

## Virkasuhteen irtisanominen

KH 13.12.2021 § 494  
4/01.01.04.01/2021

### Taustaa ja annetut varoitukset

██████████ on toiminut kehitysjohtajan virassa 7.4.2020 alkaen. Tätä ennen hän on toiminut kaupunkiorganisaatioissa mm. strategiajohtajan ja tilaa-jajohtajan viroissa.

Kaupunginhallitus antoi kehitysjohtaja ██████████ 7.9.2020 § 305 kirjallisen varoituksen mm. seuraavilla perusteilla:

- Työnantajan työnjohto-oikeutensa nojalla antamien määräysten ja ohjeiden vastainen toiminta ja kieltäytyminen noudattaa työnantajan antamia määräyksiä

Kehitysjohtaja oli kesä-elokuussa 2020 työnantajan määräyksistä huolimatta tehnyt sellaisia tehtäviä, joiden osalta työnantaja oli määrännyt, että kehitysjohtaja ei niitä virantoimituksesta poissa ollessaan hoida.

- Epäasiallinen käytös, toimiminen vastoin aseman ja tehtävien edellyttämiä velvollisuuksia.

Kehitysjohtaja toukokuun alun ja kesäkuun 2020 alun aikana arvioinut esimiestään ja kollegoitaan epäasiallisesti, vähättelevästi ja loukkaavasti useissa tekstiviesteissä ja sähköposteissa. Hän oli myös muuten kuvaillut heitä ja heidän toimintaansa asiattomasti. Vähättelevät, loukkaavat ja epäasialliset kuvaukset kehitysjohtaja oli lähettänyt osin suoraan asianomaisille henkilöille ja osin kolmansille ulkopuolisille tahoille.

- Sivutoimi-ilmoituksen laiminlyönti

Kehitysjohtaja oli perustanut 29.6.2020 kaupparekisteriin merkityn LoveKoli Oy:n, joka toimialana on matkailu ja konsultointi. Kehitysjohtaja oli toiminut kesäkuussa yhtiön nimissä ja ollut yhteydessä erilaisiin yhteistyötahoihin yrityksen toiminnan käynnistämiseksi. Hän ei ollut tehnyt kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaista sivutoimilupahakemusta tai -ilmoitusta työnantajalle yritystoiminnasta.

Varoituksessa on todettu, että mikäli laiminlyönnit ja rikkomukset jatkuvat, työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin virkasuhteen päättämiseksi.

Kaupunginhallituksen henkilöstö- ja työllisyysjaosto (19.10.2020 § 62) siirsi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 24 §:n 2 momentin nojalla ██████████ vuoden määräajaksi 20.10.2020 alkaen hyvinvoinnin toimialan hankekoordinaattorin virkaan.

Hyvinvointijohtaja antoi ██████████ 18.10.2021 varoituksen seuraavalla perusteella:

- ██████████ ei ollut toiminut viranhaltijalain edellyttämällä tavalla. Hän oli poissa virantoimituksesta 9.-13.8.2021 ilman hyväksyttävää syytä eikä myöskään noudattanut työnantajan ohjeistusta poissaolosta ilmoittamisesta etkä vastannut työnantajan yhteydenottoyrityksiin.

Varoituksessa on todettu, että seuraava mahdollinen rikkomus tai laiminlyönti voi johtaa virkasuhteen päättämiseen.

Kuultaessa viranhaltijaa ennen 18.10.2021 varoituksen antamista hän myönsi olleensa poissa luvattomasti 9. – 13.8.2021 välisen ajan, mutta viittasi eräisiin näkemyksensä mukaan lieventäviin seikkoihin.

## Kuuleminen mahdollisen irtisanomisen varalta

Työnantaja lähetti 24.11.2021 [REDACTED] kuulemisasiakirjan, jossa työnantaja kehotti häntä antamaan 9.12.2021 klo 14 mennessä vastineensa perusteista, joiden nojalla työnantaja harkitsi hänen virkasuhteensa irtisanomista.

Kuulemisasiakirjassa yksilöitiin seikat, joiden nojalla työnantajan kerrottiin harmitsevan virkasuhteen irtisanomista: 1) Luvattomat poissaolot, 2) Epäasiallinen käytös, toimiminen vastoin aseman ja tehtävien edellyttämiä velvollisuuksia, 3) Sivutoimeen liittyvien tehtävien hoitaminen virka-ajalla ja 4) Luottamuspuola. Kuulemisasiakirjassa kuvattiin yksityiskohtaisesti kunkin perusteen taustalla olevat konkreettiset tapahtumat.

