

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 77/2012
30.11.2012

Asia Virkasuhteen irtisanomista ja virantoimituksesta pidättämistä koskeva oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimuksen tekijä

A, ylitarkastaja

Virasto Virasto

Päätökset, joihin haetaan oikaisua

1) Viraston päällikkö on 5.4.2012 tekemällään päätöksellä irtisanonut ylitarkastaja A:n virkasuhteen valtion virkamieslain 25 §:n nojalla, koska irtisanomiseen on erityisen painava syy.

Päätöksessä on todettu, että A on 3.11.2011 saanut kirjallisen varoituksen epäasiallisen käytöksen ja työnjohdollisten määräysten laiminlyöntien takia. Varoituksesta huolimatta hän on jatkanut epäasiallista käytöstä ja työnjohdollisten määräysten laiminlyöntejä.

A on käyttäytynyt epäasiallisesti työaikana ja työajan ulkopuolella. Epäasiallinen käytös on ilmennyt epäasiallisten viestien lähettämisenä, huutamisenä, raivoamisenä, ovien paiskomisena, edestakaisena kulkemisena ja uhkailuna. Työntekoa häiritsevän epäasiallisen käytöksen kohteeksi on joutunut esimies

ja useampi työntekijä. Aggressiivinen huutaminen ja raivoaminen on koettu työyhteisössä uhkaavana.

A on jatkanut toistuvasti työajasta annettujen määräysten laiminlyöntiä. Hän on jatkanut myös työtehtävien tekemistä viivytellen ja päämäärättömästi.

2) Viraston päällikkö on 6.6.2012 tekemällään päätöksellä pidättänyt A:n virantoimituksesta 6.6.2012 lukien.

Päätöksessä on todettu, että virkamies on pidätettävä virantoimituksesta, jos irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomis-aika on kulunut umpeen. A on saanut irtisanomispäätöksen tiedokseen 5.4.2012 ja sitä koskeva valitus on vireillä virkamieslautakunnassa.

Oikaisuvaatimukset

A on tehnyt asiassa kaksi oikaisuvaatimusta 9.4.2012 (1) ja 14.6.2012 (2).

1) Oikaisuvaatimus 9.4.2012

A on vaatinut viraston päällikön päätöksen 5.4.2012 kumoamista.

Hän on jättänyt kaikki tarkastuskertomukset aikataulussa, mutta esimies on ilman perusteita hylännyt näitä. Väite perusteettoman tiedon antamisesta tarkastuksen etenemisestä ei pidä paikkaansa. Hänet on vuonna 2012 määrätty joka aamu antamaan suullinen esittely esimiehelleen päivän työtehtävistä ja töiden etenemisestä. Lisäksi hän on lukuisissa suullisissa ja kirjallisissa selvityksissä sekä kuulemistilaisuuksissa saanut huomautuksen, että hän on lähettänyt esimiehelle liikaa sähköpostia työtehtävien etenemisestä. Hän on pitänyt tarkastuskohteisiin yhteyttä, mutta on saanut huomautuksen myös siitä, että on ollut tarkastuskohteisiin liikaa yhteydessä sähköpostilla. Huomautuksen jälkeen hän on vuonna 2012 käyttänyt enemmän puhelinta ja kokousmenetteilyä sähköpostin sijaan.

Hän on saanut marraskuussa 2011 kirjallisen varoituksen liukuma-aikojen noudattamatta jättämisestä. Hän on jo ennen varoitusta tehnyt tunnit sisään sekä antanut kaikista myöhästymisistä ja poissaoloista kirjalliset selvitykset esimiehelle ja työterveysasemalle. Hän on tehnyt myös sairauspoissaoloja sisään.

Liukuma-aikojen noudattamatta jättämiset ovat olleet 5-6-vuotiaan tytön käyttämistä kaupungin viranomaisten määräämissä puheterapioissa sekä 9-10-vuotiaan pojan käyttämistä terapiassa lääkärin ja kaupungin viranomaisten määrääksestä. Lisäksi hän on käynyt miehensä kanssa kaupungin viranomaisten määräämissä parisuhdeterapioissa. Hänellä on myös sairauspoissaoloja ja myöhästymisiä, jotka ovat johtuneet perheväkivallasta.

