

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 74/2011
18.11.2011

Asia: Kirjallinen varoitus

Oikaisuvaatimuksen tekijä:

A

Virasto: Virasto

Päätös, johon haetaan oikaisua

Viraston päätös 7.6.2010 kirjallisen varoituksen antamisesta verotarkastaja A:lle.

Perustelut:

A on toiminut toistuvasti työnjohdon määräyksien vastaisesti. Hän on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä. A:n toiminta on ollut moitittavaa ja työnjohdon ohjeiden sekä määräysten vastaista seuraavissa asioissa:

- sairauspoissaoloista ilmoittaminen
- esimiehen pitäminen tietoisena kulkemisistaan työaikana
- verotarkastuksen organisointi ja suunnittelu
- sallittujen työaikarajojen noudattaminen ja

- työyhteisöön sopeutuminen

A:lle annettiin virkakäsky 29.1.2008, joka sisälsi muun muassa työajan käyttöön ja poissaoloihin liittyvät määräykset, työnjohtomääräykset ja käyttäytymisen sekä verotarkastuksen suorittamiseen liittyvät ohjeistukset. Virkakäskyistä huolimatta A:n toiminta on pysynyt samanlaisena ja moitittavana. Täten A on osoittanut toistuvasti käytöksellään välinpitämättömyyttä työnjohdon ohjeita ja määräyksiä kohtaan.

A:ta on useaan otteeseen virkakäskyn antamisen jälkeen ohjeistettu noudattamaan viraston sairauspoissaoloista ilmoittamiseen liittyvää ohjetta, viimeksi 16.2.2010. A:lla on useita lyhyitä sairauspoissaoloja, joista hän on ilmoittanut esimiehelleen sairauspoissaoloista ilmoittamiseen liittyvän ohjeistuksen vastaisesti. A on toiminut ohjeistuksen vastaisesti 18.2.2010. Tämän lisäksi A on ollut poissa työpaikalta 19.2.2010 siitä erikseen ilmoittamatta. Viimeksi A on toiminut poissaoloista ilmoittamista koskevan ohjeistuksen vastaisesti 4.5.2010. A:ta on ohjeistettu käyttämään viraston työterveyshuoltoa, jotta työterveyshuollolla olisi kokonaiskuva A:n terveydentilasta.

A:ta on ohjeistettu useaan otteeseen verotarkastuksen suorittamiseen liittyvistä ohjeista ja vakiintuneista käytännöistä verotarkastusten organisoinnista ja suunnittelusta. A:ta on kehoitettu hankkimaan turvallisuutta takaavan vakiintuneen käytännön mukaisesti tarkastuskumppaneita. Tästä huolimatta A ei ole valmistautunut tarkastuksille hankkimalla tarkastuksille tarkastuskumppania. A on kertonut, ettei ole etsinyt aktiivisesti tarkastuskumppania, koska etsii muita töitä.

A on myös toistuvasti jättänyt noudattamatta viraston liukuvaa työaikaa koskevat määräykset. Määräyksissä todetaan, että työaikasaldon alittava poikkeama ei saa tasoitusjakson aikana missään vaiheessa olla enemmän kuin 15 tuntia. A työaikasaldo on tasoitusjaksojen päättyessä useasti ollut enemmän kuin -15 tuntia. Viimeksi esimies on muistuttanut A:ta asiasta 22.2.2010, jolloin A työaikasaldo on ollut -28 tuntia.

A kanssa käydyissä keskusteluissa on virkakäskyn antamisen jälkeen, muun muassa 14.5.2008, 16.4.2009 ja 9.11.2009, keskusteltu A:n sopeutumisesta työyhteisöön sekä käyttäytymisestä työtovereita kohtaan. A:ta on muistettu asiallisesta käyttäytymisestä ja häntä on ohjeistettu kohtelevaan työtovereita tasavertaisina. Hänen käytöksessään ei kuitenkaan ole keskusteluista huolimatta tapahtunut olennaista muutosta.

Oikaisuvaatimus

Kirjallinen varoitus on poistettava.

A:lle annettu virkakäsky on kumottu 15.5.2008 ja yksikön johto totesi A noudattaneen ohjeita ja määräyksiä. Tämä seikka on nyt kokonaan sivuutettu varoitusta annettaessa. Joka tapauksessa vuonna 2008 tapahtuneet asia ovat niin vanhoja, ettei niihin enää voida perustaa varoitusta.

