

## VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 52/2012  
5.10.2012

**Asia** Virkasuhteen irtisanomista koskeva oikaisuvaatimus

### Oikaisuvaatimuksen tekijä

A, talousassistentti

**Virasto** Virasto

### Päätös, johon haetaan oikaisua

Virasto on päätöksellään 16.3.2012 irtisanonut A:n talousassistentin virasta irtisanomisajan kuluttua 19.5.2012 lukien päätösesityksen mukaisesti.

Päätösesityksen liitteenä olevan kuulemispöytäkirjan 8.3.2012 mukaan A:lle oli harkittu virkasuhteen irtisanomista virkavelvollisuuksien rikkomisen ja virkamiehestä johtuvasta erityisen painavasta syystä. Kuulemispöytäkirjan mukaan virasto oli aiemmin antanut A:lle kolme kirjallista varoitusta 30.6.2010, 17.9.2010 ja 17.10.2011. A oli kirjallisen varoituksen 17.10.2011 jälkeen vielä 18.10.2011 kieltäytynyt suorittamasta hänelle osoitettua virkatehtävää ensin sanallisesti esimiehelleen ja sen jälkeen tosiasiallisesti poistumalla työpisteestä ja jättämällä tehtävän hoitamatta.

Lisäksi A oli 21. ja 23.2.2012 jättänyt noudattamatta työnantajan työnjohtomääräystä olemalla vastaamatta tai reagoimatta kiireellisiin työtehtävien muutoksiin liittyviin työnantajan tekstiviesti-ilmoituksiin. A:lle oli aikaisemmin huomautettu asiasta ja viimeksi noin viikkoa aikaisemmin esimies oli antanut A:lle selkeän käskyn aina kuitata työnantajalta mahdollisesti tulevat ilmoitukset, jotta epäselvyyksiltä välttyttäisiin.

Edelleen A oli 24.2.2012 käyttäytynyt sopimattomasti tivaamalla ja ahdistelemalla työtoveriaan tämän työaikojen noudattamisesta sekä vaatimalla selvityksiä näistä asioista. A:n käyttäytyminen oli ollut uhkaavaa ja uhmakasta hänelle kuulumattomassa asiassa.

Vielä A oli 27. ja 28.2.2012 käyttäytynyt sopimattomasti uhkailemalla esimiestään tilanteessa, jossa esimies oli antanut A:lle palautetta tämän 24.2.2012 työtoveriaan kohtaan osoittaman sopimattoman käytöksen vuoksi.

## Oikaisuvaatimus

Viraston päätös on kumottava.

A:lle annetut kirjalliset varoitukset 30.6.2010, 17.9.2010 ja 17.10.2011 olivat olleet perusteettomia ja hän oli tehnyt niistä oikaisuvaatimukset virkamieslautakunnalle.

A ei ollut 21. ja 23.2.2012 jättänyt noudattamatta työnantajan työnjohtomääräystä. A ei ollut saanut esimieheltään B:ltä käskyä kuitata työnantajalta mahdollisesti tulevia ilmoituksia. Päin vastoin B:n kanssa oli sovittu, että A:lle soitettiin puhelimitse, jotta varmistuttiin siitä, että A sai tiedon työnantajan kiireellisistä ilmoituksista.

A ei ollut käyttäytynyt sopimattomasti työpaikalla 24.2.2012. A ei ollut tivannut tai ahdistellut työtoveriaan työaikojen noudattamisesta eikä vaatinut mitään selvityksiä keneltäkään. A ei ollut käyttäytynyt uhkaavasti tai uhmakkaasti. A oli tuolloin keskustellut toimitusjohtajan sihteerin C:n kanssa yleisestä käytännöstä työaikojen ja lounastaukojen liukumista virastossa.