## Kuulemisvastine

[REDACTED] toimitti 25.11.2021 kirjaamoon sähköpostin, jossa hän kuittasi vastaanottaneensa kuulemisasiakirjan. Samalla hän totesi hänellä olevan joustavan työajan ja työtuntisaldonsa olevan plussalla. Edelleen hän totesi hänellä olevan liian vähän työtä, ja että hänen valmistelemansa asiat eivät etene keskushallinnossa. Tämän hän katsoo olevan työpaikkakiusaamista. Hän myös totesi, ettei hän saa tehdä etätöitä vaan joutuu kirjaamaan itseään sisään ja ulos lähityössä. Hän on myös viitannut AVI:lle tekemäänsä työsuojeluilmoitukseen, ja epäilee kuulemisen johtuvan kyseisestä ilmoituksesta.

[REDACTED] on 1.12.2021 lähettänyt kirjaamoon kuulemisen vastineen, jossa hän toteaa tehneensä Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluun selvityspyynnön koskien työpaikkakiusaamista. Hän toteaa nimenneensä ilmoituksessaan kiusaamiseen vastuulliseksi kaupunginhallituksen silloisen puheenjohtajan, kaupunginjohtajan, henkilöstöjohtajan (oikeastaan henkilöstö- ja yhteysjohtajan), kaupunginlakimiehen ja työsuojelupäällikön. Hän toteaa, että kuulemiskirjelmän ovat allekirjoittaneet henkilöstöjohtaja ja kaupunginlakimies. Koska heidät on nimetty aluehallintovirastolle tehdyssä selvityspyynnössä, viranhaltijan mukaan henkilöstöjohtaja ja kaupunginlakimies ovat esteellisiä hallintolain 28 §:n 7) kohdan perusteella eikä asiaa tulisi käsitellä heidän valmistelemaan.

Muilta osin [REDACTED] on kuulemisvastineessaan todennut, että hänen tuntikirjanpitonsa on plussalla eli sen mukaan hän on tehnyt ihan riittävässä määrin töitä. Hän toteaa nauttineensa tuntikirjanpidon joustoista, mikä kuulemisasiakirjoissa tulee ilmi ja mikä hänen mukaansa on ollut työpaikalla normaali käytäntö. Hän toteaa, että tarvittaessa puuttuvat tunnit voi vähentää tuntikirjanpidosta ja vuosilomapäivistä.

[REDACTED] tuo ilmi kuulemisvastineessaan myös sen, että hänellä ei ole kulu-neen vuoden aikana ollut riittävästi työtä. Hän toteaa työskennelleensä 30 -40 %:n kapasiteetilla ja maininneensa asiasta usein esimiehelleen. Hän toteaa kokevansa töiden vähäisyyden myös työpaikkakiusaamiseksi. Viranhaltija viittaa myös siihen, että hän on viimeisen vuoden joutunut olemaan toimistossa, kun olisi voinut järjestää kodissaan huomattavasti viihtyisemmän etätöympäristön.

Sivutoimen osalta [REDACTED] toteaa soittaneensa muutamia puheluja virka-ajalla kahvi- ja lounastaukojen aikaan. Hän on todennut, että ei käytä varsinaista työaikaansa sivutoimen hoitamiseen. Yksittäiset puhelut eivät ole häirinneet virkatoimia.

[REDACTED] on todennut käyttävänsä värikästä kieltä, johon ajoittain saattaa kuulua kiro sanoja. Nämä eivät hänen mukaansa ole pahantahtoisia. Hän on todennut pyrkivänsä käyttäytymään kehitysjohtajan viranhoidon osalta korrektisti.

Lisäksi [REDACTED] toimitti vielä 6.12.2021 kirjaamoon sähköpostin, jossa hän toistaa näkemyksensä, että henkilöstöjohtaja, kaupunginlakimies, työhyvinvoin-tipäällikkö ja kaupunginjohtaja ovat esteellisiä käsittelemään häntä koskevia asioita.

## Asiaan sovellettavat säännökset

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetuin lain 17 §:n 1 ja 2 momenttien mukaan:

*Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä.*

*Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.*

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetuin lain 18 §:n 2 momentin mukaan:

*Viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Lupa voidaan antaa myös määräajaksi ja rajoitettuna. Lupa voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen peruuttamista.*

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 35 §:n mukaan:

*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 työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.*

*Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:*

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;*
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;*
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä*
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.*

*Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.*

*Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.*

*Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse soveltaa.*

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 43 §:n 1 momentin mukaan:

*Ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on va-  
rattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen.  
Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää  
avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai  
purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan.*

## **IRTISANOMISPÄÄTÖKSEN PERUSTELUT**

### **Esteellisyysväite**

██████ on todennut, että hänen aluehallintovirastolle tekemänsä työsuojeluilmoitus tekisi hallintolain 28 §:n 1 momentin 7) kohdan perusteella kuulemisasiakirjan allekirjoittajina olevat henkilöstö- ja yhteysjohtajan ja kaupunginlakimiehen esteellisiksi käsittelemään irtisanomista koskevaa asiaa.

Hallintolain 28 §:n 1 momentin 7) kohdan mukaan virkamies on esteellinen, jos luottamus hänen puolueettomuuteensa muusta erityisestä syystä vaarantuu. Lainvalmistelussa on katsottu, että hallintolain 28 §:n 1 momentin 7 kohdan ns. yleislausekkeen varaan jäisi tapauskohtaisesti arvioitaviksi mm. tilanteet, joissa virkamies on asianosaisen vastapuoli tai julkinen vihamies, samoin kuin ne tilanteet, joissa virkamiehen ja asianosaisen välillä vallitsee kiinteä ystävyyssuhde tai yhtiökumppanuus (HE 72/2002 vp).

Eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisukäytännössä (ks. esim. EAOA 14.4.2015, D3787/4/14) on vakiintuneesti katsottu, ettei virkamies tule esteelliseksi virkatoiminnassaan vain sen vuoksi, että joku hänen virkatoimensa kohteena oleva asianosainen on kannellut tästä virkatoimesta tai tehnyt sitä koskevan rikosilmoituksen. Esteellisyyden syntymiseen vaaditaan virkamiehen ja asianosaisen välien kärjistyminen niin vakavasti, että se saattaa virkamiehen puolueettomuuden asian käsittelyssä perustellusti kyseenalaiseksi. Merkitystä voidaan antaa esimerkiksi sille, onko rikosilmoituksen perusteella päätetty aloittaa esitutkinta. Esteellisyyden syntyminen arvioidaan tällöinkin tapauskohtaisesti.

Em. taustaa vasten myöskään aluehallintovirastolle tehty työsuojeluilmoitus ei sinällään tee viranhaltijaa esteelliseksi käsittelemään ilmoituksen tekijän asemaan vaikuttavia asioita. Esteellisyyden syntyminen edellyttää havaittavaa osapuolten välistä suhteiden kiristymistä niin, että heidän voidaan katsoa suhtautuvan toisiinsa huomattavan kielteisesti. Pelkästään se, että esimies tai muu viranhaltija käsittelee virkatehtäviinsä kuuluvaa ilmoituksen tekijää koskevaa asiaa, joka on ilmoituksen tekijälle vastainen tai tämän kannalta muuten negatiivinen, ei tarkoita, että esimiehen/muun viranhaltijan ja ilmoituksen tekijän välit olisivat sillä tavoin riitaiset, että esimies/muu viranhaltija tulisi esteelliseksi.

Henkilöstö- ja yhteysjohtaja toimii konsernipalveluissa henkilöstöpalvelut-yksikön johtajana. Tässä tehtävässä hän vastaa koko kaupungin henkilöstöhallinnosta, jolloin hänen tehtäviinsä kuuluu mm. haastavien henkilöstötilanteiden käsittely ja hoitaminen itse ja/tai esimiehien ohjaaminen näiden tilanteiden selvittämisessä. Vastaavasti kaupunginlakimies toimii konsernipalveluissa, ja hän osallistuu lainopillista asiantuntemusta vaativien asioiden hoitamiseen mukaan lukien henkilöstöasiat. Niin henkilöstö- ja yhteysjohtaja kuin kaupunginlakimieskin ovat hoitaneet nyt kyseessä olevan viranhaltijan virkasuhdeasioihin liittyviä virkatehtäviään. Se, että he tässä roolissaan ovat joutuneet käsittelemään henkilön kannalta negatiivisia asioita ja tekemään henkilön omasta näkökulmasta myös vähemmän miellyttäviä henkilöstöhallinnollisia ratkaisuja, ei osoita heidän ja kyseessä olevan henkilön välien olevan sillä tavoin kärjistyneet, että hallintolain 28 §:n 1 momentin 7) kohdan esteellisyysperuste täytyisi. Henkilöstö- ja yhteysjohtajan ja lakimiehen suhteet kyseessä olevaan viranhaltijaan ovat normaalit ja asialliset. Viranhaltija ei voi itse yksipuolisilla toimillaan saada aikaan sitä, että hänen asioitaan käsittelevät henkilöt tulisivat automaattisesti esteellisiksi. Näin ollen henkilöstö- ja yhteysjohtaja ja kaupunginlakimies eivät ole olleet esteellisiä valmistelemaan kuulemisasiakirjaa ja asiaan muutenkaan kaupunginhallituksen päätettäväksi.

## Irtisanomispäätöksen perustana olevat tapahtumat

### 1) Luvattomat poissaolot

██████████ on varoitettu siitä, että hän on ollut luvattomasti poissa virantoimituksesta 9.-13.8.2021. Luvattomat poissaolot ovat jatkuneet marraskuussa 2021 aikaisemmasta varoituksesta huolimatta.

