

250/01.01.01/2023

Uppsägning av tjänsteinnehavares 2000502501 tjänsteförhållande

Beslut Jag beslutar, med stöd av de grunder som framförs i redogörelsetexten och i de nedan nämnda bilagorna, att säga upp rektor Katri Vepsäs tjänsteförhållande i enlighet med 35 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, med en uppsägningstid på en (1) månad.

Redogörelse

Detta beslut ersätter beslut 11/2025.

Katri Vepsä (nedan kallad Tjänsteinnehavare) har varit anställd av Kyrklätts kommun (nedan kallad Arbetsgivare) i ett tjänsteförhållande som rektor sedan 1.9.2023. Före detta har Tjänsteinnehavaren arbetat för Arbetsgivaren som tillförordnad direktör för svensk småbarnspedagogik och utbildning under perioden 16.8.2021–31.1.2023 samt som utbildningschef under perioden 1.2.2023–31.8.2023.

Enligt 17 § mom. 1 och 2 i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (204/2003, nedan tjänsteinnehavarlagen) ska tjänsteinnehavaren sköta de uppgifter som hör till tjänsteförhållandet på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av behöriga bestämmelser och föreskrifter samt arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsföreskrifter. Tjänsteinnehavaren ska i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter.

Tjänsteinnehavaren arbetar som rektor vid den svenskspråkiga enhetsskolan Winellska skolan i Kyrklätts kommun. Hon har en chefsposition och har både ekonomiskt och pedagogiskt ansvar för den läroanstalt hon leder. Som ledande tjänsteinnehavare har hon en framträdande skyldighet att agera korrekt och föredömligt, och arbetsgivaren har en framträdande rätt att lita på tjänsteinnehavarens agerande.

Det har framkommit omfattande och allvarliga brister hos tjänsteinnehavaren inom kärnområdena för hennes tjänsteuppgifter. Problemen är exceptionella med tanke på tjänsteinnehavarens erfarenhet av rektors- och undervisningsledningsuppgifter i en kommunal verksamhetsmiljö.

Arbetsgivaren hänvisar som grund för uppsägningen till den helhet som definierats i de bifogade kallelserna till hörande samt i pro memoriorna med bilagor från hörandetillfällena. Det är fråga om en omfattande helhet som består av följande huvudsakliga delar:

Ekonomiskt ledarskap

Ekonomi för den läroanstalt tjänsteinnehavaren leder är mycket negativ. Tjänsteinnehavaren har överskridit budgeten för den läroanstalt hon leder avsevärt genom att överskrida den tilldelade timresursen med 150 årsvekotimmar (150 timmar per vecka). Att följa den timfördelning som anges i läroplanen och att planera verksamheten i enlighet med den tilldelade timresursen (den s.k. timramen) är en grundläggande uppgift för en tjänsterektor. Tjänsteinnehavaren har alltså i praktiken planerat verksamheten för den läroanstalt hon leder så att hon överskridit den tilldelade

timresursen med totalt cirka 6–7 lärares genomsnittliga undervisningstimmar per vecka. Överskridandet av timfördelningen har lett till att en betydande ekonomisk skada på läsårsbasis.

Vid hörandet har tjänsteinnehavaren åberopat att ansvaret för ekonomin skulle ligga hos någon annan samt att hon haft motiverad grund att tro att hon kan agera på det sätt hon gjort. Vidare har tjänsteinnehavaren hänvisat bland annat till att arbetsgivaren godkänt rekryteringar som hon initierat genom att bevilja besättningstillstånd. Det svar som tjänsteinnehavaren lämnat visar att hon fortfarande inte inser klandervärdheten i sitt agerande och inte tar ansvar för sina handlingar. Det är entydigt rektorns centrala uppgift att planera skolans verksamhet i enlighet med den timram som fastställts av arbetsgivaren. Arbetsgivaren har fastställt en timresurs för tjänsteinnehavaren, och hon har varit medveten om denna. Tjänsteinnehavaren har även i sin tidigare uppgift hos arbetsgivaren varit med och berett den beräkningsmodell för timresurser som togs i bruk för läsåret 2024–2025. Enligt denna modell hade det varit enkelt för henne själv att fastställa den tillgängliga timresursen. Tjänsterektorn ansvarar för planeringen av rekryteringsbehovet vid sin läroanstalt samt för att den tilldelade timresursen är tillräcklig för exempelvis rekrytering av visstidsanställd personal. Vid beviljande av besättningstillstånd görs ingen bedömning av om den ekonomiska ramen är tillräcklig.

