

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 84/2011
16.12.2011

Asia Virkasuhteen irtisanomista koskeva oikaisuvaatimus

Muutoksenhakija

X

Virasto Virasto

Päätös, johon on haettu oikaisua

Viraston johtaja on 31.3.2010 tekemällään päätöksellä irtisanonut toimistosihteerin X:n virkasuhteen.

Päätöksen perustelujen mukaan X on toistuvasti perusteettomilla poissaoloillaan laiminlyönyt virkavelvollisuuksiaan ja käyttäytynyt virkamiehelle sopimattomalla tavalla esiintyessään päihtyneensä työpaikalla. Työnantajan kirjallisista varoituksista ja hoitoonohjauksesta huolimatta X ei ole muuttanut moittittavaa käyttäytymistään.

Oikaisuvaatimus

X on vaatinut Viraston päätöksen kumoamista ja oikeudenkäyntikulujensa korvaamista laillisine viivästyskorkeineen.

X on häntä asiassa kuultaessa selvittänyt olleensa työpaikallaan 16.12.2009. Hän on saapunut työpaikalleen kello 7.43, käynyt kahvitauolla kello 9:n ja 10:n välillä, lounastanut huoneessaan ruokatunnilla, tehnyt iltapäivän työtehtäviään Tietopalvelun arkistossa ja käynyt kahvitunnilla kello 14:n ja 15:n välillä työpaikan kahviossa. Kuulemistilaisuuden päätteeksi muun muassa pääluottamusmies B on käynyt arkistossa ja todennut siellä olleen lukuisia laati-koita, joissa on ollut keltainen muistilappu "16.12.2009, hävitettäväksi/tuhottavaksi", mikä osoittaa X:n työskennelleen arkistossa mainittuna päivänä. X on virka-ajan päätyttyä havainnut esimiehensä C:n yrittäneen tavoitella häntä puhelimitse. X on välittömästi, noin kello 16.35 soittanut C:lle. X on tämän jälkeen palannut välittömästi työpaikalleen toteamaan, ettei hänen työ-

huoneessaan ollut työnantajan väittämiä viestejä tai työtehtäviä. X:n työaika-raportti tukee hänen kertomaansa työpaikalla olosta. Työaika-raportin mukaan X on leimannut itsensä sisään kello 7.43, ollut lounaalla kello 12.18–12.25 ja leimannut itsensä ulos kello 16.42. X on 16.12.2009 ollut poissa työhuonees-taan ainoastaan hetkittäin. Virasto ei ole kuulemistilaisuudessa yksilöinyt, mi-nä kellonaikana se katsoo X:n olleen poissa työpaikalta. Lyhytaikainen pois-saolo ei muutoinkaan ole irtisanomisperuste.

Päätöksessä mainitaan irtisanomisperusteen toistuva esiintyminen päihty-neenä työpaikalla. X:n esimies on kuulemistilaisuuden pöytäkirjaan merkityn mukaisesti itse todennut kuulemistilaisuudessa, että X:n ei epäillä olleen päih-tynyt 16.12.2009. Väitettä päihtymyksestä 20.1.2009 ei ole perusteltu. Joka tapauksessa X ei edellä todetun perusteella ole toistuvasti ollut päihtyneenä työpaikalla.

Varoitusta 16.3.2009 ei voida ottaa huomioon, koska se on alun perinkin an-nettu lähes kaksi kuukautta väitetyin laiminlyönnin jälkeen. Lisäksi siihen ei ajan kulumisen vuoksi voida enää vedota, koska sen perusteena olevista ta-pahtumista 20.1.2009 oli irtisanomishetkellä kulunut aikaa reilusti yli vuosi. Al-lekirjoittamattomassa kuulemispöytäkirjassa 11.2.2010 mainitaan myös aikai-sempia huomautuksia ja varoituksia. Huomautuksilla ei ole oikeudellista mer-kitystä. Aiemmat varoitukset on annettu 2.8.2005, 7.12.2005 ja 13.6.2008. On päivän selvää, että kyseiset varoitukset ovat menettäneet merkityksensä ajan kulumisen vuoksi ja ettei niihin tästä syystä voida vedota irtisanomisen yhtey-dessä. Tätä seikka tukee erityisesti 2.7.2008 tehty hoitoonohjaussopimus. Vi-rasto ei voi vedota ennen hoitoonohjaussuunnitelman tekemistä annettuihin varoituksiin tai huomautuksiin. Hoitoonohjauksen piti päättyä 31.1.2010 ja pöytäkirjat allekirjoittaa 11.1.2010. Näin ei koskaan toimittu. Hoitoonohjaus on onnistunut hyvin, ja osapuolten välillä tehtyä sopimusta on noudatettu. X voi tarvittaessa osoittaa tämän seikan paikkansapitävyyden esittämällä Terveys-talon yhteisissä tapaamisissa laaditut pöytäkirjat.

X on suorittanut tehtävänsä aina asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hän on käyttäytynyt asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla sekä noudattanut työnjohto- ja valvontamääräyksiä, erityisesti hoitoonohjaussopimusta. Ottaen huomioon hänen pitkä palvelussuhteensa, yli 20 vuotta, sekä se, ettei hänen menettelystään ole aiheutunut työnantajalle vahinkoa, hänen irtisanomisel-leen ei näistäkään syistä ole erityisen painavaa perustetta.

Vastine

Virasto on vastineessaan todennut muun ohessa, että työnantaja on jo vuo-desta 1996 alkaen kiinnittänyt huomiota X:n tavanomaisista poikkeaviin lyhyi-siin poissaoloihin sekä työaikaohjeiden ja käytäntöjen noudattamatta jättämi-siin, joista hänelle on jouduttu antamaan useita suullisia ja kirjallisia huomau-tuksia ja varoituksia. Ongelmia on ollut leimauskäytännöissä, sallittujen työ-aikasaldorajojen ylittämisessä sekä poissaoloja koskevien työnjohtomääräyk-sien noudattamisessa. X:lle on 14.12.2001 annettu kirjallinen määräys esittää jokaisesta poissaolosta lääkärin tai terveydenhoitajan todistus. Määräystä on tarkennettu 8.6.2004 siten, että jokaisesta sairauspoissaolosta on esitettävä työterveyshuollon antama todistus.