Kun ██████████ siirrettiin 20.10.2020 hankekoordinaattorin virkaan siirtopala-verissa käytiin läpi, missä hänen työpisteensä on ja miten työaika seurataan. Tuolloin määrättiin, että hänen työpisteensä on Tiedepuistolla eikä hän tee etä-töitä. Työajasta määrättiin, että työaika on toimisto-aika (8 -16.15) liukumineen ja että työajan seuranta hoidetaan Timecon-leimauksin. Päivittäinen liukuma-aika on klo 7–9 ja 15–18. Kiinteä päivittäinen työaika on klo 9–15. Toiminnan vakiintuessa alkuvuodesta 2021 työnantaja sopi viranhaltijan kanssa, että hänellä on mahdollisuus tehdä etätöitä siten, että sitä ei yhdistetä viikonloppuihin ja että etätöistä sovitaan etukäteen esimiehen kanssa. Keväällä 2021 todettiin, että ██████████ koskevat normaalit työnantajan etätöikäytännöt. Etätöjärjestely oli voimassa syksyyn 2021 asti, jolloin luvattoman poissaolon jälkeen työnantaja määräsi, että viranhaltija siirtyy pääsääntöisesti lähityöhön ja työpiste on Tiedepuistolla. Esimiehen luvalla hänellä oli mahdollisuus myös edelleen tehdä etäpäiviä. Viranhaltija ollut tietoinen siitä, että hänen työaikansa on em. toimitus-aika liukumineen.

██████████ on edellä todetuin tavoin 18.10.2021 varoitettu siitä, että hän on ollut ollut luvatta poissa virantoimituksesta. Häntä on myös 7.9.2020 varoitettu siitä, että hän on toiminut työnantajan työnjohto-oikeutensa nojalla antamien määräysten vastaisesti.

Nyttemmin marraskuussa ██████████ on työnantajan selvitysten mukaan ollut toistuvasti luvatta poissa työpaikaltaan ja virantoimituksesta seuraavasti:

- Maanantaina 8.11.2021 hänellä ei ole Timecon-leimauksia eikä sovittua etätöypäivää. Hän on ollut poissa luvattomasti, koska työaikaleimausten mukaan hän ei ole ollut työpaikallaan. Hän ei ole ilmoittanut poissaolostaan tai pyytänyt vapaata työstään eikä esittänyt hyväksyttävää syytä poissaoloonsa.
- Keskiviikkona 10.11.2021 hänellä ei ole Timecon-leimauksia eikä sovittua etätöypäivää. Hän on ollut poissa luvattomasti, koska työaikaleimausten mukaan hän ei ole ollut työpaikallaan. Hän ei ole ilmoittanut poissaolostaan tai pyytänyt vapaata työstään eikä esittänyt hyväksyttävää syytä poissaoloonsa.
- Maanantaina 15.11.2021 hänellä ei ole Timecon-leimauksia eikä sovittua etätöypäivää. Hän on soittanut klo 11.18 esimiehelleen ja sanonut olevansa väsynyt, sängyssä ja tekevänsä töitä sekä menevänsä iltapäivällä lyseon peruskoululle rehtorin luo. Hän ei ole esittänyt hyväksyttävää perustetta sille, miksi ei aamulla saapunut työpaikalleen, joten hän on ollut poissa luvattomasti.
- Keskiviikkona 17.11.2021 hän on Timecon-leimauksen mukaan tullut töihin klo 12.12 ja poistunut 17.34. Hänellä ei ole ollut sovittua etätöypäivää. Hän on ollut aamun poissa työpaikaltaan eikä ole siitä ilmoittanut tai pyytänyt vapaata työstään eikä esittänyt hyväksyttävää syytä poissaoloonsa, joten hän on ollut aamupäivän poissa luvattomasti.
- Torstaina 18.11.2021 hän ei ole ollut aamupäivällä työpaikallaan vaan saapunut Timecon-leimausten mukaan työpaikalleen vasta klo 12.20 ja poistunut 15.44. Hän ei ole ilmoittanut aamun poissaolostaan tai pyytänyt vapaata työstään eikä esittänyt hyväksyttävää syytä poissaoloonsa, joten hän on ollut aamupäivän poissa luvattomasti.
- Perjantaina 19.11.2021 hän on tullut työpaikalle Timecon-leimauksen mukaan 10.26. Hän ei ole leimannut poistumisaikaansa, mutta havaintojen mukaan hän on poistunut työpaikalta jo 10.45. Hän ei ole ilmoittanut poissaolostaan tai pyytänyt vapaata työstään eikä esittänyt hyväksyttävää syytä poissaoloonsa, joten hän on ollut poissa luvattomasti.

Esimies on 15.11. ja 17.11.2021 lähettänyt [REDACTED] sähköpostit, joissa esimies on kiinnittänyt viranhaltijan huomiota siihen, että hän ei ole noudattanut asetettuja työaikaseurantavelvoitteita ja jättänyt saapumatta työpaikalle, mikä on rike.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 17 §:n mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Toistuvat luvattomat poissaolot merkitsevät, että viranhaltija on laiminlyönyt virkasuhteeseen olennaisesti liittyvän työssä-olovelvoitteen. Esimies on mm. 8.11.2021 antanut viranhaltijan tehtäväksi laajemman selvittely ja koostamistehtävän koskien lasten ja nuorten tuen kokonaisuutta. Tämä työ on edelleen kesken mm. edellä mainittujen poissaolojen takia.

