

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 62/2012
19.10.2012

Asia Virkasuhteen purkamista koeaikana koskeva oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä

A, verkkotoimittaja

Virasto Virasto

Päätös, johon haetaan oikaisua

Virasto on 8.2.2012 tekemällään päätöksellä purkanut verkkotoimittaja A:n virkasuhteen koeaikana päättyään 9.2.2012.

Päätöksessä on todettu, että A on nimitetty suostumuksensa mukaisesti viraston määräaikaiseen verkkotoimittajan virkasuhteeseen ajalle 10.10.2011-30.9.2012. Nimitysmiskirjassa on määrätty neljän kuukauden koeaika.

A:n esimies on havainnut puutteita A:n vuorovaikutuksessa ja yhteistyökyvyssä. A on toistuvasti laiminlyönyt noudattaa työhöntuloaika. A on myös laiminlyönyt noudattaa esimiehen erikseen antamia ja viraston yleisiä ohjeita. Edellä mainituista ongelmista on keskusteltu A:n kanssa A:n esimiehen aloitteesta pidetyissä keskustelutilaisuuksissa. Lisäksi esimies on ottanut havaitsemansa puutteet puheeksi kahden kesken muissakin yhteyksissä. Samalla esimies on kehottanut A:ta korjaamaan työskentelytapaansa. Puutteita on ilmennyt käytyjen keskustelujen ja annettujen kehotusten jälkeenkin.

Perusteet, joilla A:n virkasuhde puretaan koeaikana ovat seikkoja, joiden vuoksi A:n ei voida katsoa odotetulla tavalla selviytyvän virkatehtäviensä hoidosta.

Oikaisuvaatimus

A on vaatinut viraston päätöksen kumoamista.

Kutsussa kuulemistilaisuuteen, joka pidettiin 20.1.2012 työnantaja esitti harkitsevansa hänen työsuhteen purkua seuraavista syistä:

- 1) hänen työote ei ole ollut koeaikana odotetulla tasolla,
- 2) hän on osoittanut suuria puutteita työyhteisön sosiaalisissa taidoissa,
- 3) hän on toiminut vastoin nimenomaisia ohjeita ja työyhteisön yhteisiä menettelytapoja,
- 4) hän on laiminlyönyt noudattaa työaikoja ja saapunut useana aamuna töihin aamuliukuman jälkeen.

Hänen vastauksensa esimiehen esittämiin purkuperusteisiin ovat seuraavat:

1) Hänen työjälkeen tai työotteeseen ei työssäoloaikana ole kohdistunut kritiikkiä esimiehen, työyhteisön muiden jäsenten tai asiakkaiden toimesta. Kuulemistilaisuudessa esimies myönsi, että hän on suoriutunut työtehtävistään hyvin ja että hän on työssään pätevä. Kutsussa esitettyä väitettä, että hänen työotteensa ei koeaikana olisi ollut odotetulla tasolla ei kyetty kuulemistilaisuudessa osoittamaan toteen, ja se onkin jätetty pois päätöksen perusteluista.

2) Kuulemistilaisuudessa työnantajan kritiikki kohdistui työnantajan havaitsemiin suuriin puutteisiin hänen työyhteisön sosiaalisissa taidoissaan. Esimies oli kertomansa mukaan antanut hänelle yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin liittyen palautetta, joka ei esimiehen arvion mukaan kuitenkaan ollut johtanut tilanteen parantumiseen. Esimies ei palautetta antaessaan tai väitetyjä ristiriitatilanteita selvittäessään kuitenkaan toteuttanut virastossa sovellettavaa puheeksi ottamisen mallia eikä muutoinkaan toiminut viraston työympäristöohjelman ohjeistamalla tavalla. Esimies ei palautetta antaessaan yksilöinyt palautteen antajia tai palautteeseen johtaneita tilanteita. Esimies ei myöskään eritellyt niitä seikkoja hänen yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoissaan, jotka antoivat aihetta kritiikkiin. Esitetyn palautteen epämääräisyydestä johtuen hänelle ei annettu realistisia mahdollisuuksia korjata toimintaansa tai arvioida annetun palautteen asianmukaisuutta. Kuulemistilaisuudessa hän sai ensimmäistä kertaa kuulla esimerkkejä moitittavasta käytöksestään. Nämä esimerkit olivat paitsi virheellisiä ja tulkinanvaraisia myös epäasiallisia perusteita hakea työsuhteen purkua.