Kulunvalvontaraportista, johon kirjautuvat kulkuavaimella työtiloihin avatut

ovet, ilmenee selvästi, ettei X ole kertaakaan käynyt iltapäivän 16.12.2009 aikana kolmannessa kerroksessa sijaitsevassa työhuoneessaan. Kulunvalvontaraportin mukaan X on avannut B-rapun ensimmäisessä kerroksessa olevan ulko-oven kello 16.42 ja tehnyt kulkuavaimellaan samassa kerroksessa olevalla työaikaleimauslaitteella ulosleimauksen kello 16.42. Työaikaraportissa ei näy X:n mainitsemaa aiemmin tehtyä ulosleimausta. Ainoa ulosleimaus on tehty X:n palattua työpaikalleen esimiehensä kanssa käymänsä puhelinkeskustelun jälkeen. Puhelinkeskustelussa X ei ole maininnut esimiehelleen palaavansa vielä työpaikalleen. Käydessään työpaikallaan leimaamassa työaikakorttinsa hän ei ole ottanut mitään yhteyttä esimieheensä, vaikka tämä oli vielä työpaikalla. Kuulemistilaisuudessa X ei osannut selittää syytä sille, miksi hänen kertomuksensa ja kulunvalvontaraportin tiedot poikkeavat täysin toisistaan työhuoneessa käyntien ja ulosleimausten osalta.

X:n selitys arkistossa työskentelystä vaikuttaa epäuskottavalta myös siksi, että hän oli yhdessä esimiehensä ja vahtimestarin käynyt yhdessä siivoamassa arkiston edellisenä kesänä. Tuhottavat materiaalit merkittiin ja sovittiin vahtimestarin kanssa niiden hävittämisestä. Arkistossa ei siten ollut mitään tehtävää. Yleensä aloite arkiston siivoamisesta on tullut esimieheltä. Tällä kertaa X ei saanut esimieheltään työmääräystä arkiston siivoamisesta. Arkisto on tarpeen siivota korkeintaan kerran parissa vuodessa. X on kertonut merkinneensä tuhottavat laatikot keltaisilla lapuilla, joihin oli merkitty päivämäärä 16.12.2009. Ensimmäisen kerran näistä merkinnöistä mainittiin työnantajalle vasta 8.2.2010 pidetyn kuulemistilaisuuden jälkeen. Pääluottamusmies B lähetti C:lle 9.2.2010 viestin, jossa hän kertoi pyytäneensä X:ää näyttämään arkiston. Arkistossa oli pääluottamusmiehen mukaan ollut useita laatikkoja, joissa oli keltainen muistilappu, johon oli kirjoitettu päiväys 16.12.2009 ja teksti ”hävitettäväksi/tuhottavaksi”. Työnantaja ihmettelee, miksi X ei ole aikaisemmin maininnut näistä hänen kannaltaan merkittävistä merkinnöistä esimiehelleen. X ei ole kyennyt luotettavasti selvittämään, että kyseiset merkinnät olisi tehty kyseisenä päivänä. Merkinnät on ollut mahdollista tehdä myös myöhemmin, koska hänellä on pääsy varastoon milloin tahansa. Aiemmin tehtyihin poistettaviin laatikoihin ei ole tehty vastaavia päivämäärämerkintöjä. Muutaman laatikon merkitseminen ei missään tapauksessa olisi vaatinut koko iltapäivän kestänyttä työskentelyä arkistossa.

X ei ole maininnut mitään arkistossa työskentelystään esimiehelleen tämän kanssa 16.12.2009 käymässään puhelinkeskustelussa. Olisi ollut luontevaa kertoa esimiehelle jo aluevaiheessa syy, miksi häntä ei ollut tavoitettu työhuoneestaan tuona päivänä. Ensimmäisen kerran X kertoi arkistossa työskentelystään vasta 15.1.2010 antamassaan vastineessa työnantajan selvityspyyntöön koskien luvatonta poissaoloa työpaikalta 16.12.2009.

X ei ole todistettavasti käynyt työhuoneessa kertaakaan 16.12.2009 iltapäivän aikana. Tätä todistavat paitsi kulkuraportin tiedot myös se, että C odotti X:ää käytävällä tälle jättämiensä viestien jälkeen siihen asti, kunnes tämä soitti hänelle kello 16.20. C ei nähnyt X:n palaavan virka-aikana työpaikalleen. Sekä ylitarkastaja D että C kävivät useamman kerran hänen työhuoneessaan iltapäivän aikana. Kuulemistilaisuudessa 30.3.2010 D kertoi jättäneensä X:n työhuoneeseen työpapereita noin kello 12.00. D haki asiakirjat pois X:n työhuoneesta noin kello 16. Mikäli X:n kertomus päivän tapahtumista pitää paikkansa, hänen olisi pitänyt olla tuohon aikaan lounastauolla työhuoneessaan ja hävittää hänelle jätetyt jätötehtävät.

Soittaessaan esimiehelleen 16.12.2009 kello 16.20 X:n puhe oli sammaltavaa ja poikkesi normaalista puhettavasta, minkä vuoksi esimies epäili hänen olevan päihtynyt. Puhelinkeskustelussa X kielsi olevansa päihtynyt ja totesi samalla virka-ajan päättyneen. Koska X:ää ei kyseisen päivän iltapäivänä nähty työpaikalla, ei myöskään hänen mahdollista päihtymystään työaikana ole voitu todistaa päihdetestillä. Sitä ei myöskään ole virkasuhdetta irtisanottaessa otettu huomioon irtisanomisperusteena.

X:lle on annettu 16.3.2009 kirjallinen varoitus, jossa hänen todettiin esiintyneen päihtyneenä työpaikalla 20.1.2009, poistuneen samana päivänä luvattomasti työpaikalta ja rikkoneen 2.7.2008 allekirjoittamansa hoitosopimuksen ehtoja. Virasto halusi hoitajakson ollessa vielä kesken antaa X:lle viimeisen mahdollisuuden muuttaa toimintatapaansa. Oikaisuvaatimuksessa esitetty väite, että työnantaja olisi hyväksynyt X:n antamat selvitykset, ei siten pidä paikkansa.

