

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖSPäätös nro 32/2012
11.5.2012**Asia** Varoitusta koskeva oikaisuvaatimus**Muutoksenhakija**

A

Virasto Virasto**Päätös, johon on haettu oikaisua**

Virasto on 16.9.2011 tekemällään päätöksellä antanut neuvontalakimies A:lle kirjallisen varoituksen, koska hän oli toistuvasti laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan jättämällä virkaansa kuuluvat tehtävät suorittamatta tai pyrkimällä torjumaan annettuja tehtäviä sekä osoittamalla yhteistyöhaluttomuutta tai muuta epäasiallista käytöstä.

Päätöksen perusteluissa on mainittu seuraavat esimerkit työtehtävistä kieltäytymisistä:

- A on kieltäytynyt toimimasta esittelijänä henkilötunnuksen muuttamista koskevissa asioissa.
- A on kieltäytynyt 18.6.2010 kuntanumeropäätöstä koskevasta laintulkinta-tehtävästä.
- A on 3.6.2010 kieltäytynyt laatimasta selvitystä eduskunnan oikeusasiamiehelle turvakieltoasiassa.
- A on 30.8.2010 kieltäytynyt väestökirjahallinnon teemapäivän esitykseen liittyvästä tehtävästä.
- A on kieltäytynyt noudattamasta vuotta 2010 koskevaa viraston kehityskustelumenettelyä.

– A on kieltäytynyt toimimasta viraston aktiivisen välittämisen mallin mukaisesti ajalla 31.3.–12.5.2011.

Päätöksen perusteluissa on edelleen todettu A:n osoittaneen toistuvasti epäasiallista käytöstä ja yhteistyön puutetta vastaamalla esimiehen tehtävääntoihin torjuvasti, vedoten muun muassa perehdyttämisen puutteisiin ja pyytäen esimiestä osoittamaan muita viraston virkamiehiä, joiden puoleen hän voisi kääntyä tehtävien suorittamiseksi, vaikka kysymys on ollut A:n tehtävänkuvan sisältyvistä tehtävistä ja tarvittavien asiantuntijoiden hankkiminen tulisi hoitaa itsenäisesti. Esimiehen työyhteisöltä saaman palautteen mukaan A pyrkii toistuvasti torjumaan työyhteisön muiden henkilöiden hänelle osoittamia selvitystehtäviä ja kysymyksiä.

Oikaisuvaatimus

A on vaatinut viraston päätöksen kumoamista.

Kirjallisen varoituksen perusteet ovat vanhentuneet. Varoitus on annettava kohtuullisessa ajassa siitä, kun peruste on tullut viranomaisen tietoon. Oikeuskäytännössä kohtuullisena aikana on pidetty pääsääntöisesti muutaman viikon aikaa. Uusinkin varoituksen perusteena käytetyistä teoista on tapahtunut 12.5.2011 eli yli neljä kuukautta ennen varoituksen antamista.

Saadessaan työnantajalta kirjallisen huomautuksen 9.6.2011 ja ilmoituksen kuulemisesta A ei saanut tiedokseen mitään muita asiakirjoja. Myöskään aktiivisen välittämisen mallin mukaisessa neuvottelussa 1.6.2011 A:lle ei annettu tiedoksi asiakirjoja, ja on kohtuutonta, että asian ratkaisun perusteeksi otetaan myös siellä suullisesti esitetyt asiat yksilöimättä näitä asioita ja esitettyjen väitteiden perusteluita. A on 9.8.2011 saanut kirjallisen huomautuksen perusteina mainituista sähköpostiviesteistä tiedokseen kolme, mutta ei kaikkia. A ei siten ole saanut ennen varoituksen antamista nähtäväkseen ja kommentoitavakseen niitä selvityksiä, jotka ovat vaikuttaneet asian ratkaisuun.

A on lähtökohtaisesti suorittanut kaikki ne työtehtävät, joista hänen on väitetty kieltäytyneen. Sikäli kuin annettuihin tehtäviin on liittynyt epätarkoituksenmukaisuutta A on tuonut esille näkemyksensä tästä, mutta hän ei ole kieltäytynyt saati jättänyt tehtäviä tekemättä. A:n esimies ja vastuualueen vetäjä eivät ole käyneet hänen kanssaan suullisia keskusteluja asioista, joita varoitus koskee. Työnantaja ei ole myöskään toistuvasti puuttanut asiaan huomauttamalla tai antamalla palautetta tehtävien laiminlyönneistä tai yhteistyön puutteista. Asioista on keskusteltu sähköpostitse, eikä lähetyistä sähköpostiviesteistä ilmene esimiehen katsovan A:n laiminlyöneen tehtäviään. A on saanut tietää väitetyistä puutteista ensimmäisen kerran helmikuussa 2011. Sitä, mihin väitteet perustuvat, ei ole tuotu ilmi sähköpostiviesteissä eikä suurelta osin myöskään aktiivisen mallin mukaisissa keskusteluissa.

Yhteistyöhaluttomuudesta ja epäasiallisesta käytöksestä ei ole esitetty mitään konkreettista selvitystä.

A:n näkemyksen mukaan tapahtumat ovat saaneet alkunsa vuoden 2010 työtyytyväisyyskyselystä, johon hän vastasi oman näkemyksensä ja kokemuksensa mukaisesti. Yksikön kokouksessa tammikuussa 2011 yksikön johtaja

ilmoitti tietävänsä, miten kukin on vastannut kyselyyn. Työtyytyväisyyskyselyn pohjalta työterveyshuolto teki työhyvinvointikyselyn, minkä johdosta työterveyshuolto ehdotti kohdennettuja keskusteluja juristi- sekä rakennus- ja huoneistotiimille. Työpsykologi kiinnitti huomiota yksikön johtajan ja A:n väliseen suhteeseen ja ehdotti yhteistä keskustelua toukokuussa 2011. Tällaista keskustelua ei ole aloitettu eikä tilanteeseen ole pyritty löytämään ratkaisua.