3) Kuulemistilaisuudessa työnantaja käytti esimerkkinä vastoin nimenomaisia ohjeita toimimisesta sähköisten kansalaispalautteiden käsittelyä ja sähköpostilaatikon siivoamista. Näitä ei kuitenkaan voida käyttää esimerkkeinä toimimisesta vastoin nimenomaisia ohjeita tai työyhteisön yhteisiä menettelytapoja. Kyseeseen tulleet tehtävänannot tapahtuivat muiden tehtävien ohella, eikä tehtävien suorittamiseen annettu esimerkiksi aikarajaa. Korjatessaan takautuvasti kansalaispalautteiden käsittelytietoja hän huomasi, että myös muut työyhteisön jäsenet eivät olleet osin tai lainkaan toteuttaneet kyseisiä tehtävänantoja. Vahvistetut menettelytavat sekä kansalaispalautteen että sähköpostin käsittelyyn laadittiin vasta jälkikäteen.

Projektissa, johon esimies kuulemistilaisuuden aikana toistuvasti palasi, hänet oli irrotettu projektiryhmästä kyseenalaisin perustein ilman kuulemistilaisuutta. Projektin osalta hänen kohdallaan oli siis jo ryhdytty kurinpidollisiin toimiin, jotka johtivat tehtävänkuvan muutokseen. Asian käsittely oli kuulemistilaisuuden aikaan vielä kesken. Toisessa elimessä keskeneräisiä asioita ei ilmoittamatta voida tuoda nyt kyseessä olevaan kuulemistilaisuuteen. Projekti on jo kerran johtanut kurinpidollisiin toimiin, eikä sitä ole asiallista käyttää uudelleen häneen kohdistuvan toisen kurinpitotoimen perustana. Projektiin liittyviä perusteita ei myöskään mainittu kuulemiskutsussa, eikä hän näin ollen voinut valmistautua tarvittavan aineiston osalta.

4) Työaikojen noudattamatta jättäminen on kuulemistilaisuuden ainoa aihe, joka on irtisanomisperuste. Hän ei ole kiistänyt tapahtuneita 5-15 minuutin myöhästymisiä, joista hän oli saamansa ohjeistuksen mukaisesti myös ilmoittanut. Kuulemistilaisuudessa hän sitoutui vastedes tulemaan töihin aamuliukuman puitteissa. Näin myös tapahtui.

Myöhästymiset eivät vaikuttaneet hänen suoriutumiseensa työtehtävistä, kuten vuoro viikoittaisen puhelinneuvontavuoron hoitamisesta. Hän pyrki tulemaan neuvontaviikoilla töihin ajallaan, minkä lisäksi kollegojen kanssa oli sovittu keskinäisistä varajärjestelmistä.

Myöhästymisen on irtisanomisperuste, jota työnantaja voi harkintansa mukaan käyttää. Koska aamuliukumasta myöhästymisen ei verkkotoimittajan kaltaisissa asiantuntijataso tehtävissä välttämättä voida katsoa uhkaavan olennaisista työtehtävistä suoriutumista, tulisi työnantajan yksiselitteisesti esimerkiksi varoituksella ilmaista työntekijälle, että aamuliukumasta myöhästymisen tullaan kyseisessä työyhteisössä tulkitsemaan irtisanomisperusteeksi.

Kuulemistilaisuus ei vaikuttanut 8.2.2012 annettuun päätökseen muutoin kuin muotoilujen osalta, vaikka hän kuulemistilaisuudessa osoittikin työnantajan esittämät purkuperusteet epäasiallisiksi.