A on hoitanut verotarkastustehtävät yksin tai tarkastuskumppanin kanssa. Tarkastusten suorittamisesta yksin on sovittu esimiehen kanssa etukäteen, ja

esimies on hyväksynyt kaikki tarkastukset. A on tehnyt työnsä tehokkaasti ja tuloksellisesti. A ei voi itse määrätä tarkastuskumppania, vaan tarkastusmääräysten antaminen on esimiehen tehtävä. Tarkastuskumppanin on väitetty olevan tarpeellinen turvallisuuden vuoksi. Tämä perustelu on kuitenkin tekais-tu, koska A on vuosikausia käynyt yksin erilaisissa tarkastuskohteissa, eikä ole koskaan tuntenut oloaan turvattomaksi.

A on käyttänyt yksityislääkärinä silloin kun työterveyshuollon sopimus ei ole kattanut hoitoja. Tavoitteena tässä on ollut työkyvyn ylläpitäminen. A on ollut sairaana 18. – 19.2.2010. Hän ilmoitti sairauspoissaolostaan esimiehelleen. Vuonna 2010 hän on toimittanut lääkärintodistuksen kaikista muista poissa-oloista paitsi tästä varoituksessa mainitusta poissaolosta. A ei pyytänyt lääkärintodistusta sairaudestaan, koska näin lyhyestä poissaolosta sitä ei vaadita. Tähän sairauspoissaoloon ei ole ennen varoituksen antamista puututtu. Esimerkiksi esimiehen kanssa käydyssä keskustelussa 22.2.2010 asiaa ei sivut-tu lainkaan. Oikaisuvaatimukseen on liitetty todistus lääkäriissä käynneistä 16.2.2010 ja 18.2.2010.

Vaatus, että sairauspoissaolosta on ilmoitettava puhelimitse, tuntuu absur-dilta ja kohtuuttomalta. Viraston puhelinvaihe on usein tukossa tai esimies ei ole tavoitettavissa. Sähköposti on nykyisin normaali tapa viestiä. Vuonna 2010 A on useimmiten jättänyt lääkärintodistuksen esimiehelle ennen kotiin lähtöä henkilökohtaisesti tai hänen työpöydälleen tai lokeroonsa. Lääkärinto-distus on ”vahvempi” kuin pelkkä puhelinsoitto.

A ilmoitti sairauspoissaolostaan 4.5.2010 jättämällä poissaolotodistuksen esimiehelle tämän lokeroon. Samoin hän toi 6.5.2010 esimiehelle sairauslo-matodistuksen. Tuolloin lääkärintodistuksen jättäminen on katsottu riittäväksi, eikä puhelinsoittoa ole vaadittu.

A ilmoitti 16.2.2010 esimiehelleen lääkäriille menosta. Käynti kesti lääkärin tutkimuksineen ja laboratoriossa käynteineen odotettua pidempään eli 2 tuntia 28 minuuttia. Kyseiseen poissaoloon eli pitkäksi venyneeseen lounaaseen, ei puututtu mitenkään ennen varoitusta. Esimies on ollut tietoinen A:n tervey-dentilasta ja sen vaatimasta hoidosta.

A:n työajan miinussaldo kasvoi sairastelun johdosta. Hän kuumeili, eikä jak-sanut tehdä pitkää päivää. Hän ei kuitenkaan pitänyt miinussaldon kertymistä ongelmana, koska viraston käytännön mukaan tekemättömät tunnit voidaan vähentää palkasta, kuten A:n kohdalla on edellisen kerran tehty keväällä 2009. Henkilöstösihteeri on sähköpostitse vahvistanut, että virastossa on täl-lainen käytäntö. Ohjaus miinussaldon kuittaamisesta palkasta on sisältynyt aiemmin myös viraston henkilöstöoppaaseen.

A:ta on syrjitty toisiin viranhakijoihin nähden epäasiallisin menettelytavoin mm. esittämällä hänen koulutustasonsa alempana tai jättämällä osa kokemuksesta ja tehtävistä kokonaan huomioimatta. Työnantajan asenteellisuudesta kertoo myös se, että A:n nimikirjaan on kieltäydytty merkitsemästä poikkeuksellisen tasokkaita koulutusjaksoja, vaikka eräiden toisten käymät lyhyetkin kurssit merkitään nimikirjaan.

A on täydentänyt oikaisuvaatimustaan työterveyslääkäriin 23.6.2010 päivätyn todistuksen.