Hoitoonohjaussopimukseen on kirjattu, että työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisen perusteena. Lisäksi sopimuksessa todetaan, että mikäli X ei noudata hoitosuunnitelmaa tai mikäli päihteiden väärinkäyttö jatkuu, virkasuhteen päättäminen on mahdollista. Koska X rikkoi allekirjoittamansa sopimuksen ehtoja, myös aiemmat laiminlyönnit ja rikkomukset voidaan ottaa huomioon irtisanomista koskevassa kokonaisharkinnassa. Hoitosopimuksessa X sitoutui hoitosuunnitelman mukaiseen hoitoon. Hoitosopimukseen kirjattiin muun muassa, että työaikalukumat eivät ole käytössä, vaan noudatetaan kiinteää työaika. Tämä käytäntö sovitettiin aloitettavaksi 2.7.2008 ja olevan voimassa hoitositoumuksen viimeiseen voimassaolopäivään asti. X on rikkonut sopimuksen ehtoja kahdesti, ensin esiintymällä alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla ja olemalla sieltä luvattomasti poissa 20.1.2009 sekä viimeksi 16.12.2009 olemalla luvattomasti poissa työstä. Hoitoonohjausmenettelyn aikana tapahtuneet sopimusrikkomukset osoittavat selkeästi, ettei hoidolla ole ollut tavoiteltua vaikutusta.

Vastaselitys

X on vastaselityksessään todennut, että irtisanomispäätöksessä ei ole yksilöity sitä, mihin toistuvilla poissaoloilla viitataan ja milloin X:n katsotaan olleen päihtyneenä työpaikalla siten, että se muodostaa irtisanomisperusteen. Kuumestilaisuudessa ei käsitelty kaikkia vastineessa mainittua huomautuksiin ja varoituksiin johtaneita tapahtumia. Virasto on kerännyt yhteen vuodelta 2005 olevia tapahtumia ja viittaa osin peräti vuoteen 1996. Näihin tapahtumiin ei voida ajan kulumisen vuoksi enää vedota. Sillä viraston vastineessaan esille tuomalla seikalla, että työnantaja on jo vuodesta 1996 lähtien kiinnittänyt X:n huomiota lyhyisiin poissaoloihin, ei ole oikeudellista merkitystä asiassa, koska siihen ei ole irtisanomisperusteena edes vedottu. Kokonaisharkinta ei ole ylipäätään mahdollinen, vaan irtisanomisen tulee olla selvärajainen. Virkamiehen tulee tietää, millä perusteella häntä ollaan irtisanomassa. On pöyristyttävää esittää, että vuonna 2006 tehtyä, sittemmin kumottua irtisanomispäätöstä voitaisiin käyttää uuden irtisanomisen perusteena.

Se, että X:ltä on vaadittu vuodesta 2001 lukien lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta sairauspoissaoloista, osoittaa hänen työskennelleen yhdeksän tai

vähintään kuuden vuoden ajan äärivalvotuissa olosuhteissa ja kyetneen siitä huolimatta noudattaneen muihin virkamiehin sovellettavia määräyksiä tiukempia määräyksiä tunnollisesti. Kyse on virkamiesten epätasa-arvoisesta kohte-
lusta.

Kulkuraportti ei ole luotettava selvitys virkamiehen työnteosta. Virkamiehet saavat jatkuvasti tietohallinnosta sähköpostiviestejä, joissa ilmoitetaan Timecon-järjestelmässä olevista ongelmista. Lisäksi ovista kulkee etenkin virka-ajan päättymisaikaan ja muulloinkin runsaasti väkeä, jolloin avainta sisäoviin ei tarvitse lainkaan käyttää. Virasto ilmoittaa vasta vastineessaan jälkikäteen, että varaston siivoamistarve tulee kerran parissa vuodessa ja että laatikkojen laputtamiseen ei ole kulunut koko päivää. Varastossa on kuitenkin selvästi ollut arkistoitavaa, koska lappujen ei edes ole väitetty olleen väärissä laatikoissa. Toisaalta arkistoinnin aikaa vievin osio ei varmasti ole ollut muistilappujen kirjoittaminen ja liittäminen vaan materiaalin läpikäyminen. Se, että X ei ole heti kertonut työskentelystään arkistossa, ei muuta tosiasioista. Kyseisen päivän tapahtumat eivät toteen näytettyinä olisi ylittäneet irtisanomiskynnystä. Edes yhdessä 20.1.2009 tapahtuneiksi väitettyjen laiminlyöntien ja tekojen kanssa kyseinen poissaolo ei ylittäisi irtisanomiskynnystä.

Viimeisin varoitus on koskenut väitettyä esiintymistä päihtyneenä työpaikalla 20.1.2009. Lain tarkoituksena on, että varoituksella annetaan virkamiehelle mahdollisuus korjata menettelyään. X on korjannut tapojaan päihtymyksen suhteen jo aiemmin, eikä hän ole varoituksen antamisen jälkeenkään esiintynyt päihtyneenä työpaikalla. Siten irtisanomiseen päihtymykseen liittyvällä perusteella ei olisi ollut oikeutta ryhtyä. Luvattoman poissaolon osalta on lisäksi huomattava, että X:lle on annettu luvattomasta poissaolosta varoitus viimeksi 7.12.2005. Neljä vuotta sitten annettuun varoitukseen ei voida vedota irtisanomisen yhteydessä.

Väite siitä, että työnantaja olisi menettänyt täysin luottamuksensa X:n halukkuuteen ja kykyyn noudattaa virkasuhteeseensa liittyviä velvollisuuksia, on kummallinen. Missään vaiheessa X:n ei ole edes väitetty laiminlyöneen suorittaa virkavelvollisuuksiaan valtion virkamieslain 14 §:n edellyttämällä tavalla asianmukaisesti ja viivytyksettä.

Lisävastine

Virasto on toimittanut virkamieslautakunnan pyynnöstä lisäselvityksen kulunvalvontaraportissa mainittujen ovien sijainnista, niihin liittyvistä ovikoodeista ja siitä, mitä merkintöjä kulkuraportissa pitäisi näkyä, jos X:n kertoma tapahtumainkulku pitäisi paikkansa.

X on Viraston lisäselvityksen johdosta antamassaan selityksessä todennut muun ohessa, että Virasto on vasta 29.6.2010 antamassaan vastineessa yksilöinyt, minä aikana se katsoo X:n olleen poissa työssään. Virkamieslain mukaan irtisanomisperusteen tulee olla riittävän yksilöity jo irtisanomishetkellä.

