

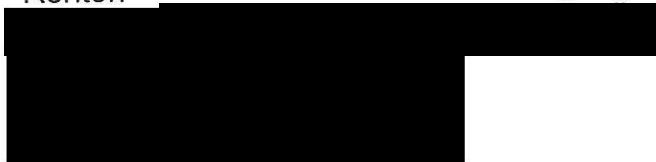
OIKAISUVAATIMUS

Till svenska nämnden för fostran och utbildning

Salassa pidettävä

Päätös, josta oikaisuvaatimus tehdään: Utbildningschef Ulrika Willför-Nymanin tekemä päätös § 11/2025, jota itseoikaisulla korjattu päätöksellä numero § 12/2025 koskien virkasuhteen ja viranhaltijan 2000502501 irtisanomista (liite 1).

Oikaisuvaatimuksen tekijä: Katri Vepsä
Rehtori



KIRKKONUMMI-KYRKSLÄTT	
Saap. Anl.	25. 04. 2025
Dno	250 / 2023
Käsit. Behand.	

Päätöksen tiedoksianto: Päätös on annettu tiedoksi viranhaltijalle Kirkkonummella kunnantalolla 14.4.2025 ja uudestaan 16.4.2025.

Vaatimukset:

Utbildningschef Ulrika Willför-Nymanin tekemä päätös §11/2025, jota itseoikaisulla korjattu päätöksellä numero §12/2025 koskien virkasuhteen ja viranhaltijan 2000502501 irtisanomista tulee kumota, koska päätös on lainvastainen ja epätarkoituksenmukainen.

Sovellettavat oikeusohjeet ja kunnassa noudatettavat toimintaohjeet

Språklagen (423/2003) utgör grunden för hur nationalspråken ska användas. Kommunen ska i sin verksamhet se till att individens språkliga rättigheter förverkligas i praktiken, det vill säga utan att individen särskilt behöver hänvisa till dem. I detta fall som rektor för en svenskspråkig skolenhet har mina grundrättigheter till att få uppsägningen på mitt modersmål inte förverkligats.

§35 laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Kunnallisen viranhaltijalain 35 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole 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 asialli-

suutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida koh- tuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeen- panemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteis- kunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttä- misen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksel- la annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Kirkkonummen kunta/Share point/Majakka

Esihenkilön ohje -Huomautuksen ja varoituksen antaminen

1. Yleistä

Viranhaltijaa tai työntekijä, joka on laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai rikkonut niitä, ei pää- sääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja siten mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen tarkoituksena on osoittaa, kuinka vakavana rikkomuksena työnan- taja pitää menettelyä. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee rea- goimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessaa.

Huomautuksen ja varoituksen antamisesta ei voida laatia täysin pitävää linjaa, jonka mukaan näissä tilanteissa edetään. Jokainen tapaus on erilainen ja ratkaistavissa sen tosiasioiden pe- rusteella.

Tärkeää on kokonaisharkinnan käyttäminen ja mahdollisuuksien mukaan vertaaminen muihin aiempiin tapauksiin, joissa on samankaltaisia piirteitä. Ohjaavina periaatteina ovat yhdenver- taisuus, johdonmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu.

Huomautus- ja varoitusmenettelyyn liittyvät toimenpiteet tulee kirjata ja säilyttää huolellisesti ja todistettavasti.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304)

Työsopimuslain (2001/55)

Työturvallisuuslaki (2002/738)

2. Työnjohdollinen ohjaaminen ja perehdyttäminen

Esihenkilön tulee huolehtia, että työntekijä tai viranhaltija saa tehtäviensä suorittamisen kannalta tarvittavat tiedot, opastuksen ja ohjeet. Jokainen uusi työntekijä tulee perehdyttää työhönsä ja työyhteisön toimintatapoihin niin palvelussuhteen alussa kuin palvelussuhteen aikana tapahtuvissa esim. toimintamenetelmien ja -välineiden muutoksissa. Ohjeiden ja neuvojen on oltava niin selkeitä, että työntekijä ymmärtää ne. Jokaisen työntekijän tulee tietää, kuka toimii hänen esihenkilönään ja kenen antamia ohjeita hänen tulee noudattaa.

Jos esihenkilö huomaa, että viranhaltija tai työntekijä toimii annettujen ohjeiden vastaisesti tai laiminlyö tehtäviään, esihenkilön tulee ensisijaisesti keskustella asiasta alaisensa kanssa ja tarpeen vaatiessa neuvoa ja opastaa työtehtävissä ja työpaikan toimintatavoissa.

Mikäli työnjohdollinen keskustelu työntekijän tai viranhaltijan kanssa ei muuta tilannetta ja edellytykset huomautuksen tai varoituksen antamiselle täyttyvät, se tulee antaa mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen.

Huomautus annetaan suullisesti, mutta se dokumentoidaan lomakkeella. Varoitus annetaan kirjallisesti. Huomautus ja varoitus viestittävät työntekijälle tai viranhaltijalle hänen menettelynsä sopimattomuudesta sekä siitä, että työnantaja suhtautuu kyseiseen ja vastaaviin asioihin vakavasti. Huomautus ja varoitus antavat työntekijälle tai viranhaltijalle mahdollisuuden muuttaa toimintaansa sillä uhalla, että palvelussuhde voidaan muussa tapauksessa päättää.

3. Suullisen huomautuksen antaminen

Suullinen huomautus voidaan antaa, kun on kyse olennaisista ja kertaluonteisista, mutta ei vakavista rikkomuksista, kuten esimerkiksi lyhytaikaisesta luvattomasta poissaolosta, epäasiallisesta käyttäytymisestä tai huonosta työtuloksesta.

Suullista huomautusta käytetään myös kertomaan työntekijälle, että ellei viranhaltijan tai työntekijän toiminnassa tapahdu muutosta, työnantaja tulee antamaan kirjallisen varoituksen. Suullinen huomautus ei ole pakollinen esivaihe varoitukselle.

Suullisen huomautuksen antaa lähin esihenkilö. Huomautuksen antamista varten ei tarvitse järjestää kuulemistilaisuutta, vaan se voidaan antaa, vaikka välittömästi sen tapahtuman jälkeen, josta huomautus annetaan tai, kun asia on tullut esihenkilön tietoon. Suullinenkin huomautus on dokumentoitava, jotta siihen voidaan tarvittaessa vedota myöhemmin. Esihenkilö täyttää lomakkeen kahtena kappaleena, toisen viranhaltijalle tai työntekijälle.

Täytetty lomake säilytetään luottamuksellisena asiakirjana henkilöaktissa kaksi vuottaannon päiväyksestä.

4. Kirjallisen varoituksen antaminen

Kirjallinen varoitus annetaan, kun kysymys on merkittävästä virka- tai työtehtävän laiminlyönnistä, rikkomuksesta, luvattomista poissaoloista, päihtyneenä työpaikalla olemisesta, epäasiallisesta käyttäytymisestä tai tehtävien merkittävästä laiminlyönnistä. Kirjallinen varoitus on perusteltua antaa, jos töiden laiminlyönti toistuu suullisen huomautuksen antamisesta huolimatta.

Varoituksella on viranhaltijalain ja työsopimuslain mukaan seuraavat tarkoitukset:

- Viranhaltija tai työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään.

- Antaa viranhaltijalle tai työntekijälle tosiasiallinen mahdollisuuden korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset palvelussuhteen jatkamiselle ovat olemassa.
- Varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten työnantaja tulee reagoiman varoituksessa kuvatus tapahtuman tai laiminlyönnin toistuessa.
- Antaa näyttöarvoa mahdollisessa tulevassa palvelussuhteen päättämistä koskevassa oikeudenkäynnissä.

Jo yksikin annettu kirjallinen varoitus voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen saman tai saman kaltaisen tilanteen toistuessa. Edellytyksenä on tapahtumien samankaltaisuus. Mikäli aiemmin on varoitettu esimerkiksi luvattomista poissaoloista ja viranhaltija tai työntekijä sittemmin syyllistyy työvelvoitteen laiminlyöntiin, ei häntä voida aiemman varoituksen perusteella irtisanoa, koska kyse on erilaisista tapahtumista. Jos työntekijä tai viranhaltija hankkii useita varoituksia, tulee kuitenkin arvioida, onko kyseessä sellainen käyttäytyminen, jota voidaan pitää kokonaisuutena arvioiden asiallisena ja painavana syynä työsuhteen päättämiseksi.

Kirjallisen varoituksen antaa esihenkilö. Tarkoituksena on, että Kirkkonummen kunnassa noudatetaan tasapuolista menettelyä.

Varoituksen voimassaololle ei ole säädetty aikarajaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että mikäli varoituksen antamisesta on kulunut kauan, ei siihen enää voida vedota työsuhteen päättämisperusteena. Tällaisena aikana voidaan pitää kahta vuotta.

5. Varoitusmenettely

Sovellettavan varoituskäytännön on oltava johdonmukaista ja tasapuolista. Lähtökohtaisesti kirjallista varoitusmenettelyä tulee edeltää suullisen huomautuksen antaminen. Jos viranhaltija tai työntekijä on vakavalla tavalla laiminlyönyt tai rikkonut virka- tai työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan, kirjallinen varoitus voidaan antaa suoraan. Edellä mainittua tapaa on sovellettava kaikkiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin samoilla perusteilla. Myös poikkeukset tästä käytännöstä on tehtävä yhdenmukaisin perustein.