[REDACTED] on ollut tietoinen siitä, että hänen tulee olla työpaikallaan toimis-toaikana, jollei esimiehen kanssa ole sovittu etätöystä. Se, että viranhaltija on ollut poissa toistuvasti, osoittaa menettelyn olevan tahallista.

#### Kuulemisessa esiintuodut näkökohdat

Kuulemiseen antamassaan vastineessa [REDACTED] on vedonnut siihen, että hänen työaikasaldonsa pidemmältä väliltä on edelleen positiivinen. Hän on todennut nauttineensa tuntikirjanpidon joustoista. Hän on myös todennut, että hänellä ei ole riittävästi töitä. Tältä osin voi ensinnäkin todeta, että viranhaltijan virkasuhteen keskeinen elementti on virkasuhteeseen liittyvien työtehtävien tekeminen noudattaen työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Näin ollen viranhaltijan on noudatettava myös työnantajan määrittelemiä työaikoja ja työ-aikajoustoja. Tässä tapauksessa viranhaltija on ollut poissa kokonaisia ja puolik-kaita päiviä ilman, että hän on ilmoittanut poissaoloistaan esimiehelleen tai että poissaolosta olisi etukäteen sovittu taikka poissaoloille olisi esitetty jälkikäteen hyväksyttävä peruste. Myöskään se, että kokonaistyöaikasaldo on pidemmällä jaksolla edelleen positiivinen ei oikeuta olemaan poissa työstä ilman, että asiasta on sovittu työnantajan kanssa.

Viranhaltijan kuulemisessa esittämä selvitys on myös ristiriitainen siinä suhteessa, että hän yhtäältä vetoaa poissaoloistaan huolimatta positiiviseen tuntisaldoon ja toisaalta töiden vähyyteen. Positiivinen tuntisaldo tarkoittaa, että hän on ollut työssä yli normaalin työajan eli enemmän kuin KVTES:in mukaisen viikkotyöajan 36 tuntia 15 minuuttia. Koska poissaoloista huolimatta viranhaltijan työaikasaldo on positiivinen, hänen on täytynyt tehdä KVTES:n viikkotyöaikaa enemmän töitä, mikä on ristiriidassa sen väitteen kanssa, että hänellä ei olisi ollut riittävästi työtä.

Näin ollen viranhaltija ei ole esittänyt kuulemisessa poissaolojensa perusteeksi sellaista selvitystä, jolla olisi merkitystä arvioitaessa hänen poissaolojensa luvattomuutta.

#### 2) Epäasiallinen käytös, toimiminen vastoin aseman ja tehtävien edellyttämiä velvollisuuksia

[REDACTED] on 7.9.2020 annettu edellä kuvatulla tavalla varoitus epäasiallisesta käytöksestä ja toimimisesta vastoin aseman ja tehtävien edellyttämiä velvollisuuksia.

Nyttemmin [REDACTED] on ajalla 14.11. – 18.11.2021 eri sosiaalisen median välineissä julkaissut epäasiallisia ja viranhaltijalle sopimattomia kirjoituksia, joissa on julkisesti käytetty mm. muita työnantajan palveluksessa olevia viranhaltijoita loukkaavia tai alatyylisiä ilmaisuja. Lisäksi kirjoituksissa on esitetty, että nimetyt viranhaltijat olisivat tarkoituksellisesti antaneet vääriä tietoja esitellessään viranhaltijaa koskevia asioita päättävälle toimielimille. Niin ikään viranhaltija on julkisesti nimennyt tiettyjä viranhaltijoita työpaikkakiusaajiksi, vaikka tähän mennessä tehdyissä selvityksissä tällaisesta ei ole ilmennyt näyttöä. Aikaisemman kiusaamisilmoituksen perusteella tehdyssä selvityksessä on häntä muistuu-

tettu, että kiusaamisilmoituksia ei saa tehdä perusteettomasti. Tarkemmat ta-  
pahtumat ovat seuraavat:

██████████ on julkisella facebook-tilillään 14.11.2021 (kirjoituksen hän on jul-kaissut  
myös Joensuun kuntapolitiikka ryhmässä) syyttänyt kaupunginjohtajaa ja  
henkilöstöjohtajaa työpaikkakiusaamisesta. Kyseinen kirjoitus myös päättyi  
työnantajalle osoitettuun alatyyliseen lausumaan "Kiitti vitusti ja keskisormi".

Julkisella facebook-tilillään hän on 16.11.2021 esittänyt erilaisia väitteitä (esim. se,  
että kaupunginjohtaja olisi toistuvasti epäasiallisesti kysellyt viranhaltijan  
puolisosta tai kotioloista), jotka eivät pidä paikkaansa ja ovat omiaan aiheutta-  
maan haittaa niiden kohteena oleville tahoille.

Julkisella twitter-tilillään ██████████ on 18.11.2021 käyttänyt ilmaisua "natsi-  
henkilöstöjohtaja" viitaten henkilöstöjohtajaan. Niin ikään hän on todennut, että  
"...kuulemiseni meni henkilöstöjohtajan ja kaupunginlakimiehen kautta. Ei mitään  
tietoa, mitä satuja kerrottu." Ilmaisun mukaan kirjoittaja väittää ao. viranhaltijoiden  
antaneen tarkoituksellisesti väärää tietoa päättävälle elimelle kertoessaan  
kuulemisen sisällöstä. Edelleen viranhaltija on kaupunginjohtajaan viitaten  
kirjoittanut alatyylisesti "Pieni muna, pieni sielu, se tässä on tullut nähtyä." sekä  
käyttänyt asiaan kuulumatonta ilmaisua "...onko alfa-uroksen kunniaa loukattu?".  
Muiltakaan osin kirjoitus ei tyyliältään ole viranhaltijalta edellytettävän harkinnan ja  
käyttäytymisvaatimusten mukainen. Jotkin käytetyt ilmaisut (esim. natsiksi  
nimittäminen) ovat oikeuskäytännössä voineet tulla arvioitavaksi myös  
rikosoikeudellisesti, mikä osoittaa ilmaisujen moitittavuutta.

LinkedIn-tilillään viranhaltija on mm. kirjoittanut, että "kaupunki on tullut nähtyä  
edestä, takaa, sivulta ja viime aikoina erityisesti perseestä. Minun julkisesta FB:stä  
on löydettävissä tarina siitä, miten olen tullut työpaikkakiusatuksi kau-  
punginjohtajan, henkilöstöjohtajan, kaupunginlakimiehen ja työhyvinvointipääl-  
likön toimesta. Lisäsi KH pj [nimi] ei puuttunut tilanteeseen vaikka ilmoitin hänel-  
le."

Eri yhteyksissä (esim. Karjalainen 17.11.2021, YLE 19.11.2021 ja Twitter  
21.11.2021 sekä eri sosiaalisen media välineissä tähän hetkeen saakka) viranhaltija  
on todennut, että Joensuun kaupungin johto on syyllistynyt häntä kohtaan  
työpaikkakiusaamiseen. Kaupungin omissa selvityksissä tästä ei kuitenkaan ole  
ilmennyt näyttöä, eikä viranhaltijan AVI:lle tekemän selvityspyynnön osalta AVI  
vielä ole asiaa tutkinut. Näyttämättömät julkisesti tehdyt väitteet työpaikkakiu-  
saamisesta ovat omiaan aiheuttamaan haittaa asianosaisille.

██████████ on myös käyttänyt epäasiallisesti puhelinkeskustelussaan 17.11.2021  
kaupungin strategijahtaja kanssa. ██████████ on ollut puhelimesta aggressiivinen ja  
haukkunut Joensuun sataman henkilöstön. Tätä ennen hän oli keskustellut  
puhelimessa satamainsinöörin kanssa kiroillen ja esiintynyt hyök-käävästi.

Jo aiemmin viranhaltija oli 5.11.2021 käyttäytynyt työpaikalla työtovereiden kanssa  
epäasiallisesti kiroillen.

#### Kuulemisessa esiintuodut näkökohdat

Epäasiallisen ja aseman vastaisen käytöksen (mm. sosiaalisessa mediassa esitet-  
tyjen kirjoitusten) osalta ██████████ ei ole asiaa kuulemisessa kommentoinut.  
Lähinnä strategijahtajan kanssa käytyyn puhelinkeskusteluun viitaten, viranhaltija  
on todennut käyttävänsä värikästä kieltä, johon saattaa kuulua myös kirosa-  
noja. Muilta osin hän on todennut pyrkivänsä käyttäytymään kehitysjohtajan vi-  
ranhoidon osalta korrektisti.

Viranhaltija ei ole esittänyt kuulemisessa käyttäytymisensä perusteeksi sellaista  
selvitystä, jolla olisi merkitystä arvioitaessa, onko hänen toimintansa ollut laissa  
tarkoitettua aseman edellyttämään käyttäytymistä.

### 3) Sivutoimeen liittyvien tehtävien hoitaminen

Ennen 7.9.2020 annettua varoitusta työnantajan tiedustellessa [REDACTED] yritystoiminnan luonnetta hän ilmoitti, että yritystoiminta (LoveKoli Oy:n toiminnan käynnistäminen) on vasta kehitysvaiheessa eikä hän käytä siihen työaikaansa. Nyttemmin kuitenkin työnantajan tietoon on tullut, että hän on hoitanut marraskuussa 2021 yritystä koskevia asioita myös työajalla. Esim. edellä todettu keskustelu satamainsinöörin ja kaupungin strategiajohtajan kanssa on koskenut yrityksen asioita ja tapahtunut 17.11.2021 aamupäivällä, jolloin viranhaltija on ollut ilmoittamatta poissa työpaikaltaan. Työnantajan tietoon on myös tullut, että hän on muutoinkin ollut virka-aikana yhteydessä eri tahoihin (mm. Maakuntaliitto) ja hoitanut yritystoimintaan liittyviä asioita. Niin ikään 8.11.2021, jolloin Timecon-leimausten mukaan hän ei ole ollut työpaikallaan, hän on työnantajan tietojen hoitanut yrityksen asioita.