Viraston ja maistraatin toimivalta henkilötunnuksen muuttamiseen on säännelty tyhjentävästi väestötietojärjestelmästä ja viraston varmennepalveluista annetun lain 12 §:ssä. Kirjallisessa varoituksessa tarkoitettussa tapauksessa henkilötunnus haluttiin muuttaa muusta kuin laissa mainitusta syystä. A katsoi, ettei hän voinut vaatia maistraattia tekemään päätöstä, johon sillä ei lain mukaan ole toimivaltaa. Mitä tulee henkilötunnusta koskevien asioiden esittelymiseen, A:n näkemykseen mukaan toimivalta esitellä päätöksiä edellyttää nimenomaista mainintaa esittelytoimivallasta viraston työjärjestyksessä tai erillistä määräystä. Kumpaakaan näistä ei ole olemassa A:n osalta. Varsinainen esittely jää yksikön johtajalle, jolla on siihen työjärjestyksen mukaan oikeus. Myöskään kehityskeskusteluissa 2010 ja 2011 A:n tehtäväksi ei annettu henkilötunnuksen muuttamispäätöksen esittelytehtäviä. Käytännössä hän valmisteleekin henkilötunnuksen muuttamista koskevat hakemusasiat ratkaisuvalmiiksi sekä huolehtii asioiden kokoamisesta ja neuvonnasta.

Kuntanumeroa koskevan päätöksen tekstin laatiminen säädökseen viitaten on ollut mahdotonta, koska kuntanumeroa koskevaa säännöstä ei enää sisällynyt lainsäädäntöön. Aikaisemmassa väestötietoasetuksessa oli säännös, jonka nojalla virasto antoi kuntanumeron, mutta väestötietolainsäädäntöä uudistettaessa vastaava säännös on unohdettu ottaa uuteen asetukseen. Viranomaisen toimivallan tulee perustua lakiin. A:n viaksi ei voida katsoa sitä, että lainlaatijat eivät ole muistaneet sisällyttää uuteen asetukseen kuntanumeroa koskevaa säännöstä.

A ei tuntenut eduskunnan oikeusasiamiehelle annetussa selvityksessä käsiteltyä asiaa entuudestaan. A oli tuolloin saanut tehtäväkseen muun muassa kotouttamiseen liittyvästä hallituksen esityksestä lausumisen, ja hänelle tuli paljon tiedusteluja henkilötunnuksen muuttamiseen liittyen. Tämän lisäksi hänellä oli hoidettavanaan tavanomaiset työtehtävänsä. A oli siten hyvin kiireinen ennen kesälomansa alkamista. Kesäloman jälkeen selvityksen laatimiseen oli jäänyt vain yksi päivä ottaen huomioon, että selvitys olisi pitänyt lähettää postitse Helsinkiin ylijohtajalle allekirjoitettavaksi ja sieltä oikeusasiamiehelle edelleen toimitettavaksi. A kertoi asiasta sähköpostitse yksikön johtajalle, joka ilmoitti voivansa hoitaa asian yhdessä toisen virkamiehen kanssa. A ei kieltäytynyt tehtävästä vaan kertoi vain työtilanteensa ja tiedusteli, voisiko asian siirtää toisen henkilön hoidettavaksi.

Väestökirjahallinnon teemapäivään liittyvää tehtävää ei ollut edes annettu vielä A:n tehtäväksi silloin, kun hänen on väitetty kieltäytyneen siitä. A:lle lähettyssä viestissä todetaan, että tehtävän suorittaa ”A (tai kuka meidän juristiporukasta nyt sitten sovitaan – –)”. Koska A oli perehtynyt viimeksi kotikunta-asioihin marraskuussa 2008 eikä ollut ollut tekemisissä kyseisen uudistuksen kanssa, hän ajatteli tuoda osaamisensa johtajalle tiedoksi. Se, ettei A katso olevansa paras asiantuntija virastossa, ei ole kieltäytymistä.

Kehityskeskustelun lopuksi yksikön johtaja näytti A:lle valmiiksi täytetyn lomakkeen ja pyysi A:ta vahvistamaan allekirjoituksella saaneensa sen tiedokseen. Mistään aktiivisen välittämisen mallin mukaisesta menettelystä ei ollut ollut puhetta ennen kehityskeskustelun päättymistä. Kehityskeskustelun päätteeksi 31.3.2011 ei käyty mitään keskustelua. Yksikön johtaja luki vain muutamien kirjoittamansa asian aktiivisen välittämisen mallia koskevasta asiakirjasta. Vastoin kirjallisessa huomautuksessa väitettyä yksikön johtaja ei käynyt asioita suullisesti läpi kehityskeskustelussa. Aktiivisen välittämisen mallin mukaista puheeksiottamismenettelyä ei ole edes voitu aloittaa 31.3.2011, koska tosiasioita ei ollut selvitetty eikä niistä ollut keskusteltu. On epäoikeudenmukaista väittää A:n kieltäytyneen aktiivisen välittämisen mallin mukaista menettelystä varsinkin, kun tuolloin oli tarkoitus käydä vain tavanomainen kehityskeskustelu.

A sai tietää aktiivisen välittämisen mallin mukaista puheeksiottamisen toimitamista varten 12.5.2011 pidetyn neuvottelun aiheesta vasta kyseisenä päivän aamulla. A halusi neuvotteluun luottamusmiehen paikalle, mutta viraston Akavaa edustava luottamusmies oli palaverissa. A:n käsitti 12.5. sovitun, että puheeksiottaminen järjestetään Helsingissä 1.6.2011, jolloin luottamus voi osallistua neuvotteluun. A:lle luovutettiin 12.5.2011 vain esimiehen ennen neuvottelua täyttämä aktiivisen välittämisen mallia koskeva lomake.

A:lle annettiin 9.6.2011 huomautus kehityskeskustelulomakkeen palauttamatta jättämisestä ja häntä kehoitettiin palauttamaan lomake 16.6. mennessä, vaikka 1.6.2011 pidetyssä neuvottelussa hänelle esitetyn tehtävälisan mukaan listassa lueteltujen tehtävien, joiden joukossa oli kehityskeskustelulomake, oli oltava valmiina 31.8.2011.

Kirjallisen varoituksen liitteenä 6 olevassa sähköpostiviestissä A on esittänyt näkemyksensä, että hänelle annettu tehtävä, jossa maistraattien kyselyyn antamien vastausten analysoinnin perusteella annetaan suositus, ei vaikuta mielekkäältä, koska kyselyn kohteena olevasta asiasta on olemassa selkeä korkeimman hallinto-oikeuden päätös. A tietää joidenkin maistraattien alkaneen noudattaa korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen mukaista ratkaisulinjaa ilman suositusta. A oli myös tehnyt maistraattien käytännöistä selvityksen, josta maistraatit saivat tiedokseen korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen. Näkemyksen esittäminen tehtävän tarkoituksenmukaisuudesta ei ole tehtävästä kieltäytymistä. Uuden ohjeistuksen tarpeen arvioimiseksi A:han käytössä tuli olla mahdollinen aikaisempi ohjeistus.