Virkamieslautakunnan ratkaisu ja perustelut

Perustelut

Suullisen käsittelyn toimittaminen

X on pyytänyt, että virkamieslautakunta toimittaa suullisen käsittelyn, jossa kuullaan todistelutarkoituksessa häntä itseään ja todistajana pääluottamusmies B:tä.

Virasto ei ole kiistänyt sitä, etteikö B olisi käynyt arkistossa kuulemistilaisuuden jälkeen ja nähnyt siellä laatikoita, joihin oli kiinnitetty muistilappu "16.12.2009, hävitettäväksi/tuhottavaksi". B on käynyt arkistossa vasta kuulemistilaisuuden jälkeen, eikä hän näin ollen voi todistaa siitä, oliko hänen näkemänsä muistilaput laadittu jo 16.12.2009. X ei ole edellä mainitun arkistokäynnin lisäksi tuonut esille mitään muuta irtisanomisen perusteeksi ilmoitettuun poissaoloon liittyvää seikkaa, josta B voisi todistaa.

X:ää ja B:tä on ilmeisen tarpeetonta kuulla viraston menettelystä irtisanomisasiassa, koska irtisanomismenettelyn lainmukaisuutta koskevat oikaisuvaatimuksen perusteet ovat virkamieslautakunnan päätöksen jäljempänä mainitut ratkaisuperusteet huomioon ottaen ratkaistavissa asiakirjoista ilmevien riidattomien tosiseikkojen perusteella.

X on esittänyt oman näkemyksensä virkasuhteensa irtisanomiseen johtaneista tapahtumista yksityiskohtaisesti virkamieslautakunnalle toimittamissaan kirjelmässä. Kun otetaan huomioon asiakirjoista jo ilmenevä selvitys irtisanomisen syistä, X:n oikaisuvaatimuksessa esitetyt perusteet ja jäljempänä mainitut virkamieslautakunnan päätöksen perustelut, on ilmeistä, ettei X:n kuulemisella hänen ilmoittamistaan todistusteemoista olisi saatavissa asiaan sen ratkaisun kannalta merkityksellistä uutta selvitystä.

Suullinen käsittely on näin ollen tässä asiassa tarpeeton.

Irtisanomispäätöksen lainmukaisuus

Sovellettavat säännökset

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

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

Saman pykälän 3 momentin mukaan irtisanominen on tehtävä tässä pykälässä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon.

Valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentin mukaan ennen kuin virkamies irtisanoaan 25 §:n nojalla on virkamiehelle varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Kuulemismenettelyn lainmukaisuus

Virasto on X:lle 6.2.2009 lähettämässään selvityspyynnössä todennut, että virkasuhteen irtisanomista koskevassa päätöksenteossa otetaan huomioon aiemmin annetut kirjalliset varoitukset ja huomautukset. Kuulemistilaisuuksista laadittujen muistioiden mukaan X:lle on kerrottu tästä seikasta myös 1.2. ja 30.3.2010 pidetyissä kuulemistilaisuuksissa. Se, ettei työnantaja ole katsonut tarpeelliseksi selostaa X:lle aikanaan ilmoitettuja varoitusten ja kirjallisten huomautusten antamisen perusteita enää uudelleen irtisanomismenettelyn yhteydessä, ei tee kuulemisesta virheellistä. X:llä on tästä huolimatta ollut kuulemistilaisuuksissa mahdollisuus halutessaan lausua mielipiteensä myös hänelle annettujen varoitusten ja huomautuksen merkityksestä asian ratkaisulle.

Irtisanomispäätös ei ole syntynyt kuulemisvirheen vuoksi virheellisessä järjestyksessä.

Irtisanomisperusteen yksilöinti ja päätöksen perusteleminen

Kuulemistilaisuudesta 1.2.2010 laaditun pöytäkirjan mukaan apulaisjohtaja C on selostanut kuulemistilaisuudessa seikat, joiden perusteella työnantajana epäilee X:n olleen 16.12.2009 luvottomasti poissa työpaikaltaan. C:n selostuksen mukaan X:ää on kyseisenä päivän yritetty tuloksetta tavoittaa työhuoneestaan ensimmäisen kerran kello 9.30 ja useamman kerran iltapäivän aikana. Nämä seikat on kerrottu myös X:lle lähetetyssä 18.12.2009 päivätyssä selvityspyynnössä. C on kuulemistilaisuudessa kertonut odottaneensa X:ää virka-ajan päättymiseen saakka työpaikan käytävällä tätä kuitenkin näkemättä. Kuulemistilaisuudessa Viraston tuotantoyksikön johtaja E on lisäksi todennut, ettei X:n kertomus työskentelystä arkistossa iltapäivällä ole uskottava. X on siten saanut työnantajan ennen virkasuhteen irtisanomista esittämästä tapahtumainkuvauksesta tietää, että työnantaja katsoo hänen olleen 16.12.2009 luvatta poissa työpaikaltaan ainakin koko iltapäivän aina virka-ajan päättymisen asti. Irtisanomisperuste on siten tullut riittävästi yksilöidyksi jo X:ää virkasuhteen irtisanomisen johdosta kuultaessa.

Viraston tuotantoyksikön johtajan 31.3.2010 tekemässä päätöksessä ei ole tarkemmin yksilöity ja selostettu irtisanomiseen johtanutta X:n menettelyä. Kun X:lle kuitenkin oli häntä virkasuhteen irtisanomisen johdosta kuultaessa selkeästi ilmoitettu hänen irtisanomisensa syynä oleva virkavelvollisuuksien laiminlyönti ja kokonaisharkinnassa huomioon otettavat aikaisemmat varoitukset ja huomautukset, ei irtisanomispäätöstä ole pelkästään sen perustelujen yksilöimättömyyden vuoksi syytä kumota virheellisessä järjestyksessä syntyneenä.

Varoitusten ja huomautusten huomioiminen irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa

X ei ole hakenut säädetyssä määräajassa muutosta hänelle 16.3.2009 annettuun kirjalliseen varoitukseen, jota koskeva päätös on näin ollen saanut lainvoiman. Koska varoituksen antamisen edellytykset on lainvoimaisesti ratkaistu, ei virkamieslautakunta voi tässä asiassa tutkia sitä, ovatko edellytykset varoituksen antamiselle puuttuneet sillä oikaisuvaatimuksessa esitetyllä perus-

teella, että varoitus oli annettu lähes kaksi kuukautta väitetyin laiminlyönnin jälkeen.