A ei ollut 27. ja 28.2.2012 käyttäytynyt sopimattomasti uhkailemalla esimiestään. Kyseisinä päivinä käydyissä keskusteluissa A oli tuonut esimiehelleen B:lle esille eriarvoisen kohtelunsa työaikojen sekä lounastaukojen liukumista muihin työntekijöihin nähden. A oli ilmoittanut, että mikäli B jatkaa A:n eriarvoista kohtelua, asia selvitetään sitten myöhemmin.

Irtisanomisen perusteena ei voitu ottaa huomioon kuin niitä tapahtumia, jotka olivat tapahtuneet kohtuullisena aikana ennen irtisanomista. Siten kuulemis-  
pöytäkirjassa esitettyihin ennen helmikuuta 2012 tapahtuneisiin seikkoihin ei enää voitu vedota. Ottaen huomioon irtisanomisen perusteena käytetyt seikat ja todellinen tapahtumankulku ei A:n irtisanomiseen ollut hänestä johtuvia painavia syitä.

## Asian käsittely ja selvittäminen

**Virasto** on antanut vastineen, jonka mukaan A oli irtisanottu virkavelvollisuuksien rikkomisen vuoksi A:sta johtuvista erityisen painavista syistä. A oli rikkonut virkavelvollisuuksiaan toistuvasti: Hän ei ollut suorittanut tehtäviensä asianmukaisesti ja viivytyksettä, eikä hän ollut noudattanut työnjohto- ja valvontamääräyksiä. A ei ollut käyttäytynyt asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

A oli työhön paluustaan elokuusta 2010 lähtien ajoittain ja toistuvasti käyttäytynyt sopimattomasti työpaikalla. Suullisista huomautuksista ja varoituksista huolimatta A ei ollut muuttanut käyttäytymistään, ja A:lle oli jopa tarjottu sopimusta virkasuhteen päättämiseksi. A ei ollut hyväksynyt tarjousta, vaan oli vaatinut vastatarjouksena suurempaa korvausta. A:n toistuva epäasiallinen käyttäytyminen ja työnantajan työnjohtomääräysten noudattamatta jättäminen rasittivat hänen esimiehiään ja muuta työyhteisöä uupumukseen saakka. A:n ja työpaikan välisten ongelmien ratkaisua oli haettu kaikilla työnantajan kohtuullisesti käytössä olevilla keinoilla, joista mikään ei ollut tuottanut tulosta. A kehitti ja synnytti jatkuvasti riitaa ja epäsopua ja aiheutti työympäristössään menettelyllään stressiä ja pelkoa. Tapahtumat helmikuussa 2012 ja A:n käyttäytymisestä johtunut ahdistunut ilmapiiri johtivat tilanteeseen, jossa työnantajan oli pakko irtisanoa A. Irtisanomisperusteisiin oli vedottu kohtuullisen ajan kuluessa.

**A** on antanut vastaselityksen, jonka mukaan virasto oli tehnyt päätöksensä A:n virkasuhteen irtisanomisesta sille esitettyjen väärin tietojen perusteella. A on liittänyt vastaselityksensä muun ohella tallenteita keskusteluista työpaikalla ja Firma Oy:n seurantaraportin eräästä työntekijästä.

**A** on antanut lisälausuman. A:lle annettuja kirjallisia varoituksia ei voitu huomioida, koska virkamieslautakunta oli kumonnut ne.

**Virasto** on 19.9.2012 antanut lisälausuman. A oli tallentanut keskusteluita työpaikalla ilman lupaa ja tuonut tallenteet virkamieslautakunnan tietoon. Tallenteilta kävi ilmi, että A oli 24.2.2012 kertonut C:lle seuranneensa tämän työajan käyttöä. A oli myös antanut yksityisetsivälle toimeksiannon seurata D:tä. A oli tuonut virkamieslautakunnan tietoon irtisanomisasiaan liittymättömän D:n yksityiselämää koskevia tietoja. A:n vastaselitykseen liittämät tallenteet ja seurantaraportti ilmensivät A:n epäasiallista käyttäytymistä, vaikka ne eivät olleetkaan olleet irtisanomisen perusteina.