Vastine ja selitykset

Virasto on vastineessaan vaatinut oikaisuvaatimuksen hylkäämistä.

Vastineessa on todettu, että varoituksen perusteet eivät ole vanhentuneet. Samankaltaiset laiminlyönnit ovat olleet jatkuvia ja toistuvia, ja ne ovat jatkuneet nimenomaisista huomautuksista ja tukitoimenpiteistä huolimatta. Tasaisin väliajoin toistuneet laiminlyönnit osoittavat piittaamattomuutta, ja ne on otettava huomioon yhtenä kokonaisuutena. Joka tapauksessa varoituksessa yksilöidyt viimeisimmät laiminlyönnit eli vuoden 2011 kehityskeskusteluihin liittyneet laiminlyönnit sekä perusteettomat kieltäytymiset aktiivisen välittämisen mallin mukaisesta menettelystä ja myöhemmin tämän menettelyn yhteydessä

esiintynyt A:n asiaton käyttäytyminen ovat jo yksistään riittäviä perusteita varoituksen antamiselle. Varoituksen antamista koskevan asian käsittely on aloitettu vain viikon kuluttua siitä, kun virasto sai kokouksessa 1.6.2011 käydyn keskustelun yhteydessä tietonsa varoitusmenettelyn aloittamisen perusteen, joka oli A:n selvitys kyseisessä kokouksessa käsiteltyihin asioihin ja hänen epäasiallisen käytöksensä kokouksen aikana. Se, että asiaa on käsitelty pitkähkön ajan kesälomista johtuen ja riittävän ajan varaamiseksi A:lle kuulemistilaisuuteen valmistautumista ja kirjallisen vastineen laatimista varten, ei tee päätöksestä lainvastaista.

A:ta on kuultu valtion virkamieslain ja hallintolain edellyttämällä tavalla ennen varoituksen antamista. Ennen kuulemisen toteuttamista A:lle on annettu yksityiskohtainen kutsu, missä on yksilöity niin asian virkamiesoikeudellinen tarkoitus, kuulemisen kohteena olevat seikat sekä uhka mahdollisesta varoituksesta tai irtisanomisesta. A:ta on kuultu yhteensä kaksi kertaa, suullisesti 19.8.2011 ja kirjallisesti 2.9.2011. Vaikka kaikki kutsussa viitatuksi asiakirjat ovat olleet täysin vapaasti A:n saatavilla, ne on myös toimitettu hänelle hyvissä ajoin ennen kuulemisen tapahtumista. A:lle on 30.5.2011 annettu asiakirjat, joihin huomautuksessa ja varoituksessa on viitattu. Kyseiset asiakirjat ovat pääosin A:n itsensä käymää sähköpostiviestienvaihtoa esimiehensä kanssa, ja ne ovat olleet hänen käytettävissään niiden lähettämisestä alkaen.

Toisin kuin A väittää, virasto on toistuvasti puuttunut hänen laiminlyönteihinsä ja ohjeiden vastaiseen toimintaan suullisin ja kirjallisin huomautuksin. Virasto on muun muassa antanut A:lle kaksi huomautusta (kirjallisen varoituksen liitteenä 4 oleva sähköposti 30.8.2010 ja kirjallinen huomautus 9.6.2011) virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä ennen varoituksen antamista. A:lle ei siten ole voinut olla epäselvää, että virasto pitää hänen toimintaansa moitittavana ja odottaa hänen muuttavan käyttäytymistään.

Viraston kehityskeskusteluohjeen mukaan jokainen virkamies täyttää tietyt esilomakkeet kehityskeskustelua varten. Nimenomaisesti ja toistuvista ohjeista huolimatta A laiminlöi velvollisuutensa valmistella ja täyttää kehityskeskustelulomakkeet vuodelle 2011. Vastuualueen vetäjä B on antanut vastuualueen kokouksessa 17.12.2010 suullisen ohjeistuksen kehityskeskusteluihin valmistautumista oman vastuualueensa henkilöstölle. A on myös saanut sähköpostitse ohjeet kehityskeskustelulomakkeen ja erityisesti sen tehtävänkuvaa koskevan b-osan täyttämistä 17.2. ja 10.3.2011. Useista pyynnöistä huolimatta A ei ollut täyttänyt kehityskeskustelulomakkeen tehtävänkuvaa koskevaa b-osaa edes 9.6.2011 mennessä.

Yksikön johtaja C on pyrkinyt 30.3.2011 kehityskeskustelun päätteeksi käynnistämään A:n kanssa aktiivisen välittämisen mallin mukaisen ensimmäisen tason puheeksiottamisen. A on kieltäytynyt keskustelusta ja vaatinut, että keskustelu käydään luottamusmiehen läsnä ollessa. Vaatimalla luottamusmiehen läsnäoloa ja kieltäytymällä keskustelemasta asiasta A nimenomaisesti rikkoi aktiivisen välittämisen mallin mukaista ohjeistusta, jossa on sovittu, että ensimmäisen vaiheen keskustelut käydään yksikön johtajan ja viranhaltijan välillä. Yksikön johtaja C yritti uudelleen käydä A:n kanssa ensimmäisen vaiheen puheeksi ottamista koskevan keskustelun 12.5.2011, mutta tällöinkin A kieltäytyi rikkoen toistamiseen aktiivisen välittämisen mallin mukaista menettelyä koskevia ohjeita. Samassa tilaisuudessa sovittiin, että 1.6.2011 käydään aktiivisen puheeksi ottamisen jatkokokous. Jatkokokouksessa, joka kokoontui

aktiivisen välittämisen mallin mukaisessa yhteispalaverin kokoonpanossa, A käyttäytyi epäasiallisesti yksikön johtajaa kohtaan muun muassa käyttämällä pilkkaavaa äänensävyä siteeratessaan yksikön johtajaa. Henkilöstöpäällikkö joutui huomauttamaan A:ta tämä käytöksestä kokouksen aikana. Tämä oli yksi peruste antaa A:lle huomautus 9.6.2011 ja aloittaa samassa yhteydessä virkamiesoikeudellinen menettely, joka johti varoituksen antamiseen. Toisin kuin A on väittänyt, aktiivisen välittämisen mallin mukaisessa menettelystä voidaan milloin tahansa siirtyä virkamiesoikeudelliseen menettelyyn, jos virkamies ei halua asiaa käsiteltävän ensiksi mainitussa menettelyssä tai jos virkamiehen menettely antaa aiheen virkamiesoikeudellisille toimenpiteille. A:n asennetta asioiden selvittämistä ja aktiivisen välittämisen mallia kohtaan kuvastaa hyvin hänen vaatimuksensa erinäisistä asiakirjoista ja selvityksistä, vaikka menettelyn on tarkoitus olla suullista ja välitöntä.

