

Oikaisuvaatimus Luoteis-Pirkanmaan oppilaitosten va. rehtorin viranhaltijapäätökseen 25/2023

361/01.01.04/2023

Yhtymähallitus 21.09.2023 § 108

Valmistelija	Rehtori Joni Liukkonen, tilanhoitaja Anu Tuomola ja henkilöstöpäällikkö Leena Kaunisto
Lisätietoja antaa	Rehtori Joni Liukkonen, puh. 040 580 5413, joni.liukkonen@sasky.fi
Päätös	Hyväksyttiin.
Päätösehdotus	Yhtymähallitus hylkää kaikilta osin oikaisuvaatimuksen edellä esittelyssä mainituilla perusteilla.
Esittelijä	Kuntayhtymäjohtaja Antti Lahti
Kokouskäsitteleminen	Rehtori Joni Liukkonen, tilanhoitaja Anu Tuomola ja henkilöstöpäällikkö Leena Kaunisto olivat asiantuntijoina klo 16.00-16.30. Katri Toivonen saapui tämän pykälän käsittelyn aikana klo 16.14. Hannele Nordfors saapui tämän pykälän käsittelyn aikana klo 16.24.
Perustelut	Va. rehtori on oikaisuvaatimuksen kohteena olevalla päätöksellään 17.7.2023 § 25 päättänyt purkaa koeajalla oikaisuvaatimuksessa mainitun työntekijän työsuhteen. Päätökseen on liitetty kuntalain mukaiset oikaisuvaatimusohjeet. Oikaisuvaatimusohjeiden mukaan oikaisuvaatimukseen oikeutettu, päätökseen tyytymätön voi hakea päätökseen oikaisua. Kuntalain 138 §:n mukaan oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus on saapunut kuntayhtymän kirjaamoon 31.7.2023. Oikaisuvaatimus on saapunut kuntayhtymään määräajassa ja se on otettava tutkittavaksi.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt vaatimukset

Työntekijä on hakenut oikaisua päätökseen ja vaatinut kumoamaan koeaikapurkua koskevan päätöksen. Työntekijän näkemyksen mukaan työsuhte purettiin ilman selkeää perustelua. Työntekijän

näkemyksen mukaan työnantaja ei ole kuulemistilaisuudessa yksilöinyt koeaikapurun perusteena olevaa, väitettyä osaamistason puutteellisuutta. Työnantajalla on ollut työntekijän työkokemus tiedossa, ja työnantaja on pitänyt työntekijän työkokemusta kattavana valintaperusteiden mukaan. Työntekijä ei ole saanut työsuhteen aikana kielteistä palautetta, ja hän on suorittanut työtehtävänsä hyvin.

Oikaisuvaatimuksen perusteet ilmenevät tarkemmin oikaisuvaatimuksesta, joka on tämän päätöksen liitteenä 1.

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevan päätöksen arviointia

Työntekijä on otettu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen 1.2.2023 alkaen. Työsopimuksessa on sovittu työsuhteessa noudatettavan kuuden (6) kuukauden koeaikaa.

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentin mukaan koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Työntekijä on palkattu hevosenhoitajaksi. Työnantaja on rekrytointi-ilmoituksessa (liite 2) kertonut, että tehtävään haetaan ”kokenutta hevosenhoitajaa”. Hakuilmoituksen mukaan hevosenhoitajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään hevostalouden perustutkinto ja runsas työkokemus. Hakuilmoituksen mukaan työnantaja arvostaa ”kokemusta nuorten kanssa työskentelyssä, hyviä vuorovaikutustaitoja, motivoitunutta työskentelyasennetta, huolellisuutta, joustavuutta sekä kykyä toimia osana positiivista henkilöstöämme. Edellytämme työtehtävien vaatimaa ajokorttia (BE). Raviajolupa katsotaan eduksi.” Työntekijä on hakemuksessaan yksilöinyt, että hänellä on työkokemusta. Työntekijä palkattiin tehtävään, sillä hänellä oli vaadittu tutkinto ja hänen työkokemuksensa arvioitiin hakemuksessa ja haastattelussa saatujen tietojen perusteella riittäväksi. Haastattelussa saadun yleisvaikutelman perusteella arvioitiin, että hän kykenee ottamaan tehtäväkokonaisuuden haltuun.

Työntekijän tehtävät on määritelty kirjallisessa tehtäväkuvauksessa (liite 3). Tehtävän tarkoitus on tarjota opiskelijoille turvallinen ja ammatillisesti kannustava hevosenhoitotyön oppimisympäristö. Tämä tapahtuu huolehtimalla hevosista esimerkiksi siten, että sekä eläinten hyvinvointi että niiden käytön jatkuminen erilaisissa toiminnoissa ja harrasteissa on turvattu. Keskeisin tehtäväkokonaisuus on hevosenhoitotehtävä: eläinten ruokkiminen, veden- saannista huolehtiminen, hoitaminen ja puhtaanapito sekä eläinten liikuttamisesta huolehtiminen yhteistyössä opetuksen kanssa.