Vastine: Virasto on antanut vastineen, jossa on todettu muun ohella seuraavaa:

Ohjeistus tarkastuskumppanin käyttämisestä perustuu sekä turvallisuustekijöiden että tarkastuksen organisointiin ja työn laatuun liittyviin tekijöihin. Viraston käytäntö on se, että tarkastajat etsivät tarkastuskumppanin itsenäisesti, eikä esimies määrää työpareja. A:n kohdalla esimiehen kanssa ei ole sovittu poikkeusjärjestelyistä, vaan A:ta on toistuvasti huomautettu siitä, että tarkastuksia ei tehdä yksin, vaan hänen tulee etsiä tarkastuskumppani mukaan tarkastuksille. Esimies on ehdottanut A:lle sopivia tarkastuskumppaneita, joita A voisi itse pyytää mukaansa. A on toistuvasti todennut olevansa tyytymätön työtehtäviinsä ja hakeutuvansa muualle töihin. Hän on myös myöntänyt, ettei ole yrittänyt etsiä tarkastuskumppania, vaikka näin on ohjeistettu. Viraston johto ei ole katsonut tarkoituksenmukaiseksi käyttää määräysvaltaansa tarkastuskumppanin määräämiseksi A:lle johtuen hänen ongelmistaan työyhteisöön sopeutumisessa ja hänen jatkuvasta haluttomuudesta noudattaa yksikön tavanomaista käytäntöä siitä, että tarkastuskäynnillä on aina vähintään kaksi tarkastajaa. Tarkastusparin puuttuminen heikentää A käytettävyyttä tarkastustyössä ja työnantajalle jää riski A:n turvallisuudesta. Tästä johtuen esimiehen on ollut järjestettävä työtehtävät niin, että A suoriutuu niistä yksin.

Virastossa on käytössä ohje poissaoloista ilmoittamiseen. Sen mukaan sairauspoissaoloista ilmoitetaan mahdollisimman pian soittamalla lähiesimiehelle joko kännykkään tai pöytäpuhelimeen. A:lle on toistuvasti huomautettu ohjeen laiminlyönnistä. Esimiehen muistiinpanojen mukaan A on ilmoittanut 18.2.2010 yksikön ohjeiden vastaisesti sähköpostilla olevansa sairaana. A on ollut pois myös 19.2. siitä erikseen ilmoittamatta. A ei ole toimittanut näistä päivistä esimiehelle sairauslomatodistusta. A:ta oli juuri ennen tätä poissaoloa muistettu sairauspoissaoloista ilmoittamisesta 16.2.2010 käydyssä keskustelussa.

Viraston ohjeessa ”Liukuvaa työaikaa koskevat määräykset virastossa” todetaan, että työaikaladon alittava poikkeama ei saa tasoitusjakson aikana missään vaiheessa olla enemmän kuin 15 tuntia. Palkasta pidättäminen ei ole yksikön vallitseva käytäntö kuten A esittää, vaan poikkeuksellinen toimenpide, johon joudutaan turvautumaan yksittäisissä ongelmatapauksissa. Työnantaja on kiinnittänyt huomiota A:n työaikaladon poikkeamaan ennen työaikaladontasoitusjakson päättymistä 31.3.2010. A:lle on huomautettu työaikaladon liittyvästä ohjeistuksesta jo 29.1.2008 annetussa virkakäskyssä.

Esimiehen muistiinpanoista ilmenee, että A:n käytäntö olla ilmoittamatta sairauspoissaoloistaan tai lääkärissäkäynneistään on aiheuttanut esimiehen epätietoisuuden siitä, missä A päivän aikana liikkuu. Epätietoisuutta on lisännyt se, että A on täyttänyt ryhmässä käytössä olevaa excel-seurantataulukkoa vain satunnaisesti.

A:n mainitsemilla virkanimityksillä ei ole yhteyttä nyt annettuun varoitukseen.

Vastaselitys:

A on antamassaan vastaselityksessä todennut muun ohella seuraavaa:

A kiistää väitteen virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä. Hänen menettelynsä ei ole missään vaiheessa ollut moitittavaa tai asiatonta.

