

## VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 59/2006  
22.9.2006

**Asia** Kirjallinen varoitus

### **Päätös, johon haetaan oikaisua**

Käräjäoikeuden päätös 22.3.2006, jolla X:lle on annettu kirjallinen varoitus virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä.

Käräjäoikeuden laamanni A on kevään 2005 työilmapiirikeskustelun yhteydessä korostanut X:lle hänen esimiesasemaansa sekä esimiehen velvollisuutta työnjohdollisin keinoin, opastuksella ja työnjaolla sekä työtehtävien seurannalla johtaa yksikköään. Myös hallintojohtaja B on vuoden 2005 aikana suullisesti kiinnittänyt X:n huomiota atk-yksikön tulosvastuulliseen johtamiseen. Suullisesta ohjauksesta huolimatta yksikön vuosisuunnitelmasta 2005 ilmenevät tulostavoitteet ovat jääneet olennaisilta osin toteutumatta. Tämä selittyy vain rajoitusti yksikön työntekijöiden vaihdoksilla ja poissaoloilla. Yksikön työilmapiiri on ainakin vielä vuoden 2006 alussa ollut huono. Työaikaa koskevien määräysten noudattaminen kuuluu jo esimiesaseman ja esimerkin takia korostetusti esimiehen virkavelvollisuuksiin.

### **Oikaisuvaatimus**

Käräjäoikeuden päätös on aiheettomana kumottava.

X on hoitanut virkatehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hän on myös käyttäytynyt asianmukaisesti ja tasapuolisesti yksikkönsä työntekijöitä kohtaan saaden heidän luottamuksensa.

Atk-päällikkönä X vetää pientä asiantuntijatiimiä. Asiantuntijoille pomottavasta päälliköistä olisi pelkkää haittaa. X on pyrkinyt luomaan ja ylläpitämään ilmapiiriä, jossa on matala kynnyks puhua avoimesti ongelmista. Hän sopi vuonna 2004 hallintojohtajan kanssa, ettei epätoivottua käyttäytymistä palkita huomiolla eikä siitä rangaista vaan kehuaan toivottua käyttäytymistä ja tehtävistä suoriutumista.

Vuoden 2005 vuosisuunnitelman toteutumatta jääminen on johtunut yksikön alimiehityksestä ja siitä, ettei käräjäoikeuden hallinto ole ohjannut ja tukenut X:n työtä. Miehiyksen ollessa neljäsosan tai jopa puolet vajaalla on toimittu niin, että käräjäoikeuden perustehtävät ovat tulleet turvatuksi. Tästä on selvitty siten, etteivät työpinnat ole päässeet kasvamaan. Laamannin ainoa tuki ja ohjaus on ollut tämä kirjallinen varoitus. X esitti jo vuonna 2004 asiantuntija-avun hankkimista, mutta laamanni ei ollut siihen halukas. X on itse hakenut tukea työterveyshuollosta. Hän on selvittänyt ongelmia ja pyytänyt niihin apua. Tiedonkulku on koko ajan ollut erityisen kehittämisen kohteena ja vastuualueista on sovittu.

Yksikön työilmapiiriin liittyvät ongelmat alkoivat vuonna 2002 C:n tullessa yksikköön. X ei pystynyt ohjaamaan ja valvomaan C:n työtä, koska hän ei oppinut eikä osannut mitään ja teki mitä halusi. Työnohjaus- ja -jakotilaisuudet olivat tästä syystä ongelmallisia ja johtivat epäoikeudenmukaiseen lopputulokseen yksikön muihin työntekijöihin nähden. Vastoin X:n esitystä C:n määräaikaisuutta kuitenkin jatkettiin aina uudestaan. Yksikköön vuoden 2005 lopulla tullut työntekijä tuli vaikeaan paikkaan, koska X ja D olivat uupuneita oltuaan yksikössä pitkään kahdestaan ja meneillään oli vuodenvaihteen organisaatiomuutos. Uutta työntekijää perehdytettiin ja tuettiin, mutta hän ei ollut valmis niin itsenäisiin tehtäviin kuin olisi ollut toivottavaa. Henkilö sai paremmin palkatun työn muualta. X ei ole saanut suullista tai kirjallista raporttia hänen lähtöhaastattelustaan hallintojohtaja E:n kanssa. Yksikössä on nyt uusi työntekijä F, joka suoriutuu tehtävistään hienosti. Tämä vapauttaa atk-päällikön resursseja.