Kuulemistilaisuuden aikana ei osoitettu, että hän olisi tahallisesti rikkonut ohjeita tai menettelytapoja tai vastustanut niitä. Tilaisuudessa ei myöskään tullut esille, että hänen yhteistyö- tai vuorovaikutustaidoissaan olisi esiintynyt normaalista kanssakäymisestä poikkeavaa epäasiallista käytöstä, jotka olisivat antaneet aiheen irtisanomisella. Myöhästelyn osalta pöytäkirjaan kirjattiin, että hän on nyt saanut tiedon siitä, että kyseessä on irtisanomisperuste ja että hänen tulee tältä osin parantaa tapansa.

Koska hän on suoriutunut varsinaisista työtehtävistään hyvin, työnantajan päätöksensä perusteena esittämät seikat eivät ole asiallisia syitä työsuhteen purkamiselle koeaikana. Näin ollen päätös tulee kumota.

Asian käsittely ja selvittäminen

Virasto on antanut vastineen.

A on antanut vastaselityksen.

Virkamieslautakunnan ratkaisu

Perustelut

Sovellettavat säännökset

Valtion virkamieslain 10 §:n mukaan virkamiestä nimitettäessä voidaan määrätä, että virkasuhde voidaan enintään kuusi kuukautta kestävä koeajan aikana purkaa sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen puolelta. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 11 §:ssä tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Lain 11 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan 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).

Saman lain 66 §:n 2 momentin mukaan ennen kuin virkasuhde puretaan, 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, jota saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun.

Saman lain 36 §:n mukaan asianosaiselle on ilmoitettava kuulemisen tarkoitus ja selityksen antamiselle varattu määräaika. Kuulemistilaisuudesta on pyynnössä on tarvittaessa yksilöitävä, mistä seikoista selitystä pyydetään. Asianosaiselle on toimitettava kuulemisen kohteena olevat asiakirjat alkuperäisinä tai jäljennöksinä taikka varattava muutoin tilaisuus tutustua niihin.

A:n kuuleminen ennen virkasuhteen purkamista

Asiassa esitetty selvitys

Viraston mukaan A:n asian käsittelemiseksi on järjestetty kuulemistilaisuus 20.1.2012. Kuulemistilaisuuden pöytäkirja toimitettiin läsnäolijoille kommentoitavaksi. Tässä yhteydessä A ja häntä avustanut työsuojeluvaltuutettu esittivät pöytäkirjaan muutoksia ja heidän esittämänsä muutokset otettiin huomioon siltä osin kuin ne koskivat heidän omien lausumiensa kirjauksia. Kuulemistilaisuudesta laaditun pöytäkirjan sisällöstä oli asiallisesti päästy yksimielisyyteen kuulemistilaisuuden läsnäolijoiden kesken ennen purkamispäätöksen tekemistä, lukuun ottamatta sitä pöytäkirjan kohtaa, johon A jätti eriävän mielipiteensä. Tämä pöytäkirja oli purkamispäätöksen esittelijällä ja ratkaisijalla käytettävissä päätöksentekohetkellä. A:lle tarjottiin tilaisuutta allekirjoittaa pöytäkirja, mutta hän kieltäytyi siitä, jolloin hänelle tarjottiin tilaisuus jättää eriävä mielipide. A laati eriävän mielipiteen ja toimitti sen kuulemistilaisuuden sihteerille.

A on todennut, ettei kuulemispöytäkirjan sisällöstä oltu päästy yksimielisyyteen ennen päätöstä, koska tilaisuuden sihteeri ei suostunut lisäämään hänen vaatimaansa korjausta pöytäkirjaan. Lopulta hän joutui lisäämään pöytäkirjaan erivän mielipiteensä sen jälkeen, kun oli jo saanut tiedon tehdystä purkupäätöksestä. Pöytäkirjaa ei missään vaiheessa oltu asiallisesti hyväksytty.