Toisin kuin A on väittänyt esittelijän tehtävät kuuluvat kaikille yksikön virkamiehille, eikä hän ole voinut kieltäytyä esittelijän toimimisesta vetoamalla siihen, ettei hänellä ole ollut siihen työjärjestyksen mukaista toimivaltaa. Kehityspäällikkö D on sähköpostiviestissään 12.10.2010 yksiselitteisesti ilmoittanut asiaa tiedustelleelle A:lle, että esittelyvastuu kuuluu kaikille yksikön virkamiehille.

A on väittänyt, että hänen kieltäytymisensä laintulkintaa koskevasta tehtävästä 18.6.2010 on johtunut lainsäädännön puutteesta. Peruste on riittämätön, sillä vaikka lainsäädännön tulkinnassa olisikin ollut epäselvyyksiä, A:n olisi itsenäisenä asiantuntijana ottaa asiasta selvää esimerkiksi ottamalla yhteyttä lainvalmistelijoihin, joihin virastolla viranomaisena on suora keskusteluyhteys.

A:n virkatehtävänä on laatia erilaisia selvityksiä ja tehdä niihin liittyvä taustatyö. A on siten perusteetta laiminlyönyt tavanomaisen virkatehtävänsä kieltäytyessään 3.6.2010 laatimasta selvitystä eduskunnan oikeusasiamiehelle.

A on kieltäytynyt yksikön johtajan työmääräyksestä 30.8.2010. Kieltäytymistä ennen yksikön johtaja ohjeisti sähköpostiviestissään A:ta selvittämään, mistä teemapäivän toinen esiintyjä aikoo puhua, jotta virasto voisi koordinoida oman esityksensä sisällön. A ei kuitenkaan suostunut tekemään annettu tehtävää. Yksikön johtaja on tästä syystä antanut A:lle huomautuksen tehtävästä kieltäytymisestä.

Varoituksen liitteessä 6 on kuvattu esimerkkejä A:n epäasiallisesta käyttäytymisestä ja yhteistyöhaluttomuudesta työmääräyksiä jaettaessa. Liitteessä nostetut esimerkit 14.3.2010, 12.4.2010 ja 30.11.2009 kuvaavat hyvin A:n pitkäaikaista ja jatkuvaa suhtautumista esimiehensä antamiin työmääräyksiin ja ohjeisiin. A:n on esimerkiksi jatkuvasti pyytänyt esimiestään nimeämään muita viraston virkamiehiä, joiden puoleen hän voisi asiassa kääntyä. Tämä osoittaa A:n vältelleen jatkuvasti tehtävien suorittamisen kokonaisvastuuta. A:lle annetut tehtävät ovat kuuluneet hänen keskeisiin virkatehtäviinsä, ja hänen olisi tullut hoitaa ne itsenäisesti.

A on vastaselityksessään todennut muun ohessa, että virkamiehen tulee voida luottaa siihen, että työnantajan kanssa jo käsitellyt asiat eivät enää uudelleen pitkän ajan kuluttua ole perusteena työnantajan virkamiesoikeudellisille toimenpiteille. Virkamiesoikeudellisten seuraamusten järjestelmän kannalta ei ole luontevaa, että samat asiat, jotka on jo käsitelty ja joiden osalta työnantaja on käyttänyt lievempiä keinoja, olisivat perusteena uusille virkamiesoikeudelli-

sille toimenpiteille. Jos huomautuksen antamisen syynä ollut menettely toistuu, voidaan uudesta menettelystä – ja vain siitä – antaa kirjallinen varoitus. Laki ei tunne jatkuvan teon käsitettä. Kun A on saanut 9.6.2011 kirjallisen huomautuksen, on se kattanut siihenastiset menettelyt, joista häntä on katsottu aiheelliseksi moittia.

Viraston vastineessa väitetään sen aloittaneen varoituksen antamista koskevan asian käsittelyn viikon kuluttua siitä, kun A:n menettely tuli sen tietoon. Virasto perustelee tätä kantaansa sillä, että A antoi 1.6.2011 selvityksensä tuolloin käsitelyihin asioihin ja että hän olisi tuolloin käyttäytynyt epäasiallisesti. Asiat ovat kuitenkin tulleet viranomaisen tietoon välittömästi niiden tultua tosiasiallisesti viraston tietoon eikä vasta A:n antaessa niistä pyynnöstä selvitystä.

A:n väitettyä epäasiallista käytöstä 1.6.2011 pidetyssä tilaisuudessa ei ole mainittu kirjallisessa varoituksessa, eikä sitä tämän vuoksi tule ottaa huomioon varoituksen perusteena.

A ei ole 30.5.2011 saanut kaikkia asian käsittelyyn vaikuttaneita asiakirjoja. A:n ei ole saanut kehityskeskusteluja koskevia sähköpostiviestejä lukuun ottamatta koostetta ”A:n menettelystä kehityskeskustelujen osalta”. Varoituksen liitteenä ollut sähköpostiviestiä 12.4.2010 A ei ole saanut häntä kuultaessa arvioitavakseen. Suullisesti käsiteltyjä asioita ei ole myöskään dokumentoitu kirjallisesti siten, että A olisi voinut kuulemista valmistautua asiallisesti.

Kehityspäällikkö on sähköpostitse antamassaan vastauksessa A:n kysymyksen esittelyoikeuksista myöntänyt työnjärjestyksen ylimalkaisuuden. Mistään ei käy ilmi A:n kieltäytyneen hänelle kuuluvista töistä. Kun virasto lainmuutoksen myötä sai uusia tehtäviä eli päätösvallan henkilötunnusasioissa, olisi näiden uusien tehtävien osoittamista A:lle pitänyt käydä yhteistoimintamenettely. Yhteistoimintamenettely olisi pitänyt toimittaa myös irtisanoutuneen neuvontalakimiehen tehtävien siirtämisestä A:lle marraskuussa 2009. Viraston vastineen sivulla 3 on kuvattu A:n virkatehtävät. Edes tuossa vastineessa ei todeta, että A:n virkatehtäviin kuuluisi valituskelpoisten päätösten esittely tai tekeminen.

