

Oikaisuvaatimus kaupunginjohtajan viranhaltijapäätökseen 27.5.2024 § 15

Kaupunginhallitus 17.06.2024
1463/01.01.04.01/2024

Valmistelu ja lisätiedot

Toimitilajohtaja Mikko Silvast, henkilöstöjohtaja Anu Kalliosaari ja kaupunginjuristi Johanna Päivärinta, etunimi.sukunimi@porvoo.fi

■■■■ on tehnyt oikaisuvaatimuksen koskien kaupunginjohtajan viranhaltijapäätöstä 27.5.2024 § 15, jossa hänen työsopimuksensa irtisanotaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin perusteella. ■■■:n työsopimus on irtisanottu, koska hän on rikkonut työsuhteeseen liittyviä velvoitteitaan toistuvasti, eikä hän ole 18.10.2023 annetusta varoituksesta huolimatta korjannut menettelyään. ■■■:lle on 18.10.2023 annettu varoitus, koska hän on 19.9.2023 lähettänyt työnantajan edustajalle epäasiallisen sähköpostin. Kutsu kuulemistilaisuuteen on lähetetty 13.10.2023 ja tilaisuus on pidetty 18.10.2023.

■■■ vaatii oikaisua irtisanomistaan koskevaan päätökseen, koska hänet on mielestään irtisanottu työsopimuslain vastaisesti. ■■■:n mukaan hän on työskennellyt ilman ongelmia tai häiriöitä yli puoli vuotta, kunnes hän 21.5.2024 sanoi täysin vitsinä reilusti itseään nuoremmalle työkaverilleen, hänen nuoreen ikäänsä viitaten, että työnantaja käyttää lapsityövoimaa. ■■■:n mukaan kyseessä oli vitsi, josta kukaan ei pahoittanut mieltään. ■■■:n mukaan myös viittaukset ammattitaidon puutteeseen olivat täysin normaali viittaus mainittujen työntekijöiden nuoresta iästä johtuvaan kokemattomuuteen. ■■■ esittää myös että todellisuudessa keskustelun tarkasta sisällöstä ei siis ole läheskään niin suurta varmuutta kuin työnantaja väittää, koska paikalla olleiksi väitetyt henkilöt eivät mahdollisesti ole olleet kuuloetäisyydellä.

■■■ esittää, että hän teki työnsä moitteetta ja käyttäytyi asiallisesti työsuhteen aikana. Hän esittää edelleen, että hän on työsuhteensa aikana useasti tuonut työnantajan tietoon työturvallisuudessa havaitsemiaan eriasteisia puutteita ja tästä on ■■■:n arvion mukaan seurauksena ollut se, että työnantajan yleinen suhtautuminen ■■■:ään muuttui kielteisemmäksi. ■■■ esittää, että työnantaja ei osoittanut minkäänlaista halua korjata ■■■:n esittämiä työturvallisuuteen liittyviä epäkohtia. Saamansa varoituksen jälkeen ■■■ kertoo korjanneensa virheellisen menettelynsä työsopimuslain tarkoittamalla tavalla eikä hänen käytöksessään ole kertomansa mukaan ollut yli puoleen vuoteen mitään ongelmia. ■■■ katsoo, että harmiton vitsi ei ole työsopimuslain mukainen peruste ■■■:n työsuhteen irtisanomiselle.

■■■ vaatii korvauksena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavan määrän 15.830,22 euroa sekä asian käsittelystä aiheutuneiden asianhoitokulujensa korvaamisen. ■■■ toteaa lisäksi, että mikäli asiassa ei päästä sovinnolliseen ratkaisuun, hän varaa oikeuden muuttaa vaatimuksiaan ja saattaa asian käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

Vastineena tehtyyn oikaisuvaatimukseen todetaan seuraavaa: ■ on työskennellyt Porvoon kaupungin palveluksessa 27.9.2021 alkaen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ■■■■■■■■■■. ■:n tyyli ilmaista itsensä on alusta alkaen ollut provosoiva ja hyökkäävä. Hänen tavastaan kommunikoida on keskusteltu hänen kanssaan ja lopulta 18.10.2023 hänelle on annettu varoitus, jossa on todettu että varoituksen syynä on sopimaton käytös, täsmennettynä epäasiallinen viestittely. Varoituksen jälkeen ■ on hetken aikaa siistinyt ilmaisutapaansa, mutta etenkin paineisissa tilanteissa hän on ollut kiivas ja aggressiivinen. Hänen käytöksensä on koettu uhkaavana. Tilanne kärjistyi jälleen, kun ■ 21.5.2024 työnjohdon aamutapaamisen jälkeen ■ totesi itseään nuoremmalle esihenkilölle, että kaupunki käyttää lapsityövoimaa. Lisäksi hän on väheksynyt toisen myös itseään nuoremmen kollegansa ammattitaitoa. Keskustelun toinen osapuoli on kertonut keskustelun sävyn olleen kiivasluonteinen. Tilannetta edelsi taukotilassa käyty työnjohdollinen keskustelu, jossa edellä mainittu esihenkilö on pyytänyt ■:n kollegaa palauttamaan hallussaan olevan työnantajan laitteen.

Työnantaja saa irtisanoa työ sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimuslain mukaisesti työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöön­sä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomis­perusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonais­arvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

■ on irtisanottu koska hän on toistuvasti käyttäytynyt epäasiallisesti ja tilanteeseen sopimattomasti. Hänen puhe- ja ilmaisutapansa on kärjistävää ja kiivasta. Keskustelukumppanit kokevat hänen ilmaisunsa uhkaavana ja kiivaana. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. ■■■■■■■■■■ on kohtuudella odotettavissa, että hän kohtelee kanssatyöntekijöitään arvostavasti ja noudattaa työnantajan edustajien työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä. Hänen käytöksensä on arvaamatonta ja kiivasta, eikä ole kohtuullista, että muiden työntekijöiden tulee sopeutua hänen kiivasluonteisuuteensa. Kanssatyöntekijään tai esihenkilöön kohdistettu huumori tai vitsi ei ole hyvää käytöstä, etenkin kun kohdehenkilö ei koe tilannetta vitsinä tai huumorina. Työnantaja katsoo, että ■ on rikkonut vakavasti työ sopimuksesta ja laista johtuvia velvoitteitaan epäasiallisella ilmaisullaan toistuvasti hänelle annetusta varoituksesta huolimatta, minkä johdosta työnantaja on irtisanonut hänen työ sopimuksensa.

vt. Kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus toteaa, että [REDACTED] työsopimus on irtisanottu työsopimuslain mukaisin perustein, ja pitää näin ollen korvausvaatimusta perusteettomana.

Kaupunginhallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen.