

Oikaisuvaatimus ympäristöpalvelujen palvelualuejohtajan viranhaltijapäätökseen 5.6.2026 § 7

Pohjoisen Keski-Suomen ympäristölautakunta 25.8.2026 § 55

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt 24.6.2026 Viitasaaren kaupungin kirjaamoon saapuneen oikaisuvaatimuksen ympäristöpalvelujen palvelualuejohtajan 5.6.2026 tekemästä viranhaltijapäätöksestä (658/01.01.01/2025, § 7/2026), jolla palvelualuejohtaja on purkanut oikaisuvaatimuksen tekijän määräaikaisen virkasuhteen koeajalla viranhoitomääräykseen sisältyneen koeaikaehdon perusteella.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista. Kuntalain 134 §:n 1 momentin nojalla kunnanhallituksen, lautakunnan ja valiokunnan sekä niiden alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua. Kuntalain 137 §:n mukaan oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa.

Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja oikealle toimielimelle.

Oheismateriaali

(sähköpostitse, sisältää tietosuoja-asetuksen ja julkisuuslain nojalla salassapidettävää tietoa (julkisuuslaki 24 § 25 kohta)):

- Ympäristöpalvelujen palvelualuejohtajan viranhaltijapäätös 5.6.2026 § 7
- Työnantajan selvitys työpaikkahäirintää/epäasiallista kohtelua koskevassa asiassa
- Kuulemispöytäkirja 5.6.2026
- Oikaisuvaatimus

Lisätiedot: Ympäristöpalvelujen palvelualuejohtaja Sari Flyktman, puh. 044 459 7385

Päätösehdotus

Ympäristöpalvelujen palvelualuejohtaja:

Pohjoisen Keski-Suomen ympäristölautakunta päättää, että oikaisuvaatimus hylätään perusteettomana jäljempänä esitetyin perusteluin.

Tausta

Oikaisuvaatimuksen tekijä on otettu määräaikaiseen virkasuhteeseen valvontaeläinlääkärin viransijaiseksi 10.2.2026 alkaen. Viranhoitomääräykseen on sisältynyt neljän kuukauden koeaika, joka on päättynyt 9.6.2026.

Työnantaja suoritti keväällä 2026 selvityksen työyhteisössä ilmenneistä epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvistä tapahtumista. Selvityksessä katsottiin, että oikaisuvaatimuksen tekijän toiminta toista viranhaltijaa kohtaan oli useissa tilanteissa ollut epäasiallista, vähättelevää ja alentavaa. Vaikka toisen viranhaltijan työsuorituksiin liittyvän palautteen antamisen ei katsottaisi olleen perusteetonta, palautteen antamisen tapa ja oikaisuvaatimuksen tekijän kommunikoinnin on tietyissä tilanteissa

katsottava poikenneen asiallisesta ja kunnioittavasta vuorovaikutuksesta. Oikaisuvaatimuksen tekijän toiminnan on arvioitu kokonaisuutena poikenneen työelämässä hyväksyttävästä käyttäytymisestä ja olleen omiaan aiheuttamaan toiselle viranhaltijalle henkistä kuormitusta. Työnantaja katsoi näin ollen, että asiassa oli tullut ilmi työturvallisuuslaissa tarkoitettua epäasiallista kohtelua, johon työnantajalla oli velvollisuus puuttua.

Työnantaja toimitti 15.5.2026 oikaisuvaatimuksen tekijälle kuulemiskutsun, jossa ilmoitettiin työnantajan harkitsevan oikaisuvaatimuksen tekijän määräaikaisen virkasuhteen purkamista koeajalla taikka kirjallisen irtisanomisuhkaisen varoituksen antamista.

Oikaisuvaatimuksen tekijälle varattiin suullisen kuulemisen lisäksi mahdollisuus toimittaa kirjallinen selvitys sekä ilmoitettiin hänen oikeudestaan käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimitti asiassa kirjallisen selvityksen liitteineen ja osallistui kuulemistilaisuuteen avustajakseen nimeämänsä kollegansa kanssa. Työnantaja arvioi asiassa oikaisuvaatimuksen tekijältä ja avustajalta saadun selvityksen kokonaisuutena ennen päätöksentekoa.

Työnantaja purki oikaisuvaatimuksen tekijän määräaikaisen virkasuhteen koeajalla 5.6.2026. Päätöksessä koeaikapurun perusteeksi on ilmoitettu erityisesti oikaisuvaatimuksen tekijän toiseen viranhaltijaan kohdistama alentava ja vähättelevä kielenkäyttö, epäasialliseksi arvioitu viestintä yhteisessä Teams-kanavassa sekä työpaikalla tapahtunut työnantajaan kohdistunut painostukseksi tulkittu käyttäytyminen.