A:n 9.2.2012 allekirjoittamasta erivästä mielipiteestä käy ilmi, että hän on kuulemistilaisuudessa pyytänyt tilaisuuden sihteerä kirjaamaan pöytäkirjaan tarkennuksia kuulemistilaisuudessa käydyistä keskustelusta. Pöytäkirjan kommentointikierroksella A:n kommentoimasta puuttuvasta kirjauksesta on myös käyty kirjenvaihtoa sihteerin ja muiden tilaisuudessa läsnä olleiden kanssa.

Oikeudellinen arviointi

A:ta on kuultu ennen päätöksen tekemistä 20.1.2012 pidetyssä tilaisuudessa, jossa hän on ollut läsnä. Kuulemistilaisuuden pöytäkirja on toimitettu kommentoitavaksi tilaisuuteen osallistuneille henkilöille ennen purkamispäätöksen tekemistä. Tällöin A ja hänen avustajansa ovat esittäneet pöytäkirjaan muutoksia. Pöytäkirjaan ei olla lisätty kaikkia A:n vaatimia korjauksia, ja A on ilmoittanut jättävänsä erivän mielipiteen. Hän on toimittanut erivän mielipiteensä kuulemistilaisuuden sihteerille 9.2.2012.

Vaikka A on jättänyt kuulemispöytäkirjaan erivän mielipiteensä vasta päätöksen teon jälkeen, on hän kuitenkin voinut esittää mielipiteensä ja selityksensä kuulemispöytäkirjasta ennen kuin viraston oikaisuvaatimuksen alainen päätös on tehty. A:lle on virkamieslain 66 §:n edellyttämällä tavalla varattu tilaisuus tulla kuulluksi asiassa, eikä viraston päätöstä siten ole syytä kumota virheellisessä järjestyksessä syntyneenä.

Virkasuhteen purkaminen

Asiassa esitetty selvitys

Puutteet vuorovaikutuksessa ja yhteistyökyvyssä

Viraston mukaan A:n esimies oli saanut alaisiltaan ja projektiryhmän jäseniltä palautetta A:n vuorovaikutustaidoista, koska tämän vuorovaikutus oli koettu muun muassa epäkunnioittavaksi. A ei ole toiminut aktiivisesti ryhmätilanteissa, vaan hänen ryhmäkäyttytymisessään on ollut havaittavissa jopa eristäytymistä. Nämä asiat A:n esimies oli ottanut puheeksi tämän kanssa viraston työympäristöohjelman puheeksi ottamisen mallin mukaisesti kehottaen tätä suhtautumaan työtovereihin ja projektiryhmän jäseniin ystävällisesti ja kohteliaasti. Keskustelusta 28.11.2011 on laadittu muistio, jossa on muun muassa todettu, ettei vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisössä ole sujunut A:lta kovin onnistuneesti useammalta työkaverilta saadun palautteen pohjalta. Käydyistä keskusteluista ja kehotuksista huolimatta vuorovaikutus- ja yhteistyöongelmat olivat kuitenkin jatkuneet jopa siinä määrin, että ne alkoivat vaikeuttaa projektityöskentelyä. Ohjeistuksesta huolimatta A oli esimerkiksi jättänyt raportoimatta projektin vaiheista projektipäällikölle. Projektin ohjausryhmän pöytäkirjaan 12.12.2011 on myös kirjattu, että projektin huonontunut ilmapiiri vaikeuttaa projektin työskentelyä ja edellyttää A:n siirtämistä sivuun projektin työskentelystä.

Koeajan tarkoituksena on selvittää, onko virkasuhteeseen nimitetyillä tosiasialliset edellytykset tehtävien asianmukaiseen hoitamiseen. Koeaikana kävi ilmi, että A on enemmänkin yksintyöskentelijä, kun taas verkkotoimittajan tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää hyviä ryhmätyövalmiuksia.