Virkakäskey ja varoitus perustuvat yksipuolisesti esimiesten väittämiin. Varoituksen perusteena on sellaisiakin asioita, jotka on esimiehen kanssa jo sovittu, tai jotka ovat olleet viraston normaalia käytäntöä. Viraston vastineen liitteenä on uutissivu (liite 1.6), joka ei liity mitenkään varoitustasiin. A ei ole koskaan ollut missään tekemisissä asian kanssa ja kyseisen sivun liittäminen vastineeseen on väärän tiedon antamista. Virasto on myös syyllistynyt viestintäsalaisuuden loukkaukseen, koska A:lle osoitettu Yhdysvalloista lähetetty henkilökohtainen kirje on hävinnyt viraston sisäisessä postissa.

A on toimittanut lisäkirjelmän, jossa hän kertoo, ettei hän saanut kutsua 20.12.2010 pidettyyn ryhmäkokoukseen. Tapahtuma osoittaa A:n mielestä häneen kohdistuvan kiusanteon jatkumisen.

A on edelleen toimittanut lisäpyynnön, jonka mukaan hän on irtisanoutunut verotarkastajan virasta ja tehnyt työsopimuksen yksityissektorin edustajan kanssa. Tämä tulee ottaa huomioon asian ratkaisua tehtäessä. Asiassa ei tule järjestää suullista käsittelyä.

Virkamieslautakunnan ratkaisu

Perustelut

Sovellettavat säännökset

Valtion virkamieslain 14 §:n 1 momentin mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjoh- to- ja valvontamääräyksiä.

Saman lain 2 momentin mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

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

Asiakirjoista saatava selvitys

Viraston 8.5.2008 päätöksessä Liukuvaa työaikaa koskevat määräykset virastossa on kohdassa 2. todettu muun muassa, että työtuntimäärä voidaan alittaa enintään 15 tunnilla. Sallittu poikkeama siirtyy silloin seuraavalle tasoitusjaksolle. Työaikasaldon alittava poikkeama ei saa tasoitusjakson aikana missään vaiheessa olla enemmän kuin 15 tuntia.

Viraston 9.1.2007 päivätyssä ohjeessa poissaolosta ilmoittamiseen on todettu, että sairauspoissaoloista ilmoitetaan mahdollisimman pian soittamalla lähiesimiehelle joko kännykkään tai pöytäpuhelimeen. Lääkärintodistukset toimitetaan suoraan B:lle. Ohje on uusittu 23.3.2010, mutta se on pysynyt sisällöltään edellä mainittuja asioita koskien samanlaisena.

A:lle on 23.8.2010 päivitetyn muistion mukaan annettu virkakäsky 29.1.2008. Virkakäsky on sisältänyt työajan käyttöön ja poissaoloihin liittyviä määräyksiä, työnjohtomääräyksiä ja käyttäytymistä koskevia määräyksiä, verotarkastusten suorittamista koskevia määräyksiä ja sivutoimista ilmoittamista koskeva määräyksen. Muistiosta ilmenee, että A:ta on useaan otteeseen kehoitettu toimimaan aktiivisesti tarkastuskumppanien löytämiseksi. Lisäksi A:ta on useasti muistutettu, että poissaoloista on ohjeiden mukaan ilmoitettava puhelimitse, eikä sähköpostilla.

A:lle 29.1.2008 annetun virkakäskyn seurantakokouksesta 15.5.2008 kirjatun pöytäkirjan mukaan A on noudattanut virkakäskyssä annettuja ohjeita työajankäytöstä ja poissaoloista, työnjohtomääräyksistä ja käyttäytymisestä, verotarkastusten suorittamisesta ja sivutoimista ilmoittamisesta. Verotarkastusten suorittamisesta on todettu lisäksi, että osaamiseen ja sen kehittymiseen tullaan jatkossa kiinnittämään erityistä huomiota. Mahdollisuudet tarkastuspäarin saamiseen ovat parantuneet, mutta tehostamisen varaa on yhä. Tarkastusten määrän tulisi lisääntyä edelleen ja ajankäytön tehostu. Lopuksi on todettu, että virkakäskyä katsotaan noudatetun ja menettely katsotaan päättyneeksi.

A:n oikaisuvaatimuksen liitteenä on A:n B:n kanssa 11.5.2010 käymä sähköpostikeskustelu. B ei viestinsä mukaan muista, onko miinussaldon kuittaamisesta palkasta varsinaista ohjetta. B:n mukaan yli 15 tunnin miinuksia ei sääntöjen mukaan saisi olla ja yleensä annetaan kehoitus tehdä miinukset pois, mutta mikäli näin ei tapahdu niin miinukset hyvitetään palkasta. B on edelleen toisessa viestissään todennut, että miinuksia saa olla 15 tuntiin, mutta ei enempää, ja että palkasta vähentämisen käytäntö on olemassa myös muissa yksiköissä.