X on joskus lähtenyt töistä liian aikaisin. Hänelle kertyy kuitenkin työtunteja ja esimerkiksi lounaansa hän syö usein työn ääressä. X:lle ei ole esitetty selvitystä työaikaopikkeamista siten, että niistä olisi voitu keskustella. Joku yksikön työntekijöistä on aina päivystänyt.

## **Asian käsittely ja selvittäminen**

Helsingin käräjäoikeus on antanut vastineen.

X on antanut vastaselityksen.

## **Virkamieslautakunnan ratkaisu**

### ***Perustelut***

### ***Sovellettavat säännökset***

Valtion virkamieslain mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Valtion virkamieslain mukaan virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus.

### *Asiakirjoista saatu selvitys*

#### Yleistä

X on käräjäoikeuden tietohallintopalveluista vastaavan atk-yksikön päällikkö. Hänellä on alaisenaan kaksi vakituista atk-suunnittelijaa ja yksi määräaikainen mikrotukihenkilö. Määräaikaisen mikrotukihenkilön tehtävää on vuonna 2005 hoitanut useampi henkilö ja yksikön työntekijöillä on ollut huomattavasti poissaoloja. Käräjäoikeuden päätöksen mukaan poissaoloja on laskennallisesti ollut noin yhden henkilötyövuoden verran. Päätöksen mukaan vajetta on pienentänyt se, ettei syyttäjänviraston atk-tuki, jolle on laskettu mikrotukihenkilön osuus, ole vaatinut yhden henkilön työpanosta kokonaan.

#### Työilmapiiri

Käräjäoikeuden päätöksen mukaan atk-yksikön työntekijät ottivat laamanniin yhteyttä keväällä 2005 yksikön tulehtuneen työilmapiirin vuoksi. Käräjäoikeuden käsityksen mukaan keskeinen syy tähän oli se, että tiedonkulku atk-päällikön ja yksikön työntekijöiden välillä oli huono ja yksikön työnjako, -ohjaus ja -valvonta sekä henkilöjohtaminen olivat puutteellisia. Laamanni A kävi tuolloin atk-päällikön kanssa keskustelua henkilöjohtamisesta, työnohjauksesta ja työnjaosta ja keskusteli myös yksikön muiden työntekijöiden kanssa. Myös X:n lähin esimies hallintojohtaja B kävi vastaavat keskustelut. Yksikössä määräaikaisena mikrotukihenkilönä työskennellyt henkilö siirtyi omasta pyynnöstään muihin tehtäviin. Yksikön työntekijät eivät pitäneet tarpeellisina tukeutua asiassa työterveyshuollon palveluihin. Joulukuussa 2005 rekrytoitu uusi määräaikainen mikrotukihenkilö irtisanoutui helmikuussa 2006. Lähtöhaastattelussa hän ilmoitti irtisanoutumisen perusteeksi muun muassa atk-päällikön puuttuvan työnopastuksen ja -ohjauksen sekä tiedonkulun puutteet.

