

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 48/2011
27.5.2011

Asia: Virkasuhteen irtisanominen

Oikaisuvaatimuksen tekijä:

A

Virasto: Ministeriö

Päätös, johon haetaan oikaisua

Ministeriön päätös 29.9.2010, jolla taloussuunnittelija A on irtisanottu virastaan valtion virkamieslain 25 §:n 2 momentin nojalla kuuden kuukauden irtisanomisajan kuluttua 31.3.2011 lukien.

Perustelut:

A on ollut alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikallaan ministeriössä 5.3.2010, 15.3.2010 sekä 14.9.2010. Jokaisena kertana A on poistettu työpaikalta ja ohjattu työterveyshuoltoon päihdetestiin. Testit ovat olleet positiivisia.

A:n kanssa on tehty hoitosopimus työterveyshuollossa 10.3.2010. Sopimuksessa todetaan, että jos A ei noudata hoitosuunnitelmaa ja/tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, työnantajalla on mahdollisuus päättää virkasuhde.

Ministeriö on antanut A:lle 5.3.2010 tapahtumien johdosta valtion virkamieslain 24 §:n mukaisen kirjallisen varoituksen 9.3.2010. Edelleen ministeriö on antanut A:lle 30.3.2010 toisen kirjallisen varoituksen 15.3.2010 tapahtuneen virkavelvollisuuksien vastaisen toiminnan perusteella. A:n virkasuhde on irtisanottu edellä mainituista syistä johtuen.

Oikaisuvaatimus

Ministeriön päätös A:n irtisanomisesta on kumottava.

Perustelut:

A:n työmäärä on kasvanut viime vuosina oleellisesti, eikä hän ole saanut avukseen lisäresursseja. Hän on joutunut omien töidensä lisäksi tekemään myös osan taloushallinnon sihteerille kuuluvista tehtävistä. Näistä syistä hänen tehtävänsä muodostui ylikuormitetuksi. Vuodesta toiseen jatkunut, yhä huononeva tilanne toiminta- ja taloussuunnittelun lukuisten ja erittäin kireiden määräaikojen kanssa aiheutti hänelle suurta stressiä ja syvää ahdistuneisuutta. Elokuussa 2009 A:lla diagnosoitiin . Näistä syistä hän oireili vuoden 2010 maaliskuussa epätoivottavalla tavalla. Hän sai rangaistukseksi kirjalliset varoitukset, minkä lisäksi hänet ohjattiin päihdehoitoon. Virkamieslain mukaan irtisanominen on tehtävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon. Työnantaja ei siten voi enää käyttää maaliskuun 2010 tapahtumia irtisanomisperusteina.

A on noudattanut hoitosopimuksen mukaista hoitosuunnitelmaa. Verkostoneuvottelusta 31.8.2010 laaditussa pöytäkirjassa on todettu, että sovitut tavoitteet ja suunnitelmat ovat toteutuneet, ja säännölliset tapaamiset ja seuranta jatkuvat työterveyshuollossa. Tästä syystä A katsoo, ettei hänen ja työnantajan välillä vallitse erimielisyyttä hoitosuunnitelman noudattamisen osalta. Verkostoneuvottelussa todettiin myös, että A on toiminut työnantajan töissä käymiselle, sairauspoissaoloille ja lomien pitämiselle asettamien rajoitusten mukaisesti.

A on ollut maaliskuun 2010 tapahtumien jälkeen työpaikalla erityistarkkailussa ja häntä on kohdeltu työntekijöiden yhdenvertaisuudesta poikkeavalla tavalla. Työnantajan toiminta 14.9.2010 ja sen jälkeen on ollut tarkoitushakuista ja suuresti ylimitoitettua. Irtisanomispäätöksessä annetaan 14.9.2010 tapahtumista tietoisesti täysin virheellinen kuva, että A olisi ollut tuolloin töissä päihtyneenä ja kykenemättömänä tehtäviensä hoitamiseen. Työnantajan aloitteesta tehdyssä puhallustestissä A:n veren alkoholipitoisuuden tulos oli 0,1 promillea, mikä on erittäin alhainen lukema. Lukema vastaa noin puolta lasillista mietoa viiniä. Yleisen elämäkokemuksen perusteella puoli lasillista mietoa viiniä ei aiheuta päihtymystä, eikä se tee henkilöä kykenemättömäksi hoitamaan tehtäviään. Se ei myöskään merkitse päihteiden väärinkäyttöä. Viraston päinvastaista näkökantaa eivät tue myöskään tieteelliset tutkimukset, joissa kuvataan alkoholin vaikutuksia. On huomattava, että yleisesti tällaisten alkoholin vaikutuksia kuvaavien taulukoiden asteikko alkaa vasta 0,2 promillesta. A ei ole jatkanut päihteiden väärinkäyttöä 14.9.2010. Virastolla ei siten ole virkamieslain 25 §:n 2 momentin edellyttämiä erityisen painavia syitä A:n virkasuhteen irtisanomiselle.

Vastine: Ministeriön antamassa vastineessa on todettu muun ohella seuraavaa:

A on 14.9.2010 todistettavasti rikkonut hoitosopimusta. Päihdetestin jälkeen käydyssä keskustelussa työterveyslääkärin kanssa A kertoi olleensa edellisellä päivänä osaston juhlissa ja nauttineensa alkoholia niin, että tarvitsi seuraavana päivänä lievitystä. Irtisanomispäätöksessä ei oteta kantaa A:n päihetyksen määrään tai hänen työkykyisyyteensä. Alkoholin käyttö oli kuitenkin selvästi havaittavissa tuoreen alkoholin hajun perusteella. A ei hakeutunut tilanteessa itse hoitoon, vaan aluksi kielsi käyttäneensä alkoholia ko. päivänä. Ennen työterveyshuollon päihdetestiin menoa A kuitenkin myös myönsi alkoholin käytön.

Virasto on irtisanomispäätöksessä halunnut tuoda esille sen, että A:lle on samasta rikkomuksesta annettu aiemmin kaksi kirjallista varoitusta. Kirjallisilla varoituksilla A:lle on annettu mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset virkasuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Kun A on 14.9.2010 esiintynyt työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena, on hän rikkonut myös hoitosopimusta.

Työaikojen seuranta kuuluu ministeriössä normaaliin esimiestyöhön. A:n kohdalla seuranta on tehostettu jo ennen hoitoon ohjausta säännöllisten aamuliukumien ylitysten johdosta. Hoitosopimuksen aikaiset verkostotapaamisen ja työssä jaksamisen seuranta ovat työnantajan huolehtimista ja kuuluvat työnantajan velvollisuuksiin.

Vastaselitys:

A on vastaselityksessään todennut muun muassa, että oikaisuvaatimuksen liitteenä oleva tieteellinen artikkeli osoittaa kiistattomasti, ettei 0,1 promillen alkoholimäärällä ole mitään vaikutusta henkilön käytökseen tai hänen suorituskykyynsä. Irtisanomispäätöksessä ei mainita, että A olisi laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan, eikä myöskään vastineessa ole yksilöity, mitä virkavelvollisuuksia hän olisi laiminlyönyt.

A joutui puhalluttamistilanteessa puhaltamaan useita kertoja, koska laite ei havainnoi herkästi pieniä alkoholimääriä. Kyseisen pienen alkoholimäärän haistaminen edellyttää harvinaisen hyvää hajuaistia. Virasto ei ole täysin päihdetestön työpaikka, koska myös virka-aikana työkokouksessa on ollut alkoholitarjoilua. Vaikuttaa siltä, että tietyissä tilanteissa ja määrättyjen henkilöiden osalta alkoholin nauttiminen työaikana on sallittua. Sen sijaan A:n kohdalla täysin mitättömän alkoholimäärän nauttiminen on johtanut virkasuhteen irtisanominen.

Luottamuspula ei ole virkamieslain mukainen irtisanomisperuste. Viraston vastineessa on tuotu esille myös sellaisia asioita, jotka eivät liity millään tavalla A:n irtisanomiseen.

Virkamieslautakunnan ratkaisu

Perustelut

Sovellettavat säännökset

Valtion virkamieslain 14 §:n 2 momentin mukaan virkamiehen on käyttäytävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Valtion virkamieslain 25 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava.

Valtion virkamieslain 11 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan muun muassa sukupuolen tai iän vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Asiakirjoista saatava selvitys

A:n ja hänen esimiehensä 10.3.2010 allekirjoittamassa hoitosopimuslomakkeessa todetaan, että mikäli A ei noudata hoitosuunnitelmaansa ja/tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, saatetaan hänen palvelussuhteensa päättää.

Ministeriön A:lle 30.3.2010 antamassa toisessa kirjallisessa varoituksessa on todettu muun muassa, että ottaen huomioon A:lle 9.3.2010 annettu varoitus, tulee virasto harkitsemaan hänen irtisanomistaan virkamieslain 25 §:n 2 momentin nojalla, mikäli moitittava käyttäytyminen edelleen toistuu. Työnantaja on kertonut mahdollisuudesta ryhtyä irtisanomistoimenpiteisiin myös 22.3.2010 järjestetyssä keskustelutilaisuudessa.

