

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 60/2011
23.9.2011

Asia Virkasuhteen purkamista koeaikana koskeva oikaisuvaatimus

Muutoksenhakija

A

Virasto Virasto

Päätös, johon on haettu oikaisua

Viraston johtaja on 12.11.2010 tekemällään päätöksellä purkanut koeajalla olleen työterveyshoitaja A:n virkasuhteen.

Päätöksen perustelujen mukaan A on työnantajan arvion mukaan sopimaton vaatimaan ja itsenäiseen työterveyshoitajan tehtävään. A:n sopimattomuus työterveyshoitajan tehtävään on kuuden kuukauden koeaikana ilmennyt työn organisointikykyjen ja oma-aloitteisuuden puutteena. Mainitut havainnot perustuvat A:n esimiesten koeaikana tekemiin havaintoihin sekä tilastotietoihin A:n tekemistä työterveystarkastuksista.

Oikaisuvaatimus

A on vaatinut viraston johtajan päätöksen kumoamista.

A ei ole työssään tehnyt virheitä eikä laiminlyönyt tehtäviään. A:n ammattitaito vastaa hänen koulutustaan. Hän on tehnyt työnsä päivittäin niin hyvin kuin hänen kokemuksellaan ja osaamisellaan on ilman perehdytystä ollut mahdollista. Työnantajan ilmoittamat virkasuhteen purkamisen perusteet ovat kovin

subjektiivisia eivätkä perustu mihinkään osoitettuun tosiasiaan. Tilastotiedot A:n suorittamista terveystarkastuksista ja asiakaskäynneistä perustuvat tosiasioiden, mutta hänelle ei ole missään vaiheessa esitetty mitään niitä koskevaa määrällistä tavoitetta, johon tilaston lukuja voisi verrata. Virkasuhteeseen nimitettäessä A:lle on päinvastoin sanottu, että hän luo itse aikataulunsa. Kaikki työ työterveyshuollossa perustuu toimintasuunnitelmaan, jota ei kysymyksessä olevassa työpisteessä ollut laadittu vuodelle 2010. A on hoitanut kaikki sovitut vastaanottokäynnit ja tarkastukset ja suunnitellut ja toteuttanut työnsä yksin. Jos A olisi työnantajan väittämällä tavalla organisointikyvytön ja oma-aloitteisuuteen kykenemätön, hän ei olisi kyennyt hoitamaan päivittäisiä työtehtäviään ongelmitta, kuten nyt on tapahtunut.

Virastolla on oma perehdyttämissuunnitelma, jonka mukaan uusi työntekijä tulisi perehdyttää työhönsä. Tätä suunnitelmaa ja työterveyshoitajan tehtävänkuvaa ei ole käyty läpi A:n kanssa. Yleisessä työterveyshoitajan tehtävänkuvauksessakin tehtävän edellyttämän oppimisajan katsotaan olevan yli vuoden mittainen, koska kyse on erittäin laajasta erityisosaamista vaativasta tehtävästä. Oppiminen kestää vielä kauemmin ilman jatkuvaa oman erityisalan perehdyttäjää. A ei ole pyynnöistään huolimatta saanut esimiehiltä ja työtovereilta palautetta työskentelystään. A on aktiivisesti pyytänyt neuvoa, ohjausta, perehdytystä ja mahdollisuutta keskustella työnantajan odotuksista häntä kohtaan. Tällainen keskustelutilaisuus on järjestetty 7.10.2010, mutta hänelle ei ole annettu edes yhtä kuukautta aikaa täyttää keskustelutilaisuudessa saamiinsa työnohjauksellisia tavoitteita. A:lla ei ole ollut aikaisempaa kokemusta virastosta, ja työterveyshoitajan tehtävistäkin hänellä on ollut nimittämishetkellä kokemusta vain alle vuoden verran. Työnantaja on A:n nimittäessään ollut tietoinen näistä seikoista.

A:n pätevyyttä on aliarvioitu ja hänen ammattitaitoaan vähätelty. Havainnot A:n hoitotaitojen, oma-aloitteisuuden ja organisaatiokykyjen puutteista on saatettu hänen tietoonsa vasta virkasuhteen päättämistä koskevaan kuulemistilaisuuteen kutsumisen yhteydessä. Tätä ennen kukaan ei ole huomauttanut hänelle mainituista asioista. A ihmettelee, miten työnantaja on voinut antaa hänen työskennellä puolen vuoden ajan puuttumatta hänen työhönsä millään tavoin, jos hänen työskentelyssään on ollut työnantajan väittämiä puutteita. A:n esimiehet ovat tässä kohden laiminlyöneet velvollisuutensa puuttua epäkohtiin. Virkamiehellä on oikeus saada palautetta työstään, ja hänelle tulee antaa mahdollisuus korjata tai parantaa työskentelyään, mikäli siinä on ilmenneet epäkohtia.