X:n oikaisuvaatimuksen mukaan ongelmat alkoivat jo vuonna 2002 kyseisen mikrotukihenkilön tullessa yksikköön. Kyseinen henkilö ei selviytynyt tehtävistään eikä ollut niitä halukas tekemään. Hän ei myöskään ollut X:n ohjattavissa ja valvottavissa. Joulukuussa 2005 rekrytoitu henkilö tuli vaikeaan tilanteeseen, koska X ja toinen vakituisista työntekijöistä olivat uupuneita oltuaan yksikössä pitkään kahdestaan ja meneillään oli vuoden vaihteen organisaatiomuutos. Kyseinen henkilö ei ollut valmis niin itsenäiseen työhön kuin olisi ollut toivottavaa. Hän sai paremmin palkatun työn muualta. Yksikössä on nyt uusi työntekijä, joka suoriutuu tehtävistään hienosti. Yksikön työilmapiiri on nyt hyvä.

#### Vuoden 2005 tavoitteiden saavuttaminen

X on keväällä 2005 laatinut hallintojohtajan kanssa atk-yksikölle kyseistä vuotta koskevan vuosisuunnitelman. Suunnitelman mukaan sen tarkoituksena on ollut atk-yksikön tehtävien selkiyttäminen ja vuositavoitteiden asettaminen keskeisissä asiaryhmissä. X on maaliskuussa 2006 laatinut laamannin pyynnöstä

selvityksen vuosisuunnitelman toteutumisesta. Käräjäoikeus on selvityksen perusteella katsonut suunnitelman jääneen olennaisilta osiltaan toteutumatta.

Käräjäoikeuden päätöksen mukaan hallintojohtaja on koko vuoden 2005 neuvottellut erilaisista yksikön käytännön johtamiseen liittyvistä kysymyksistä ja laamanni on eri tavoin pyrkinyt tukemaan atk-päällikköä keskusteluihin ja esittämällä asiantuntija-apua yksikön henkilöstöongelmien ratkaisemiseksi. X ei ole selkeästi selostanut hallintojohtajalle tai laamannille yksikön työn toteutukseen liittyviä ongelmia tai pyytänyt niihin apua. Käräjäoikeuden vastineen mukaan hallintojohtajan palaute laamannille on X:n kanssa käytyjen keskustelujen perusteella ollut se, että yksikön työskentelyn tuloksettomuus johtuu pitkälti atk-päällikön heikosta johtamistavasta. X:n laamanniin ja hallintojohtajaan kohdistama arvostelu tuen puutteesta ei pidä paikkaansa vaan X:n ja hänen yksikkönsä työntekijöiden yhteydenottoihin on vastattu sähköpostitse, puhelimitse tai keskustelemalla. Yksikköä on pyritty tukemaan poikkeuksellisen paljon.

X:n vastaselityksen mukaa vuoden 2005 toimintasuunnitelma tehtiin työterveyshuollossa käydyn keskustelun jälkeen laukaisemaan tilannetta, joka syntyi kun yksi yksikön työntekijöistä ei ollut atk-päällikön ohjauksessa. Kaksi viikkoa suunnitelman tekemisen jälkeen kyseinen henkilö ilmoitti, ettei näitä töitä tee ja jäi pois työstä. Tämän jälkeen työnjako, -ohjaus ja -valvonta ei ole ollut ongelmallisia, mutta yksikkö ei käytännössä ole ollut täysilukuinen. X:lle viesti ongelmien syyksi esitetystä heikosta johtamistavasta on tullut vasta kirjallisen varoituksen muodossa. X vetää asiantuntijaryhmää, jolle pomottava päällikkö on pelkkä riesa. Vuoden 2005 suunnitelmaa tehtäessä arvioitiin sen oleva vaikea toteuttaa edes täydellä miehityksellä. Suuri osa suunnitelman toteutumisesta riippui suoraan muista osapuolista. X ei ole kokenut tukemista.

Työaikamääräysten noudattaminen ja oman työpanoksen epäasiallinen ajoitus  
Käräjäoikeuden päätöksen mukaan päivittäisen työajan liukuma käräjäoikeudessa on klo 6.30 - 15.15, mistä voidaan poiketa esimiehen luvalla. X on työajanseurantajärjestelmän mukaan poistunut työpaikalta ajalla 2.1. - 28.2.2006 ennen klo 15.15 toistakymmentä kertaa, joskin useimmiten vain muutamia minutteja aiemmin. X:lla ei ole esimiehen lupaa viraston työaikaohjeista poikkeamiseen. X:n työajan käyttö osoittaa, ettei hän ole osallistunut yksikkönsä tavanomaiseen virka-aikaiseen viikkopäivystykseen.

