

## Begäran om omprövning av stadsdirektörens tjänsteinnehavarbeslut 27.5.2024 § 15

Stadsstyrelsen 17.06.2024  
1463/01.01.04.01/2024

Beredning och ytterligare information

Lokalitetsdirektör Mikko Silvast, personaldirektör Anu Kalliosaari och stadsjurist Johanna Päivärinta, fornamn.efternamn@porvoo.fi

■ har framställt en begäran om omprövning av stadsdirektörens tjänsteinnehavarbeslut 27.5.2024 § 15 med vilket hans arbetsavtal sägs upp med stöd av 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. ■:s arbetsavtal har sagts upp på grund av att han upprepade gånger har brutit mot sina skyldigheter i anslutning till anställningsförhållandet och trots varningen 18.10.2023 inte har rättat sitt förfarande. ■ har fått en varning 18.10.2023 eftersom han 19.9.2023 skickat ett osakligt e-postmeddelande till arbetsgivarens representant. Kallelsen till hörandet har sänts 13.10.2023 och hörandet har hållits 18.10.2023.

■ yrkar på rättelse av beslutet om uppsägning eftersom han anser att han har blivit uppsagd i strid med arbetsavtalslagen. Enligt ■ har han arbetat utan problem eller störningar i över ett halvt år tills han 21.5.2024 som ett skämt sade till en arbetskamrat som är långt yngre än han själv, med hänvisning till dennes unga ålder, att arbetsgivaren använder barnarbete. Enligt ■ var det ett skämt som ingen tog illa upp. Enligt ■ var även hänvisningar till bristande yrkesskicklighet en helt normal hänvisning till oerfarenhet på grund av de nämnda arbetstagarnas unga ålder. ■ menar också att det i verkligheten inte finns någon så stor säkerhet om det exakta innehållet i diskussionen som arbetsgivaren påstår eftersom de personer som påstås ha varit närvarande eventuellt inte har varit inom hörhåll.

■ framför att han gjorde sitt arbete klanderfritt och uppförde sig sakligt under anställningen. Han menar vidare att han under sitt anställningsförhållande flera gånger har påpekat arbetsgivaren om de brister i arbetssäkerheten som han observerat i olika grad och detta har enligt ■:s bedömning lett till att arbetsgivarens allmänna inställning till ■ har blivit mer negativ. ■ menar att arbetsgivaren inte har visat någon vilja att avhjälpa de missförhållanden som ■ påpekat i fråga om arbetssäkerheten. Efter den varning som ■ fått berättar han att han korrigerat sitt felaktiga förfarande på det sätt som avses i arbetsavtalslagen och att det enligt honom inte har funnits några problem med beteendet på över ett halvt år. ■ anser att ett ofarligt skämt inte är en grund för uppsägning av ■:s anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen.

■ kräver som ersättning för ett ogrundat avslutande av anställningsförhållandet ett belopp på 15.830,22 euro som motsvarar sex (6) månaders lön samt ersättning för sina ärendehanteringskostnader. ■ konstaterar vidare att om det inte går att nå en förlikning i ärendet förbehåller han sig rätten att ändra sina yrkanden och hänskjuta ärendet till tingsrätten.

Som bemötande till begäran om omprövning som framställts konstateras följande:

■ har arbetat för Borgå stad sedan 27.9.2021 i ett anställningsförhållande som gäller tillsvidare i egenskap av ■■■■■■■■■■. ■:s stil att uttrycka sig har från början varit provocerande och offensiv. Hans sätt att kommunicera har diskuterats med honom och slutligen 18.10.2023 har han fått en varning där det har konstaterats att orsaken till varningen är olämpligt beteende, preciserat osaklig kommunikation. Efter varningen har ■ en stund hyfsat sitt uttryckssätt men särskilt i pressade situationer har han varit hetsig och aggressiv. Hans beteende har upplevts som hotfullt. Situationen tillspetsades igen när ■ 21.5.2024 efter arbetsledningens morgonmöte konstaterade till en yngre chef att staden använder barnarbete. Dessutom har han förringat yrkesskickligheten hos en annan kollega, som också är yngre än han själv. Den andra parten i debatten har berättat att tonen i debatten var hetsig. Situationen föregicks av en arbetsledningsdiskussion i pausrummet där den ovan nämnda chefen har bett en kollega till ■ att återlämna arbetsgivarens utrustning som han har i sin besittning.

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal endast av sakliga och vägande skäl. Enligt arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person anses allvarligt brott mot sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska det vid en sammantagen bedömning tas hänsyn till antalet anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet. En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

■ har blivit uppsagd för att han upprepade gånger har uppfört sig osakligt och olämpligt för situationen. Hans sätt att tala och uttrycka sig är tillspetsande och hetsigt. Samtalspartnerna upplever hans uttryck som hotfullt och hetsigt. Enligt 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen. Av ■■■■■■■■■■ kan man rimligen förvänta sig att han behandlar sina medarbetare med uppskattning och följer arbetsledningsanvisningar och föreskrifter som arbetsgivarens representanter meddelar. Hans beteende är oförutsägbart och hetsigt, och det är inte rimligt att de andra anställda ska anpassa sig till hans häftighet. Humor eller skämt som riktas mot en medarbetare eller en chef är inte bra uppförande, i synnerhet när målpersonen inte upplever situationen som ett skämt eller en humor. Arbetsgivaren anser att ■ har upprepade gånger allvarligt brutit mot sina skyldigheter enligt arbetsavtalet och lagen med ett osakligt

uttryck trots en varning som getts till honom, vilket lett till att arbetsgivaren har sagt upp hans arbetsavtal.

tf. Stadsdirektör

Stadsstyrelsen konstaterar att [REDACTED] arbetsavtal har uppsagts i enlighet med i arbetsavtalslagen stadgade grunder och anser ersättningsyrkandet vara ogrundat.

Stadsstyrelsen beslutar förkasta rättelseyrkandet.