Vid hörandet hänvisade tjänsteinnehavaren också till den så kallade externa ekonomin och till att någon extern finansiering skulle ha saknats för läsåret 2024–2025. Tjänsteinnehavaren syftar sannolikt på det statliga tidsbegränsade stödet för minskande av gruppstorlekar, vilket beviljades för läsåret 2023–2024 och även för 2024–2025, men ett betydligt mindre belopp. Tjänsteinnehavaren borde ha planerat skolans verksamhet för läsåret 2024–2025 i enlighet med den tillgängliga och fastställda timresursen, men överskred den tillåtna gränsen avsevärt. Tjänsteinnehavarens agerande ledde till att läroanstaltens ekonomi från början visade ett underskott på cirka 300 000 euro. Underskottet har senare minskat till 66 000 euro, men detta beror inte på tjänsteinnehavarens åtgärder utan på att det i kommunens totalbudget inom alla nämnder hade reserverats extra medel för pensionsavgifter för personalen. Denna överbudgetering påverkade det slutliga resultatet i bokslutet för nämnderna så att skolans underskott blev mindre än förväntat.

Tjänsteinnehavaren har vid hörandet hävdatt att skolans ekonomiska situation varit känd för arbetsgivaren redan i augusti 2024. Arbetsgivaren har sedan augusti 2024 försökt utreda ekonomin och den ekonomiska planeringen för den läroanstalt som tjänsteinnehavaren leder. Tjänsteinnehavaren har gett flera olika förklaringar till budgetöverskridningen, och arbetsgivaren har försökt bedöma deras riktighet och relevans. Det blev dock först 30.1.2025 klart för arbetsgivaren att tjänsteinnehavaren överhuvudtaget inte hade någon personalplan eller någon beräkning över skolans personalresurser och planerade veckotimmar, och att tjänsteinnehavaren inte heller hade räknat ut hur många undervisningstimmar den använda personalresursen motsvarade i förhållande till den tilldelade timramen. Det rör sig om en grundläggande och helt exceptionell försummelse.

Felet har lett till att arbetsgivaren varit tvungen att söka efter sätt att uppnå ekonomiska besparingar vid den läroanstalt som tjänsteinnehavaren leder. Tjänsteinnehavaren har inte informerat personalen om de verkliga orsakerna – det vill säga hennes egna misstag – till behovet av ekonomiska besparingar. Hon har felaktigt informerat

personalen att behovet av ekonomiska besparingar beror på kommunens nedskärningar.

Tjänsteinnehavaren har också orsakat ekonomisk skada för arbetsgivaren genom att försumma att korrekt registrera antalet elever i behov av särskilt stöd för läsåret 2024–2025 i kommunens elev- och studeranderegister Primus, samt genom att inte kontrollera elevantalet. Felet uppdagades i januari 2025 när tjänsteinnehavarens chef granskade ekonomin för den läroanstalt tjänsteinnehavaren leder. Det saknades 21 elever med särskilt stöd. Eftersom uppgifterna i Primus årligen överförs via Koski-databasen till den nationella beräkningen av statsandelar, har felet lett till ekonomisk skada då kommunen på så vis erhållit för låg statsandel. Det hör till rektorns kärnuppgifter att säkerställa att uppgifterna i Primus är korrekta på statistikföringsdagen den 20 september – den dag som fastställer nivån på den statsandel kommunen får. Även i detta fall har tjänsteinnehavaren påstått för personalen att resultatet berodde på ett tekniskt fel och inte på hennes egna misstag i ärendet. Den redogörelse tjänsteinnehavaren lämnade vid hörandet visar att hon fortfarande inte inser sitt ansvar i frågan och att hon söker skulden utanför sitt eget handlande.

Bristande personalledning

Resultaten av den riktade arbetsplatsutredningen

Arbetsstrivseln i den läroanstalt tjänsteinnehavaren leder har försämrats avsevärt under den tid tjänsteinnehavaren har varit rektor för läroanstalten. Resultaten från den riktade arbetsplatsundersökningen som genomfördes av företagshälsovården i början av 2025 var mycket svaga och oroande. Experterna som utarbetade arbetsplatsundersökningen har påpekat att bristerna särskilt riktar sig mot tjänsteinnehavarens agerande i organisationen. Situationen och dess allvar har ytterligare konkretiserats och klarnat för arbetsgivaren i samband med tillfället som ordnades 18.3.2025 där resultaten från den riktade arbetsplatsutredning presenterades för personalen i de högre årskurserna. Vid detta tillfälle delade personalen med sig av sina erfarenheter.

Terveystalo har 20.3.2025 överlämnat en bedömning till arbetsgivaren gällande den psykosociala belastningens hälsomässiga betydelse för arbetsgemenskapen på högstadiet. Enligt utredningen utgör tre områden en betydande hälsorisk, och åtgärder bedöms vara nödvändiga. Bedömningen i rapporten var följande:

Ledarskap av förändringar/muutosten johtaminen, 63 % av svarandena: måttlig, 3
Informationsspridningen/tiedonkulku, 52 % av svarandena: måttlig 3
Organiseringen av arbetet/työn organisointi, 46 % av svarande: måttlig, 3
Rättvist bemötande/Oikeudenmukainen kohtelu, 43 % av svarandena: betydande 4
Hantering av konflikter/ristiriitojen käsittely, 35 % av svarandena: betydande 4
Osaklig behandling eller trakasseri/epäasiallinen kohtelu tai häirintä, 25 % av svarandena: betydande 4

När det gäller de lägre årskurserna var svarsprocenten på ovan nämnda frågor ännu mer oroande. Arbetsgemenskapens situation är exceptionellt allvarlig och har utvecklats till en kris till följd av tjänsteinnehavarens agerande.

De redogörelser tjänsteinnehavaren lämnat vid hörandena visar att hon inte ser något klandervärt i sitt eget agerande och inte tar ansvar för situationen. De förklaringar tjänsteinnehavaren lämnat gällande orsakerna bakom arbetsgemenskapens resultat

förklarar enligt arbetsgivarens bedömning inte de svaga resultaten och befriar inte tjänsteinnehavaren från ansvar för situationen.

Underlåtenhet att ingripa i en underordnads bristfälliga tjänsteutövning och brister i tjänstetillsättning

Tjänsteinnehavaren har inte ingripit i de brister som kommit till hennes kännedom gällande den bristfälliga undervisningen i matematik och kemi, trots att ärendet har påtalats både av vårdnadshavare och lärarkåren. Trots att tjänsteinnehavaren varit medveten om bristerna i den aktuella lärarens arbete, har hon inte tagit upp dem med läraren i fråga. Tjänsteinnehavaren har istället vidtagit åtgärder som tyder på att hon har kommit överens med läraren om att denne får fortsätta i tjänsten även under följande läsår. Tjänsteinnehavaren har inte haft behörighet att avtala om tillsättning av tjänsteförhållanden utan offentligt ansökningsförfarande.

Försummelse att säkerställa arbetssäkerhet och att förse sin chef med nödvändig information

Tjänsteinnehavaren har försummat att vidta åtgärder i enlighet med arbetarskyddslagen gentemot en underställd lärare samt gentemot arbetsgemenskapen, trots att tjänsteinnehavaren sedan november 2023 har varit medveten om allvarliga händelser som riktats mot läraren och den belastning dessa orsakat. Tjänsteinnehavarens eget agerande gentemot den aktuella läraren har i sig bidragit till att öka den av läraren upplevda belastningen.

Tjänsteinnehavaren har försummat att informera sin chef om de händelser som tjänsteinnehavaren känt till i rätt tid och på ett övergripande sätt, så att chefen skulle ha varit medveten om de relevanta omständigheterna i situationen.

Tjänsteinnehavaren har vid hörandet lämnat en redogörelse som på flera punkter visat sig vara helt osann.

Bristande pedagogiskt, elevvårdande och administrativt ledarskap

Rektorn ansvarar för att undervisningen som erbjuds i läroanstalten följer läroplanen och tillämplig lagstiftning. Det är rektorns ansvar att säkerställa att läsordningen är korrekt och överensstämmer med den gällande timfördelningen enligt statsrådets förordning och den lokala läroplanen. Tjänsteinnehavaren har inte tillhandahållit den pedagogiska och ekonomiska information som krävs för att beredningen av läsordningarna. På grund av tjänsteinnehavarens agerande har det uppstått fel och brister i läsordningen, vilka tjänsteinnehavaren typiskt har lagt skulden för på andra.

Rektorn ansvarar för att elevernas lagstadgade rättigheter tillgodoses. Detta innebär bland annat att administrativa beslut i enlighet med lagen om grundläggande utbildning och annan tillämplig lagstiftning fattas i skolan, samt att dokumentationen gällande elevvård och särskilt stöd hålls uppdaterad. Tjänsteinnehavarens agerande har på dessa punkter varit bristfälligt på många sätt.