X on oikaisuvaatimuksessaan myöntänyt lähteneensä töistä joskus liian aikaisin, mutta kiistänyt ajoittaneensa oman työpanoksensa epäasiallisesti. Hänen mukaansa joku yksikön työntekijöistä on aina päivystänyt. X itse on usein päivystänyt klo 8.00 - 15.00, jotta muut ovat voineet keskittyä tehtäviinsä häiriöttä.

#### *Virkamieslautakunnan johtopäätökset*

Asiassa on riidatonta, että X:n johtaman atk-yksikön vuosisuunnitelmasta 2005 ilmenevistä tavoitteista suuri osa on jäänyt toteutumatta ja yksikön työilmapiirissä on pitkään ollut ongelmia, jotka ovat jatkuneet ainakin vielä vuosien 2005 ja 2006 vaihteessa.

Käräjäoikeuden käsityksen mukaan yksikön ongelmiin on ollut pääasiallisena syynä X:n heikko johtamistapa eli työnjaon, -ohjauksen, -valvonnan puutteet sekä puutteet X:n ja atk-yksikön muiden työntekijöiden välisessä tiedonkulus-

sa. Käräjäoikeus ei kuitenkaan ole päätöksessään tai vastineessaan esimerkein tai muillakaan tavoin yksilöinyt, mitä puutteita työnjaossa, -ohjauksessa ja -valvonnassa sekä tiedonkulussa, on ollut. Myös X:n hallintojohtajan kanssa käymien lukuisten keskustelujen sekä X:n ja atk-yksikön hallintojohtajalta ja laamannilta saaman konkreettisen tuen tarkempi sisältö on jäänyt selvittämättä.

X:n käsityksen mukaan atk-yksikön ongelmat ovat seurausta henkilövajauksesta ja siitä johtuneesta kiireestä ja työntekijöiden uupumuksesta sekä vuosisuunnitelman osalta myös tekijöistä, joihin yksikkö itse ei ole voinut vaikuttaa. Hän on lisäksi tuonut esille saaneensa viestin heikosta johtamistavastaan vasta kirjallisen varoituksen muodossa ja kokeneensa jääneensä vaille esimiestensä tukea ja apua.

X on itse ollut laatimassa atk-yksikön vuositavoitteita eikä ole sinänsä kiistänyt käyneensä esimiestensä kanssa lukuisia yksikön johtamista koskevia keskusteluja. Hän on myös korostanut atk-yksikön luonnetta asiantuntijatiiminä, jossa tiukasta johtamisesta olisi vain haittaa ja tuonut esille odotuksensa alaisten kykenemisestä hyvinkin itsenäiseen työskentelyyn. Asiassa voidaan edellä sanotuilla perusteilla pitää ilmeisenä, ettei X ole ainakaan kaikilta osin kyennyt johtamaan yksikköään tilanteen edellyttämällä tavalla ja siten, kuin esimiesasemassa olevalta henkilöltä on kohtuudella voitu odottaa. Kun X:n johtamistavan puutteiden ja hänen kanssaan käytyjen keskustelujen ja yksikön saaman tuen tarkempi sisältö on kuitenkin selvittämättä, ja kun asiassa lisäksi on riidatonta, että yksikössä on vuonna 2005 ollut ainakin yhden henkilön vajuus, että yksikön mikrotukihenkilön tehtävää on kyseisenä vuonna hoitanut useampi henkilö ja ettei yksikössä useita vuosia jatkuneisiin työilmapiirin ongelmiin ole syystä tai toisesta haettu missään vaiheessa ulkopuolista apua, ei vuosisuunnitelman 2005 tavoitteiden toteutumattomuuden ja työilmapiirin ongelmien voida katsoa johtuvan X:n puolelta esimiehen tehtävien hoitamisen tahallisesta laiminlyönnistä. Kirjallisen varoituksen antamiseen X:lle vuosisuunnitelman 2005 toteutumattomuuden ja työilmapiirin ongelmien jatkumisen perusteella ei ole siten ollut perusteita.