X:ää koskevassa 2.7.2008 päivätyssä hoitosopimuksessa on sovittu, että työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia palvelussuhteen päättämisen perusteena. Sopimuksen mukaan palvelussuhteen päättäminen on kuitenkin mahdollista, jos X ei noudata hoitosuunnitelmaa tai jatkaa päihteiden väärinkäyttöä. Sopimuksessa on sovittu kiinteän työajan noudattamisesta hoitositoumuksen voimassaoloaikana, ja sen liitteenä olevassa hoitosuunnitelmassa on todettu, että poissaoloista tulee jatkossa esittää tositteellinen selvitys, esimerkiksi työterveyshuollon käyntitodistus. X:n päihteiden käyttö on ilmennyt työpaikalla muun muassa poissaoloina, mistä syystä hoitosopimuksessa sovittujen työaikakäytäntöjen noudattaminen on ollut olennainen osa todetun päihdeongelman hoitoa. Virkasuhteen irtisanomisen perusteeksi ilmoitettu luvatonta poissaolo on tästä syystä tulkittava toteennäytettynä sellaiseksi hoitosopimuksen rikkomukseksi, joka oikeuttaa vetoamaan hoitoa edeltäneeseen päihteiden käyttöön ja siihen liittyneisiin rikkomuksiin virkasuhteen päättämisen perusteena. Tällaisina rikkomuksina voidaan ottaa huomioon myös 20.1.2009 tapahtunut X:n esiintyminen päihtyneenä työpaikalla ja samana päivänä tapahtunut työaikamääräysten rikkominen. Antamalla X:lle näistä rikkomuksista 16.3.2009 varoituksen työnantaja ei ole hyväksynyt hänen antamiaan selvityksiä vaan on päinvastoin todennut X:n laiminlyöneen virkavelvollisuuksiaan.

Valtion virkamieslaissa ei ole säännöksiä sen paremmin kirjallisen varoituksen kuin huomautuksenkaan huomioon ottamisesta irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa. Niiden huomioon ottaminen irtisanomisperusteen painavuuden arvioinnissa perustuu siihen, että varoituksen tai huomautuksen aiheena olleen menettelyn toistaminen osoittaa virkamiehessä suurempaa syyllisyyttä ja usein myös kyvyttömyyttä tai haluttomuutta korjata menettelyään. Kirjallisessa huomautuksessa on kyse työnjohdollisesta toimenpiteestä, jolla annettua käyttäytymisohjetta virkamies on velvollinen noudattamaan. Se, että virkamiestä on aiemmin huomautettu samankaltaisesta laiminlyönnistä kuin mistä irtisanomisperusteessa on kyse, ei siten ole X:n väittämällä tavalla merkityksellinen seikka arvioitaessa irtisanomisperusteen painavuutta.

Virkamiehelle annettu varoitus voidaan ottaa huomioon irtisanomisen painavuuden arvioinnissa silloin, kun virkamies on varoituksen antamisen jälkeen syyllistynyt samanlaiseen tai samantyyppiseen virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksien laiminlyöntiin kuin mistä varoitus on annettu. Työpaikalla päihtyneenä esiintymistä ja luvatonta poissaoloa on pidettävä tässä tarkoitettuina samantyyppisinä laiminlyönteinä, sillä kummassakin tapauksessa virkamies on omasta syystään estynyt täyttämästä virkavelvollisuuksiaan. Virasto on siten voinut ottaa irtisanomisharkinnassa huomioon myös sen, että X:ää oli aiemmin varoitettu kolme kertaa päihtyneenä työpaikalla esiintymisestä.

X:lle viimeksi annetun varoituksen perusteena olevat teot ja laiminlyönnit ovat tapahtuneet 20.1.2009 eli vajaa 11 kuukautta ennen irtisanomisen perusteeksi ilmoitettua luvatonta poissaoloa työpaikalta 16.12.2009. Virasto on ilmoittanut kiinnittäneensä vuodesta 1996 alkaen huomiota X:n lyhyisiin poissaoloihin ja työaikamääräysten laiminlyönneihin, ja häneltä on näiden ongelmien vuoksi vuodesta 2004 lähtien edellytetty terveydenhuollon ammattihenkilön laatimaa

todistusta lyhyistäkin sairauspoissaoloista. Työaikaa koskevien säännösten ja määräysten noudattamista on X:n kohdalla tarkkailtu tavanomaista tarkemmin vielä vuoden 2009 lopussa, jolloin irtisanomisen perusteena käytetyn poissaolon on väitetty tapahtuneen. X:ää on 2.8.2005, 7.12.2005 ja 16.3.2009 varoitettu työaikaa koskevien säännösten ja määräysten laiminlyönneistä, ja hänelle on annettu samasta syystä kirjalliset huomautukset 13.6.2008 ja 4.7.2008. X:ää on lisäksi 2.8.2005, 13.6.2008 ja 16.3.2009 varoitettu esiintymisestä päihtyneenä työpaikalla. X:n luvottomat poissaolot ja alkoholin väärinkäyttöön liittyvät virkavelvollisuuksien laiminlyönnit ovat siten olleet pitkäaikainen ja aika ajoin toistuva ongelma. Tähän nähden yhdeksän kuukauden nuhteeton palvelus viimeisimmän varoituksen jälkeen ei ole osoitus siitä, että X olisi tuona aikana ojentunut varoituksesta ja parantanut tapansa. Kirjallisten varoitusten ja huomautusten väliin jäivät ajanjaksot, joista pisin on noin puolitoista vuotta, eivät muutoinkaan ole niin pitkiä, että vanhimpien varoitusten olisi katsottava menettäneen merkityksensä.