Tjänsteinnehavaren har under sitt tjänsteförhållande upprepade gånger försummat att fatta nödvändiga administrativa beslut, vilket arbetsgivaren blivit medveten om först i efterhand. Arbetsgivaren har även informerats om allvarliga försummelse i genomförandet, uppföljningen och utvärderingen av stödåtgärder inom elevvården. Tjänsteinnehavaren har försummat att rekrytera tillräckligt många personliga assistenter till den läroanstalt hon leder. Tjänsteinnehavaren har dessutom försummat att ansöka

om personliga assistenter för eleverna för läsåret 2025-2026 inom den föreskrivna tiden, vilket i princip leder till att skolan får mindre assistentresurser för hela läsåret. Tjänsteinnehavaren har försummat att vidta nödvändiga åtgärder i samband med integreringen av en elev med multipla funktionsnedsättningar i undervisningen. Tjänsteinnehavarens försummelser har lett till att elevens lagstadgade rättigheter till stöd och undervisning inte alltid har tillgodosetts.

Tjänsteinnehavaren har även försummat sin skyldighet att följa upp antalet frånvarotimmar bland eleverna samt att exempelvis göra en barnskyddsanmälan, trots att frånvaron i ett enskilt fall varit betydande. Samarbetet mellan tjänsteinnehavaren och elevvårdspersonalen har varit bristfälligt.

Tjänsteinnehavaren ansvarar också för att skolan har aktuella, behövliga planer och anvisningar för förfaringssätt, samt att dessa följs inom verksamheten. Tjänsteinnehavaren har bland annat försummat att uppdatera elevvårdsplanerna och att behandla dem tillsammans med elevvårdspersonalen. Tjänsteinnehavaren har inte tillåtit elevvårdspersonal att närvara vid möten där enskilda elevers ärenden behandlats, trots att lagen kräver att sådan närvaro tillåts. I den läroanstalt tjänsteinnehavaren leder har inte de nationella och kommunala riktlinjerna för att hantera mobbnings- och våldssituationer följts.

Vid hörandet har tjänsteinnehavaren hänvisat till delat ledarskap tillsammans med biträdande tjänsterektor. Även om tjänsteinnehavaren delegerat vissa uppgifter till biträdande tjänsterektor, är det ändå rektorn som bär det yttersta ansvaret för de ovan nämnda frågorna. Tjänsteinnehavaren har inte kunnat ge en förklaring vid hörandet som skulle minska klandervärlden i hennes agerande eller visa att arbetsgivarens uppfattning om försummelserna är felaktig.

Helhetsbedömning

De ovan nämnda försummelserna utgör en allvarlig helhet. Tjänsteinnehavarens agerande har orsakat arbetsgivaren betydande ekonomisk skada. Tjänsteinnehavarens agerande har dessutom lett till att en enskild lärare och annan personal vid läroanstalten inte fått sin lagstadgade rätt till en trygg och hälsosam arbetsmiljö tillgodosedd. Arbetsgemenskapens situation har som helhet utvecklats till en kris. Tjänsteinnehavarens agerande har även lett till att elevernas lagstadgade rättigheter inte har förverkligats fullt ut.

Tjänsteinnehavaren arbetar som rektor och i en position där hon har ekonomiskt ansvar och där arbetsgivaren måste kunna lita på att hon alltid agerar i enlighet med de regler, föreskrifter och riktlinjer som styr verksamheten. Med beaktande av tjänsteinnehavarens arbetslivserfarenhet som rektor och i ledande uppdrag inom utbildningsväsendet har arbetsgivarens förväntningar varit berättigade.

Den redogörelse som tjänsteinnehavaren lämnat vid hörandet visar att hon inte erkänner de brister som förekommit i hennes agerande och inte heller tar ansvar för dem. Istället söker hon upprepade gånger skulden hos andra personer. Detta i sig visar att det inte längre finns förutsättningar för att fortsätta tjänsteförhållandet. Det har dessutom framkommit att tjänsteinnehavaren vid flera tillfällen under hörandena framfört osanna påståenden om samtal med andra personer eller om deras agerande. Tjänsteinnehavarens försummelser och ovan nämnda omständigheter har lett till att

arbetsgivaren inte längre har det förtroende som är grundläggande för ett tjänsteförhållande.

Enligt 35 § 1 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (nedan tjänsteinnehavarlagen) för en arbetsgivare inte säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande. Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteförhållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder skall arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Enligt 35 § 3 mom. i tjänsteinnehavarlagen får en arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Enligt 35 § 4 mom. i tjänsteinnehavarlagen ska arbetsgivaren före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att tjänsteinnehavaren placeras i ett annat tjänsteförhållande.