X on myöntänyt poistuneensa työpaikaltaan aikaisemmin kuin se on käräjäoikeuden työaikaohjeen mukaan ollut sallittua. Käräjäoikeudenkin mukaan kysymys on useimmiten kuitenkin ollut vain muutamista minuuteista. Asiassa ei myöskään ole ilmennyt, etteikö X työaikaohjeiden vastaisista poistumisistaan huolimatta olisi osallistunut atk-yksikössä suoritettavaan päivystykseen ja siten ajoittanut oman työpanoksensa epäasiallisesti. Kun lisäksi otetaan huomioon, ettei X ole kertaakaan suullisesti tai kirjallisesti huomautettu työaikaohjeen vastaisista poistumisista, ei kirjallisen varoituksen antamiseen tältäkin osin ole ollut perusteita.

### **Päätös**

Virkamieslautakunta kumoaa käräjäoikeuden päätöksen.

### **Sovelletut oikeusohjeet**

Valtion virkamieslaki 14 § ja 24 §

***Muutoksenhaku***

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Katja Sorsimo

Virkamieslautakunnan päätös oli tulos äänestyksestä jossa enemmistön muodostivat jäsenet Paanetoja, Jalava, M. Nieminen, Komulainen ja Sipiläinen sekä vähemmistön puheenjohtaja Jukarainen ja jäsenet Kulla, A. Nieminen ja Äijälä.

Vähemmistön äänestyslausuma liitteenä.

**Eri mieltä olleiden jäsenten Jukaraisen, Kullan, A. Niemisen ja Äijälän lausuma:**

Siltä osin kuin asiassa on kysymys kirjallisen varoituksen antamisesta vuosisuunnitelman 2005 toteutumattomuuden ja työilmapiirin ongelmien jatkumisen perusteella olemme samaa mieltä kuin enemmistö.

Mitä kirjallisen varoituksen antamiseen tulee siltä osin kuin se perustuu työaikaan koskevan ohjeen noudattamatta jättämiseen, se on voitu antaa pelkästään tällä perusteella ilman että otetaan huomioon oikaisuvaatimuksen kohteena olevien päätöksessä mainittujen tekojen kokonaisarviointia. Tämän vuoksi hylkäämme oikaisuvaatimuksen seuraavin perustein:

X on myöntänyt poistuneensa työpaikaltaan varhemmin kuin se on kärjäoikeuden työaikaohjeen mukaan ollut sallittua. X on esimiesasemassa. Poistuminen työpaikalta työaikaohjeen vastaisesti ei ole ollut satunnaista. X ei ole tässä suhteessa suorittanut hänelle määriteltyjä työtehtäviä valtion virkamieslain 14 §:n tarkoittamalla tavalla asianmukaisesti. Kärjäoikeudella on ollut perusteet antaa X:lle tästä kirjallinen varoitus. Asiassa ei kuitenkaan ole ilmennyt, että X:n työaikaohjeiden vastaisista poistumisistaan huolimatta olisi kokonaan laiminlyönyt osallistumisensa atk-yksikössä suoritettavaan päivystykseen. Hänen ei voida katsoa näin toimiessaan ajoittaneen oman työpanoksensa epäasiallisesti. Varoitus on siten voitu antaa vain työaikaan koskevan ohjeen noudattamatta jättämisestä.

Asian esittelijän, virkamieslautakunnan sihteerin G:n eriävä mielipide oli saman sisältöinen kuin eri mieltä olleiden jäsenten lausuma.