Henkilön siirtyessä Kirkkonummen kunnan palveluksessa työpisteestä toiseen, aiemmassa työpisteessä annetut varoitukset voidaan ottaa huomioon palvelussuhteen päättämisperusteita harkittaessa, jos annetun varoituksen aiheuttanut toiminta jatkuu uudessakin työpisteessä.

Jos viranhaltija tai työntekijä on saanut huomautuksen tai varoituksen ei hänelle saa antaa samasta tapahtumasta myöhemmin ankarampaa rangaistusta, ellei tapahtuma jatku tai toistu tai uusia näkökohtia ilmene.

Jos viranhaltijalle tai työntekijälle on laadittu päihdehoito-ohje, noudatetaan varoitusta harkittaessa päihdehoito-ohjeessa todettua menettelytapaa.

Varoituksen antaa esihenkilö.

5.1 Varoitusmenettelyn aloittaminen

Varoitusmenettely aloitetaan, kun esihenkilön tietoon tulee asia tai toiminta, joka täyttää työn laiminlyönnin tunnusmerkit. Eli, jos henkilön voidaan todennäköisin syin epäillä lyöneen laimin työ- tai virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkoneen niitä. Menettely tulee aloittaa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 30 päivän kuluessa tapahtumasta.

Ennen varoitusmenettelyn aloittamista esihenkilön tulee keskustella asiasta oman esihenkilön ja palvelussuhdepäällikön kanssa, joka osaltaan arvioi varoitusmenettelyn käynnistämisen tarkoituksenmukaisuutta ja yhtenäistä käytäntöä.

Tärkeätä on, että jälkikäteen pystytään todistamaan mistä seikasta, millä perustein ja milloin varoitus on annettu. Varoituksessa on syytä myös ilmoittaa, että saman tai samanlaisen laiminlyönnin tai rikkomuksen uusiutuessa työnantaja aikoo päättää palvelussuhteen.

5.2 Kuuleminen

Henkilö, jota asiassa epäillään, kutsutaan todisteellisesti kuultavaksi toimittamalla hänelle kutsu kuulemiseen. Kuulemiskutsu on aina lähettävä 7 kalenteripäivää ennen tilaisuutta. Tapahtumat ja niiden ajankohdat sekä muut tiedot yksilöidään selostuksessa mahdollisimman tarkasti jo tässä vaiheessa. Vain ne asiat, jotka ovat kutsussa mainittu voidaan ottaa esiin kuulemistilaisuudessa.

Lisäksi on ilmoitettava:

- Missä ja milloin kuulemistilaisuus pidetään
- Henkilön mahdollisuudesta antaa asiassa suullinen selvitys ja/tai kirjallinen vastine esitettyihin perusteisiin.
- Henkilön oikeudesta käyttää asiassa avustajaa (yleensä luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu).
- Asian käsittelyä jatketaan vaikka henkilö ei saapuisikaan paikalle tai antaisi vastaselitystä.
- Työntekijän/viranhaltijan saapumatta jääminen kuulemiseen ei estä varoituksen antamista.

5.3 Vastineen antaminen

Vastine annetaan suullisesti kuulemistilaisuudessa tai henkilö voi halutessaan antaa tilaisuudessa kirjallisen vastineen. Vastineen antamiselle on varattava kohtuullinen aika, joka on 7 vuorokautta, mutta käytännössä vastine on annetaan kuulemistilaisuuteen mennessä.

Jos henkilöllä on laillinen este, eikä hän voi sen takia antaa vastinetta asetetun ajan kuluessa tai saapua kuulemistilaisuuteen, hänelle voidaan antaa määräaika tai sopia uusi kuulemistilaisuus. Laillinen este voi olla esimerkiksi sairastuminen tai liikenteen keskeytyminen. Laillisen esteen olemassaoloa arvioitaessa käytetään harkintaa. Varoituksen antamista koskeva asia ei vanhene laillisen esteen johdosta, vaan asia voidaan saattaa loppuun, kun henkilö palaa työhön.

5.4 Kuuleminen

Kuulemistilaisuudessa ovat läsnä esihenkilö ja tämän oman esihenkilö. Harkinnanvaraisesti tilaisuudessa voivat avustaa HR:stä palvelussuhdepäällikkö tai muu etukäteen sovittu HR:n työntekijä. Viranhaltijan tai työntekijän lisäksi paikalla voi olla hänen kutsuma avustaja, joka voi olla esimerkiksi pääluottamusmies, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Tilaisuuden alussa valitaan kokousta johtamaan puheenjohtaja ja vähintään yksi pöytäkirjan tarkastaja, ellei pöytäkirjan tarkastamisesta muuta sovita. Pöytäkirjan laatii erilliselle lomakkeelle esimies, ellei tilaisuudessa muuta sovita pöytäkirjan laatijasta. Kaikki osallistujat allekirjoittavat pöytäkirjan tilaisuudessa.

Tilaisuudessa käydään läpi esitetyt varoituksen perusteet sekä työntekijän suullinen tai kirjallinen vastine, jotka kirjataan tilaisuudessa laadittavaan pöytäkirjaan. Varoitus annetaan kuulemistilaisuudessa viranhaltijalle tai työntekijälle hänen läsnä ollessa tai välittömästi tilaisuuden jälkeen.

Kirjallinen varoitus annetaan todisteellisesti erillisellä lomakkeella, johon kirjataan tapahtumien kulku ja perusteet, joilla varoituksen antamiseen on päädytty ja tulee työntekijälle tai viranhaltijalle tehdä kuulemistilaisuudessa selväksi, että uudelleen toistuva sama tai samankaltainen tilanne voi johtaa työsopimuksen tai virkasuhteen päättämiseen.

Jos varoitusta ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen vuoksi että viranhaltija tai työntekijä ei ole saapunut kuulemistilaisuuteen, se voidaan toimittaa myös postitse tai sähköisesti salattuna, jolloin sen katsotaan tulleen perille seitsemäntenä (7) päivänä sen lähettämisestä.

Mikäli perusteet varoituksen antamiselle puuttuvat, asia raukeaa. Raukeamisesta tehdään merkintä pöytäkirjaan. Mikäli kuulemistilaisuudessa tulee ilmi vielä erikseen selvitettäviä asioita, järjestetään uusi kuulemistilaisuus mahdollisimman pian.

Pöytäkirja ja varoitus laaditaan aina kahtena kappaleena, joista toinen jää työnantajalle ja toinen annetaan asianosaiselle. Täytetty lomake säilytetään missä salaisena asiakirjana henkilökunnassa 2 vuotta sen kalenterivuoden lopusta, jona huomautus on annettu.

Mikäli perusteet varoituksen antamiselle puuttuvat, asia raukeaa. Raukeamisesta ilmoitetaan henkilölle kirjallisesti pöytäkirjan allekirjoittamisen yhteydessä.

5.5 Mahdollinen palvelussuhteen päättäminen

Mikäli varoitukseen johtanut tai vastaava toiminta jatkuu edelleen, on harkittava virka- tai työsuhteen päättämismenettelyyn ryhtymistä. Lomakkeessa, jolla kirjallinen varoitus annetaan, on huomautus siitä, että laiminlyönnin toistuminen voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen. Palvelussuhteen päättämisen tulee perustua asialliseen ja painavaan perusteeseen. Palvelussuhteen päättämisessä noudatetaan viranhaltija- tai työsopimuslakia.

6. Varoituksen voimassaolo

Varoituksen voimassaololle ei ole säädetty aikarajaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että mikäli varoituksen antamisesta on kulunut kauan, ei siihen voida vedota palvelussuhteen päättämisperusteena. Tällaisena aikana voidaan pitää noin kahta vuotta.

7. Muutoksenhaku

Kirjalliseen varoitukseen ei voida hakea muutosta. Annettavaan ratkaisuun ei liitetä oikaisuvaatimusohjetta.

8. Arkistointi

Selvittelyprosessin asiakirjat ovat luottamuksellisia ja esihenkilö vastaa asiakirjojen arkistoinnista henkilöaktiin ja huolehtii asiakirjojen poistamisesta, kun säilytyksen määräaika (2 vuotta) päättyy.

Yhteistoimintaryhmä 23.11.2022

Perustelut

Taloudellinen johtaminen

Kirkkonummen kunnan sivistystoimenjohtajana toimii Eeva-Kaisa Ikonen, joka kantaa taloudellisesti kokonaisvastuun koko kunnan opetustoimen taloudesta. Lisäksi kunnassa tulee olla talousjohtamisen liittyvät prosessit ja seurantakäytännöt kunnossa sekä talouden parissa päätoimisesti työskentelevät viranhaltijat, jotka päivittäisessä työssään seuraavat taloutta ja ovat yhteydessä, mikäli syytä huoleen ilmenee. Lukuvuonna 2023–2024 ruotsinkielistä taloutta johti myös ymmärtääkseni suomenkielinen opetusjohtaja Astrid Kauber. Väliaikaisena opetuspäällikkönä toimi lukion rehtori Mikael Eriksson. Syyskuussa 2023 aloittaneen uuden rehtorin kanssa ei lukuvuonna 2023–2024 käyty perehdytystä, ohjauskeskusteluja, kehityskeskustelua, tai annettu tarkempia ohjeita ja suuntaviivoja taloudenhoitoon liittyen. Rehtori jätettiin talousjohtamisessa yksin mahdollisessa tilanteessa, jossa yleisessä tiedossa oli, että koulu on puoli miljoonaa ylibudjetoitu. Kyseisessä tilanteessa rehtori olisi tarvinnut esihenkilöiltään opetustoimessa ohjeita, miten tasaus tehdään ja miten talouden osalta tehdään monivuotinen suunnitelma, jotta koulun yleinen tasapaino ja turvallisuus ei oppilaiden tai henkilöstön osalta horju ja aiheuta haittaa koulun kokonaistoiminnalle.

