

Oikaisuvaatimus vs. hyvinvoinnin palvelualuejohtajan viranhaltijapäätökseen 1§/2024

Hyvltk 13.11.2024 § 54
187/01.01.05/2024

Valmistelija

vs. hyvinvoinnin palvelualuejohtaja

Hyvinvointilautakunnalle osoitetussa oikaisuvaatimuksessa vaaditaan Rautavaaran yhtenäiskoulun ja lukion vs. rehtorin viranhaltijapäätöksen § 29/2024 kumoamista virkasuhteen koeaikapurkua koskevassa asiassa. Kumoamisperusteena oikaisuvaatimuksessa esitetään, että viranhaltijalle ei ole kerrottu virkaan sisältyvästä koeajasta suullisesti. Oikaisuvaatimuksen perusteena on esitetty myös, että koeajasta ei ole mainittu viranhaltijapäätöksessä, eikä koeajasta ole riittävän selkeästi kerrottu virkaa koskevassa viranhoitomääräyksessä.

Asiaosaisen koeaikapurusta on tehty vs. hyvinvoinnin palvelualuejohtajan päätös 23.09.2024 1§/2024. Työnantajan näkemys on, että virkaan valitulla on ollut tieto virkaan sisältyvästä koeajasta jo hakuvaiheessa. Koeajasta on ilmoitettu virkasuhdetta koskevassa, hakuilmoituksessa, jonka perusteella hakija on tehtävään hakeutunut. Vakituiseen virkaan on määritelty alun perin 6kk:n mittainen koeaika, mistä on kerrottu hakuilmoituksessa. Virka on täytetty määräaikaisena, koska valitulta henkilöltä on puuttunut viran edellyttämä pätevyys. Määräaikaiseen virkasuhteeseen on määritelty 3 kk:n koeaika, josta puolestaan virkaan valittu on saanut tiedon viranhoitomääräyksessä virkasuhteen ensimmäisenä työpäivänä.

Lisäksi työnantaja katsoo, että työntekijän virkasuhteen purkamisen perusteena olevat syyt ovat erittäin painavat, joten virkasuhteen purkamisperusteet täytyvät kiistatta kaikissa olosuhteissa. Perusteet ovat olleet niin vakavat, että viranhaltijan työvelvoitteet on jouduttu niiden perusteella päättämään välittömästi näiden seikkojen tultua esille.

Oikaisuvaatimus tulee edellä kuvattujen perusteiden nojalla hylätä.

Lainsäädäntö:

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 35 § 1 momentti:

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 41 §:

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 8 § 4 momentti:

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Kunnan ohjeistukset

Hallintosääntö 58 §:

Viranhaltijan tai työntekijän irtisanoo tai palvelussuhteen purkaa se, jonka tehtävänä on valita viranhaltija tai ottaa työntekijä työsopimussuhteeseen

Koeaikapurkuun liittyvästä menettelystä:

Työsuhteen alkuun sijoittuvasta koeajasta sovitaan työsopimuksessa tai määrätään viranhoitomääräyksessä. Koeajan tarkoituksena on, että työnantaja voi nähdä työntekijän osaamisen ja soveltuvuuden suunniteltuihin työtehtäviin. Työntekijä puolestaan näkee, onko työ sellaista, jota hän haluaa tehdä.

Koeajalla sekä työnantaja että työntekijä voivat päättää työsuhteen ilman irtisanomisaikaa. Työnantajan toteuttama koeaikapurku ei saa kuitenkaan perustua syrjiviin tai epäasiallisiin perusteisiin. Syrjivistä perusteista on luettelo yhdenvertaisuuslaissa. Se, onko koeajan purkuperuste hyväksyttävä, arvioidaan suhteessa olosuhteiden kokonaisuuteen ja oikeuskäytäntöön.

Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa perusteen toteamisesta.

Oikeuskäytännön mukaan hyväksyttävänä perusteena työnantajan tekemään purkamiseen koeajalla on esitetty mm. työntekijän: työn suorittamiseen liittyvä puutteellisuus, myöhästely ja luvattomat poissaolot, yleinen sopimattomuus työhön sekä sopeutumattomuus työpaikan olosuhteisiin.

Oikaisuvaatimus on luettavissa kokonaisuudessaan luottamushenkilöiden sähköisen kokouksen puolella.

Esittelijä	Vs. hyvinvoinnin palvelualuejohtaja Silja Kavilo
Päätösehdotus	Hyvinvointilautakunta päättää hylätä oikaisuvaatimuksen.
Päätös	Hyväksyttiin yksimielisesti.