[REDACTED] ei ole hakenut eikä hänellä ole sivutoimilupaa, joka oikeuttaisi häntä käyttämään työaikaan sivutoimen hoitamiseen. Sivutoimi-ilmoitus ei oikeuta käyttämään sivutoimeen työaikaan. Koska häntä on aiemmin varoitettu sivutoimi-ilmoituksen haun laiminlyönnistä ja siinä yhteydessä kiinnitetty huomioita viranhaltijalain sivutoimea koskeviin säännöksiin, hän on ollut tietoinen myös siitä, että työajan käyttäminen sivutoimen hoitamiseen ilman sivutoimilupaa ei ole sallittua. Työajan käyttäminen sivutoimen hoitamiseen edellyttää, että työnantajan hyväksyy sivutoimen hoitamisen työajalla sivutoimilupahakemuksen perusteella.

#### Kuulemisessa esiintuodut näkökohdat

Sivutoimen hoitamiseen käytetyn ajan osalta [REDACTED] on kuulemisessa todennut, että kyse on muutamista puheluista kahvi- ja lounastaukojen aikaan. Viranhaltijan esittämään voi todeta, että esim. keskustelu strategiajohtajan ja satamainsinöörin kanssa on tapahtunut 17.11. aamupäivällä, jolloin viranhaltija on ollut samalla poissa työstä. Samoin 8.11. hän on ollut poissa työstä, mutta samalla työnantajan tietojen mukaan hoitanut yrityksen asioita. Kyse on siis siitä, että viranhaltija on hoitanut sivutoimeensa liittyviä tehtäviä virka-ajalla ollen pois työstä. Viranhaltija ei ole kuulemisessa esittänyt sellaisia seikkoja, joilla olisi merkitystä arvioitaessa sivutoimeen liittyvien tehtävien hoitamista työajalla.

### 4) Luottamuspuola

Kehitysjohtajan virka on yksi keskeisistä konsernipalvelujen viroista. Tehtävän hoitaminen edellyttää suurta luottamusta työnantajan ja viranhaltijan välillä. Työnantajan tulee voida luottaa mm. viranhaltijan harkintakykyyn ja siihen, että hän käyttäytyy asemansa mukaisella tavalla.

Edellä todetuilla tavoin viranhaltija on ollut toistuvasti poissa työstä ja laiminlyönyt siten viranhoitovelvoitteensa. Hänen käytöksensä kirjoitteluihin on ollut epäasiallisesta useita kaupungin muita viranhaltijoita kohtaan. Toiminta ja käyttäytyminen mm. sosiaalisessa mediassa ovat olleet omiaan vahingoittamaan myös työnantajaa ja sen mainetta. Kehitysjohtajan viran hoitajan tulee käyttäytyä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Kaikki edellä kuvatut toimet ovat johtaneet myös siihen, että työnantaja kokee työnantajan ja viranhaltijan välille syntyneen luottamuspuolan, jonka johdosta työnantaja ei näe mahdollisuuksia sille, että viranhaltija voisi hoitaa kehitysjohtajan virkaansa.

#### **Yhteenveto**

Edellä kuvatuilla tavoin [REDACTED] on ollut luvattomasti poissa työpaikaltaan ja siten olennaisesti laiminlyönyt velvollisuutensa hoitaa virkatehtävänsä ja olla työnantajan käytettävissä työaikaan. Hän on käyttäytynyt epäasiallisesti muita kaupungin työntekijöitä kohtaan käyttämällä heistä julkisesti epäasiallisia ilmaisuja ja esittämällä virheellisiä lausumia sekä myös väittämällä, että he olisivat antaneet päättäjille virheellisiä tietoja. Viranhaltija on myös hoitanut virka-ajalla oman



yrityksensä asioita ilman sivutoimilupaa. Menettely on samalla aiheuttanut myös sen, että työnantajalle on syntynyt luottamuspuola viranhaltijan kykyyn hoitaa virkatehtäviään.

Kun otetaan huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan, irtisanomisen perusteena olevia syitä voidaan pitää asiallisina ja painavina. Työnantajan ei voida kohtuudella edellyttää jatkavan virkasuhdetta olosuhteissa, joissa viranhaltija on mm. toistuvasti luvottomasti poissa työpaikaltaan, käyttää julkisesti työnantajaa ja sen muita viranhaltijoita halventavia ilmaisuja ja osoittaa näin, että hänen kykynsä hoitaa virkatehtäviään asianmukaisesti ei voida luottaa. Kaupungin käsityksen mukaan virkasuhteen päättämisen perusteena olevat syyt ovat niin vakavia, että työnantaja olisi voinut kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 5 momentin mukaisesti käynnistää irtisanomismenettelyn myös, vaikka viranhaltijaa ei olisi etukäteen varoitettu. Tässä tapauksessa taustalla on kuitenkin myös kaksi varoitusta.