Joulukuussa 2023 suunnittelijat ottivat yhteyttä rehtoriin ulkopuolisen rahoitukseen liittyen. Suunnittelijat kysyivät, jos Winellskan ulkopuolista rahoitusta eli 98.000 euroa voisi siirtää suomenkielisille kouluille koska rahoitusta on niin paljon. Rehtori kielsi toiminnan, koska koulun lukuvuosi ei noudata kunnan talousvuotta. Rehtori varasi kokouksen opetuksen taloushenkilön kanssa 15.12.2023. Koska rehtori ei saanut esihenkilöiltään tukea talousjohtamiseen rehtori kutsui itse koolle kokouksen saman taloushenkilön kanssa 19.1.2024 ja 1.3.2024. Näissä kokouksissa, joissa mukana oli myös virka-apulaisrehtori, keskusteltiin lukuvuoden 2024–2025 koulun taloussuunnitelmasta ja ulkopuolisen rahoituksen käyttökohteista. Rehtori tapasi opetusjohtajan 16.2.2024 keskustellakseen oppilaaksiotosta ja kävi vielä uudemman kerran läpi talousnäkömät ja taloussuunnitelmat tulevalle lukuvuodelle.

Kaikissa yllä olevissa keskusteluissa rehtoreille kerrottiin, että koulun talous on kunnossa ja että suuntaviivana on, että jatkamme kuten tähän asti koska uusi kehyspohjainen talousmalli on huomioitu olemassa olevissa vakansseissa. Lisäksi suurempia muutoksia tuli pohtia vasta lukuvuoden 2024–2025 aikana, jotta uusi rehtori on ehtinyt saada koulun kokonaistoiminnasta ja muutostarpeista käsityksen ja uusi opetuspäällikkö on aloittanut työssään. Lisäksi painotettiin, että koulun kokonaistilanne eli koulun toiminta 5 eri rakennuksessa, sisäilmaongelmat koulun eri tiloissa, uuden koulucampuksen toimintakulttuurin ja kokonaiskuvan muutosjohtaminen, koko kouluyhteisön tukeminen sekä uuden rehtorin työhön sisäänajo tarvitsee siirtymäaika ja laajan kokonaiskuvan ymmärrystä myös talousjohtamisessa. Tässä vaiheessa suuria muutoksia ei tullut tehdä vaan todettiin että tässä tilanteessa tulee toimia järkevästi, jotta ei tehdä hätiköityjä päätöksiä esim. ryhmäkokojen suurentamisissa, jotka voivat johtaa negatiiviseen ryhmäjakoon oppilaiden kannalta tai vaikuttaa negatiivisesti kunnan mahdollisen tulevan tasa-arvorahaan. Isot muutokset koulun operatiivisessa toiminnassa kannattaa myös tehdä suunnitelmallisesti ajan kanssa ja tiiviissä ammatillisessa yhteistyössä oppilashuollon ja opettajakunnan kanssa. Rehtori anoi käytyjen keskusteluiden pohjalta rekrytointeihin täyttöluvat, jotka Kirkkonummella menevät 3 korkeimman virkamiehen hyväksynnän kautta. Winellskan tilanteessa kaikki täyttöluvat menivät 4 korkeimman opetuksen/virkamiehen seulan kautta.

3.6.2024 suunnittelija ilmoitti, että Winellskalla ei ole yhtään ulkopuolista rahoitusta eli tasa-arvo ja koronatukea käytettävissä. Rehtorit pyysivät asiaan selvitystä koska olivat keväällä

kutsumassaan kokouksessa taloushenkilön kanssa keskustelleet summan käytöstä ja palkanneet tällä resurssiopettajia tulevaa lukuvuotta varten. Rehtorit eivät pyynnöistään huolimatta saaneet työnantajalta selvitystä koulun ulkopuolisen rahoituksen tilanteesta.

Heinäkuussa 2024 rehtorille ilmoitetaan, että koulusta on löydyttävä töitä viranhaltijalle, jonka luottamustehtävät kunnassa päättyvät. Rehtorille, ei ollut kerrottu, että tällaiseen tilanteeseen tulisi proaktiivisesti varautua ja kyseisenä ajankohtana kaikki vastaavat työtehtävät oli jo täytetty.

Rehtori tapasi uuden opetuspäällikön heti elokuussa 2024 ja kertoi koulun kokonaistilanteesta haasteineen. Tällöin rehtori toi esiin myös tiedon kesän taloustapahtumista ja siitä, että koulu tulee ylittämään annetun budjetin, koska ulkopuolista rahoitusta ei enää ole, ja että olemassa oleva opetushenkilökunta on palkattu koko lukuvuodeksi 2024–2025. Rehtori tiedusteli opetuspäälliköltä yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämistä mutta opetuspäällikön mukaan tilanteelle ei voinut tämän lukuvuoden osalta tehdä mitään. Mahdollisia yhteistoimintaneuvotteluita ei kunnassa järjestä myöskään rehtori vaan sivistystoimenjohtaja. Rehtori määräsi heti lukuvuoden alussa kaikki ylimääräiset hankinnat, ja koulutukset, jäihin ja myös rehtorit yrittivät työkuormansa lisäksi toimia sijaisopettajina ottaen osaa säästötalkoisiin. Valitettavasti tämä ei pitkässä juoksussa ollut mahdollista huomioon ottaen rehtoreiden tavallisesta poikkeava työmäärä.

Erään erityisopettajan jäädessä äitiyslomalle syyskuussa 2024 sijaista ei palkattu, toinen erityisopettaja siirtyi hallinnollisiin tehtäviin kunnantalolle 7.1.2025 ja hänenkin työtehtävänsä jaettiin ilman lisäkorvauksia muille. Kahden merkittävän avainhenkilön vaje koulun erityisopetuksen koordinoinnissa oli myös omiaan kuormittamaan työyhteisöä ja vaikutti merkittävästi koulun erityisopetuksen kokonaistilanteeseen ja tietotaitoon. Suomenkielisen opetuksen puolella on syyslukukaudella 2024 toiminut oma erityisopetuksen asiantuntija, joka on seurannut ja työskennellyt yhteistuumin suomenkielisten erityisopetuksen henkilöstön ja suomenkielisten rehtoreiden kanssa liittyen tuen oppilasmääriin, näiden seurantaan, dokumentointiin ja eri hakemuksiin ja päätöksiin liittyen. Kysely erityisoppilaiden lukumäärästä on tullut koululle vain alakoulun osalta mutta yläkoulun osalta kyseinen on uupunut ja jäänyt niin rehtorilta kuin myös kaikilta muilta asiaan liittyviltä henkilöiltä huomaamatta. Aiemmin niin koulun rehtoreihin, kuin erityisopetuksen koordinoivaan yläkoulun erityisluokanopettajaan, on oltu suoraan kunnantalolta, suunnittelijoiden tai muun vastaavan henkilön toimesta yhteydessä. Näin ei jostain syystä tapahtunut syyslukukaudella 2024. Yksittäinen rehtori ei ano omalle koulullensa valtionosuuksia vaan kyseiset anotaan kunnan opetustoimen hallinnosta keskiteysti kaikille kunnan kouluille ja koko kuntaan opetustoimelle. Erityisoppilaiden tiedot ovat olleet oikein, mutta Primusjärjestelmästä on uupunut rasti ruudusta. Koska Primuksen tiedot siirretään vuosittain Koski-tietovarannon kautta valtakunnalliseen valtionosuuslaskentaan, on kunta näin saanut liian vähän valtionosuutta. Ruotsinkielisen opetuksen puolella vastaavaa kunnan hallinnossa toimivaa erityisopetuksen erityisasiantuntijaa, kuten suomenkielisen opetuksen puolella, ei ole ollut vielä syksyllä 2024. Lisäksi ruotsinkielisen opetuksen hallinnossa syyslukukaudella 2024 vallinnut henkilöstövaje, ja hallinnon viranhaltijoiden poissaolot, ovat saattaneet vaikuttaa myös tähän kokonaisprosessiin, jossa hallinnon yhteydenpito koulun suuntaan on voinut katketa. Winellskan ollessa myös kunnan ainut ruotsinkielisten oppilaiden yläkoulu koulu on voitu unohtaa tältä osin. Asia ilmeni opetuspäällikön vieraillessa koulun

henkilöstökokouksessa 14.1.2025, jolloin opetuspäällikön esittämässä materiaaleissa havaittiin puutteita.