Ministeriön henkilöstösuunnittelija B:n 15.9.2010 päivämäärän muistion mukaan A:n käyttäytymiseen ja alkoholin tuoksuun oli 14.9.2010 kiinnitetty työpaikalla huomiota ja asiasta oli tiedotettu B:tä. Ministeriön vastineeseen liitetystä työaikaraportista ilmenee, että A oli saapunut työpaikalle kyseisenä päivänä klo 8:45. B tiedusteli vähän ennen klo 14 A:lta, oliko kaikki hyvin. A vastasi kaiken olevan hyvin, mutta B havaitsi kuitenkin alkoholin tuoksun ja totesi, että on aiheellista käydä työterveyshuollossa tarkistamassa tilanne. A kieltäytyi aluksi lähtemästä. Hän totesi myös, että kaikkia osapuolia säästetään, jos hän saman tien tunnustaa, että promilleja on. B kuitenkin totesi, että oikea tapa on nyt käydä työterveyshuollossa. A suostui lähtemään työterveyshuoltoon. Positiivisen testin jälkeen A ja B pääsivät työterveyslääkäri C:n vastaanotolle. A kertoi, että oli edellisenä päivänä ollut osaston juhlassa ja tänään oli ollut sellainen olo, että tarvitsee lievitystä. A kertoi myös, että muutaman viikon ajan olo on ollut huonompi. Työssä on edelleen asioita, jotka vaivaavat mieltä.

Lääkärikeskuksen 8.10.2010 päivätyn laboratoriotutkimuksen mukaan A:lle 14.9.2010 suoritetun alkometri-testin tulos on ollut 0,10 promillea.

Oikeudellinen arviointi

Alkoholin vaikutuksen alaisena oleminen virkapaikalla on virkamiehen asemaan sopimatonta ja virkavelvollisuuksien vastaista käytöstä.

A:n on todettu työterveyshuollossa suoritetun puhallustestin perusteella olleen kolmannen kerran alkoholin vaikutuksen alaisena virkapaikalla 14.9.2010. Puhallustestin tulos on ollut 0,1 promillea, mitä on sinänsä pidettävä alhaisena, mutta positiivisena tuloksena. A on myös itse kertonut olleensa edellisenä päivänä työpaikan juhlissa, ja tarvinneensa tästä syystä tasoitusta. A on siten myöntänyt nauttineensa alkoholia kyseisenä päivänä. A:n on aiempien 5.3.2010 ja 15.3.2010 tapahtuneiden laiminlyöntiensä ja niistä hänelle annettujen kirjallisten varoitusten sekä erityisesti 10.3.2010 allekirjoittamansa hoitosopimuksen perusteella tullut käsittää, että edes vähäisen alkoholimäärän nauttiminen ennen töihin tuloa tai työpaikalla saattaa johtaa hänen irtisanomiseensa. A on ollut työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena kun otetaan vielä huomioon hänen työpaikalle saapumisensa ajankohta ja hänelle suoritetun puhallustestin ajankohta. Tätä on pidettävä hoitosopimuksessa tarkoitettuna päihteiden väärinkäyttönä. Sillä seikalla, onko työnantajan työaikana järjestämissä tilaisuuksissa ollut alkoholitarjoilua, ei ole merkitystä A:n irtisanomisperustetta arvioitaessa. Viimeisin tapaus osoittaa, ettei A ole noudattanut hoitosopimusta tai muuttanut käyttäytymistään hänelle annettujen varoitusten jälkeen. A:n irtisanomisen laillisuuden kokonaisharkinnassa on tullut ottaa huomioon A:n aiempi virkavelvollisuuksien vastainen toiminta sekä häneen kohdistetut virkamiesoikeudelliset seuraamukset. Kun A on aiemmista varoituksista ja hoitosopimuksesta huolimatta esiintynyt 14.9.2010 työpaikalla alkoholia nautittuaan, on hänen irtisanomiselleen ollut erityisen painava syy. Asiassa ei ole ilmennyt syrjintään liittyviä seikkoja, joiden johdosta irtisanomista olisi pidettävä laittomana.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää A:n oikaisuvaatimuksen.

Sovelletut oikeusohjeet

Valtion virkamieslaki 11 §, 14 § ja 25 § 2 momentti

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Elina Ranz

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja siihen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen ja jäsenet Paanetoja, Isomäki, M. Nieminen ja A. Nieminen sekä varajäsenet Janas, Heljasvuo ja Tarnanen.