Irtisanomisen perusteeksi ilmoitetusta poissaolosta esitetty selvitys

Virasto on virkamieslautakunnalle antamassaan lisäselvityksessä todennut muun ohessa, että jos X olisi 16.12.2009 kulkenut arkistosta kolmannessa kerroksessa olevaan työhuoneeseensa ennen työpaikaltaan poistumistaan, olisi kulunvalvontaraportissa voinut näkyä jokin lisäselvityksessä luetelluista seitsemästä ovikoodista. X on useamman kerran todennut, ettei hän ole kummallakaan kerralla kolmanteen kerrokseen tullessaan nähnyt ketään, joka vahvistaisi hänen kertomuksensa huoneessa käynnistään. Jos X olisi väittävänsä mukaisesti palannut toisen kerran työpaikalleen käydäkseen työhuoneessaan, hän olisi joutunut tulemaan sisään A-, B-, C-, tai D-rapusta. Jokaisen rapun ulko-oven avauksesta jää virka-ajan ulkopuolella merkintä kulunvalvontajärjestelmään. Kulunvalvontaraportissa näkyisi lisäksi jokin lisäselvityksessä luetelluista seitsemästä ovikoodista. Kuluvalvontaraportista käy selkeästi ilmi, että X on avannut B-rapun ulko-oven kello 16.42, tehnyt ulosleimauksen työajanseurantajärjestelmään kello 16.42 ulko-oven sisäpuolella niin sanotussa sisäeteisessä sijaitsevalla leimauslaitteella ja mitä todennäköisimmin poistunut välittömästi tämän jälkeen työpaikalta. Jos X olisi väittävänsä mukaisesti tullut kolmannelta kerroksesta työhuoneestaan ja leimannut itsensä ulos kello 16.42, kulunvalvontaraportilla ei näkyisi mitään merkintöjä, koska sisältä poistuttaessa ovien avauksista ei jää kulunvalvontaraportille merkintöjä.

Viraston lisäselvityksessä on edelleen todettu, että kulunvalvontaraportin tiedoista ei pystytä päättelemään sitä, onko X kertomansa mukaisesti käynyt AK-kerroksessa sijaitsevassa arkistossa, koska kyseisen kerroksen ovet eivät ole kulunvalvonnan piirissä. Kyseinen kerros on suljettu, ja arkistossa käyvän on pyydettävä vahtimestarilta avain. Vahtimestari ei ole kyennyt varmuudella muistamaan, onko hän mahdollisesti luovuttanut X:lle kyseisen kerroksen avaimen 16.12.2009, koska X vetosi arkistossa työskentelyyn ensimmäisen kerran vasta 15.1.2010 antamassa vastineessaan.

X on viraston lisäselvityksen johdosta antamassaan selityksessä kertonut, että Timecon-järjestelmä vaatii voimakkaan painalluksen, minkä vuoksi hänen 16.30 tekemänsä leimaus on saattanut jäädä kirjautumatta. Nähtyään esimiehensä soittaneen X on heti, noin kello 16.30 soittanut esimiehelleen. X on ollut tuolloin viraston edessä olevalla linja-autopysäkillä ja palannut työtehtäviä

koskevista asiakirjoista kuultuaan työhuoneeseensa tarkistamaan asian. X ei olisi voinut palata näin nopeasti työpaikalleen, ellei hän olisi vasta lähtenyt sieltä. X palasi työhuoneeseensa B-rapun kautta ja kulki muistikuvansa mukaan kellarikerroksen kautta A-rapun hissille ja sieltä suoraan työhuoneeseensa. Havaittuaan, ettei hänelle ollut jätetty työtehtäviä, X poistui työpaikalta. X on muistikuvansa mukaan leimannut itsensä ulos työpaikalta joko sisään tullessaan tai poistuessaan, koska hänen esimies oli puhelinkeskustelun aikana tiedustellut, miksi hän ei ollut vielä leimannut itseään ulos. X on päässyt työhuoneeseensa avaamatta kolmannen kerroksen ovea omalla avaimellaan, koska työpaikalta on samaan aikaan ollut poistumassa muita virkamiehiä. X:n kertomusta työhuoneesta käynnistä tukee se, että hän on kyennyt kertomaan, ettei sinne ollut jätetty mitään työhön liittyviä asiakirjoja.

X:n vastaselityksessä on edelleen todettu, että kun X:n on tarvinnut käydä arkistossa, hän on pyytänyt avainta vahtimestareilta, mutta nämä ovat pyytäneet X:ää hakemaan avaimen kaapista. Lopulta käytännöksi on muodostunut sellaiseksi, että X on hakenut avaimen kaapista ja ilmoittanut siitä vahtimestarille. X:llä saattoi olla avain joskus itsellään huoneessa, koska hän tarvitsi avainta eniten. Vahtimestarit olivat jo kesän 2009 aikana ilmoittaneet X:lle arkiston tilanpuutteesta, joten Viraston väitteet siitä, että arkistossa ei ollut mitään tehtävää, eivät pidä paikkansa.

Irtisanomisen perusteesta esitetyn selvityksen arviointi

X:n kertomusta arkistossa työskentelystä iltapäivällä 16.12.2009 ei ole esitetty muuta selvitystä kuin hänen oma kertomuksensa ja pääluottamusmiehen yli puolitoista kuukautta myöhemmin tekemät havainnot arkistossa olevista laatikoista ja niihin kiinnitetyistä päivätyistä muistilapuista. X:llä on ollut väitetyn poissaolon jälkeen runsaasti aikaa hävitettävien asiakirjojen pakkaamiseen laatikoihin ja B:n havaitsemien muistilappujen laatimiseen. B:n havainnoilla ei tämän vuoksi ole kovinkaan suurta näyttöarvoa. X:n kertomuksen uskottavuutta heikentää se, että hän ei ole kertonut tästä itselleen edullisesta selvityksestä edes vastatessaan 15.1.2009 epäiltyä poissaoloa koskevaan selvityspyyntöön saati aiemmin. Arkistossa työskentelystäänkin X:n on kertonut vasta vastatessaan edellä mainittuun selvityspyyntöön. X:n laatimissa muistilapuissa herättävät epäilyjä niihin tehdyt päivämäärämerkinnät, joille on vaikea keksiä muuta tarkoitusta kuin arkistossa työskentelyn ajankohdan osoittaminen.

Ei vaikuta uskottavalta, että X olisi ilman esimiehen määräystä ryhtynyt siivoamaan arkistoa, jonka hän oli kaiken lisäksi yhdessä esimiehensä ja vahtimestarin kanssa siivonnut vasta edellisenä kesänä. Poissuljettuna ei voida pitää sitäkään mahdollisuutta, että X olisi kuulemistilaisuudessa 30.3.2010 kertomansa mukaisesti unohtanut käyneensä arkistossa edellisenä kesänä. Virastonlisäselvityksen johdosta antamassaan vastaselityksessä X on toisaalta todennut vahtimestarien hänelle kesällä 2009 esittämän pyynnön osoittavan, että arkiston järjestämiselle oli vastoin työnantajan käsitystä tarvetta. Arkisto oli kuitenkin jo siivottu samana kesänä. X:n kertomus arkistossa käynnin syytä vaikuttaa näin ollen ristiriitaiselta. X on joka tapauksessa työskennellyt arkistossa jossain vaiheessa joulukuussa 2009 tai vuoden 2010 alussa ja siirtänyt siellä selvittämättä jääneen määrän hävitettäviä asiakirjoja laatikoihin.