A on muun muassa todennut, että työsuhteen aikana kukaan työyhteisön jäsenistä ei ole lähestynyt häntä hänen vuorovaikutustaitojensa tiimoilta. Silti kuulemistilaisuudessa esimies esitti, että hänen käytöksensä on koettu epäkunnioitettavaksi, puhetyyli pisteliääksi ja ivalliseksi ja suhtautuminen muihin ryhmän jäseniin ylimieliseksi. Esimies ei vastoin työympäristöohjelman ohjeistusta ja puheeksi ottamisen mallia järjestänyt koetusta vuorovaikutustaitojen puutteesta purkutilaisuutta, jossa paikalla olisivat olleet sekä kritiikin antajat että kritiikin kohde. Kuulemistilaisuudessa esitetyt esimerkit hänen moitittavaksi koetusta käytöksestä olivat virheellisiä tai tulkinnanvaraisia ja siten epäasiallisia perusteita hakea työsuhteen purkua.

Laiminlyönti noudattaa esimiehen erikseen antamia ja viraston yleisiä ohjeita

Viraston mukaan työnantaja on kertonut A:lle esimerkkinä vastoin ohjeita toimimisesta sähköisten kansalaispalautteiden käsittelemisen ja sähköpostilaatikon siivoamisen lisäksi, että tämä oli poistunut projektin aloitustilaisuudesta kesken, vaikka esimies oli nimenomaisesti ohjeistanut, että hänen tulee osallistua kaikkiin projektin tilaisuuksiin. Lisäksi A:lle on kerrottu esimerkkinä, että hän ei ole lähettänyt projektiin liittyviä sähköpostiviestejä tiedoksi projektin projektipäällikölle, vaikka esimies oli nimenomaisesti ohjeistanut häntä toimimaan näin. Näin ollen A ei ole noudattanut viraston projektihallinnan ohjeita. Projektihallinnan ja esimiehen ohjeiden lisäksi A:ta on velvoittanut viraston työjärjestyksen määräys, jonka mukaan viraston palveluksessa olevan henkilön on huolehdittava siitä, että hän pitää esimiehensä ja muut asian vaatimat tahot jatkuvasti tietoisena tärkeimmistä käsiteltävänä olevista asioista.

A:n esimies ja tiiminvetäjä ovat joutuneet kehottamaan tätä hoitamaan työtehtäviään useaan otteeseen. A on kuitenkin ilmoittanut, ettei hän halua hoitaa työtehtävää esimiehen ja tiiminvetäjän määrittelemällä tavalla, minkä vuoksi asiakkaan asian hoitaminen oli viivästynyt.

A on muun muassa todennut, ettei projektipäällikkö ole kertaakaan ottanut hänen kanssaan puheeksi vaikutelmaa työilmapiirin huononemisesta, vaikka tämä projektiryhmäläisten esimiehenä olisi virastossa sovelletun puheeksi ottamisen mallin mukaisesti ollut siihen velvollinen. Esimies ei ole myöskään kertonut hänelle läsnäolopakosta projektin tilaisuuksissa. Hän on lähtenyt kerran projektin työpajasta kesken pois, koska hänellä oli ollut vielä paljon töitä toimistolla. Mikäli esimies olisi ohjeistanut häntä olemaan paikalla projektitilaisuudessa sen alusta loppuun, hän olisi toiminut saamansa ohjeen mukaisesti.

Hän on nimenomaisesti toimittanut projektipäällikölle tiedot tärkeimmistä ja keskeisimmistä hänen hoidettavaksi kuuluvista asioista. Hän on myös kuvannut projektin sisäisen viestinnän tilaa vastineessaan ohjausryhmälle.

Viraston väite, että asiakkaan tehtävän hoito olisi viivästynyt sen takia, että hän ei ole halunnut hoitaa työtehtävää esimiehen ja tiiminvetäjän määrittelemällä tavalla, on virheellinen. Kyseessä ei ollut ohjeiden noudattamatta jättäminen tai

käskyjen kyseenalaistaminen vaan työntekijän asiallinen epäröinti tilanteessa, jossa ohjeistus puuttuu. Toimituksen työarjesta puuttui toimiva ohjeistus asiakaspalautteiden käsittelyyn nyt kyseessä olevan kaltaisissa tilanteissa.