Kirkkonummen kunnassa rehtorit eivät ole laatineet henkilöstösuunnitelmaa vaan on toimittu vakanssilistoilla. Mikäli työnantaja toivoo, että rehtorit laativat henkilöstösuunnitelman tulee tällaisen laadinnasta löytyä työnantajalta rehtoreille selkeä ohjeistus ja työnantajan tulee myös ilmoittaa ajankohta missä ajassa tämä tulee esittää. Työnantajan kehityskeskusteluissa suomenkielisten rehtoreiden kanssa on käyty läpi myös koulun tulevaa henkilöstötilannetta ja tarpeita. Winellskan rehtorin kanssa ei lukuvuonna 2023–2024 tällaista keskustelua käyty. Opetajatietolomakkeet (pelut), jotka toimivat henkilöstön palkkaperusteina laaditaan vuosittain syyskuun alussa ja nämä ovat opetuksen esihenkilöiden ja myös opetuspäällikön nähtävissä tietokantojen kautta. Henkilökunnan varsinainen palkkamuodostuma on ollut työnantajan tiedossa 30.10.2024 ja tämän mukaan on voitu laskea lukuvuoden koko palkkakertymä. Tässäkään vaiheessa ei kenenkään toimesta työnantajan puolelta reagoitu koulun talouteen, jos kyseiseen olisi ollut syytä. Rehtorilta löytyvät suunnitelmat lukuvuoden 2024–2025 suunnitelmiin ja lukujärjestystyöhön liittyen. Rehtori toimitti opetuspäällikölle päivitetyn vakansslistan 29.11.2024 ja ensimmäisen version lukuvuoden 2025–2026 suunnitelmiin liittyen 30.1.2025. Näin varhaisessa vaiheessa uutta vuotta on kuitenkin vielä melko mahdoton esittää lopullista versiota seuraavasta lukuvuodesta 2025–2026.

Rehtori ei ole tiedottanut henkilöstölle taloustilanteesta muuta kuin sen realiteetin minkä mukaan on milloinkin tullut toimia. Rehtori on koulun johtoryhmän kanssa talvella 2024 ja 2025 keskustellut taloustilanteesta. Henkilökunnalle on kerrottu poliittisen tahon päättämistä opetuksen talouteen kohdistuvista taloustoimista, ja rehtori on pyytänyt, että jos johtoryhmältä, tai heidän tiimeiltään, nousee hyviä talouteen liittyviä ideoita, nämä otetaan mieluusti vastaan. Johtoryhmällä, tai kenelläkään muulla viranhaltijalla, tai taholla, ei ollut esittää parempia talouteen liittyviä suunnitelmia kuin rehtorin esittämät.

Kokouksissa opetuspäällikön ja Winellskan rehtoreiden kanssa 29.11.2024 ja 30.1.2025 käytiin läpi tulevan vuoden tunnit ja rehtorit esittivät opetuspäällikölle vaadittavat muutostarpeet seuraavalle lukuvuodelle kirjallisine tuntilaskelmineen. Yläkoulun osalta kaikki Urhea luokat yhdistetään muihin jo olemassa oleviin luokkiin kasvattaen siten yläkoulun ryhmäkokoja ja vähentäen tuntiopettajia koulussa. Lisäksi koulussa ei tulisi enää toimimaan resurssiopettajia, flexopettajia ja koko erityisopetus järjestetään uudella tavoin huomioon ottaen jo tässä vaiheessa ryhmien muodostamisessa ja työnjaossa uusi ja tuleva tuen lakimuutos. Rehtorit nostivat opetuspäällikölle esiin huolensa miten näin isot muutokset tulevat vaikuttamaan oppilaiden ja henkilökunnan hyvinvointiin, ja koko koulun kokonaistilanteeseen. Rehtorit esittivät myös opetuspäällikölle pyynnön tiedotusavusta, jossa koulun tiedottaminen tulevista isoista muutoksista kodeille tapahtuisi yhteistyössä opetuspäällikön/opetuksen johdon kanssa. Tiedotetta ei lähetetty.

Työnantaja toteaa, ettei viranhaltija tai hänen antamansa vastine edelleenkään osoita viranhaltijan ymmärtävän tekonsa moitittavuutta ja että viranhaltija ei ota teoistaan vastuuta. Työnantaja ei ole talousjohtamisprosessissa perehdyttänyt, tukenut, ohjannut ja seurannut rehtoria, jotta rehtori ylibudjetoidussa ja isossa muutostilanteessa voisi onnistua työssään samalla vaarantamatta merkittävien leikkausten kautta kaikkien koulussa toimivien henkilöiden turvallisuuden. Työnantajan rehtoreille antamat suuntaviivat talousjohtamiseen liittyen ovat keväästä 2024 muuttuneet ja ne viranhaltijat ja tahot, jotka vastaavat opetuksen taloudesta kaatavat nyt miltei vuotta myöhemmin koulun talousvastuun lukuvuodesta 2024-2025 yksittäisen rehtorin syyksi.

Uusi opetuspäällikkö ei itse ollut mukana suunnittelemassa lukuvuotta 2024–2025, koska Willför-Nyman aloitti työnsä kunnalla vasta kesäkuussa 2024. Opetuspäällikkö ei myöskään heti elokuussa tarttunut talousasiaan rehtorin pyynnöstä toimiakseen rehtorin kanssa yhteistyössä. Opetuspäällikkö on rehtorin esihenkilö. Opetuspäällikkö ja työnantaja ovat itse vastuullisia viranhaltijoita talousprosesseihin liittyen. Työnantaja ei perehdyttänyt, tukenut, johtanut ja seurannut Winellskan taloutta auttaakseen rehtoria työssään. Huomioitavaa on, että opetuksen henkilökunnan rekrytoinnit tehtiin keväällä 2024 koko seuraavaksi lukuvuodelle eli 31.7.2025 asti. Työnantaja ei ole huolehtinut siitä, että rehtori voi asianmukaisesti suoriutua tehtävien hoidosta eikä työnantaja ole myöskään itse kantanut vastuuta aloittaa mahdolliset tukitoimet talouden sopeuttamiseen liittyen, jos tämä todella olisi ollut kunnan taloustilanteen kannalta vaadittava toimenpide. Lisäksi opetuspäällikkö Willför-Nyman kertoo Svenska Ylen jutussa 17.4.2025 [Rektorn för finlandssvensk skola sades upp på grund av exceptionellt grova fel i arbetet | Huvudstadsregionen | Svenska Yle](#) että hänen mukaansa koulun talous on nyt kunnossa, rehtorin laiminlyönneistä huolimatta, ja että koulutyö voi jatkua lukuvuoden taloudellisten raamien ja opetussuunnitelman mukaisesti. Mikäli rehtorin talousjohtaminen ja koulun taloustilanne todella olisi ollut kunnalle niin katastrofaalinen, kun työnantaja antaa ymmärtää, niin miten on mahdollista, että koulun lukuvuoteen perustuva talous saatiin kuntoon vain muutamassa päivässä heti sen jälkeen, kun rehtori irtisanottiin? Kaiken edellä esiin tuodun perusteella rehtorin irtisanominen on lainvastainen.

Puutteet henkilöstöjohtamisessa

Suunnatun työpaikkaselvityksen tulokset

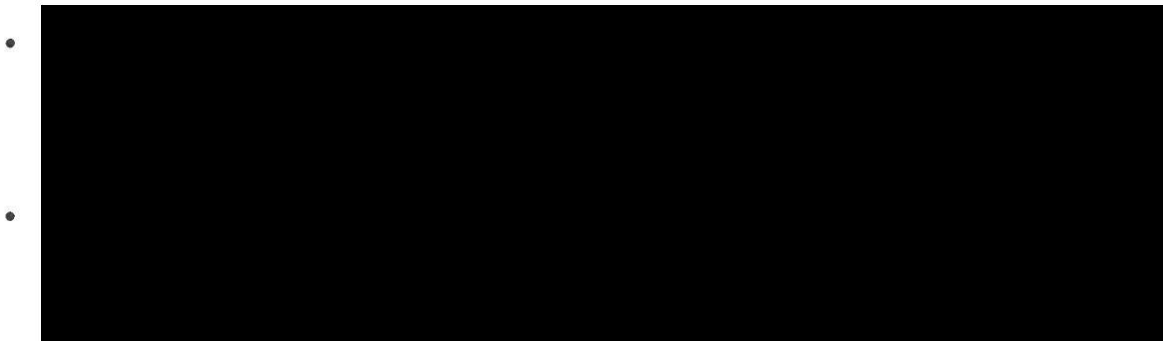
Kuten myös kuulemisissa nostan esiin suunnatun työpaikkaselvityksen tulokset eivät ole hyvät mutta koulun vallitsevaan tilanteeseen liittyen ymmärrettävät. Toiminnan hajanaisuus 5 eri rakennuksessa, kauan jatkuneet sisäilmaongelmat, iso muutosprosessi uuteen kaksikieliseen koulurakennukseen ja siihen liittyvät lisätyötehtävät sekä henkilökunnan samaan aikaan saama tieto ensi vuoden ryhmäkokojen suurentamiseen yläkoulussa sekä usean aikuisen vähentymiseen koulun toiminnasta vaikuttavat omalta osaltaan tulokseen.

Työnantaja on teettänyt Terveystalolla nimettömän kohdennetun työpaikkaselvityksen, jollaista ei ole aiemmin Winellskassa tehty. Rehtori on kuulemistilaisuuksissa pyytänyt työnantajalta selvitystä siitä mihin tutkimukseen työnantaja vetoaa vertailuissaan ja väitteissään, koska kyseessä tässä on nollatutkimus. Työnantaja ei ole kuulemistilaisuuksissa vastannut rehtorin kysymyksiin.