**A** on lautakunnan varaamatta hänelle enää tilaisuutta enemmän vastineen antamiseen viraston lisälausumaan 19.9.2012 toimittanut lautakunnalle 3.10.2012 saapuneen vastaselityksen.

## Virkamieslautakunnan ratkaisu

### Perustelut

Sovellettavat säännökset

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

Valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan virkamies voidaan pidättää virantoimituksesta välittömästi irtisanomisen jälkeen, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtäväänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa tai jos virantoimituksen jatkuminen irtisanomisajan voi vaarantaa kansalaisen turvallisuuden.

Valtion virkamieslain 25 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Saman pykälän 3 momentin mukaan irtisanominen on tehtävä tässä pykälässä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon.

Oikeudellinen arvio ja johtopäätökset

*A:lle annetut kirjalliset varoitukset 30.6.2010, 17.9.2010 ja 17.10.2011*

Virasto on päätöksillään 30.6.2010, 17.9.2010 ja 17.10.2011 antanut A:lle kolme kirjallista varoitusta. A on tehnyt päätöksistä oikaisuvaatimukset virkamieslautakunnalle, joka on päätöksillään 24.8.2012 nrot 40/2012, 41/2012 ja 42/2012 hyväksynyt oikaisuvaatimukset ja kumonnut A:lle annetut kirjalliset varoitukset koskevat päätökset. Näissä olosuhteissa virkamieslautakunnan käsitys on, ettei varoitusten perusteina olleita seikkoja ole otettava huomioon myöskään irtisanomisperusteina eikä edes kokonaisarvioinnissa.

*Työnjohtomääräysten noudattamatta jättäminen 18.10.2011*

Valtion virkamieslaki edellyttää irtisanomisen toteutettavan kohtuullisessa ajassa siitä kun peruste on tullut viranomaisen tietoon. Laissa ei ole tarkemmin määritelty kohtuullisen ajan pituutta. Asia on ratkaistava erikseen kussakin yksittäistapauksessa. Yleensä kohtuullisena on pidetty noin kuukauden aikaa siitä lukien, kun irtisanomisperuste on tullut irtisanomiseen oikeutetun henkilön tietoon.

Saadun selvityksen mukaan sanottu työnjohtomääräys on koskenut A:n vastaanotossa sijaistamista ja samaa asiaa kuin kirjallinen varoitus 17.10.2011. Epäselvyys sijaistamisesta on tullut työnantajan tietoon jo heti 18.10.2011. Kun otetaan lisäksi huomioon, että samaa menettelyä koskeva päätös kirjallisesta varoituksesta 17.10.2011 on kumottu, virkamieslautakunta katsoo, ettei mainittuun työnjohtomääräyksen noudattamatta jättämiseen yksittäisenä tekona arviotuna ole vedottu irtisanomisperusteena kohtuullisessa ajassa. Se voidaan kuitenkin ottaa huomioon arvioitaessa, onko A:n menettely jatkunut samankaltaisena.

*Työnjohtomääräysten noudattamatta jättäminen 21. ja 23.2.2012*

**Viraston vastineen** mukaan kiireelliset työtehtävät olivat koskeneet vastaanottoaulan toimistosihteerin D:n sijaistamista sairaus- ja muissa poissaolotilanteissa.

**A:n** antaman vastaselityksen mukaan hän ei ollut huomannut edellä mainittuja tekstiviestejä; hän oli ollut jo matkalla työpaikalle.

Asiassa on selvitetty, että A on jättänyt vastaamatta kahteen hallintojohtaja E:n tekstiviestiin 21.2.2012 kello 7.28 ja 23.2.2012 kello 7.48 ja että A ja hänen esimiehensä B olivat 10.2.2012 keskustelleet siitä, miten A:lle saadaan tieto työnantajan kiireellisistä ilmoituksista.