Virasto ei ole vastineessaan kyennyt kommentoimaan oikaisuvaatimuksessa kuntanumeropäätöstä koskevasta varoitusperusteesta lausuttua mitenkään. Neuvontalakimiehellä ei voida kohtuudella vaatia, että hän ratkaisee kysymyksen, mitä tehdä, kun lainvalmistelussa on tapahtunut virhe ja lakiin on jäänyt aukko. A:n esimiehiä on ollut mukana lainvalmistelutyössä, ja esimies on ehkä kokenut A:n huomautuksen lakiin ja asetukseen jääneestä aukosta kohdistuvan henkilökohtaisesti häneen. A:lta voidaan edellyttää perustason oikeudellisia lausuntoja, mutta jos laista ja asetuksista ei löydy lainkaan säännöstä, jonka nojalla hänen tulisi asia valmistella, on asiassa syytä kiinnittää esimiehen huomio kyseiseen ongelmaan.

Väestökirjahallinnon teemapäivien esitykseen liittyvä varoitusperuste on selvitetty niin huonosti, ettei asian ratkaisuille virkamiehille ole selvinnyt A:n olleen kyseisillä koulutuspäivillä läsnä vastaamassa esille mahdollisesti tuleviin kysymyksiin.

A on jättänyt tietyt kehityskeskustelulomakkeen kohdat täytettäväksi kehityskeskusteluissa, koska kehityskeskusteluohjeen mukaan kyseisistä asioista

sovitaan kehityskeskusteluissa. A:n 9.6.2011 saamassa huomautuksessa todetaan, että kehityskeskustelussa 31.3.2011 on lomakkeen tyhjät kohdat täytetty yhdessä ja sovittu, että A kirjoittaa lomakkeen puhtaaksi allekirjoittamista varten. Näyttääkin siltä, että kyse on ollut lomakkeen puhtaaksikirjoittamisen viipymisestä eikä niinkään kieltäytymisestä asianmukaisesti osallistua kehityskeskusteluun.

A:lle ei ole selvinnyt, mikä on aktiivisen välittämisen mallin ja sen mukaisten menettelyiden normipohja ja miten mallin mukaisesta menettelytavasta on tullut hänen virkavelvollisuutensa. A ei ole tällaisesta mallista sovittu, jos jotkut muut on hyväksyneet sen, että virkamiehellä ei ole oikeutta kääntyä luottamusmiehen puoleen, ei A katso tämän sitovan häntä. Jostain syystä yksikön johtaja edellyttää A:n suostuvan saneltuna aktiivisen välittämisen mallin mukaiseen toimintaan, mutta on itse kieltäytynyt A:n tarpeellisina pitämistä työpsykologin ehdottamista keskusteluista. A on itse pyrkinyt aktiivisesti ottamaan asioita esille.

Varoituspäätöksen liitteenä 13 olevasta työpsykologin raportista ilmenee millaisissa olosuhteissa yksipuoliset varoituksen on otettu käyttöön yksikön ongelmien ratkaisussa. Tämän vuoden kehityskeskustelulomakkeesta ilmenee lähiesimiehen kirjoittamana, ettei lähiesimiehen ja A:n välillä ole keskusteluyhteyttä. A kokee ongelmien johtuvan huonosta työilmapiiristä, huonoista ihmissuhteista ja huonosta työnjohdosta. Jo pelkästään sen, että työtä johdetaan sähköpostiviesteillä antaa aiheen pohtia, johtuvatko esille tulevat ongelmat virkamiehestä vai työnjohdosta.

A:lle on annettu kaksi huomautusta. Hän sai ensimmäisen niistä 30.8.2010 ja toisen 6.9.2011. A ei tiedä mitään kuulemismuiston 19.8.2011 kohdassa 3 mainituista 16.12.2010 ja 1.6.2.2011 annetuista huomautuksista, eikä niitä siis ole annettu hänelle tiedoksi siten, että hän olisi tiennyt saaneensa huomautuksen.

A on vastaselityksessään vaatinut, että virasto veloitetaan korvamaan hänelle asiamiehen käytöstä aiheutuneet kulut 3 030,60 euroa.

Virkamieslautakunnan ratkaisu ja perustelut

Perustelut

Viraston päätöksen lainmukaisuus

Sovellettavat säännökset

Valtion virkamieslain 24 §:n mukaan virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus.

Samoin lain 14 §:n 1 momentin mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä.

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

Saman lain 66 §:n 2 momentin mukaan ennen kuin virkamiehelle annetaan varoitus, on virkamiehelle varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Hallintolain 34 §:n 1 momentin mukaan asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun.

Kuulemismenettelyn lainmukaisuus

Viraston vastineen mukaan A on saanut varoituksen perusteena olevat asiakirjat tiedokseen 30.5.2011. A on väittänyt, ettei hän ole saanut kehityskeskusteluja koskevia sähköpostiviestejä lukuun ottamatta koosteeseen "A:n menettelystä kehityskeskusteluiden osalta" sisältyviä sähköpostiviestejä eikä sähköpostiviestiä 12.4.2010. A on myös katsonut, ettei suullisesti käsiteltyjä yhteistyön ongelmia ja yleiseen luottamuspulaan liittyviä seikkoja ole dokumentoitu siten, että hän olisi voinut asianmukaisesti valmistautua vastamaan niistä esitettyihin väitteisiin.

Kirjallisessa varoituksessa on kehityskeskusteluihin liittyvän laiminlyönnin osalta viitattu A:lle annettuun kirjalliseen huomautukseen, joka luonnollisesti on ollut hänen tiedossaan. Kirjallisessa huomautuksessa mainittua yksikön johtajan 10.1.2011 A:lle lähettämää sähköpostiviestiä ei ole A:lle 31.5.2011 toimitetuissa asiakirjoissa, mutta viestin keskeinen sisältö on kuvattu kirjallisessa huomautuksessa eikä sen sisällöstä ole ollut asiassa riitaa, eikä sen liittäminen asiakirjoihin ei tämän vuoksi ole ollut välttämätöntä. Kirjallisesta huomautuksesta mainitaan, että johtaja on 7.2.2011 toimittanut A:n tietoon hänelle kaavaillut tehtävät, ehdotuksen henkilökohtaiseksi kehittymissuunnitelmaksi ja ennakkotietoa käsiteltävästä palautteesta. Tähän liittyviä asiakirjoja ei ole varoitusta koskevissa kuulemisasiakirjoissa, mutta asiassa ei toisaalta ole myöskään ilmennyt, että kyseiset asiakirjat olisivat olleet esillä varoituspäätöstä tehtäessä selvityksenä virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä. A on joka tapauksessa halutessaan voinut pyytää kyseiset asiakirjat itselleen.