Rehtori on vastannut kuulemisissa, ettei voi ottaa kantaa työnantajan henkilöstöön liittyviin nimettömiin kyselyväitteisiin, koska ei saa asiayhteyteen minkäänlaista tarttumapintaa. Rehtori on myös nostanut esiin kuulemisissa, ettei työnantaja voi syyttää rehtoria nimettömillä väitteillä vaan että henkilöiden nimi, väitetyn asian ajankohta, paikka ja syyseuraus pitää ilmoittaa. Kohdennettuja työpaikkakyselyitä ei voi kohdistaa yhteen työntekijään, jonka syyksi kaikki kaadetaan, sillä jokaisessa työyhteisössä jokaisella työntekijällä, on myös oma vastuu omasta toiminnastaan. Terveystalo ei ole keskustellut rehtorin kanssa suoraan kyselystä eikä Terveystalo tai työnantaja ole myöskään kommentoinut rehtorin kyselyssä esiin nostamia asioita.

Rehtori on useasti lukuvuoden aikana nostanut esiin henkilökunnalle kunnan Sopuisa Arkimallin, jonka mukaan jokaisen vastuulla on tehdä työsuojeluilmoitus, mikäli siihen on syytä. Rehtorista ei ole tehty työsuojeluilmoituksia. Työnantajan tulisi tehdä tukitoimia, jota tarjota myös rehtoreille, ja varsinkin haastavassa muutostilanteessa tukea rehtoria. Työnantaja toimii seuraavasti:

- Työnantaja kutsuu rehtorit koolle Terveystalon kohdennetun työpaikkakyselyn purkukeskusteluun 7.3.2025 kunnantalolle. Tässä tilaisuudessa keskustellaan tuloksista ja pohditaan yhteisesti tukitoimia henkilökunnalle ja myös rehtoreille. Välittömästi tämän kokouksen päätyttyä noin klo. 14.00 opetuspäällikkö laittaa rehtorin eteen kuulemiskutsun, jossa tässä vaiheessa vedotaan työnantajan harkitsevan irtisanovansa rehtorin talouteen ja äsken läpikäytyyn Terveystalon kohdennettuun työpaikkaselvitykseen liittyen.



- Sivistystoimenjohtajan kahdessa viranhaltijapäätöksessä ilmenee virheitä, joissa esim. rehtori ilmoitetaan olevan virkavapaalla, vaikka hän on kyseisenä ajankohtana töissä. Rehtorin tehtävien hoitoon nimitetään opetuspäällikkö Willför-Nyman.
- Rehtori saa hoitaa työtään maanantaille 24.3.2025 klo. 9.30 asti, jolloin opetuspäällikkö ja hallintojohtaja saapuvat kansliaan ja ilmoittavat että rehtori työnantajan direktio-oikeudella poistetaan työstä ja lähetetään kotiin ilman työvelvoitetta. Tällöin työnantaja vetosi, että syy on 18.3.2025 yläkoulun henkilökokouksen anti sekä se, että kuulemistilaisuudet ovat niin raskaita.
- Rehtori ei saanut hoitaa työnantajan päätöksellä työtään kolmen viikon ajan. Tänä aikana työnantaja kokosi koulun työntekijöiltä lisää nimettömiä väitteitä, joita käytettiin seuraavissa kuulemisissa rehtoria vastaan. Tänä aikana rehtorin poissaolosta ei ilmoitettu rehtoriksi nimetyn opetuspäällikön tai työnantajan toimesta oppilaille tai huoltajille.

Keväästä 2024 rehtori on joutunut erään opettajan hampaisiin. Samainen opettaja haki rehtorin virkaa mutta ei tullut valituksi. Kyseinen opettaja on agitoinut rehtoria vastaan väittäen rehtorin toiminnasta opetuspäälliköille asioita, joita rehtori on joutunut osoittamaan paikkansapitämättömiksi. Kyseisen opettajan käytös on keväällä 2024 johtanut siihen, että opettajakunnasta lähetetään rehtorille kirjelmä, jossa nostetaan esiin kokemus siitä, että kollega on käyttäytynyt rehtoria kohtaan epäasiallisesti opettajakokouksessa. Ainkin kaksi koulun henkilöä ovat myös kertoneet olleensa yhteydessä työsuojeluun havainnoistaan samaisen opettajan epäasialliseen käytökseen liittyen. Rehtorit toimivat opettajan tilanteessa kunnan nuhtelulinjausten mukaan ja kuten työnantajan säädökset vaativat. Rehtori pyytää tilanteeseen myös omalta osaltaan apua ja tukea opetuspäälliköiltä, opetustoimenjohtajalta ja opetustoimenjohtajalta ja tekee huolestaan myös Haipron/Wpron sivistystoimenjohtajalle. Työnantaja ei tähän päivään mennessä ole kutsunut asianosaista opettajaa ja rehtoria keskusteluun, jotta asia saataisiin selvitettyä ja rehtori saisi työrauhan. Rehtori on pyytänyt työnantajaa järjestämään kokouksen päluottamusmiehen ja virka-apulaisrehtorin läsnä ollessa. Joulukuussa 2024 kunnan työsuojeluvastaava kertoo rehtorille, että kohdennetun työpaikkaselvityksen tiimoilta asiaan nyt työnantajan puolelta puututaan. Kohdennetun työpaikkakyselyn huonot tulokset kaadetaan työnantajan toimesta

kuitenkin yksittäin rehtorin syyksi. Lisäksi opetuspäällikkö ja työnantaja väittävät tilanteen koululla kriisiytyneen rehtorin ollessa kotona ilman työvelvoitteita.

Työnantaja toteaa, ettei viranhaltija tunnista omassa toiminnassaan moitittavaa tai ymmärrä vastuutaan. Tämä ei pidä tällaisenaan paikkansa sillä rehtori tiedostaa hyvin oman riittämättömyyden tunteensa siitä, ettei pysty olemaan samaan aikaan eri koulurakennuksissa ja osallistumaan useisiin eri kokouksiin samaan aikaan. Myös tämän syyn takia työvastuuta on ollut pakko jakaa eri henkilöiden kesken. Työnantaja mainitsee, että alaluokkien osalta vastausprosentit kohdennettuun työpaikkakyselyyn ovat vielä huolestuttavammat kuin yläkoulun osalta. Työnantaja ei kuitenkaan kuulemisissa avaa rehtorille alakoulun opettajien mahdollisia nimetömiä väitteitä vaan sivuuttaa alakoulun täysin. Tässä saattaa olla ehkä syynä se, että rehtorin työpiste ei sijaitse alakoulussa, jossa enimmäkseen toimii virka-apulaisrehtori. Rehtoreiden kesken on ollut pakko myös jakaa koulun johtovastuuta ala- ja yläkoulun lisäksi sijaitessa noin 2 kilometrin etäisyydellä toisistaan.

Rehtorista ei ole tehty työsuojeluun kunnan Sopuisa Arki-mallin mukaan työsuojeluilmoituksia. Lisäksi rehtori on kuulemisissa tuonut esiin muutamien opettajien keskinäisesti tulehtuneet välit sekä työyhteisön haasteet sisäilmaongelmiin ja isoon tulevaan muutokseen liittyen. Työnantaja ei ole toiminut omien toimintaohjeidensa mukaisesti ja puuttunut rehtoriin kohdistuneeseen pitkäkestoiseen epäasialliseen käytökseen. [REDACTED] Kaiken edellä esiin tuodun perusteella rehtorin irtisanominen on lainvastainen.

Laiminlyönti puuttua alaisen puutteelliseen virkatehtävien hoitamiseen ja puutteet virantäytöstä

[REDACTED]

[REDACTED]

Kesällä 2024 rehtorin ollessa vuosilomalla opetuspäällikkö palkkasi opettajan lukuvuodeksi tehtävään ja myönsi opettajalle omasta tehtävästään virkavapautta. Viranhaltija on marraskuussa lähettänyt rehtorille sähköpostin, jossa hän itse on toivonut mahdollisuutta olla omasta virastaan virkavapaalla kuten hän on tämän lukuvuoden. Rehtori on kertonut opettajalle, ettei hänellä ole toimivaltaa sopia virkasuhteiden täyttämistä ilman julkista hakumenettelyä, että kaikki koulun työpaikat laitetaan julkiseen hakuun mutta että opettaja julkisen haun kautta voi hakea työpaikkaa ja mikäli hänet

palkataan tai hän itse omasta tahdostaan haluaa hän voi anoa Webtallennuksesta omasta virastaan virkavapaata. Rehtorit haluavat myös ennen ensi lukuvuoden rekrytointiprosessin käynnistämistä tavata opetuspäällikön keskustellakseen opettajan opetukseen liittyen sekä kummankin rehtorin näkemyksestä opettajan työtilanteeseen liittyen. Helmikuussa 2025 rehtoreilla ei koko kuukauden aikana ollut mahdollisuutta tavata opetuspäällikköä kaikkien osapuolten lomien vuoksi, joten kokousta missä rehtorit olisivat kertoneet opetuspäällikölle näkemyksistään opettajan asiaan liittyen, ja koulun tulevan lukuvuoden rekrytointitarpeista ei koskaan ehditty pitää. Minkäänlaista rekrytointiprosessia ei siten myöskään ole voitu käynnistää. Kaiken edellä esiin tuodun perusteella rehtorin irtisanominen on lainvastainen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Puutteet pedagogisessa, oppilashuollollisessa ja hallinnollisessa johtamisessa

Rehtori on toiminut koko ajan tiiviissä yhteistyössä lukujärjestystiimin kanssa, ja tätä kautta antanut lukujärjestyksen valmistelua varten tarpeellisia pedagogisia ja taloudellisia tietoja, joista on keskusteltu ja pidetty yhteisiä kokouksia. Kyseiseen työprosessiin on perustettu syksyllä 2024 yhteinen ”lukujärjestystyönrkki”, jossa mukana on useita henkilöitä. Lukujärjestystyötä tehtiin ainakin maaliskuulle yhdessä Gesterbyn koulun lukujärjestystiimin kanssa huomioon ottaen uuden koulukampuksen kokonaiskuva. Työnantaja kirjoittaa, että lukujärjestykseen jäi viranhaltijan toiminnan vuoksi virheitä ja puutteita, joista viranhaltija on tyypillisesti syyttänyt muita.” Rehtori vastaa- Vuodenvaihteessa ilmeni että 4. vuosiluokan oppilaille oli syyslukukauden aikana tarjottu 1 tunti liikaa äidinkieltä. Kyseistä asiaa ei ollut kukaan koululta tai hallinnon puolelta huomannut koska virhe ilmeni huoltajan tiedustelun kautta. Tavallisesti opetuspäällikkö vastaa koulujen opetussuunnitelmatyönprosesseista ja niiden seurannasta. Myöskään opetuspäällikkö ei ollut huomannut asiaa. Heti virheen tultua rehtori korjasi virheen, oli pahoitellen yhteydessä kaikkiin asianosaisiin eikä kenellekään syntynyt kyseisestä minkäänlaista haittaa.