Kuulemispöytäkirjan 8.3.2012 mukaan B oli kehottanut A:ta kuittaamaan työnantajan tekstiviestit jollakin tavalla. Toisaalta hän on kertonut A:n pyytäneen soittamaan tämän numeron vain hätätapauksessa. A:n on oheistanut vastaselitykseensä tallenteen keskustelusta 10.2.2012. Tallenteelta on todettavissa, että A:n kanssa on keskustelun lopuksi sovittu, että hänelle soitetään hätätapauksessa. A on kiistänyt saaneensa työnjohtomääräystä kuitata työnantajaltaan saamansa tekstiviestit ja joka tapauksessa huomanneensa tekstiviestejä ennen töihin tuloa. Työnjohtomääräyksen on oltava muodoltaan sellainen, että asianosaisen on tullut ymmärtää sen olevan työnjohtomääräys. Tässä tapauksessa virkamieslautakunta katsoo jääneen selvittämättä, että A:lle olisi annettu työnjohtomääräys aina kuitata työnantajalta mahdollisesti tulevat ilmoitukset. Asiassa on jäänyt selvittämättä, että A olisi tältä osin toiminut virkavelvollisuksiensa vastaisesti.

*Sopimaton käyttäytyminen 24.2.2012*

Asiassa on selvitetty, että A on keskustellut toimitusjohtajan sihteerin C:n kanssa aamulla 24.2.2012. Asiassa on esitetty ristiriitaista selvitystä käydyn keskustelun tarkemmasta sisällöstä.

**A:n** mukaan hän oli ottanut C:n kanssa esille hänen eriarvoisen kohtelunsa suhteessa muihin työntekijöihin. Keskustelu oli saanut alkunsa jo edellisenä päivänä C:n ihmetellessä A:n lyhyttä lounastaukoa.

**Kuulemispöytäkirjan** mukaan B on todennut A:n sanottuna aamuna tivanneen C:ltä työajan käyttöön liittyviä asioita varsin uhkaavaan sävyyn. A oli kertonut seuranneensa C:n tulemista ja menemistä viikon aikana ja sanonut tämän tulevan kello 8 ja lähtevän kello 16. A oli väittänyt, että C käy lounastauolla, joka kestää yli tunnin ja että C käy ostoksilla. C oli kokenut A:n käyttäytymisen ahdistavaksi varsinkin, kun hän oli ollut A:n kanssa työpaikalla yksin. Oli käynyt myös ilmi, että A oli seurannut muiden työaikoja oma-aloitteisesti käyttäytyneen sopimattomasti tivaamalla ja ahdistelemalla työtoveriaan tämän työaikojen noudattamisesta sekä vaatimalla selvityksiä näistä asioista. A:n käyttäytyminen oli ollut uhkaavaa ja uhmakasta hänelle kuulumattomassa asiassa.

Viraston vastineeseen oheistetun toimitusjohtaja **F:n lausuman 18.6.2012** mukaan A oli tivannut C:ltä 24.2.2012 hänen työaikojaan ja ajankäyttöään. C oli kertonut F:lle kokeneensa tämän ahdistavana ja asiattomana sekä aggressiivi-

senä ja oli kokenut tilanteen epämiellyttävänä ja F:n mukaan oli pelännyt tilannetta. F:n käsityksen mukaan C oli hakenut välittömästi maanantaiamuna 27.2.2012 kahden vuoden hoitovapaata yhdellä päivällä viikossa johtuen merkittävältä osaltaan viikonloppua edeltäneestä keskustelusta A:n kanssa.

Viraston vastineeseen oheistetun hallintojohtaja **E:n lausuman** mukaan C oli pyytänyt aamulla 24.2.2012 E:n saavuttua töihin hänet ja A:n käymään läpi C:n ja A:n aamulla käymää keskustelua. C oli kertonut A:n aikaisemmin aamulla (heidän ollessaan tässä vaiheessa kahdestaan toimistolla) aloittaneen keskustelun kysellen C:n työajan liukumista, lounastauoista ja muista C:n työaikoihin liittyvistä asioista ja myöskin ilmaisseensa seuranneensa C:n työaikoja kuluneen viikon aikana. C oli ilmaissut kokeneensa keskustelun kiusalliseksi ja epäasialliseksi siltä osin, kuin se oli koskenut A:n tarkkailua hänen osaltaan. A oli kysellyt myös yleisesti ottaen virastossa sovituista työajoista, liukumista, ylitöistä ynnä muista. A ei ollut millään tapaa kiistänyt aamulla tapahtunutta.