Enligt 35 § 5 mom. i tjänsteinnehavarlagen om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till tjänsteförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter tjänsteförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

Tjänsteinnehavarens försummelser och beteende utgör sammantaget en så allvarlig helhet att arbetsgivaren, med stöd av 35 § 5 mom. i tjänsteinnehavarlagen, inte är skyldig att ge en varning innan uppsägning av tjänsteinnehavaren, eller att utreda huruvida uppsägningen skulle kunna undvikas genom att placera tjänsteinnehavaren i ett annat tjänsteförhållande.

Arbetsgivaren har dock, utöver vad lagen kräver, utrett vilka tjänsteförhållanden som är lediga inom kommunen på det sätt som avses i 35 § 4 mom. i tjänsteinnehavarlagen. Det har inte funnits något ledigt tjänsteförhållande inom kommunen till vilket tjänsteinnehavaren skulle kunna omplaceras som alternativ till uppsägning.

Tjänsteinnehavaren har innan uppsägningen hörts i enlighet med 43 § i tjänsteinnehavarlagen 14.3.2025, 31.3.2025 och 7.4.2025.

Enligt 78 § i Kyrklätt kommuns förvaltningsstadga och 3.5 § 1 mom. i bildningssektorns verksamhetsdirektiv är beslutsfattaren behörig att fatta beslut om uppsägning av tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande.

Beslutsgrund

Detta beslut grundar sig på 78 § i förvaltningsstadgan för Kyrklätts kommun och 3.5 § 1 mom. i bildningssektorns verksamhetsdirektiv.

Beslutet verkställs innan det har vunnit laga kraft i enlighet med 143 § i kommunallagen.



Enligt 57 § i förvaltningsstadgan behöver man inte meddela om detta beslut och beslutet kan verkställas utan hinder av övertagningsrätten.

Willför-Nyman Ulrika
Utbildningschef

Mer information: fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi 09 29671 (växel)

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Kirkkonummen kunnan asianhallintajärjestelmässä. Denna handling har undertecknats elektroniskt i Kyrklätts kommuns ärendehanteringssystem.

Bilagor Bilaga 1: Pro memoria från hörande 14.3.2025 inklusive bilagor
Bilaga 2: Pro memoria från hörande 31.3.2025 inklusive bilagor (oundertecknat)
Bilaga 3: Pro memoria från hörande 7.4.2025 inklusive bilagor (oundertecknat)

Delgivning part, hr

Sökande av ändring till svenska nämnden för fostran och utbildning

Den som är missnöjd med detta beslut kan göra en skriftlig begäran om omprövning. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär. Ett rättelseyrkande kan framställas av den som beslutet avser eller av den vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av kommunmedlemmar. Rättelseyrkandet framställs till svenska nämnden för fostran och utbildning.

Rättelseyrkandet ska framställas inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

En part anses ha fått del av beslutet, om inte något annat visas, sju dagar efter att beslutet avsändes eller vid den tidpunkt som framgår av mottagningsbeviset eller den tidpunkt som är antecknad i ett särskilt intyg över delfående av beslutet eller på tredje dagen efter att ett e-postmeddelande avsänts.

En kommunmedlem och en sådan kommun som avses i 137 § 2 mom. anses ha fått del av beslutet sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

I rättelseyrkandet som ska riktas till svenska nämnden för fostran och utbildning ska anges:

- det beslut i vilket ändring söks
- till vilka delar ändring söks i beslutet och vilka ändringar som yrkas
- de grunder på vilka ändring yrkas
- ändringssökandens namn och hemkommun
- den postadress och det telefonnummer under vilka meddelanden i saken kan tillställas ändringssökanden.

Rättelseyrkandet ska undertecknas egenhändigt av ändringssökanden, den lagliga företrädaren eller ombudet.

Om ändringssökandens talan förs av hans eller hennes lagliga företrädare eller ombud eller om någon annan person har uppgjort rättelseyrkandet, ska i rättelseyrkandet även uppges namn och hemkommun för denna person. Rättelseyrkandet ska lämnas till adressen nedan under tjänstetid, innan tiden för yrkande på rättelse går ut.

Rättelseyrkandet ska postas i så god tid att det hinner fram till registraturen på den sista dagen för tiden för yrkande på rättelse, innan registratures tjänstetid slutar.

Rättelseyrkandet kan före utgången av tiden för yrkande på rättelse lämnas också som telefax eller per e-post på avsändarens eget ansvar.

Kontaktuppgifter:

Kyrklätts kommun, svenska nämnden för fostran och utbildning
Besöksadress: Ervastvägen 2, 02400 Kyrklätt
Postadress: PB 20, 02401 Kyrklätt
telefonväxel (09) 29671
e-post: kirjaamo@kirkkonummi.fi



tjänstetid: må kl. 8.30 – 17.00, ti-fr kl. 8.30 – 16.00.