Työnantaja toteaa, että ”rehtori vastaa siitä, että oppilaiden lakisääteiset oikeudet toteutuvat. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että oppilaitoksessa tehdään perusopetuslain ja muun sovellettavan lainsäädännön mukaiset hallinnolliset päätökset ja että esimerkiksi oppilashuollon ja erityisen tuen dokumentaatio on ajan tasalla. Viranhaltijan toiminta on tältä osin ollut monin tavoin puutteellista.” Rehtori vastaa: Työnantaja ei antamissaan kuulemiskutsuissa tai kuulemistilaisuuksissa ole avannut rehtorille yllä olevia väitteitään, joten kyseisiin on mahdoton ottaa kantaa. Opetuspäällikkö on tosin 21.3.2025 iltapäivän sähköpostiviestissään rehtorille kertonut käyneensä läpi rehtorin jopa vuoden takaiset päätökset. Tällöin opetuspäällikkö oli kiinnittänyt huomiota yhteen oppilaspäätökseen keväältä 2024, joka hänestä oli puutteellinen. Asian selvittely jäi rehtorilta kuitenkin kesken 24.3.klo 9.30 kun työnantaja päätti poistaa rehtorin työstä. Kyseiseen asiaan löytyy myös sähköpostiviestiketju opetuspäällikölle, jotka rehtori on esittänyt kuulemisissa. Uusi opetuspäällikkö ei toiminut vielä tällöin kunnassa eikä puutteelliseen päätökseen ole työnantajan taholta aiemmin puututtu. Kyseinen oppilas ei enää kuulu työnantajan seurantavelvoitteeseen suoritettuaan peruskoulun päätökseen. Jos jokin tilanteessa olisi vaatinut toimenpiteitä työnantajan olisi kohtuullisessa ajassa tullut puuttua asiaan.

Työnantaja jatkaa ”Viranhaltija on laiminlyönyt virkasuhteensa aikana toistuvasti tarpeellisten hallinnollisten päätösten tekemisen, mikä on tullut työnantajan tietoon vasta myöhemmin. Työnantajan tietoon on tullut myös vakavat laiminlyönnit oppilashuoltoon liittyvien tukitoimien toteuttamisessa, seurannassa ja arvioinnissa.” Rehtori vastaa: En tiedä mihin nämä työnantajan väitteet liittyvät enkä pysty ottamaan näihin kantaa. Minkäänlaisia valituksia ei myöskään ole tullut muilta tahoilta.

Työnantaja kommentoi ”Viranhaltija on laiminlyönyt rekrytoida johtamaansa oppilaitokseen riittävän määrän henkilökohtaisia avustajia. Viranhaltija on lisäksi laiminlyönyt hakea määräajassa oppilaille lukuvuodelle 2025–2026 henkilökohtaisia avustajia, mikä lähtökohtaisesti johtaa siihen, että koulu saa vähemmän avustajaresurssia koko lukuvuodeksi” Viranhaltija on laiminlyönyt tarpeelliset toimenpiteet monivammaisen oppilaan opetukseen integroimisen yhteydessä. Viranhaltijan laiminlyönnit ovat johtaneet siihen, että oppilaan lakisääteiset oikeudet mm. tukeen ja opetukseen eivät ole aina toteutuneet.” Rehtori vastaa - Alkuvuodesta

2025 ruotsinkielinen koululta kunnantalolle siirtynyt erityisopetuksen erityisasiantuntija on yhteydessä Winellskan rehtoreihin ja kertoo, että koululle tullaan myöntämään jatkossa enemmän avustajaresurssia, koska kyseinen resurssi on ollut alimitoitettu. Kyseinen henkilö on aiempaan vuonna silloiseen työnkuvaansa liittyen anonut 4 oppilaalle henkilökohtaista avustajaa mutta hakemukseen tuli kesällä 2024 kielteinen päätös. Rehtorit ovat muistuttaneet kyseisten oppilaiden erityisluokanopettajaa syyslukukaudella 2024 järjestämään moniammatilliset kokoukset oppilaiden asioihin liittyen ja pyytämään mahdollisia uusia dokumentteja avustajahakemuksia varten. Rehtorit saavat tarvittavat dokumentit tammikuun 2024 aikana ja ovat heti yhteydessä entiseen opettajaansa eli nykyiseen uuteen hallinnossa toimivaan ruotsinkielisten erityisopetuksen asiantuntijaan. Kerrotaan myös, että jotkut asiantuntijalausunnot oppilaisiin liittyen vielä puuttuvat [REDACTED] Opetuksen hallinto, ja myös siellä toimivat virkamiehet, johtavat prosessia koulujen henkilökohtaisiin avustajaresurssien jakoon liittyen. Työnantaja ei ole ollut yhteydessä koulun rehtoreihin, mikäli jokin olisi ollut tämän asian suhteen väärin tai puutteellista. Työnantaja siirtää myös tässä oman seurantavastuunsa yksittäisen koulun rehtorin syyksi. [REDACTED]

[REDACTED] Virka-apulaisrehtori, joka toimii enimmäkseen alakoulun puolella, on seurannut oppilaan tilannetta. Oppilas on integroitunut hyvin pienryhmään ja kaikki oppilaan asioihin liittyen on kerrottu olevan kunnossa. Rehtorit ovat tehneet myös tähän oppilas asiaan liittyen kaikki vaaditut selvitykset. Kirkkonummen kunnassa avustajien lähiesihenkilö yhtenäiskouluissa on virka-apulaisrehtori. Rehtori on jatkuvassa yhteistyössä virka-apulaisrehtorin kanssa käynyt läpi avustajatarpeen kuitenkin samalla huomioiden taloustilanteen. Minkäänlaisia valituksia ei ole myöskään ole tullut muilta tahoilta.

Työnantaja jatkaa ”Viranhaltija on laiminlyönyt myös velvollisuutensa seurata oppilaiden poissaolotuntien määriä sekä tehdä esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen, vaikka poissaolotuntien määrä on yksittäistapauksessa ollut huomattava. Viranhaltijan yhteistyö oppilashuollon henkilöstön kanssa on ollut puutteellista.” Rehtori vastaa – Rehtorit ovat yhdessä kokoustaneet ja käyneet läpi, kahdesti lukukauden aikana eli 4 kertaa lukuvuoden aikana, yksitellen jokaisen oppilaan ja luokan poissaolot, jonka jälkeen he ovat tarvittaessa olleet asiaan liittyen yhteydessä luokanopettajiin tai luokanvalvojiin, jotka toimivat kyseisissä asioissa ensisijaisesti koulun ja kodin yhteyshenkilöinä. Poissaolomallin mukaan myös jokaisen luokanopettajan ja luokanvalvojan tulee myös itse aktiivisesti seurata omien oppilaittensa poissaoloa. Lisäksi jokaiselle koulun luokalle on rehtoreiden toimesta pidetty omat pedagogiset kokoukset, joissa mukana on ollut jompikumpi rehtori, luokanopettaja tai luokanvalvoja. Näissä kokouksissa on luokkien yleistilanteen läpikäynnissä olleet kutsuttuina mukaan myös koulun/Luvnin oppilashuoltohenkilöt. En tiedä mihin yksittäistapaukseen opetuspäällikkö viittaa väittäen, ettei rehtori ole tehnyt asianmukaista lastensuojeluilmoitusta. Mikäli kyseessä tässä on sama oppilas johon opetuspäällikkö viittasi sähköpostissaan rehtorille 21.3.2025 jo aiemmin kyseisen perheen asioissa toimi koko ajan mukana lastensuojelun ja perhetyön työntekijöitä eikä tarvetta kyseiseen lastensuojeluilmoitukseen moniammatillisen työn takia ollut. Työnantaja väittää myös, että viranhaltijan yhteistyö oppilashuollon henkilöstön kanssa on ollut puutteellista. Rehtori on kuulemisissa kertonut koulun yhteisöllisen oppilashuoltoryhmän tapaavan noin 3–4 viikon välein, että oppilashuoltoryhmällä on oma päivitetty vuosikello ja että rehtori tarpeen ja toiveiden mukaan myös on järjestänyt ryhmälle vielä erillisiä lyhyitä check-tapaamisia, joissa henkilöt ovat voineet konsultoida toisiaan. Lisäksi koko henkilökunnalle kuten myös oppilashuoltohenkilökunnalle on viikoittain jaettu rehtorin viikkokirje. Rehtori on toiminut oppilashuoltohenkilöstön kanssa hyvässä yhteistyössä. Tänä vuonna myös virka-apulaisrehtori on kytketty aktiivisemmin osalliseksi oppilashuoltotyöhön.