A on kiistänyt käyttäytyneensä tilanteessa sopimattomasti. A:n on oheistanut vastaselitykseensä **tallenteen keskustelusta 24.2.2012** C:n kanssa. Tallenteelta on todettavissa, että A on kysynyt C:ltä työaikojen ja lounastaukojen liukumista sekä yleisellä tasolla että myös C:n itsensä osalta. Tallenteelta ei ole todettavissa, että A olisi käyttäytynyt aggressiivisesti tai uhkaavasti, vaikkakin C keskustelun aikana toteaa A:n esittävän tiukkoja kysymyksiä syyttävään sävyyn C:n töihin tulosta ja lähdöstä sekä ruokatauoista.

Virkamieslautakunta toteaa, että mikäli A on kokenut tulleeensa kohdelluksi eriarvoisesti muiden työntekijöiden kanssa hänen olisi tullut ensisijaisesti käännyä esimiehensä ja tarvittaessa tämän esimiehen puoleen, eikä selvittää asiaa työtoverinsa kanssa kyselemällä tämän menoista. Tässä tapauksessa huolimatta F:n kirjallisesta todistajanlausunnosta virkamieslautakunta katsoo kuitenkin jääneen selvittämättä, että A olisi käyttäytynyt uhkaavasti tai uhmakkaasti C:tä kohtaan. Sen sijaan virkamieslautakunta toteaa asiassa selvitetyn, että A:n käyttäytyminen on ollut epäasiallista siltä osin kun hän on kysellyt C:ltä tämän työaikojen noudattamisesta ja kertonut tarkkailleensa tämän työaikoja.

#### *Sopimaton käyttäytyminen 27. ja 28.2.2012*

Asiassa on selvitetty, että A ja hänen esimiehensä B ovat 27. ja 28.2.2012 keskustelleet A:n C:n kanssa 24.2.2012 käymästä keskustelusta ja että hallintojohtaja E on ollut 27.2.2012 myös paikalla. Asiassa on esitetty ristiriitaista selvitystä siitä, oliko A:n käyttäytynyt sopimattomasti.

**A** on kiistänyt käyttäytyneensä tilanteissa sopimattomasti tai uhkailleensa B:tä. Hän on vastaselityksessään todennut työnantajan kohdelleen häntä eriarvoisesti ja syrjivästi muihin työntekijöihin nähden muun muassa kulkuluvan, työaikojen ja -liukumien osalta. Työnantaja oli syksyllä 2010 määrännyt A:n aamu-liukuman alkavan vasta kello 7.30 ja iltaliukuman päättyvän kello 16.30. Lisäksi A:n avaimella ei päässyt työpaikalle ennen kello 7.30 ja hänet oli määrätty poistumaan työpaikan tiloista kello 16.30 mennessä. A:lle oli B:n toimesta määrätty 20.9.2011 lukien vain puolen tunnin lounastauko päivittäin kello 11.00 - 11.30. Muille viraston työntekijöille ei ollut asetettu sanottuja rajoituksia. Keskustelut 27. ja 28.2.2012 olivat koskeneet A:n eriarvoista kohteluaan liittyen sanottuihin työaikoihin ja lounastauon pitämiseen. Esimiehen tuli ymmärtää, ettei työntekijöitä voitu kohdella eriarvoisesti.