Työntekijän työsuhde alkoi 1.2.2023. Häntä on perehdytetty tehtävään runsaasti, ja hän työskenteli ensimmäisissä työvuoroissa yhdessä toisen työntekijän kanssa. Normaalistikin työvuorot suunniteltiin siten, että kello 12-15 on aina kaksi työntekijää yhtä aikaa tallilla, jotta voi vaihtaa tietoja ja työntekijällä oli mahdollisuus kysyä asioista. Perehdytys oli näin ollen jatkuvaa. Lisäksi perehdytystä ja ohjausta on annettu muun muassa yhteisissä tallipalavereissa.

Työntekijällä oli perehdytyksestä ja tuesta huolimatta merkittäviä puutteita työsuorituksessaan. Jotta hevosenhoitaja voi tarjota opiskelijoille turvallisen ja ammatillisesti kannustavan oppimisympäristön, on hänen oltava esimerkiksi hevosten hoitamisessa ja osoitettava omaa kiinnostusta eläimiä kohtaan. Työntekijällä oli kuitenkin poikkeuksellisen passiivinen ote hevosten kanssa toimimiseen; hän esimerkiksi liikutti hevosia poikkeuksellisen vähän ja suhtautui poikkeuksellisen passiivisesti hevosen synnytystilanteen seurantaan ja siinä avustamiseen. Esimerkiksi liikuttaminen on hevosten hyvinvoinnin kannalta kriittinen toimi, ja se on myös hevosenhoitajalle keino tutustua eläimien käyttäytymiseen. Työntekijä ei osoittanut kiinnostusta tutustua hevosiin. Puutteellinen toiminta vaikutti oppimisympäristön turvallisuuteen, koska hevostenhoitajan tulee ”osata hevoset” voidakseen olla erilaisissa oppimistilanteissa turvallinen aikuinen opiskelijoille.

Työtehtävässä edellytettiin hyviä vuorovaikutustaitoja ja motivoitunutta työskentelyasennetta. Työntekijällä oli puutteita vuorovaikutuksessa esihenkilöiden kanssa, eikä hän osallistunut keskusteluihin esimerkiksi tallipalavereissa eikä osoittanut kiinnostusta käsiteltyihin asioihin.

Koska työntekijällä oli ilmeisiä puutteita keskeisimmän työtehtävänsä suorittamisessa eikä hänen työsuorituksensa ole täyttänyt tehtävän tarkoitukselle asetettuja kriteerejä, on työntekijä kutsuttu kuulemistilaisuuteen ja kuulemistilaisuus on pidetty 17.7.2023.

Työnantaja on päättänyt purkaa työntekijän työsuhteen työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisen koeajan perusteella. Koeaikapurun perusteena ovat olleet puutteet ja laiminlyönnit keskeisten työtehtävien suorittamisessa. Työnantaja on perustellusti olettanut, että työntekijällä on tehtävässä edellytetty osaaminen. Työnantaja on varannut työntekijälle riittävästi aikaa työtehtävän suorittamiseen, ja hänelle on annettu tehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta riittävä perehdytys huomioiden työntekijän ilmoittama aiempi osaaminen ja koulutus.

Oikeuskirjallisuuden (Koskinen, Nieminen, Valkonen: Työsuhteen päättäminen, 2019, sivu 36) koeajan tarkoituksena on, että työsuhteen osapuolet voivat arvioida työn ja osapuolten soveltuvuutta puolin ja toisin. Koeaikapurku on perustunut työnantajan huolelliseen ja perusteelliseen arvioon työntekijän työsuorituksesta, eikä siihen ole vaikuttanut mitään koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia perusteita.

Yhteenveto

Edellä esitetyillä perusteilla tulee oikaisuvaatimus hylätä perusteettomana. Va. rehtori on ollut toimivaltainen päättämään asiasta hallintosäännön 37 §:n perusteella. Päätös ei ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä eikä se ole muutoinkaan lainvastainen. Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaista tietoa, jonka vuoksi päätöstä tulisi myöskään tarkoituksenmukaisuusperusteella muuttaa.

Osa liitteistä sisältää henkilötietoja, minkä vuoksi niitä ei julkaista yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksi

Asianosainen, henkilöstöpäällikkö, Luoteis-Pirkanmaan oppilaitosten rehtori

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus, kanne käräjäoikeuteen