäällikköä on kuultu viran lakkaamisen yhteydessä 25.9.2025 ja tässä tilaisuudessa hän ilmoitti olevan kiinnostunut hyvinvointipäällikön virasta ja hänen mukaansa hän olisi soveltuva siirrettäväksi virkaan. Työnantajaa kuulemistilaisuudessa edustaneen kaupunginjohtajan mukaan hän olisi näistä kahdesta virasta soveltuvampi resurssipäällikön virkaan aiemman työkokemuksensa perusteella.

Kuitenkin laintulkinnan ja oikeustapauksien perusteella työnantajan on tarjottava avoinna olevista viroista irtisanottavalle kaikkia avoinna olevia virkoja, joiden kelpoisuusehdot hän täyttää. Työnantajan tulee tarjota ensisijaisesti virkoja, jotka lähinnä vastaavat irtisanottavan viran kelpoisuusvaatimuksia, työtehtäviä ja palkkaustasoa.

Työnantajan tulisi erityisesti perustella miksi irtisanottavalle tarjottaisiin vain jotakin avoinna olevista viroista, eikä kaikkia kelpoisuusehdot täyttäviä. Tällainen perustelu voisi lähinnä olla viran sijoittuminen kokonaan toiselle erityisosaamista vaativalle tehtäväalueelle, jossa on esimerkiksi lakiin perustuvia yksilöityjä osaamisvaatimuksia. Tässä tapauksessa hyvinvointipäällikön viran kohdalla tällaisia perusteluja ei ole todettavissa.

Edellä olevan perusteella henkilöstöpäällikkö on siirrettävä hyvinvointipäällikön virkaan hänen antamansa suostumuksen mukaisesti 1.1.2026 alkaen.

Yritysvaikutusten arviointi: Virkasiirrolla ei ole yritysvaikutuksia alueen yrityksiin.

Kaupunginjohtajan esitys

Kaupunginhallitus päättää, että:

1) henkilöstöpäällikön virka lakkaa 1.1.2026 alkaen ja se poistetaan kaupungin virkaluettelosta ja;

2) henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki siirretään hyvinvointipäällikön virkaan 1.1.2026 alkaen.

Päätös

Jakelu