**Viraston vastineen ja kuulemispöytäkirjan 8.3.2012** mukaan B on kertonut A:n uhkailusta 27.2. seuraavasti: B oli kehottanut A:ta lopettamaan ihmisten seuraamisen ja heidän menemisistään tivaamisen kertoen, että tehtävä ei kuulunut A:lle, vaan esimiehille. Sen sijaan, että asia olisi ollut siinä, A oli alkanut syyttää B:tä siitä, että hänen liukumansa oli eri kuin muiden, hän ei saanut mennä syömään silloin kun halusi tai hoitamaan asioitaan niin kuin muut. B oli sanonut, että sama rajoite koskien lounastaukoa koski myös vastaanottovirkailijaa. Työnkuvaan kuului, että vastaanotosta ei voinut vapaasti olla poissa. A oli uhannut B:tä tässä vaiheessa sanomalla "löydät vielä tämän edestäsi".

**Kuulemispöytäkirjan** mukaan B on kertonut A:n uhkailusta 28.2. seuraavasti: B oli mennyt aamulla sanomaan A:lle, että eilisestä keskustelusta ei tehdä pöytäkirjaa toisin kuin E oli virheellisesti sanonut. B oli todennut, että kysymyksessä oli ollut hänen puoleltaan työnjohdollinen keskustelu eikä hän ollut halunnut siitä mitään pöytäkirjoja. A oli kysynyt, miksi E oli ollut paikalla ja miksi keskustelu oli käyty. B oli todennut, että hän ei käy A:n kanssa keskusteluja ilman toista henkilöä ja E:n rooli oli ollut tuo toinen henkilö. B oli toistanut myös keskustelun tarkoituksen eli, että toisten ihmisten menoja ei seurata. A oli alkanut puhua eriarvoisesta kohtelusta liukumien suhteen ja uhannut B:n löytävän asian edestään. Lisäksi A oli väittänyt B:n huutaneen edellisenä päivänä, johon B oli todennut ettei hän ollut todellakaan huutanut ja että paikalla oli ollut myös E asiaa todistamassa. A oli uhannut B:tä taas, että hän tekee toimitusjohtaja F:lle B:stä ilmoituksen epäasiallisesta käyttäytymisestä.

Viraston vastineeseen oheistetun hallintojohtaja **E:n lausuman** mukaan keskustelutilanteessa 27.2.2012 B oli käyttäytynyt asiallisesti, mutta A oli pyrkinyt heti aluksi useaan kertaan keskeyttämään B:n ja muuttamaan keskustelun aiheita toiseksi. Vaikka B oli joutunut kehottamaan A:ta olemaan keskeyttämättä koko ajan, B ei ollut korottanut ääntään eikä missään tapauksessa huutanut A:lle. A oli etenkin keskustelun loppupuolella ollut uhmakas ja uhkaava ja todennut muun muassa työajan liukumiin viitaten "Se mitä teet on eriarvoista kohtelua, vielä sä tiedät. Tulee sinua vastaan." Tämän A:n lausuman E oli ymmärtänyt selväksi uhkauseksi B:tä kohtaan.

A:n mukaan uhkaaviksi väitetyt lausumat ovat liittyneet hänen itsensä kokemaan epäasialliseen kohteluun esimiehensä taholta koskien työaikoja ja lounastauon pitämistä. A:n vastaselitykseensä oheistamilta tallenteilta on todettavissa, että keskustelut ovat edenneet edellä kerrotulla tavalla. Tallenteilta ei kuitenkaan ole todettavissa, että A olisi objektiivisesti arvioiden käyttäytynyt uhkaavasti B:tä kohtaan. Se seikka, että A on sanonut tekevänsä esimiehensä B:n esimiehelle F:lle ilmoituksen eriarvoisesta kohtelusta ei mitenkään voi olla näissä olosuhteissa sopimatonta uhkailua, vaan virkamiehen oikeussuojan kannalta perusteltua.

Virkamieslautakunta katsoo, että huolimatta E:n kirjallisesta todistajanlausunnosta, asiassa on jäänyt selvittämättä, että A olisi uhkailut B:tä ja tältä osin toiminut virkavelvollisuksiensa vastaisesti. Sen sijaan A:n käyttäytyminen on voinut olla epäasiallista siltä osin kun hän on pyrkinyt ohjaamaan keskustelua toiseksi, mutta tämä menettely ei ole ollut irtisanomispäätöksen perusteena.

