

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 51/2012
21.9.2012

Asia Virkasuhteen purkamista koeajalla koskeva oikaisuvaatimus

Muutoksenhakija

A

Virasto Virasto

Päätös, johon on haettu oikaisua

Virasto on 8.2.2012 tekemällään päätöksellä purkanut asiantuntija A:n virkasuhteen koeajalla.

Päätöksen perusteluissa on todettu esimiehen havainneen puutteita A:n osaamisessa, työotteissa ja asetetuissa aikatauluissa pysymisessä. Näistä ongelmista oli keskustelu A:n kanssa esimiehen aloitteesta pidetyissä keskustelutilaisuuksissa marraskuusta 2011 lähtien. A:n suoriutumiselle keskusteluissa asetetut tavoitteet ja esimiehen hänelle laatima kirjallinen kehityssuunnitelma eivät ole toteutuneet työnantajan odottamalla tavalla, eikä A:n työote ja osaaminen ole sillä tasolla, millä sen asiantuntijatehtävässä edellytetään olevaan ja mitä tehtävän hoitaminen itsenäisesti edellyttäisi.

Oikaisuvaatimus

A on vaatinut viraston päätöksen kumoamista.

Työnantaja ei ole asettanut osaamiselle mitään tavoitetta, johon virkamiehen työsuoritusta verrataan. A:lle on siten ollut epäselvää, miten paljon ja mitä hänen pitäisi osata. Hän on toistuvasti pyytänyt tarkennusta tähän asiaan saa-

matta kuitenkaan konkreettisia vastauksia. A:n ulkopuolisilta saamat arviot osaamisestaan ovat olleet myönteisiä. A ehti hoitaa tehtäväänsä kaksi kuukautta omatoimisesti tarvitsematta pyytää esimieheltään apua. A:lla on selkeä käsitys vastuullaan olleen palvelun nykytilasta ja kehittämisestä.

Saadessaan palautetta puutteellisesta työsuorituksesta A on korjannut puutteen sovitun mukaisesti. Työnantaja ei ole osoittanut, ettei näin ole tapahtunut. Osa palautteesta on ollut suullista ja vaikeasti kohdennettavissa tai kohdistunut henkilöön eikä työhön. Useimmat puutteet ovat olleet yksittäistapa-uksia. On otettava huomioon, että A:n perehdytys työhön on ollut kesken. Kaikkea ei voi osata ensimmäisellä kerralla. Työnantajan antama aika puutteiden korjaamiseksi (28.12.–16.1.) on ollut kohtuuttoman lyhyt. Työnantajan arviot puutteiden korjaamisesta ovat olleet ristiriitaisia. Tammikuun 10. päivänä A:n arvioitiin edistyneen, mutta 16.1. virkasuhteen purkaminen oli jo ajan-kohtaista. Kaikki A:lle annetut tehtävät oli kuitenkin suoritettu.

Teknisen osaamisen näyttötilaisuus 16.1.2012 oli puutteellisesti ja epäasiallisesti järjestetty ja siinä tehdyt tulkinnot epäoikeudenmukaisia. A:n pyynnöistä huolimatta työnantaja ei suostunut järjestämään uutta näyttöä puolueettomien henkilöiden läsnä ollessa eikä halunnut tarkistaa asiaa muilta A:n kanssa työskennelleiltä henkilöiltä. Vaatimus oli perusteltu, koska A oli saanut muilta henkilöiltä myönteistä palautetta edistymisestään.

A:n edistymiseen ja työotteeseen on vaikuttanut olennaisesti hänen ajoittain epäasialliseksi kokemansa esimiehen käytös ja tavaton joustamattomuus.

Vastine

Virasto on vastineessaan vaatinut A:n oikaisuvaatimuksen ja oikeudenkäynti-kuluvaatimuksen hylkäämistä.