A:n 12.4.2010 lähettämää sähköpostiviestiä ei ole A:lle 31.5.2011 toimitetussa aineistossa. Kyseistä viestiä on käytetty kirjallista varoitusta koskevassa päätöksessä yhtenä esimerkkinä A:n jatkuvasta torjuvasta suhtautumisesta hänelle osoitettuihin tehtäväksi antoihin. Kyseistä varoituserusteesta on esitetty useita muitakin selvityksiä, jotka on saatettu A:n tietoon ennen asian ratkaisua. A:lle on myös asiaa virkamieslautakunnassa käsiteltäessä ollut mahdollisuus lausua näkemyksensä kyseistä sähköpostiviestistä ja sen merkityksestä asian ratkaisulle. Edellä mainitun sähköpostiviestin puuttumista kuulemisasiakirjoista ei näistä syistä ole pidettävä niin merkittävänä virheenä, että kirjallista varoitusta koskeva päätös olisi sen vuoksi syytä kumota kuulemisvirheen vuoksi virheellisessä järjestyksessä syntyneenä.

Kirjallisessa varoituksessa on yhteistyön puutteiden ja epäasiallisen käytöksen osalta viitattu kirjallisen varoituksen liitteenä oleviin sähköpostiviesteihin, jotka ovat A:n käytettävissä häntä asiasta kuultaessa. Lisäksi kirjallisessa varoituksessa on todettu, että esimiehen työyhteisöltä saaman palautteen mu-

kaan A pyrkii toistuvasti torjumaan työyhteisön muiden jäsenten hänelle osoittamia selvitystehtäviä ja kysymyksiä. Yksikönjohtajan työyhteisöltä saamaa palautetta on käsitelty puheeksiottokeskustelussa 1.6.2011. A:lle 9.6.2011 tiedoksi annetusta kuulemisilmoituksessa on mainittu yksikön johtajan ottaneen edellä mainitussa palaverissa esille muun muassa työyhteisön antaman kielteisen palautteen yhteistyön puutteista. Kyseistä palautetta on lisäksi käsitelty 19.8.2011 pidetyssä kuulemistilaisuudessa. A on siten tämänkin varoituserusteen osalta tullut tietämään, minkä seikkojen perusteella työnantaja harkitsee kirjallisen varoituksen antamista hänelle. Työyhteisön palautteen dokumentoinnin mahdollinen ylimalkaisuus voidaan ottaa huomioon esitetyn selvityksen riittävyttä arvioitaessa, eikä viraston päätöstä ole pelkästään sen vuoksi syytä kumota virheellisessä järjestyksessä syntyneenä.

Viraston päätöstä kirjallisen varoituksen antamisesta ei edellä todetuista syistä ole syytä kumota kuulemisen väitetyn lainvastaisuuden perusteella.

Työtehtävistä kieltäytyminen ja muu torjuva suhtautuminen työtehtäviin

Yksikön johtaja C on A:lle kuulemisvastineen laatimista varten 22.8.2010 toimittamassaan listassa luetellut A:n rikkomuksia ja laiminlyöntejä, joista häntä kuullaan. Listasta ilmenee työantajan katsoneen, että A oli jatkanut kieltäytymistään henkilötunnuksen muuttamista koskevien asioiden esittelemisestä myös 9.9.2009 jälkeen. Kirjallisessa varoituksessa ei ole myöskään mainittu, että A olisi laiminlyönyt kyseistä tehtävää vain 9.9.2009. Viraston on näin ollen katsottava antaneen varoituksen kyseisellä perusteella koko siltä ajalta, jolloin A on kieltäytynyt toimimasta esittelijänä. A:n oikaisuvaatimuksesta ilmenee, ettei hän edelleenkään esitele henkilötunnuksen muuttamista koskevia asioita. Koska A on jatkanut kieltäytymistä vielä kirjallista varoitusta annettaessakin, ei puheena oleva varoituksen antamisen peruste ole voinut vanhentua.

Yksistään kirjallisen varoituksen liitteenä olevista sähköpostiviesteistä ei käy ilmi, onko A kieltäytynyt esittelemästä henkilötunnuksen muuttamiseen liittyvien asioita. A:n oikaisuvaatimuksessaan esittämistä lausumista kuitenkin ilmenee, ettei hän ole oikaisuvaatimuksen tekemiseenkään mennessä esitellyt kyseisiä asioita, vaikka esimies oli sitä häneltä edellyttänyt. A on tiedustellut yksikön johtajalta ja kehityspäälliköltä D, onko hänellä oikeutta toimia esittelijänä, vaikka esittelyoikeudesta ei ole mainintaa viraston työjärjestyksessä. Molemmat ovat kertoneet A:lle esittelyoikeuksien kuuluvan kaikille virkamiehille. D:n A:lle sähköpostitse 12.10.2010 antamassa vastauksessa on tosin pidetty tarpeellisena, että A:n tehtäväkuvauksessa on maininta asiasta. A:lle 31.3.2011 laaditun tehtäväkuvauksessa hänen virkatehtäväkseen on osoitettu muassa henkilötunnuksen muuttamiseen liittyvien asioiden valmistelu- ja kokoonpanotehtävät. Työantajan kannanottojen perusteella on ilmeistä, että valmistelutehtävillä on tarkoitettu myös esittelijänä toimimista.