Asiassa tulee myös ottaa huomioon, että työilmapiiri terveysasemalla on ollut jo pidempään huono. Myös A:n edeltäjä työterveyshoitaja B joutui kokemaan epäoikeudenmukaisuutta työpaikallaan. Viimeisen kolmen vuoden aikana A on jo kolmas terveysasemalle nimitetty työterveyshoitaja.

A on oheistanut oikaisuvaatimukseensa asiakkailtaan saamaansa myönteistä palautetta.

Vastine ja selitykset

Virasto on vastineessaan vaatinut oikaisuvaatimuksen hylkäämistä.

A on selityksessään todennut, että hänelle ei ole kuulemistilaisuudessa annettu mitään esimiesten arvioita työpanoksesta ja ammattitaidosta vaan ainoastaan työyhteisön kokemuksista ja näkemyksistä koostettu lausunto. Tietävästi kenellekään muulla työyhteisön jäsenistä ei ole työterveyshuollon koulutusta, joten on kyseenalaista, voivatko heidän arvionsa A:n ammattitaidosta ja työpanoksesta olla virkasuhteen päättämisen peruste. A on joutunut työssään esimiehensä sijaisen häiritsemäksi ja tehnyt asiasta virkasuhteensa päättyessä kirjallisen ilmoituksen työnantajalle. Asiaan ei ole otettu millään tavoin käsiteltäväksi, vaikka A on palvelussuhteensa aikana kertonut asiasta useamman kerran suullisesti päällikkölääkärille.

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. Purkaminen 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. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaissa.

Esitetty selvitys

Kuulemistilaisuuden kutsukirjeen liitteenä olleessa terveystieteiden päällikkölääkäri C:n ja osastonhoitaja D:n 1.11.2011 päivätyssä lausunnossa on todettu, että A:n työskentelyssä työterveydenhoitajana esiintyy edelleen epävarmuutta. Terveystieteiden- ja sairaanhoidollinen osaaminen ennaltaehkäisevässä työssä ja sairauksien hoidossa on puutteellista. On koettu, että hän tarvitsee edelleen useamman kuukauden työskentelyn jälkeenkin keskimääräistä enemmän ohjausta keskeisten työterveyshoitajan tehtävien suorittamisessa. Esiin on tullut myös ongelmatilanteita paineen alla työskennellessä. Työtä on ehkä A:n omiin henkilökohtaisiin resursseihin nähden liikaa, jolloin työn rajaaminen ydintehtävään ei onnistu. Työpainojen lisääntyessä sekä muut työntekijät että terveystieteiden potilaan kokevan A:n olemuksen muuttuvan hätäiseksi ja käyttäytymisen muuttuvan valitettavan epäkorrektiksi muita kohtaan. Tämän perusteella on syytä epäillä A:n sopivuutta terveystieteiden työyhteisöön.

Oikeudellinen arviointi

Virkasuhteen purkaminen koeaikana ei edellytä sitä, että virkamies olisi laininlyönyt 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 työsuorituksiensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, ettei virkamiehen toiminta vastaa työnantajan asettamia vaatimuksia.

Asiassa ei ole tullut esille seikkoja, jotka osoittaisivat, että A:n virkasuhteen purkamisen todellinen syy olisi hänen oikaisuvaatimuksessaan esille tuoma työhäirintäasia tai jokin muu hänen työssä suoriutumiseensa liittymätön seikka. Viraston ilmoittamat perusteet A:n virkasuhteen purkamiselle liittyvät hänen suoriutumiseensa työssään, eikä niitä voida pitää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisina.

Työnantaja on ollut tyytymätön A:n työssä suoriutumiseen muun muassa sen vuoksi, että hän on useamman kuukauden työskentelyn jälkeenkin tarvinnut keskimääräistä enemmän ohjausta keskeisten työterveyshoitajan tehtävien suorittamisessa. A ei ole työnantajan mielestä myöskään kyennyt organisoimaan työtään kunnolla työmäärän lisääntyessä. Työnantajalla on ollut näistä syistä perusteet katsoa, ettei A:n työskentely ole vastannut työnantajan perusteltuja odotuksia. Purkaminen ei ole tapahtunut valtion virkamieslain 11 §:ssä tarkoitetuilla tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen.

Sovelletut lainkohdat

Valtion virkamieslaki 10 § 1 momentti

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Esittelijä

Jussi-Pekka Lajunen

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja siihen osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen, jäsenet Paanetoja, Äijälä, Isomäki, M. Nieminen ja Komulainen sekä varajäsen Sahla.