Vastineessa on todettu A:n esittäneen väitteen esimiehensä epäasiallisesta käytöksestä esimiehen annettua hänelle kehittävää palautetta, jonka tavoitteena oli työsuorituksen parantuminen. A:n esimiehenä toiminut B on ehdottomasti kieltänyt tiuskineensa tai käyttäytyneensä muutoin epäasiallisesti. B:n esimies on kertonut käsityksensä, että B:n käytös ei ole ollut epäasiallista. B:llä on useita asiantuntija-alaisia, eikä määrällisten ja laadullisten tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen ole ollut heidän kohdallaan ongelma siitä huolimatta, että tavoitteet on asetettu heille samalla yksityiskohtaisuudella kuin A:lle. A:lle laadittu kirjallinen kehityssuunnitelma on ollut ylimääräinen toimenpide, jolle ei ole ollut tarvetta muiden B:n alaisten osalta. Työnantaja ei ole päätenyt virkasuhteen purkamiseen koeaikana yksinomaan 16.1.2012 pidetyn tilaisuuden perusteella, vaan virkasuhteen purkaminen on perustunut kokonaisarvioon, joka oli muodostunut pidemmältä ajalta. Kun keskusteluissa annettu palaute ei tuottanut odotettua muutosta A:n suoriutumisessa, joutui esimies laatimaan kirjallisen kehityssuunnitelman. Se, että A kutsuu kehityssuunnitelmaa syytekirjelmäksi, ei osoita sellaista myönteistä asennetta kehittymiseen, jota asiantuntijan virkaan kuuluvien tehtävien menestyksellinen hoitaminen edellyttäisi.

Vastaselitys

A on vastaselityksessään todennut muun ohessa, että esimerkkinä hänelle annetuista asiattomista ja syrjivistä tehtävistä on kehoitus lukea virkamiehen etiikkaa koskeva ohje. Tällaiset asiat eivät vaikuttaisi kuuluvan tavanomaiseen perehdyttämiseen virastossa. A:n käyttämä ilmaisu "syytekirjelmä" oli hänen kokemansa mukainen kuvaus asioiden esitystavalle suullisessa kokouksessa. Ilmaisua oli kenties huonosti valittu. A on halunnut käydä keskustelua vain vanhentuneista, henkilöön liittyvistä tai syrjiväksi kokemistaan asioista. Työnantaja on vastineessa halunnut luoda virheellisen kuvan, että hän olisi kategorisesti kiistänyt kaiken kehityskohteina esitetyn.

A on toimittanut ensimmäisen suppean version esityksestä jo ennen tehtävän tekemiselle annetun määräajan päättymistä. Tässä yhteydessä käytiin A:n epäasialliseksi kokema keskustelu aikataulujen pitävyydestä. Esiversio oli kuitenkin B:llä tarkastettavana sovitun mukaisesti ja siihen esitetyn korjaukset tehtynä määräajassa. Tämän jälkeen A alkoi tehdä seuraavaa versiota tavoitteenaan saada se valmiiksi tammikuussa 2012 asiakashallinnan ryhmille järjestettyyn tilaisuuteen. A välitti tiedon tästä B:lle, joka hänen mielestään hyväksyi asian. A ei saanut esimieheltään kommentteja asiasta ennen 16.1. pidettyä tilaisuutta.

A:lla on 16 vuoden kokemuksen tuota erinomainen näkemys IT-palvelun tuottamisen kokonaisuudesta sekä toimittajan että tilaajan puolelta. B:n kanssa keskustelleessaan A toi esille, että joidenkin epärelevanttien mutta tiukkojen vaatimusten kirjaaminen tarjouspyyntöön ei paranna lopputulosta, mutta lisää kustannuksia ja jäykistää palvelun toteutusta. Nähtävästi tämän vuoksi B on tehnyt päätelmän, jonka mukaa A ei olisi kirjallisista kehotuksista huolimatta vaihtanut toimittajanäkökulmaa palvelun tarjoajan ja asiakkaan näkökulmaksi. Väite on loukkaava ja hyvä esimerkki B:n subjektiivisista ja asenteellisista arvioista, joiden perusteena olevista seikoista A:lle ei ole kerrottu.

Viraston väitteessä, että A ei omaksunut virkaa kuuluvia tehtäviä, näkyy selvästi se, kuinka työnantaja puhuu yksittäistapauksista monikossa ja haluaa antaa kuvan menettelyn toistuvuudesta. Konkreettisia esimerkkejä puutteista ei ole pyydettyäessä esitetty. Sama koskee väitettä, että A:lle olisi tuottanut vaikeuksia pysyä annetuissa aikatauluissa.