Perheväkivallasta johtuvista sairauslomista ja liukuman käytöstä sekä myöhästymisistä hän on tehnyt esimiehelle selvitykset tekstiviesteillä, sähköpostilla sekä erillisillä esimiehen vaatimilla kirjallisilla selvityksillä.

Hän ei ole lähettänyt epäasiallisia viestejä työtovereille. Hän on lähettänyt esimiehelle tietoja poissaoloista, sairauspoissaoloista ja myöhästymisistä sekä miehensä pahoinpitelyistä saadakseen palkatonta vapaata.

Hän on 15.1.2011 riidellyt esimiehensä kanssa kovaäänisesti koskien häneen kohdistuneiden pahoinpitelyiden käsittelyä sekä viranomaisten määräystä käydä miehensä kanssa parisuhdeterapiassa. Riidan jälkeen hän on joutunut lääkärin määräämälle sairauslomalle.

Myös riita 1.3.2012 esimiehen kanssa koski parisuhdeterapiaa, jossa hän kärjäoikeuden tuomarin määräyksestä joutui käymään työajalla.

Hän on antanut 13.1.2012 virastolle heidän vaatimansa suullisen selvityksen muun muassa poissaoloistaan, jotka ovat johtuneet hänen miehensä pahoinpitelyistä.

Väite virkatehtävien laiminlyönnistä 13.-15.3.2012 on perätön. Hän ei ole ollut tällöin edes työpaikalla, sillä työterveyslääkäri on määrännyt hänet erinäisille sairauslomille 18.1.-16.4.2012. Hän on käynyt ainoastaan yhtenä päivänä kehityskeskustelussa esimiehensä kanssa.

2) Oikaisuvaatimus 14.6.2012

A on vaatinut, että hänen virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös 6.6.2012 kumotaan ja hän saa palata töihin. Hän on vaatinut irtisanomis päätökseen oikaisua virkamieslautakunnalta. Irtisanominen ei täytä täysin virkasopimuslain ja -sopimuksen ehtoja ja on mahdollisesti laitton.

Hän on jo 5.4.-6.6.2012 ollut viraston 5.4.2012 antaman ja riitautetun irtisanomisen jälkeen viraston määräyksestä lomalla sekä pakollisella palkallisella virkavapaalla. Irtisanomisajalla ei ole ollut työhöntulovelvoitetta.

Asian käsittely ja selvittäminen

Virasto on antanut vastineet, joissa se on vaatinut molempien oikaisuvaatimusten hylkäämistä.

A:lle on 3.11.2011 annettu valtion virkamieslain 24 §:n nojalla varoitus työtehtävien laiminlyönnin, työaikamääräysten noudattamatta jättämisen ja epäasiallisen käytöksen johdosta. Varoituksesta huolimatta A:n työsuoritus jäi edelleen huomattavan puutteelliseksi hänen käytettyä työaikansa muuhun kuin virkatehtävien hoitamiseen.

Saamastaan varoituksesta huolimatta A ei muuttanut käytöstään virkapaikalla eikä lopettanut häiritsevää, virkatehtäviin liittymätöntä viestittelyä esimiehelleen, työtovereilleen sekä viraston terveysaseman henkilökunnalle. Varoituksen jälkeen A:n käytös virkapaikalla muuttui sen sijaan entistä äänekkäämmäksi, aggressiivisemmäksi ja uhkaavammaksi. Esiintyminen herätti pelkoa työtovereissa ja lamaannutti koko yksikön toiminnan. Tilanne kärjistyi siihen pisteeseen, ettei A:n virkasuhteen jatkamisedellytyksiin enää voitu vaikuttaa työnantajan työhöhdollisin toimenpitein.

A on laiminlyönyt virkatehtäviensä suorittamisen. Hänelle 18.1.-16.4.2012 väliseksi ajaksi myönnetty sairausloma ei ole ollut yhtäjaksoinen, ja työssä ollessaan A:lta on edellytetty tavanomaista työsuoritusta ja asiallista, muita häiritsemätöntä käytöstä.

A:n kiistettyä epäasiallisten viestien lähettämisen työtovereilleen, esimiehilleen ja työterveysaseman henkilöstölle, on hänelle irtisanomiskuulemiseen liittyen esitetty hänen lähettämänsä tekstiviestit 10.1.2012 lukien. A on lähettänyt viraston tarkastusyksikön henkilöstölle 10.1.2012 – 5.4.2012 välisenä aikana yhteensä 212 tekstiviestiä. Viestejä ei voi pitää sisällöltään asiallisina tai viranhoitoon liittyvinä. Näiden ohella A on samanaikaisesti lähettänyt viranhoitoon liittymättömiä ja epäasiallisia sanomia sähköpostitse ja -viestein. Viestintä on ollut ympärivuorokautista ja jatkuvaa riippumatta siitä, onko A ollut virantoimituksessa, vuosilomalla tai sairauden perusteella myönnetyllä virkavapaalla. Asiasta on järjestetty A:n kanssa työnjohdollinen keskustelu keväällä 2010, keskusteltu useasti sen jälkeen, annettu asiaa koskeva kirjallinen kielto keväällä 2011, ja järjestetty keskustelutilaisuus 1.9.2011, jossa A lupasi lopettaa viestien lähettämisen.

A:lle vuosina 2010 – 2011 jaetusta kuudesta tarkastustehtävästä viisi on jouduttu keskeyttämään ja jakamaan muille tarkastajille tehtävän loppuun saattamiseksi. A:n tekemät tarkastukset eivät ole edenneet suunnitellussa aikataulussa eivätkä ole laadultaan vastanneet tarkastustoiminnalle asetettuja vaatimuksia. Tarkastusten läpivienti on ollut puutteellista ja lopputulokseksi esitellyt tarkastuskertomukset eivät ole täyttäneet asetettuja vaatimuksia. A on antanut tehtävien toteutumisesta esimiehelleen väärää tietoa ja ilmoittanut tehtävien tulleen tehdyksi, vaikka todellisuudessa näin ei ole ollut. A:n tekemättömiä tarkastuksia on jouduttu siirtämään muille, mikä on kuormittanut muita tarkastajia. A:n esimies on useaan kertaan puuttunut A:n työskentelyn puutteisiin ja on pyrkinyt kirjallisesti ja suullisesti tukemaan työskentelyä. Tästä huolimatta A on työskennellyt viivytellen ja päämäärättömästi. A:n työpanoksen puutteellisuus on heijastunut kielteisinä vaikutuksina koko tarkastusyksikön toimintaan tavalla, joka ei ole hyväksyttävissä.

A ei ole noudattanut liukuvan työajan käytöstä annettuja ohjeita. Tämän johdosta hänet on määrätty noudattamaan kiinteää työaika 5.9.2011 alkaen. Hän ei ole noudattanut tätä määräystä, vaan on tullut useaan kertaan töihin myöhässä. Hän on lähtenyt töistä pois liian aikaisin tai ollut poissa kesken työpäivää ilman esimiehen lupaa. Lisäksi A on käyttänyt totuudenvastaisia ja harhaanjohtavia leimauksia liukuvan työajan seurantalaitteessa.

A on syyllistynyt asiattomaan käytökseen esimiestään kohtaan 15.12.2011 aamulla esimiehen työhuoneen ovella käyttäen asiattonta kieltä usean samassa kerroksessa työskentelevän henkilön kuullen ja jatkaen tätä esimiehen kiellosta huolimatta. Esimies koki tilanteen uhkaavaksi ja esimiehen asemaa halventavaksi. Muut työntekijät ovat kokeneet asian myös pelottavana. Esimiehen antaessa tehtäviä A:lle 1.3.2012 hän ilmoitti kovaan ääneen etteivät nämä asiat kiinnostaa ja hänellä on tärkeämpää tekemistä. Esimiehen ilmoitessa, että työpaikalla tehdään työtehtäviä, aloitti A kovaäänisen huutamisen ja kiroilun, jota hän jatkoi myöhemmin samana päivänä. A:n asiaton käytös ja yhteistyöhaluttomuus ovat haitanneet ja häirinneet koko työyhteisön toimintaa.

A on häiriköinyt käyttäytymisellään työpaikalla myös työtovereita. Hän on puhunut puhelimesta yksityisasioitaan huutaen kovalla äänellä, kiroillen ja käyttäen alatyylisiä ilmaisuja. Huutamisen lisäksi hän on haistatellut työtoverille. A on huutanut työtovereilleen myös tavallisissa normaaleja kanssakäymisen muotoja edellyttävissä työasioissa.

A ei ole antanut vastaselitystä.

Virkamieslautakunnan aikaisempi päätös 45/2012

Virkamieslautakunta on 7.9.2012 tekemällään päätöksellä hylännyt A:n oikaisuvaatimuksen viraston 3.11.2011 A:lle antamasta kirjallisesta varoituksesta siltä osin kuin päätöksessä on ollut kysymys varoituksen antamisesta epäasiallisen käyttäytymisen ja työaikamääräysten noudattamatta jättämisen osalta. Virkamieslautakunta on todennut, ettei varoituksen antamiseen työtehtävien laiminlyömisestä johdosta ole ollut perustetta.

Virkamieslautakunnan ratkaisu

Perustelut

Sovellettavat säännökset

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

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

Saman lain 25 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava.

Saman lain 40 §:n 1 momentin mukaan jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun, hänet on pidätettävä virantoimituksesta, jollei virkamieslautakunta tai, jos virkamieslautakunnan päätöksestä on tehty valitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen, korkein hallinto-oikeus erityisestä syystä toisin määrää.

A:n irtisanominen

Asiassa esitetty selvitys

Viraston selvityksen mukaan A:n työskentelyssä, työnjohdollisten määräysten noudattamatta jättämisessä sekä epäasiallisessa käytöksessä ilmeneviä ongelmia on pyritty selvittämään vuodesta 2009 lähtien. Puutteellisen työsuorituksen, työaikamääräysten noudattamatta jättämisen ja epäasiallisen käytöksen takia A:lle on annettu kirjallinen varoitus 3.11.2011. Varoituksesta huolimatta hän on jatkanut epäasiallista käytöstä ja työnjohdollisten määräysten laiminlyöntejä.

Viraston selvitys tapahtumista on yksityiskohtainen ja perustuu osin myös kirjalliseen aineistoon. Selvityksen luotettavuutta ei ole syytä epäillä miltään osin. A:n oikaisuvaatimus 3.11.2011 saamastaan kirjallisesta varoituksesta on myös hylätty epäasiallisen käyttäytymisen ja työaikamääräysten noudattamatta jättämisen osalta.

A on kiistänyt laiminlyöneensä virkatehtäviään tai toimineensa muutoinkaan viraston esittämin tavoin. Hän ei kuitenkaan ole esittänyt sellaisia perusteita kiistämisilleen, jotka pystyisivät horjuttamaan viraston selvityksen luotettavuutta.

Oikeudellinen arviointi

A on saanut kirjallisen varoituksen epäasiallisen käytöksen ja työnjohdollisten määräysten laiminlyöntien takia. Tästä huolimatta hän on jatkanut työtehtäviin liittymättömien viestien lähettelyä esimiehelleen, työtovereilleen ja työterveysaseman henkilöstölle, ei ole noudattanut työajasta annettuja määräyksiä eikä suoriutunut työtehtävistään.

A:n epäasiallinen käytös ja työnjohdollisten määräysten laiminlyönti on ollut toistuvaa, eikä hän ole korjannut menettelyään useista huomautuksista ja kirjallisesta varoituksesta huolimatta. Käytös on jatkunut pitkään ja aiheuttanut haittaa työyhteisön toiminnalle.

Pääesikunnalla on siten ollut erityisen painava syy A:n irtisanomiseen.

Virantoimituksesta pidättäminen

Viraston on pitänyt virkamieslain 40 §:n 1 momentin mukaan pidättää A virantoimituksesta, koska irtisanomispäätös ei ole saanut lainvoimaa irtisanomisaikansa kuluttua loppuun. Virkamieslautakunta ei katso tapauksessa olevan lain tarkoittamaa erityistä syytä määrätä asiasta toisin.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää oikaisuvaatimukset.

Sovelletut oikeusohjeet

Valtion virkamieslaki 14 §, 25 § 2 mom ja 40 § 1 mom

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Varapuheenjohtaja

Heikki Kulla

Esittelijä

Anna Mähönen

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja siihen osallistuivat varapuheenjohtaja Kulla, jäsenet Paanetoja, Isomäki, Komulainen ja Keturi sekä varajäsenet Kuusama ja Hiltunen.