A:n ja hänen esimiestensä 9.11.2009 käymästä keskustelusta laaditusta muistiosta ilmenee, että A oli yksikön johtaja C:n mukaan henkilöstöpäällikkö D:stä puhuttaessa maininnut ”se alemman tutkinnon suorittanut” ja toisessa tilanteessa käyttänyt D:stä nimitystä ”tyttö”. Kumpikin maininta oli tehty sellaisessa asiayhteydessä ja sellaisessa tilanteessa, että niitä oli C:n näkemyksen mukaan pidettävä D:tä väheksyvinä. A:lle on muistion mukaan useaan otteeseen huomautettu, että hänen ei tulisi tarkastaa yksin, vaan hankkia tarkastuksille toinen tarkastaja. Keskusteltaessa asiasta A myönsi, ettei hän ole oikeastaan yrittänyt saada toista tarkastajaa tarkastuksiin. Hän sanoi, ettei

häntä pelota käydä tarkastuksilla yksin ja että tarkastukset ovat menneet hyvin. Osastopäällikkö E kehotti A:ta kiinnittämään huomiota siihen, miten hän suhtautuu työtovereihinsa ja esimerkiksi välttämään oman koulutuksensa liiallista korostamista muiden koulutusten kustannuksella. C ilmoitti A:lle, että jos hänen tietoonsa tulee edelleen tilanteita, joissa A:n käytös on ollut epäasiallista virkatovereita kohtaan, hän tulee antamaan A:lle kirjallisen varoituksen.

A on 10.11.2009 päivätyssä, C:lle osoittamassaan sähköpostiviestissä todennut, ettei keskusteluissa 9.11.2009 mainittu sanaa varoitus vaan virkakäsky.

Oikeudellinen arviointi

A on hakenut virkamieslautakunnalta oikaisua viraston hänelle antamaan kirjalliseen varoitukseen virkamieslain 53 §:n 2 momentin nojalla. A on selvityksensä mukaan sittemmin irtisanoutunut verontarkastajan virasta, mutta hän ei ole kuitenkaan ilmoittanut haluavansa peruuttaa oikaisuvaatimustaan. Näin ollen irtisanoutumisella ei ole oikeudellista merkitystä arvioitaessa A:lle annetun kirjallisen varoituksen oikeellisuutta.

Saadun selvityksen perusteella A:lle 29.1.2008 annettu virkakäsky on 15.5.2008 kumottu, koska A on noudattanut siinä annettuja ohjeita. Näin ollen kyseisen virkakäskyn perusteena olevia tekoja ja laiminlyöntejä ei tule ottaa huomioon harkittaessa nyt kyseessä olevan kirjallisen varoituksen oikeellisuutta.

Sairauspoissaoloista ilmoittaminen ja esimiehen pitäminen tietoisena kulkemisista työaikana

Saadun selvityksen perusteella työnantaja on huomauttanut A:ta useaan otteeseen vuosien 2008 – 2010 aikana siitä, että sairauspoissaoloista on viraston ohjeistuksen mukaan ilmoitettava esimiehelle puhelimitse mahdollisimman pian. A:lle on myös selvitetty, ettei sähköpostitse tapahtuva ilmoitus ole tässä suhteessa riittävä. A ei ole kiistänyt menettelyään. Se seikka, että A on selvityksensä mukaan yleensä toimittanut esimiehelleen lääkärintodistuksen sairaudestaan jo ennen sairaslomalle lähtöä, ei ole oikeuttanut häntä toimimaan vastoin työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. A:n menettely on ollut myös omiaan vaikeuttamaan esimiehen mahdollisuutta pysyä tietoisena hänen kulkemisistaan työaikana. A on siten toistuvasti ja pitkäaikaisesti laiminlyönyt noudattaa työnjohto- ja valvontamääräyksiä ja samalla toiminut vastoin virkavelvollisuuksiaan.

Verotarkastusten organisointi ja suunnittelu

Saadun selvityksen perusteella virasto on useaan otteeseen huomauttanut A:ta siitä, että viraston vakiintuneen käytännön mukaan verotarkastuksissa tulisi käyttää tarkastuskumppania. A ei oman selvityksensä mukaan ole kokenut tarvitsevansa kumppania. Viraston selvityksistä ilmenee myös, ettei A ole oman kertomuksensa mukaan edes yrittänyt löytää kumppaneita. A on vedonnut edelleen siihen, ettei hän voi määrätä itselleen tarkastuskumppania, vaan tämä on esimiesten tehtävä. Viraston selvityksen mukaan esimiehet eivät ole määränneet A:lle tarkastuskumppaneita johtuen hänen ongelmistaan työyhteisöön sopeutumisessa ja hänen jatkuvasta haluttomuudestaan noudat-

taa yksikön tavanomaista käytäntöä siitä, että tarkastuskäynnillä on aina vähintään kaksi tarkastajaa.

Asiassa saadun selvityksen perusteella A on suhtautunut välinpitämättömästi työnjohdon ohjeistukseen tarkastuskumppanien hankkimisesta. Toisaalta asiassa on ilmennyt, että A:n suhtautumiseen ovat saattaneet vaikuttaa hänen ongelmansa työyhteisössä, mikä taas on voinut vaikeuttaa mahdollisten kumppanien löytymistä. Kun edellä todetun lisäksi otetaan huomioon se, ettei virasto ole halunnut käyttää asiassa määräysvaltaansa kumppanien osoittamiseksi, on A:n syyksi jäävää välinpitämättömyyttä asennetta pidettävä niin vähäisenä seikkana, ettei kirjallisen varoituksen antaminen tällä perusteella ole ollut lainmukaista.

Sallittujen työaika-rajojen noudattaminen

Asiassa saadun selvityksen mukaan A työaikasaldo on vastoin viraston antamaa ohjetta ollut useasti yli 15 tuntia miinuksella. A katsoo kuitenkin, että virastossa on ollut käytäntönä, että miinussaldo vähennetään palkasta. Tältä osin hän on vedonnut henkilöstösihteeri B:n sähköpostiviesteihin 11.5.2010. A ei ole kuitenkaan kiistänyt olleensa tietoinen viraston 8.5.2008 päätystä päätöksestä liittyen liukuvaa työaikaa koskeviin määräyksiin, ja häntä on viraston selvityksen mukaan huomautettu määräyksistä useaan otteeseen. Myöskään B:n viestit eivät ole tulkittavissa siten, että palkasta hyvittäminen olisi viraston yleinen käytäntö. A on siten laiminlyönyt noudattaa työnjohdon määräyksiä sallituista työaika-rajasta ja näin menettelemällä hän on myös rikkonut virkavelvollisuuksiaan.

Työyhteisöön sopeutuminen

Viraston selvityksen mukaan A:n kanssa on useasti keskusteltu hänen sopeutumisestaan työyhteisöön sekä käyttäytymisestään työtovereita kohtaan. Selvityksenä A:n epäasiallisesta käytöksestä työtovereita kohtaan on esitetty 9.11.2009 keskustelusta kirjattu muistio. A ei ole sinällään kiistänyt muistiossa kuvailtuja tilanteita, jotka ovat liittyneet A:n käyttäytymiseen henkilöstöpäällikkö D:tä kohtaan. Kun otetaan kuitenkin huomioon kyseisistä teoista kulunut aika, ja se, ettei virasto ole esittänyt selvitystä siitä, millä tavalla A:n käyttäytyminen on näiden tekojen jälkeen ollut epäasiallista, ei epäasiallista käyttäytymistä ole voitu käyttää perusteena kirjallisen varoituksen antamiselle.

Lopputulos

Virasto on voinut antaa A:lle kirjallisen varoituksen sillä perusteella, että hänen toimintansa on ollut edellä mainituin tavoin työnjohdon ohjeiden ja määräysten vastaista. Varoituksen perusteena ei ole sen sijaan voitu käyttää vertaustarkastusten organisoimista ja suunnittelusta sekä työyhteisöön sopeutumiseen liittyviä perusteita.

Virkamieslautakunta ei ole toimivaltainen tutkimaan A:n esittämien virkanimitysten laillisuutta. Asiassa ei ole ilmennyt syrjintään liittyviä seikkoja, joiden johdosta kirjallista varoitusta olisi pidettävä laittomana.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää A:n oikaisuvaatimuksen.

Sovelletut oikeusohjeet

Valtion virkamieslaki 14 §, 25 § 2 momentti ja 40 § 2 momentti 4 kohta

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Elina Ranz

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja sen tekemiseen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen ja jäsenet Kulla, Paanetoja, Äijälä, Isomäki, A. Nieminen ja Komulainen sekä varajäsenet Virtanen ja Tarnanen.