A ei ole väittänyt B:n käytöstä epäasialliseksi saamansa kehittävän palautteen vuoksi. A:n kannalta olennaista oli se, että hänen B:n kanssa käymissään kehityskeskusteluissa jäätiin junnaamaan vanhoihin yksittäistapauksiin ja sekä hänen henkilöön liittyviin asioihin. A halusi palauttaa keskustelun konkretiin ja selkeisiin kehittymiskohteisiin.

Virkamieslautakunnan ratkaisu ja perustelut

Perustelut

Sovellettavat säännökset

Valtion virkamieslain 10 §:n 1 momentin mukaan virkamiestä nimitettäessä voidaan määrätä, että virkasuhde voidaan enintään kuusi kuukautta kestävä

koeajan aikana purkaa sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen puolelta. Purkamisen ei saa kuitenkaan tapahtua 11 §:ssä tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

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

Asiassa esitetty selvitys ja johtopäätökset

Virkasuhteen purkamisen 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.

Työnantaja on ollut tyytymätön A:n työssä suoriutumiseen muun muassa sen vuoksi, että hän ei ollut omaksunut virkaan kuuluvia tehtäviä niin nopeasti kuin hänen esimiehensä olivat odottaneet eikä ollut aina kyennyt suorittamaan tehtäviä annetussa määrääjässä. Näiden ongelmien korjaamiseksi A:lle oli 28.12.2011 laadittu kirjallinen kehittymissuunnitelma. Työnantajan mielestä A:n suoriutumisessa oli tämän jälkeenkin ollut puutteita. A:lle oli annettu tehtäväksi opiskella järjestelmiä ja osoittaa oppimansa esimiehelleen viimeistään 16.12.2012. Esimiehen mielestä A:n esitys aiheesta oli kömpelö ja siitä oli erittäin vaikea löytää olennainen. A ei myöskään ollut saanut valmiiksi järjestelmän perusteita havainnollistavaa esitystä sovittuun päivään mennessä. A:n esitystä varten laatima aineisto oli esimiehen mielestä eräiltä osin vaikeaselkoinen ja sisälsi myös karkeita virheitä.

Virkamieslautakunta toteaa, että edellä selostetut viraston ilmoittamat perusteet A:n virkasuhteen purkamiselle liittyvät hänen suoriutumiseensa työssään, eikä niitä voida pitää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisina.

Asiassa ei ole tullut esille seikkoja, jotka osoittaisivat, että A:n virkasuhteen purkamisen todellinen syy olisi ollut jokin hänen työssä suoriutumiseensa liittyvätön seikka. A on vastaselityksessään maininnut, että esimerkkinä hänelle annetuista asiattomista ja syrjivistä tehtävistä on kehoitus lukea virkamiehen etiikkaa koskeva ohje. Tällaisen kehotuksen antamisessa perehdytettävälle virkamiehelle ei ole lähtökohtaisesti mitään epäilyttävää. Mikään asiassa esitetty ei viittaa siihen, että kyseinen kehoitus, jonka noudattamista ei ole valvottu, olisi annettu A:n nöyryyttämiseksi tai muussa epäasiallisessa tarkoituksessa. Muita esimerkkejä mainitsemistaan epäasiallisista ja syrjivistä tehtävistä A ei ole esittänyt.

A:n virkasuhteen purkamisen ei edellä todetun perusteella ole tapahtunut valtion virkamieslain 11 §:ssä tarkoitetuilla tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Oikaisuvaatimuksen käsittelystä aiheutuneiden kulujen korvaaminen

Oikaisuvaatimuksen käsittely virkamieslautakunnassa on hallintomenettelyä. Hallintolain 64 §:n 1 momentin mukaan hallintoasiassa kukin vastaa omista kuluistaan. A:n vaatimus korvauksen hakemisesta hänelle aiheutuneiden kulujen korvaamisesta on siten lakiin perustumaton.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen ja siinä esitetyn vaatimuksen oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Sovelletut lainkohdat

Valtion virkamieslaki 10 § 1 momentti ja 11 §
Hallintolaki 64 § 1 momentti

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Jussi-Pekka Lajunen

Virkamieslautakunnan päätös yksimielinen ja siihen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen, jäsenet Paanetoja, Äijälä, Isomäki, M. Nieminen, Komulainen sekä varajäsenet Tarnanen, Sahla ja Kerkelä.