Näin ollen työnantaja päättää irtisanoa [REDACTED] kehitysjohtajan virasta. [REDACTED] virkasuhde on kestänyt yli 12 vuotta, joten kunnan ja hyvinvointi-alueen viranhaltijasta annetun lain 40 §:n 1 momentin 5) kohdan mukaan irtisanoamisajaksi on 6 kuukautta. Mainitun pykälän 3 momentin mukaan irtisanoamisajaksi alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi.

### **Irtisanomisen välttäminen sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen**

Irtisanomisperusteet (poissaolot, viranhaltijalle sopimaton toiminta ja käytös) huomioon ottaen irtisanominen ei ole vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Lisäksi viranhaltijan edellä kuvattu toiminta ja käytös merkitsevät niin vakavaa virkasuhteeseen liittyvää rikkomusta, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Tällöin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 35 §:n 5 momentin mukaan uudelleensijoittamista koskevaa mainitun pykälän 4 momenttia ei tarvitse soveltaa.

### **Toimivallan perusteet**

Joensuun kaupungin hallintosäännön 74 §:n mukaan viranhaltijalle tai työntekijälle kirjallisen varoituksen antaa, viranhaltijan tai työntekijän irtisanoa tai palvelussuhteen purkaa sekä eron myöntää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsopimussuhteeseen. Hallintosäännön 69 §:n 2 momentin mukaan mm. kehitysjohtajan valitsee kaupunginhallitus.

### **Asiakirjat**

Luottamushenkilöiden sähköisessä kokouksessa ovat kaupunginhallituksen nähtävissä:

- KH päätös 7.9.2020 § 305 varoituksen antamisesta
- hyvinvointijohtajan antama varoitus 18.10.2021
- kuulemiskirje 23.11.2021 mahdollisen irtisanomisen varalta
- viranhaltijan 25.11.2021 kirjaamoon lähettämä sähköposti kuulemiskirjeen vastaanottamisesta
- viranhaltijan 1.12.2021 kirjaamoon lähettämä kuulemisen vastine
- viranhaltijan 6.12.2021 kirjaamoon lähettämä sähköposti

Valmistelija: hallinto- ja henkilöstöpalvelut

### **Kaupunginhallituksen puheenjohtajan päätösesitys:**

Kaupunginhallitus päättää

irtisanoa kehitysjohtaja [REDACTED] virkasuhteen päättymään kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona tämä irtisanomista koskeva päätös on annettu tai saatettu hänelle tiedoksi.

**Päätös:**

Keskustelun aikana Jussi Wihonen ehdotti kaupunginhallituksen puheenjohtajan pohjaehdotuksesta poiketen, että asia jätetään pöydälle, ja irtisanottava kutsutaan kuultavaksi seuraavaan 20.12.2021 pidettävään kaupunginhallituksen kokoukseen. Anni Järvinen kannatti Jussi Wihosen tekemää ehdotusta.

Päätettyään keskustelun puheenjohtaja totesi tehdyn ehdotuksen ja kannatuksen. Puheenjohtajan esityksestä päätettiin suorittaa asiassa nimenhuutoäänestys siten, että ne jotka kannattavat asian käsittelyn jatkamista äänestävät JAA ja ne jotka kannattavat Wihosen tekemää kannatettua asian pöydällepanoa koskevaa ehdotusta äänestävät EI.

Suoritettussa äänestyksessä annettiin 9 JAA-ääntä (Seppo Eskelinen, Eila Heinonen, Virve Mikkonen, Sari Koskinen, Helena Hulmi, Matti Väistö, Heli Hjälmi, Anssi Törmälä ja Juha Mustonen) ja 2 EI-ääntä (Jussi Wihonen ja Anni Järvinen). Puheenjohtaja totesi äänestyksen tulokseksi tulleen 9-2. Kaupunginhallitus päätti siten jatkaa asian käsittelyä.

Kokouksessa ei tehty enää muita ehdotuksia. Kaupunginhallitus päätti siten hyväksyä yksimielisesti puheenjohtajan pohjaehdotuksen.

Jussi Wihonen ilmoitti jättävänsä eriävän mielipiteen. Kirjalliset perustelut liitteellä.

Kaupunginlakimies Mikko Kärkkäinen ja henkilöstö- ja yhteysjohtaja Sari Lempiäinen olivat asiantuntijoina kuultavana kokouksessa asian käsittelyn aikana.

Kaupunginjohtaja Kari Karjalainen poistui kokouksesta päätöksenteon ajaksi (Hallintolaki 28 § 1 mom. kohta 7).