Työnantaja väittää ”Viranhaltija vastaa myös siitä, että oppilaitoksella on ajantasaiset tarpeelliset suunnitelmat ja menettelytapaohjeet ja että niitä noudatetaan oppilaitoksessa. Viranhaltija on laiminlyönyt mm. oppilashuollon suunnitelmien päivittämisen ja niiden käsittelyn oppilashuollon henkilöstön kanssa. Viranhaltija ei ole sallinut oppilashuollon henkilöstön olla läsnä kokouksissa, joissa on käsitelty oppilaan asioita, vaikka hänen olisi tämä voimassa olevan lain mukaan sallia. Viranhaltijan johtamassa oppilaitoksessa ei ole noudatettu valtakunnallisia ja kunnassa sovellettavia ohjeita kiusaamis- ja väkivaltatilanteiden selvittämisessä.” Rehtori vastaa – Kaikki koulun lakisääteiset suunnitelmat, ja menettelyohjeet, ovat ajan tasalla. Mikäli jonkun koulun suunnitelmissa on jotakin huomautettavaa, tulisi opetuksen johdon olla tästä rehtoriin yhteydessä, jotta asia voidaan korjata. Winellska skolanissa noudatamme Kirkkonummen kunnan koko opetushenkilöstölle Opetusportaalissa olevia ohjeita, jotka koskevat kaikkia. Oppilashuollon suunnitelmat on päivitetty ja ne on käyty läpi oppilashuoltoryhmän kanssa. Oppilashuoltoryhmän työhön on vuosikello, joka myös on päivitetty yhteistyössä ryhmän jäsenten kanssa. Oppilashuoltoryhmä on kokoontunut noin 3–4 viikon välein ja lisäksi rehtori on järjestänyt halukkaille ryhmän jäsenille vielä omia check-kokouksia, joissa on puolin ja toisin voitu keskustella ajankohtaisista asioista ja konsultoida toisia. Virka-apulaisrehtori on esittänyt opetuspäällikölle Avin kirjallisen kannanoton oppilashuoltohenkilöstön läsnäolosta kokouksissa. Tässä kannanotossa Avi on nostanut esiin, ettei Luvnin henkilöstön kuulu olla kuulemassa jokaisen oppilaan pedagogisia tarpeita, ellei oppilas ole oppilashuollon asiakas. Kyseisestä asiasta on ollut jo aiempien vuosien aikana epäselvyyttä, jonka jälkeen virka-apulaisrehtori selvitti, miten koulun asiassa kuuluu toimia oikein oppilasoikeusturvan kannalta. Winellska skolan on syksystä 2024 päivittänyt kiusaamisenvastaisia ohjeistuksia. Koulu on viimeistä vuotta Kiva-koulu siirtyen syksystä 2025 lähtien Verso- ja Resto-toimintaan kuten myös koulucampukseen siirtyvä Gesterbyn koulu tekee. Myös tässä asiassa koulu toimii kunnan Opetusportaalissa olevien ohjeiden mukaisesti. Koulun infotiedotteessa tästä voi myös lukea.

Työnantaja toteaa: ”Viranhaltija on kuulemistilaisuudessa vedonnut mm. jaettuun johtajuuteen virka-apulaisrehtorin kanssa. Vaikka viranhaltija olisi delegoinut joitakin vastuulleen kuuluvia asioita virka-apulaisrehtorille, vastaa viranhaltija virkarehtorina kuitenkin edellä mainituista asioista. Viranhaltija ei ole kyennyt kuulemistilaisuudessa antamaan sellaista selvitystä, joka vähentäisi viranhaltijan toiminnan moitittavuutta tai osoittaisi työnantajan käsityksen laiminlyönneistä virheelliseksi” Rehtori vastaa; Ison yhtenäiskoulun johtaminen, tai minkään oppilaitoksen johtaminen nykyään yleensä, ei enää ole vain yhden henkilön takana vaan johtaminen tapahtuu jaetun johtajuuden periaatteella, jossa koulua johdetaan yhdessä virka-apulaisrehtorin, paikkavastaavien (platschef), johtoryhmän, tiimien ja työyhteisön kanssa yhteistyössä. Tässä toimintatavassa tehdään aktiivisesti työtä yhdessä jatkuvassa vuorovai- kutuksissa toisiinsa. Työnantaja ei tunnu ymmärtävän tätä, tai halua ymmärtää, rehtorin kuulemisissa esiin nostamaa todellisuutta, jossa Winellska skolan toimii ja niitä haasteita, joiden kanssa koulu kamppailee. Rehtori on myös nostanut esiin, ettei hänen tämänhetkinen toimenkuvansa koulun vastuuhenkilönä uuden koulucampuksen suunnitteluun ja työhön liittyen kuulu rehtorin tavallisiin työtehtäviin. Huomioitavaa on myös, että Winellskalla on 2 rehtoria kun taas Gesterbyn koululla on 3 rehtoria. Kaikkien edellä esiin tuotujen asioiden perusteella rehtorin irtisanominen on lainvastainen.

Kokonaisarvio

Työnantaja ei ole työvuosinani Kirkkonummella vuodesta 2021 lähtien antanut minulle huomautuksia tai varoituksia kts. Esihenkilön ohjeen mukaisia -Huomautuksen ja varoituksen antaminen. Löytyvät oikaisun alusta. Minusta ei ole tehty työsuojeluilmoituksia eikä valin-

noistani virkoihin ole valitettu. Lisäksi olen suorittanut Kirkkonummen kunnassa koeaikaa yhteensä 1 vuoden verran.

Työnantaja on niputtanut yhteen hakemalla haettuja ja jopa vuoden vanhoja ns. laiminlyöntejä isoa kokonaisuutta varten muodostaen palapelin eri paloista. Olen kuulemisissa nostanut esiin sen miksi työnantaja ei kohtele minua tasapuolisesti muihin työntekijöihin verrattuna tämän prosessin ja usean eri muun nostamani asiaan liittyen.

Työnantaja kommentoi ”Viranhaltija toimii rehtorin tehtävässä ja sellaisessa asemassa, jossa hänellä on taloudellista toimivaltaa ja jossa työnantajan on voitava luottaa, että hän virkatehtävissään toimii aina toimintaa ohjaavien säännösten, määräysten ja työnantajan ohjeiden mukaisesti. Myös huomioon ottaen viranhaltijan työkokemus rehtorina ja opetustoimen johdossa työnantajan odotukset ovat olleet perusteltuja.” Rehtori vastaa- Olen aina ja kaikessa toiminnassani toiminut saamieni ohjaavien säännösten, määräysten ja työnantajan ohjeiden mukaisesti. Mikäli saamani ohjeistukset tai työnantajan ohjeet eri prosesseihin liittyen ovat puutteellisesti tai virheellisesti ilmoitetut eivät kyseiset ole yhden yksittäisen rehtorin vika. Se, että opetuksen esihenkilöt, ja muut kunnan talousjohdossa olevat henkilöt, eivät ole tukeneet, ohjanneet, seuranneet ja rehtorin pyytäessä apua auttaneet vaativassa tilanteessa ei myöskään ole rehtorin vika. Myös työnantajan ja esihenkilöiden tulee pohtia omaa toimintaansa talousprosesseihin ja yleensä johtamistapaansa liittyen. Työnantajan puuttuva vuorovaikutus ja tavallisen työpaikalla tapahtuvan kommunikaation puute on työnantajan toimesta korvattu listaamalla pitkällä aikavälillä erilaisia asioita kuulemislistaan rehtoria vastaan. Rehtori on jokaisessa kuulemisessa nostanut esiin näkökulmansa, milloin mihinkin työnantajan väitteeseen, esittäen myös työnantajalle useita kysymyksiä, joihin työnantaja ei ole vastannut. Työnantaja toteaa kuitenkin kaikkeen, ettei rehtori ymmärrä asiaa, tai kanna siitä vastuuta ja syyttää asioista muita. Vaikuttaa siltä, että työnantaja jo 7.3 on päättänyt irtisanovansa rehtorin, sillä työnantajan mielestä kaikki rehtorin kuulemisissa esiin nostamat asiat, näkökulmat, tapahtumat ja todisteet ovat paikkansapitämättömiä eikä rehtorin esitettyihin kysymyksiin myöskään ole vastattu. Työnantajan kirjoittama osoittaa, ettei työnantaja ymmärrä, että myös rehtorilla tulee olla oikeus saada tulla oikeudenmukaisesti ja aidosti kuulluksi kuulemisissa ja että myös rehtorilla on oikeus valittaa opetuspäällikön viranhaltijapäätöksestä omaan irtisanomiseensa liittyen.