Seppo Laakson, Outi Suvirannan, Veijo Tarukanteleen teoksessa Yleishallinto-oikeus on sivulla 220 todettu esittelijän aseman perustamisesta seuraavaa: "Esittelijän asema perustetaan virkamiehille asianomaista viranomaista koskevassa organisaatiosäädöksessä, valtiorahallinnossa yleensä hallintoasetuksessa. Valtioneuvostossa ja ja ministeriöissä esittelijöinä toimivat ne virkamiehet, joiden tehtäviin se on valtioneuvoston ohjesäännöissä ja ministe-

riökohtaisissa asetuksissa määrätty. Ministeriö voi myös erikseen määrätä tietyn virkamiehen toimimaan esittelijänä. Tällaisen määräyksen tulee perustua nimenomaiseen säännökseen. Esittelymääräys on annettava kirjallisesti, ja siinä tulee yksilöidä ne tehtävät, jotka tietyllä virkamiehelle esittelijänä annetaan." Edellä selostetussa oikeuskirjallisuuden kannanotossa on käsitelty asioiden esittelyä erityisesti valtioneuvostossa ja ministeriöissä, mutta samojen periaatteiden voidaan ajatella koskevan myös esittelymääräysten antamista muissa virastoissa.

Rekisterihallintolaissa tai -asetuksessa ei ole säännöksiä siitä, kuka voi toimia viraston ratkaistavaksi säädettyjen asioiden esittelijänä kyseisessä virastossa. Rekisterihallintolain 4 §:n 2 momentin mukaan viraston ja työjärjestyksissä määrätään tarkemmin muun muassa asioiden ratkaisemisesta, minkä voi ymmärtää tarkoittavan myös esittelystä määräämistä.

Viraston työjärjestyksessä ei ole mainintaa neuvontalakimiehen toimimisesta esittelijänä, eikä A:lle ole myöskään annettu viraston työjärjestykseen perustuvaa kirjallista esittelymääräystä. Työnantajan vastaukset A:n tiedusteluihin eivät ole olleet erityisen selkeitä. Kehityspäällikkö D:n vastauksessa on pidetty tarpeellisena A:n tehtävänkuvauksen täsmentämistä. A:n uudestakaan tehtävänkuvauksesta ei nimenomaisesti ilmene, että hänen tehtäviinsä kuuluisi hallintopäätösten esittelyä. Hallintopäätösten esittelemisessä on kyse julkisen vallan käyttämisestä, jonka tulee perustua lakiin. Tämän vuoksi ja ottaen huomioon, mitä edellä on todettu hallintopäätösten esittelystä määräämisen oikeusperustasta, A:lla on ollut siinä määrin perusteita näkemykselleen hänet puuttuvasta toimivallasta toimia esittelijänä, ettei hänen menettelyään voidaan pitää virkavelvollisuuksien vastaisena. Perusteita kirjallisen varoituksen antamiseen ei tämän osalta ole ollut.

Laissa ei ole säädetty, missä ajassa varoituksen antamiseen on ryhdyttävä varoituksen antamisen perusteen tultua työnantajan tietoon. Viranomaisen harkintavalta ei kuitenkaan tässä tilanteessa voi olla rajoittamaton, koska kirjallinen varoitus on tarkoitettu nopeaksi reagointikeinoksi moitittavaan käyttäytymiseen. Viraston ei tähän nähden voida katsoa antaneen kirjallista varoitusta 3.6.2010, 18.6.2010 ja 30.8.2010 tapahtuneista työksi kieltäytymiseksi tulkitsemistaan menettelyistä kohtuullisessa ajassa siitä, kun kyseiset teot ovat tulleet työnantajan tietoon. Sama koskee kirjallisen varoituksen liitteessä 6 ilmeneviä A:n tekoja, joista viimeisinkin on tapahtunut lähes kolme kuukautta ennen varoituksen antamiseen ryhtymistä. Väitetyt työstä kieltäytymiset ovat ilmenneet A:n esimiehelleen lähettämistä sähköpostiviesteistä, ja ne ovat sitten tulleet työnantajan tietoon esimiehen vastaanottaessa A:n sähköpostiviestit. Asiaa ei ole syytä arvioida toisin sillä perusteella, että kyse olisi ollut saman menettelyn jatkamisesta. Kirjallisen varoituksen liitteestä 5 ilmenevissä, kohtuullisessa ajassa vedotuissa kehityskeskusteluihin ja työyhteisössä ilmenneiden ongelmien selvittämiseen liittyvissä varoituserusteissa ei ole kyse sellaisesta työstä kieltäytymisestä ja torjuvasta suhtautumisesta työtehtäviin, jota puheena olevat varoituksen antamisen perusteet koskevat. Kun otetaan huomioon, että virkamieslautakunta ei ole edellä pitänyt kieltäytymistä esittelijän tehtävistä virkavelvollisuuksien vastaisena tekona, virasto ei ole vedonnut puheena olevaan torjuvaan suhtautumista työtehtäviin osoittamaan menettelyyn kohtuullisessa ajassa siitä, kun viimeisin varoituksessa yksilöity osateko on tullut sen tietoon.

Kehityskeskusteluihin ja aktiivisen välittämisen malliin liittyvät laiminlyönnit

Kirjallista huomautusta ei ole säädetty seuraamukseksi virkavelvollisuuksien vastaisesta menettelystä. Kyseessä on lähinnä työnjohdollinen määräys. Virasto on kirjallisen huomautuksen antaessaan aloittanut samalla varoituksen antamista koskevan asian käsittelyn muun muassa kirjallisessa huomautuksessa mainituilla perusteilla. Viraston ei siten voida katsoa luopuneen vetoamasta kirjallisen huomautuksen perusteisiin varoituksen perusteina, mikä seikka on myös tullut kirjallista huomautusta annettaessa A:n tietoon. Näistä syistä ei voida katsoa, että A:lle 9.6.2011 annettu kirjallinen huomautus olisi estänyt työnantajaa ryhtymästä toimenpiteisiin varoituksen antamiseksi kirjallisessa huomautuksessa mainituista teoista.

Kirjallisessa varoituksessa on katsottu A:n toimineen aktiivisen välittämisen mallin mukaisen menettelyn vastaisesti 31.3.–12.5.2011. Virasto on ryhtynyt kirjallisen varoituksen antamiseen 9.6.2011 eli vajaan kuukauden kuluttua väitetyn virkavelvollisuuksien vastaisen menettelyn loppumisesta. Tätä aikaa ei voida pitää niin pitkänä, että viraston olisi katsottava ajan kulumisen vuoksi menettäneen oikeutensa vedota kysymyksessä olevaan menettelyyn varoituksen antamisen perusteena. Varoituksessa tarkoitettua kieltäytymisessä viraston kehityskeskustelumenettelyn noudattamisesta on ollut kyse siitä, että A ei ollut ajoissa palauttanut kehityskeskustelulomaketta asianmukaisesti täytettynä. Kehityskeskustelulomake on ollut palauttamatta vielä varoitusta koskevan asian käsittelyn alkaessa. Tämän vuoksi ei voida katsoa, että Virasto ei olisi ajoissa vedonnut kyseiseen varoituserusteeseen.