X on kertonut lähteneensä arkistosta työhuoneeseensa kello 16.20 sekä pois-

tuneensa työpaikalta noin kello 16.35. X on kertonut käyneensä työhuoneessaan toistamiseen palattuaan työpaikalle esimiehensä kanssa käymänsä puhelinkeskustelun jälkeen. X:n kertomuksen uskottavuutta heikentää se, että hänen väittämistään käynneistä työhuoneessa ei ole tallentunut merkintöjä kulunvalvontaraportille. Merkintöjen puuttuminen voi sinänsä johtua myös siitä, että X on kulkenut kulunvalvonnan piirissä olevasta ovesta jonkun toisen henkilön perässä tarvitsematta itse avata ovea. Tähän mahdollisuuteen hän on kuitenkin vedonnut vasta virkamieslautakunnalle antamassaan vastaselityksessä. Kuulemistilaisuudessa 30.3.2010 X ei vielä osannut selittää kertomuksensa ja kulunvalvontaraportin välistä ristiriitaa.

X:n kertoman mukaan hän on tehnyt työajanseurantajärjestelmään ulosleimauksen poistuessaan ensimmäisen kerran työpaikaltaan virka-ajan jälkeen. Ulosleimaus on voinut jäädä kirjautumatta käyttäjän virheen takia, tai sen tekeminen on voinut unohtua X:ltä. Ulosleimauksen puuttuminen sopii joka tapauksessa Viraston esittämään tapahtumankulkuun, jonka mukaan X ei ole ollut väitetyin leimausyrityksen aikaan työpaikallaan.

X on kuulemistilaisuuksissa ja 15.1.2010 antamassaan vastineessa kertonut suorittaneensa työajanseurantajärjestelmään kello 16.42 kirjautuneen ulosleimauksen työhuoneessaan käynnin jälkeen. Kulunvalvontaraportille tallentunut merkintä kello 16.42 tapahtuneesta ulko-oven avauksesta osoittaa kuitenkin, että X on tehnyt ulosleimauksen välittömästi työpaikalle palattuaan ulko-oven lähellä olevalla leimauslaitteella. X on Viraston lisäselvityksen johdosta antamassaan vastaselityksessä kertonut leimanneensa itsensä ulos siitä syystä, että hänen esimiehensä oli tiedustellut ulosleimauksen puuttumista. X on kuitenkin kuulemistilaisuudessa 30.3.2010 väittänyt, ettei hänen ja esimiehensä välillä käydyssä puhelinkeskustelussa ollut puhetta ulosleimauksesta. X:n kertomusta tukee se, että hän on osannut kertoa, ettei hänen työhuoneessaan ollut uusia työtehtäviin liittyviä asiakirjoja. X ei ole voinut todeta tätä seikkaa seuraavan päivän aamuna, koska hän on ollut 16.–17.12.2009 poissa töistä sairauden vuoksi, mutta hän on voinut saada tiedon siitä muuta kautta.

X on palannut työpaikalleen pian esimiehensä kanssa käymänsä puhelinkeskustelun jälkeen, joten hän on ollut tuolloin lähellä työpaikkaansa. Tämä seikka sopii X:n kertomaan tapahtumankuvaukseen, mutta hänen oleskelunsa työpaikan läheisyydessä on voinut johtua useasta muustakin syystä, esimerkiksi aikomuksesta tehdä ulosleimaus luvattoman poissaolon salaamiseksi.

Edellä selostettu selvitys viittaa vahvasti siihen, että X on ollut iltapäivällä 16.12.2009 luvattomasti poissa työpaikaltaan. X:n kertomus ei vastaa kulunvalvontaraportin ja työajanseurantajärjestelmän tietoja. X:n tälle ristiriidalle esittämät selitykset ovat sinänsä mahdollisia. Todennäköisyys sille, että X olisi molemmilla kerroilla työhuoneessaan käydessään sattunut kulkemaan kulunvalvonnassa olevasta ovesta toisen henkilön perässä ja tämän lisäksi vielä unohtanut tai tehnyt puutteellisesti ulosleimauksen, on kuitenkin pieni. Luvattomasta poissaolosta virkamieslautakunnalle esitetty selvitys on siinä määrin vakuuttavaa, että työnantajan on katsottava täyttäneen asiassa irtisanomisen perustetta koskevan näyttövelvollisuutensa. X ei ole kyennyt uskottavasti horjuttamaan tätä selvitystä. X:n kertomuksessa on liikaa epäuskottavia yksityiskohtia, epäonnisia sattumuksia ja ristiriitaisuuksia, jotta sitä voitaisiin pitää uskottavana. X:n selitykset vaikuttavat monilta osin jälkikäteen keksityiltä. Asiakirjoista ilmenevää selvitystä kokonaisuutena arvioituaan virkamieslautakunta

pitää selvitettyinä, että X on ollut iltapäivän 16.12.2009 luvattomasti poissa työpaikaltaan.

Johtopäätökset

X:n kohdalla työaikaan koskevien säännösten ja määräysten rikkominen on ollut toistuvaa, eikä hän ole korjannut menettelyään useista varoituksista ja huomautuksista huolimatta. X:ää on jouduttu myös varoittamaan kolme kertaa päihtyneenä työpaikalla esiintymisestä. X:n on toistuvien virkavelvollisuuksien vastaisten tekojensa ja laiminlyöntiensä vuoksi katsottava menettäneen työnantajan luottamuksen. Virastolla on näissä oloissa ollut erityisen painava syy irtisanoa X:n virkasuhde.

Oikaisuvaatimuskulut

Hallintolainkäyttölain 1 §:n 2 momentin mukaan mainittua lakia sovelletaan muutoksenhakuasioita käsittelemään perustetussa lautakunnassa silloin, kun hallintoasiassa tehtyyn päätökseen haetaan muutosta valittamalla tai ylimääräisellä muutoksenhakukeinolla. Hallintolainkäyttölain 74 § ei näin ollen tule sovellettavaksi käsiteltäessä virkasuhteen irtisanomista koskevaa oikaisuvaatimusta.