Työnantaja jatkaa: ”Lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (jäljempänä viranhaltijalaki) 35 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykenen selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.” Rehtori vastaa: Työnantaja ei ole kokonaisarviossaan ottanut huomioon rehtorin normaalista poikkeavan työnkuvan ja haasteelliset työolosuhteet vaativassa muutosjohtajuustilanteessa. Työnantaja ei ole objektiivisesti arviossaan huomionnut rehtorin kuulemisissa esiin nostamia vastauksia, ja näkökulmia, koska työnantajalla vaikuttaa olleen kaikkeen jo ennalta oma ennakkokäsitys ja oma totuus. Ottaen huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan työnantajalla ei ole ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa viranhaltijaa.

Kaikkien edellä esiin tuotujen asioiden perusteella rehtorin irtisanominen on lainvastainen.

Koska viranhaltijapäätös ei ole ollut sisällöltään asianmukainen ottaen huomioon kunnan toimintaohjeet ja perusteluissa sekä kuulemisessa esiin tuodut epäkohdat, on päätös myös epätarkoituksenmukainen

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Rehtori on nostanut yllä olevien otsikoiden alla, sekä eri kuulemisissa, esiin että on toiminut kaikessa toiminnassaan virkansa vaatimalla tavalla hoitaen moninaisia työtehtäviään viidessä eri koulurakennuksessa sisäilmaongelmien ja uuden koulurakennuksen suunnittelutehtäviä jopa useita päiviä viikosta tavallisen rehtorin työkuvar lisäksi saamiensa ohjeiden ja säädösten mukaan. Rehtori ei ole laiminlyönyt tehtäviään ja irtisanominen on lainvastainen.

Rehtori on suorittanut Kirkkonummen kunnassa eri virkatehtäviin liittyen yhteensä 1 vuoden koeaikaa ja viranhaltija on valittu kaikkiin hakemiinsa kunnan tehtäviin pätevimpänä ja soveltuvimpana hakijana. Kuntaan ei ole jätetty viranhaltijan valinnoista virkatehtäviin valituksia. Työnantaja ei ole antanut rehtorille aiempia huomautuksia, tai varoituksia, kunnan yhteistoimintaryhmän 23.11.2022 säädösten mukaisesti eikä rehtorista ole tehty työsuojeluilmoituksia kunnan Sopuisa Arki-mallin ohjeiden mukaan.

Työnantajan vetoamiin irtisanomisperusteisiin ei ole vedottu kohtuullisessa ajassa. Kunnallisen viranhaltijalain 36 §:n mukaan Irtisanominen on tehtävä 35 §:ssä säädettyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon. Eri syytöksiä on työnantajan toimesta listattu ja kerätty, jopa vuosi taaksepäin. Sivistystoimenjohtaja on tehnyt kaksi viranhaltijapäätöstä, joissa ilmoittaa rehtorin olevan virkavapaalla ja opetuspäällikön rehtorin tehtävään, vaikka rehtori on ollut kyseisenä ajankohtana töissä. Opetuspäällikkö on myös 17.3.2025 sanonut, ettei rehtori saa palata sairauslomaltaan koululle omaan työhönsä 19.3.2025. Rehtori joutuu vielä 18.3.2025 virka-ajan päätyttyä tiedustelemaan opetuspäälliköltä mihin hän menee seuraavana aamuna töihin. Viestiketjussa mukana ovat myös kunnan pääluottamushenkilöt. Lopulta työnantaja käyttäen direktio-oikeuttaan poistaa rehtorin työstään 24.3 klo. 9.30 eristänyt rehtorin kolmeksi viikoksi pois työtehtävistään ja työyhteisöstä. Työnantaja lähettää henkilökunnalle tiedotteen, jossa kirjoittaa, että rehtoria tutkitaan. Oppilaita ja vanhempia ei informoida rehtorin poissaolosta. Rehtorin työtehtävää hoitaa opetuspäällikkö Willför-Nyman, jonka viranhaltijapäätökseen rehtorin irtisanominen myös pohjaa. Rehtorin ollessa kolme viikkoa työtehtävistään vapautettu työnantaja on hakemalla hakenut uusia aiheita seuraaviin kuulemisiin, joilla sitten syyttää rehtoria uusista työlaiminlyönneistä.

Työnantaja ei ole aidosti perehtynyt rehtorin esiin nostamiin asioihin ja rehtorin esitettyä kuulemisissa näkökantansa työnantajan mielipide on, että rehtori syyttää muita eikä kanna vastuuta. Työnantajalla ei vaikuta olevan ymmärrystä omasta vastuustaan perehdyttää, tukea, johtaa ja seurata työntekijää tai siitä, miten kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti ja inhimillisesti. Työnantaja ei myöskään näe omissa sisäisissä työprosesseissaan puutteita, tai virheitä, vaan kohdistaa kyseiset omat laiminlyönnot eri tukiverkostojen puuttumisesta prosesseissaan yksittäiseen rehtoriin. Työnantaja ei myöskään vaikuta ymmärtävän yhtenäiskoulun tai nykyorganisaation jaettua johtamistapaa ja sitä kokonaistilannetta missä koulu nyt toimii eri sisäilmaon-

gelmaisissa rakennuksissa kaksi kilometriä toisistaan samalla uuden koulurakennuksen valmistumista työstäen. Työnantaja ei rehtorin useasta pyynnöstä huolimatta ole vastannut rehtorin kuulemisissa esittämiin kysymyksiin. Työnantaja ei ole myöskään rehtorin pyynnöistä huolimatta avannut mainitsemiaan nimettömiä väitteitä, jotta rehtorilla olisi ollut edes mahdollisuutta saada tilanteista asianmukainen ymmärrys ja tarttumapinta. Rehtori on vuoden ajan pyytänyt esihenkilöitään puuttumaan epäasialliseen kohteluun, joka kohdistuu rehtoriin, työnantajan välittämättä rehtoriin kohdistuvasta häirinnästä ja rehtorin tukemisesta ja jaksamisesta aivan poikkeuksellisissa työoloissa massiivisen muutoksen keskellä. Työnantaja on laiminlyönyt velvollisuuttaan puuttua esiin nostettuihin epäkohtiin, [REDACTED]

[REDACTED] Päinvastoin työnantaja on syyttänyt rehtoria rehtorin ollessa työnantajan direktio-päätöksellä kotona koulun ilmapiirin kriisiytymisestä vedoten nollatutkimukseen, johon työnantajalla ei ole rehtorin pyynnöistä huolimatta ollut osoittaa vertauskohdetta.

Rehtorille ei ole annettu mahdollisuutta korjata toimintaansa huomautuksen tai varoituksen kautta työnantaja toimien irtisanomisessa omien toimintaperiaatteidensa ja kunnan yhteistoimintaryhmän säädösten vastaisesti. Työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja tasavertaisesti mikä rehtorin osalta ei toteudu huomioon ottaen muiden kunnassa toimivien tai toimineiden viranhaltijoiden kohtelu. Päinvastoin työnantaja irtisanoo rehtorin jyrkästi, ja julkisesti, kesken lukuvuoden opetuspäällikön vielä kommentoiden ja spekuloiden prosessia kertoen jopa talouden olevan kunnossa 3 päivän kuluttua irtisanottuaan rehtorin (Svenska Yle huvudstadsregionen 17.4.2025). Kyseinen käytös on siten ollut omiaan osoittamaan työnantajan ymmärtämättömyyden niin inhimilliseen kuin tasavertaiseen kohteluun. Työnantajan olisi tullut työskennellä yhteistyössä rehtorin kanssa, eikä rehtoria vastaan, tehden rehtorin työnteon mahdottomaksi, eristäen ja jättämällä rehtorin eri asioissa yksin ilman tukea, [REDACTED]

[REDACTED] kieltäen rehtoria työskentelemästä direktio-oikeudella ja vielä antamalla naastatteluita mediaan.

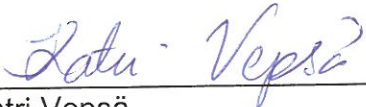
Ottaen huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan työnantajalla ei ole ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa viranhaltija. Työnantaja on toiminnallaan ja omilla laiminlyönneillään aiheuttanut, sen että rehtorilla on ollut mahdollonta kyetä suoriutua kaikista virkatehtävistään. Mikäli työnantaja katsoo, että jotain laiminlyönnejä olisi virkasuhteessa tapahtunut ei niiden moitittavuuden aste ole ollut niin suuri, että sillä perusteella voitaisiin katsoa työnantajalla olevan asiallista ja painavaa perustetta irtisanomiselle vaan tältä osin esimerkiksi varoitus olisi ollut riittävä toimenpide. Kun viranhaltijalle ei ole annettu varoitusta ennen irtisanomista niin irtisanominen on lainvastainen myös tällä perusteella. Willför-Nymanin viranhaltijapäätös ruotsinkielisen rehtorin irtisanomiseen liittyen annetaan myös vastoin kielilakia (423/2003) ja 26§ ja 20§.

Mikäli päätöstä ei oikaisuvaatimuksen takia kumota, harkitaan valittamista hallinto-oikeuteen.

Kaikki edellä mainittu huomioon ottaen opetuspäällikkö Ulrika Willför-Nymanin tekemä päätös § 11/2025, jota itseoikaisulla korjattu päätöksellä numero § 12/2025 kos-

kien virkasuhteen ja viranhaltijan 2000502501 irtisanomista tulee kumota, koska päätös on lainvastainen eikä se ole tarkoituksenmukainen.

Kirkkonummella huhtikuun 25 päivänä 2025



Katri Vepsä

Liitteet:

1. Irtisanomispäätös