Asiakirjoista ilmenee, että A:ta on jouduttu ohjeistamaan useaan otteeseen kehityskeskustelulomakkeiden täyttämässä. A on perustellut vastuualueen vetäjälle toimittamiensa lomakkeiden puutteellisuutta sillä, ettei hän ollut saanut tietoonsa tulevia työtehtäviään. Vastuualueen vetäjä on kuitenkin 17.2.2011 ilmoittanut, mitä tehtäväkokonaisuuksia hän on kaavaillut A:lle vuoden 2010 tavoitteisiin, sekä 10.3.2011 kertonut, mistä vuosisuunnitelma löytyy. A:n on annetun ohjeistuksen ja tietojen perusteella ollut mahdollista täyttää kehityskeskustelulomakkeet. A:n on selkeästi ilmoitettu, mitä puutteita hänen toimittamissaan lomakkeissa on ollut. A ei kuitenkaan ole nimenomaisesti kehoituksista huolimatta täyttänyt lomakkeita vaaditulla tavalla. Kehityskeskustelussa lomakkeen puuttuvat kohdat on täytetty yhdessä esimiehen kanssa ja sovittu, että A kirjoittaa lomakkeen puhtaaksi allekirjoittamista varten. A ei kirjallisen huomautuksen antohetkellä 9.6.2011 ollut vielä palauttanut lomaketta. Puheeksiottamiskeskustelussa 1.6.2011 A:lle annetussa listassa kehityskeskustelulomake oli mainittu yhtenä kasaantuneista työtehtävistä. A:ta kehoitettiin tekemään listassa mainitut tehtävät 31.8.2011 mennessä.

A:n viivyttely kehityskeskustelulomakkeen täyttämässä on ollut työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten vastaista ja siten moitittavaa. Puutteet kehityskeskustelulomakkeissa on kuitenkin saatu korjattua ja asiat käsiteltyä kehityskeskustelussa 31.3.2010. Puheeksiottamiskeskustelun 1.6.2011 jälkeen laiminlyönnin jatkumiseen on saattanut vaikuttaa se seikka, että A on ymmärtänyt työnantajan määränneen hänen toimittavan lomakkeen 31.8.2010 mennessä. A:lle on jo annettu menettelystään kirjallinen huomautus. Näissä oloissa kirjallista varoitusta ei ole pidettävä oikeasuhtaisena seuraamuksena kysymyksessä olevan kaltaisesta kehityskeskusteluihin liittyvästä laiminlyönnistä.

Aktiivisen välittämisen mallin mukaisissa keskusteluissa 31.3. ja 12.5.2011 on käsitelty A:n viranhoidossa ilmenneitä ongelmia. Keskusteluissa ei ole ollut virkamiehen oikeuksia ja velvollisuuksia koskevan päätöksen valmistelusta vaan lähinnä työnantajan työnjohtovallan alaan kuuluvista toimenpiteistä. Kyse on ollut sellaista hallintolain 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua hallinnon sisäisestä asiasta, joka jää hallintolain soveltamisalan ulkopuolelle ja jonka käsittelyssä ei näin ollen sovelleta sanotun lain säännöstä asianosaisen oikeudesta käyttää avustajaa hallintoasian käsittelyssä. Virkamiehen on kyettävä keskustelemaan työnsä hoitamiseen liittyvistä ongelmista myös kahden kesken esimiehensä kanssa. A:n ja hänen esimiehensä välit ovat olleet tulehtuneet. A:lla on aktiivisen välittämisen mallin mukaisissa puheeksiottamiskeskusteluissa käsiteltyjen asioiden laadun vuoksi ollut ymmärrettäviä perusteita katsoa oikeusturvansa edellyttävän pääluottamusmiehen läsnäoloa asiaa käsiteltyä. Puheeksiottamiskeskusteluissa esille tuodut asiat ovatkin myöhemmin olleet kirjallisen varoituksen antamisen perusteena. A on sinänsä ollut valmis osallistumaan aktiivisen välittämisen mallin mukaisiin palavereihin, kunhan niissä on vain pääluottamus paikalla. Näissä oloissa A:n menettelyä aktiivisen mallin mukaisessa menettelyssä ei voida pitää sillä tavoin moitittavana, että siitä voitaisiin antaa kirjallinen varoitus jo annetun kirjallisen huomautuksen lisäksi.

Lopputulokset

Virastolla ei edellä mainituista syistä ole ollut perusteita kirjallisen varoituksen antamiselle yhdelläkään varoituksessa yksilöidyllä perusteella. Viraston päätös on tämän vuoksi lainvastaisena kumottava.

Oikaisuvaatimuskulut

Hallintolainkäyttölain 1 §:n 2 momentin mukaan mainittua lakia sovelletaan muutoksenhakuasioita käsittelemään perustetussa lautakunnassa silloin, kun hallintoasiassa tehtyyn päätökseen haetaan muutosta valittamalla tai ylimääräisellä muutoksenhakukeinolla. Hallintolainkäyttölain 74 § ei näin ollen tule sovellettavaksi käsiteltäessä kirjallista varoitusta koskevaa oikaisuvaatimusta.

Hallintolain 64 §:n 1 momentin mukaan hallintoasiassa kukin vastaa omista kuluistaan. A:n vaatimus oikaisuvaatimuksen tekemisestä hänelle aiheutuneiden kulujen korvaamisesta on siten lakiin perustumaton.

Päätös

Virkamieslautakunta kumoaa viraston päätöksen.

Virkamieslautakunta hylkää A:n oikeudenkäyntikuluvaatimuksen.

Sovelletut lainkohdat

Valtion virkamieslaki 14 § 1 ja 2 momentti, 24 § ja 66 § 2 mom
Hallintolainkäyttölaki 1 §
Rekisterihallintolaki 4 § 2 mom
Hallintolaki 4 § 1 mom, 34 § 1 mom ja 64 § 1 momentti

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Jussi-Pekka Lajunen

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja siihen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen, jäsenet Kulla, Paanetoja, Isomäki, A. Nieminen, M. Nieminen ja Komulainen sekä varajäsen Tarnanen.