Hallintolain 64 §:n 1 momentin mukaan hallintoasiassa kukin vastaa omista kuluistaan. X:n vaatimus oikaisuvaatimuksen tekemisestä hänelle aiheutuneiden kulujen korvaamisesta on siten lakiin perustumaton.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen oikeudenkäyntikuluvaatimukseensa.

Sovelletut lainkohdat

Valtion virkamieslaki 14 § 1 momentti, 25 § 2 ja 3 momentti 51 § 1 momentti sekä 66 § 2 momentti
Hallintolainkäyttölaki 64 § 1 momentti

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Esittelijä

Jussi-Pekka Lajunen

Virkamieslautakunnan päätös oli tulos äänestyksestä, jossa enemmistön muodostivat puheenjohtaja JuEinen, jäsenet Kulla, Paanetoja, Äijälä, A. Nieminen, Isomäki ja M. Nieminen, ja vähemmistön varajäsen Tarnanen.

Vähemmistön äänestyslausuma liitteenä.

Liite**Vähemmistön (varajäsen Tarnanen) äänestyslausuma**

Olen enemmistön kanssa samaa mieltä siitä, mitä irtisanomispäätöksen lainmukaisuutta arvioitaessa on perusteluissa sanottu kuulemismenettelyn lainmukaisuudesta, irtisanomisperusteen yksilöinnistä ja päätöksen perustelemisesta sekä aiempien varoitusten ja huomautusten huomioon ottamisesta. Siitä, miten irtisanomisen perusteeksi ilmoitetusta poissaolosta esitettyä näyttöä tulisi arvioida, lausun seuraavaa.

Viranomaisella on työnantajana näyttövelvollisuus virkamiehen irtisanomisen perusteeksi ilmoitetun syyn olemassa olosta. Ottaen huomioon X:lle viranhoidosta aiemmin annetut varoitukset ja huomautukset on selvää, että väitetty, sinänsä lyhyt luvaton poissaolo, olisi tässä tapauksessa riittävä peruste irtisanomiselle. Kyse on siten siitä, onko Virasto esittänyt asiassa riittävän näytön siitä, että X on ollut luvatta pois työpaikaltaan iltapäivän 16.12.2009.

Työnantajan puolelta asiassa ei ole esitetty selvitystä, joka perustuisi suoraan havaintoon siitä, että X olisi nähty työpaikan ulkopuolella tai poistuvan sieltä kesken työpäivän. Työnantajan päätelmät siitä, että X ei olisi ollut työpaikalla perustuvat siihen, ettei häntä ole tavoitettu työhuoneestaan kyseisen iltapäivän aikana. Toisaalta myöskään kulunvalvontalaitteeseen ei ole kirjautunut merkintöjä iltapäivältä. Lisäksi X:nkin myöntämä tosiseikka on, että hän oli ollut työpaikan ulkopuolella noin kello 16.30 soittaessaan esimiehelleen lyhyen puhelun. Tämä oli tapahtunut ennen uloskirjausta, joka oli järjestelmään tallentuneiden tietojen mukaan tapahtunut 16.42.

X on kertonut olleensa iltapäivän aikana töissä arkistossa eikä ollut sen takia tavoitettavissa huoneessaan. Tätä kertomusta tukee arkistossa olleet muistilaput, joiden olemassaoloa ei nähdäkseni ole työnantajan taholta kiistettykään. X:llä ei ole kuitenkaan ollut itselläänkään esittää mitään sellaista selvitystä joka varmuudella osoittaisi hänen työskennelleen arkistossa kyseisenä iltapäivänä. Toisaalta X:n kertomusta ei ole voitu osoittaa paikkansapitämättömäksi. Lisäksi katson, että X:n kertoma selitys ulosleimauksen kirjautumattomuudelle on sekin mahdollista. X:n täytyi olla n. 16.30 työpaikan välittömässä läheisyydessä, koska hän on ehtinyt palata työpaikalleen niin, että hän on tehnyt puuttuvan ulosleimauksen jo 16.42. Tämä tukee X:n työpaikalta poistumisesta kertomaa. On myös täysin mahdollista, että hän tuossa yhteydessä käynyt myös työhuoneessaan. Tämän puolesta puhuu myös se, että hän on osannut kertoa myöhemmin sen seikan, ettei hänen työhuoneessaan enää tuossa vaiheessa ollut sinne aiemmin iltapäivällä jätettyjä asiakirjoja.

Varman näytön puuttuessa sekä viranomaisen että X:n omat kertomukset iltapäivän 16.2.2009 tapahtumista ovat periaatteessa olleet mahdollisia. Kumpaakaan versiota ei ole kiistatta pystytty osoittamaan oikeaksi tapahtumankulukuksi. Tällöin asia tulee ratkaista sen mukaan, kummalla osapuolella on ollut näyttötaakka kyseisen seikan olemassaolosta. Kuten todettua lähtö-

kohtaisesti poissaolosta näyttövelvollisuus on Virastolla. Se on esittänyt näyttön siitä, ettei X ole ollut iltapäivällä työhuoneessaan. Lisäksi on näyttöä siitä, ettei kulunvalvontaan ole kertynyt kirjauksia iltapäivän aikana ennen kuin uloskirjauksen yhteydessä. Kysymys kuuluu, onko tämä tässä tapauksessa riittävä näyttö siihen, että näyttötaakka kääntyisi X:lle ja hänen tulisi esittää vastanäyttöä oman sinänsä mahdollisen kertomuksensa tueksi. Katson, että työnantajan esittämä näyttö ei tähän yksinään riitä, koska X:n kertomuksen kumoamiseksi ei ole pystytty esittämään muuta kuin olettamuksia. Lisäksi X on pystynyt esittämään jonkin asteista vastanäyttöä, joka tukee sitä väittämää, että hän on ollut kertomallaan tavalla töissä arkistossa. Näyttövelvollisuus on näin joka tapauksessa jäänyt Virastolle. Kun se ei ole voinut esittää riittävää näyttöä poissaolosta, on asia ratkaistava X:n hyväksi.

Hyväksyn oikaisuvaatimuksen ja kumoan irtisanomista koskevan päätöksen.

Suullisen käsittelyn toimittamista ja oikeudenkäyntikuluvaatimusta koskevien ratkaisujen osalta olen yhtä mieltä enemmistön kanssa.