Toistuvat laiminlyönnit noudattaa työhöntuloaikaa

Viraston mukaan A:lle oli järjestetty virkasuhteen alussa normaali perehdyttäminen hänelle laaditun perehdyttämissuunnitelman mukaisesti. Perehdyttämisessä oli käyty läpi työajat, mukaan lukien se, että aamuliukuma päättyy kello 9. Tästä tietoisena A on kuitenkin toistuvasti laiminlyönyt noudattaa työhöntuloaikaa. Esimerkiksi viikolla 45/2011 hän on saapunut jokaisena aamuna kello 9:n jälkeen, yhtenä aamuna niinkin myöhään kuin kello 9.26. Viikoilla 44 ja 47/2011 A on saapunut töihin kello 9:ään mennessä vain yhtenä aamuna. Viikolla 49/2011 A on myöhästynyt yhtenä aamuna ja viikoilla 50, 51 ja 52/2011 kahtena aamuna. Viikolla 1/2012 A on myöhästynyt kahtena aamuna ja viikolla 2/2012 neljänä aamuna. A on myöhästynyt 25 kertaa ilman, että hän on ilmoittanut myöhästymisestä esimiehelle. Myöhästymistä oli tapahtunut vielä senkin jälkeen, kun A:lle oli toimitettu kutsu kuulemiseen virkasuhteen purkamisasias-
sa.

A:n esimies on suullisesti huomauttanut A:ta myöhästymisistä useita kertoja ja kehottanut noudattamaan töihin tuloaikaa. Kehotuksista huolimatta A on jatkanut töihin tuloajan laiminlyömistä toistuvasti. Myöhästymisillä on ollut vaikutusta muiden tiimiläisten tehtävien hoitamiseen, koska puhelinneuvonta aukeaa aamuisin kello 9.

A on todennut, ettei myöhästymisillä ole ollut vaikutusta muiden tiimiläisten tehtävien hoitamiseen.

Oikeudellinen arviointi

Virkasuhteen purkaminen koeaikana ei edellytä sitä, että virkamies olisi laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan tai toiminut muutoin moitittavasti. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille osapuolille aikaa harkita, vastaako virkasuhde etukäteisodotuksia. Koeaikana suoritettavan virkasuhteen purkamisen perusteen tulee olla sellainen henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, ettei virkamiehen toiminta vastaa työnantajan asettamia vaatimuksia. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Koeaikapurku vastaa oikeudelliselta luonteeltaan virkasuhteen purkamista, mistä syystä siinä on noudatettava samoja menettelytapoja kuin muutenkin virkasuhdetta purettaessa.

Sekä viraston että A:n selvityksistä ilmenee, että asiassa on suoritettu virkamieslain 66 §:ssä tarkoitettu kuuleminen.

A ei ole väittänyt, että purkaminen olisi tapahtunut valtion virkamieslain 11 §:ssä yksilöityjen syrjintäperusteiden vastaisesti. Ratkaistavaksi kysymykseksi siis jää, onko virasto suorittanut purkamisen epäasiallisella perusteella.

A on myöntänyt toistuvat laiminlyönnit noudattaa työhöntuloaikaa samalla kiistäen muut viraston esittämät purkamisperusteet. Vaikka A:n ja viraston käsityk-

set hänen puutteistaan vuorovaikutuksessa ja yhteistyökyvyssä sekä laiminlyönnissä noudattaa esimiehen erikseen antamia ja viraston yleisiä ohjeita poikkeavatkin toisistaan, osoittavat myös A:n selvitykset riidattomaksi viraston selvityksen näihin asioihin liittyvistä ongelmista.

Edellä mainituilla perusteilla virastolla on ollut oikeus purkaa A:n virkasuhde sen koeaikana.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen.

Sovelletut oikeusohjeet

Valtion virkamieslaki 10 §, 11 § ja 66 § 2 mom
Hallintolaki 34 § 1 mom ja 36 §

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Anna Mähönen

Virkamieslautakunnan päätös yksimielinen ja siihen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen, jäsenet Kulla, Paanetoja, Äijälä, Isomäki, A. Nieminen ja M. Nieminen sekä varajäsen Kerkelä.