## *Lopputulokset*

Virkamiehen virkasuhteen irtisanomiseen tulee virkamieslain mukaan olla erityisen painava syy. Erityisen painavan syyn olemassaoloa tulee arvioida ensisijassa viraston kannalta, mutta seuraamus ei kuitenkaan saa olla virkamiehen kannalta katsoen kohtuuton suhteessa teon moitittavuuteen.

A:n käyttäytymisen on katsottu edellä olleen epäasiallista ainoastaan siltä osin kun hän on 24.2.2012 kysellyt C:ltä tämän työaikojen noudattamisesta ja ker-tonut tarkkailleensa tämän työaikoja. A:n menettelyssä on siten ollut kyse yksittäisestä teosta.

Virkamieslautakunta toteaa, että viranomaisen on suhteutettava toimenpiteen voimakkuus siitä yksityiselle aiheutuviin vaikutuksiin noudattamalla muun muassa suhteellisuusperiaatetta. Näin ollen mikäli irtisanominen perustuu virkamiehen epäasialliseen käyttäytymiseen, joka johtuu osaltaan häneen kohdistuneesta epäasiallisesta kohtelusta esimiehen taholta, voi irtisanominen olla suhteellisuusperiaate huomioon ottaen kohtuuton seuraamus. Tämän vuoksi lautakunta on ottanut huomioon arvioinnissaan myös asiassa esitetyt eriarvoista kohtelua koskevat väitteet kulkuluvan, työaikojen ja -liukumien osalta, vaikka sanottujen seikkojen paikkansa pitävyyden tutkiminen kuuluukin ensisijassa muille viranomaisille ja tuomioistuimille, mikäli asia tutkitaan työsuojelullisista lähtökohdista

A on katsonut työnantajan kohdelleen häntä eriarvoisesti ja syrjivästi muihin työntekijöihin nähden muun muassa kulkuluvan, työaikojen ja -liukumien osalta. Virasto ei ole esittänyt riittäviä perusteita menettelylleen. Virkamieslautakunta katsoo esitetyn selvityksen perusteella, että työnantajan menettely on ollut epäasiallista sanottujen määräysten osalta. Kokonaisharkinnassa huomioon otettava A:n menettely 18.10.2011 on ollut erityyppistä kuin hänen menettelynsä 24.2.2012. A:n menettelyä ei siten ole pidettävä erityisen moitittavana, ja häneen kohdistettu virkamiesoikeudellinen seuraamus on ankaruudeltaan kohtuuton olosuhteisiin nähden. Edellä mainitun perusteella lautakunta katsoo, että virastolla ei ole ollut virkasuhteen irtisanomista koskevassa päätöksessä mainituilla perusteilla erityisen painavaa syytä A:n irtisanomiseen.

Virkamieslautakunta toteaa, että viraston lisävastineessaan esiintuomat seikat keskustelujen tallentamisesta ja yhden työntekijän seuraamisesta eivät ole olleet virkasuhteen irtisanomisen perusteena, joten virkamieslautakunta ei ole toimivaltainen tämän asian yhteydessä arvioimaan niiden merkitystä siihen, olisiko virkasuhteen irtisanomiselle niillä perusteilla erityisen painava syy.

## **Päätös**

Virkamieslautakunta hyväksyy oikaisuvaatimuksen ja kumoaa viraston päätöksen irtisanomisesta.

## **Sovelletut oikeusohjeet**

Valtion virkamieslaki 14 § 2 mom, 25 § ja 66 §  
Hallintolaki 6 §, 34 §, 36 § ja 45 §



## **Muutoksenhaku**

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Petteri Plosila

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja siihen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen ja jäsenet Kulla ja Keturi sekä varajäsenet Rouhe, Strömberg, Kerkelä ja Hiltunen.