Oikaisuvaatimuksesta

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palvelualuejohtajan 5.6.2026 tekemä viranhaltijapäätös (658/01.01.01/2025, § 7/2026), jolla hänen virkasuhteensa on purettu koeaikana, kumotaan.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että päätös perustuu merkityksellisiltä osin virheelliseen ja puutteellisesti selvitettyyn tosiseikastoon. Hänen mukaansa työnantaja ei ole hallintolain (434/2003) 31 §:n edellyttämällä tavalla huolehtinut asian riittävästä selvittämisestä ja ettei päätöksessä ole perusteltu, miksi asiassa on annettu suurempi painoarvo tiettyjen henkilöiden antamille selvityksille kuin hänen esittämälleen selvitykselle tai muulle asiassa esitetylle aineistolle. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että päätöksen perusteluissa on tosiseikkoja koskevia virheellisyyksiä ja harhaanjohtavia kuvauksia hänen menettelystään.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo myös, että koeaikapurku on perustunut viranhaltijalain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettulla tavalla epäasiallisiin perusteisiin. Hänen mukaansa työnantajalla ei ole ollut perustetta arvioida hänen toimintansa olevan työnantajan odotusten vastaista, ja päätöksessä on annettu kohtuuton painoarvo yhden henkilön esittämälle arvostelulle samalla, kun hänen mukaansa muiden työyhteisön jäsenten ja sidosryhmien myönteinen palaute on sivuutettu. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo myös, että päätöksessä hänen käyttäytymistään on arvioitu virheellisesti ja että

siinä viitattut tapahtumat eivät muodosta hyväksyttävää perustetta koeaikapurulle.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan lisäksi kuulemisvirheeseen. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hänelle ei ole varattu tosiasiallista mahdollisuutta tulla kuulluksi, koska hänen pyytämiään asiakirjoja ei ollut toimitettu hänelle ennen kuulemistä, minkä vuoksi hän ei ole voinut asianmukaisesti arvioida purkuperusteita eikä valmistella puolustustaan. Oikaisuvaatimuksen tekijä edelleen katsoo, että hänen kuulemisessaan antamansa selvitys on otettu huomioon vain osittain ilman, että päätöksessä olisi perusteltu, miksi näin on menetelty. Tämän vuoksi kuuleminen on hänen näkemyksensä mukaan jäänyt tosiasiallisesti näennäiseksi.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että asian käsittelyyn osallistuneet viranhaltijat ovat olleet esteellisiä hallintolain 27 ja 28 §:issä tarkoitetulla tavalla, koska eri tahojen esittämiä selvityksiä on pidetty luotettavuudeltaan eri tasoisina esittämättä tälle mitään asiallisia perusteluita, mikä on omiaan heikentämään luottamusta asian käsittelyyn osallistuneiden viranhaltijoiden puolueettomuuteen. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että asian käsittelyyn osallistuneet viranhaltijat ovat tehneet toistuvasti lainvastaisia päätöksiä ja menetelleet myös muilta osin lainvastaisesti erityisesti oikaisuvaatimuksen tekijää koskevissa asioissa.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että häntä on kohdeltu eri tavalla kuin muita vastaavassa asemassa olleita viransijaisia. Näiden seikkojen vuoksi luottamus asian käsittelijöiden puolueettomuuteen on katsottava vaarantuneen.

Koeaikapurun edellytykset

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain ("viranhaltijalaki") 8 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi 2 momentin mukaisine pidennyksineen olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Viranhaltijalain 8 §:n 4 momentin mukaan koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Laissa koeaikapurkuperusteita ei ole täsmennetty muutoin, kuin että purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työnantajalla on asiassa laaja harkintavalta. Laajasta harkintavallasta huolimatta työnantajan on esitettävä näkemykselleen objektiivisesti hyväksyttävä peruste.

Päätös koeaikapurusta tyypillisesti perustuu virkasuhteen päättämismenettelyä edeltävään kokonaisarvioon siitä, onko työnantajan näkökulmasta virkasuhdetta tarkoituksenmukaista jatkaa koeajan päättymisen jälkeen (Joel Uusi-Oukari: Virkasuhteen päättäminen kunnassa. Alma Talent Oy, 2022. s. 77).

Virkasuhteen purkaminen koeaikana ei edellytä vakavuudeltaan vastaavia perusteita kuin mitä viranhaltijalaissa on asetettu virkasuhteen

irtisanomiselle tai purkamiselle koeajan jälkeen. Koeajan tarkoituksena on puolin ja toisin selvittää, miten viranhaltijan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoito vastaa työnantajan tehtävän hoidolle asettamia vaatimuksia ja odotuksia virkasuhteessa. Purkamisen perusteen tulee olla sellainen henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että viranhaltijan toiminta ei vastaa työnantajan asettamia vaatimuksia (HE 196/2002 vp, s. 34–35). Virkasuhteen purkuperusteeksi koeaikana riittää lähtökohtaisesti muun muassa se, että työnantaja ei ole tyytyväinen viranhaltijan viranhoitoon (KHO 2015:115). Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan esimerkiksi asiaton käytös on hyväksyttävä peruste koeaikapurkuun.

Työyhteisössä toimiminen, yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot ja asianmukainen käyttäytyminen ovat viranhaltijan soveltuvuuden arvioinnissa olennaisia seikkoja. Työnantajalla on oikeus arvioida näitä ominaisuuksia koeajan aikana kokonaisuutena.

Oikaisuvaatimuksen tekijän virkasuhteen purkaminen koeajalla on tapahtunut viranhaltijalain 8 §:n mukaisesti, eikä purkamiseen liity syrjiviä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisia perusteita. Työnantajalla on koeaikana ollut oikeus arvioida oikaisuvaatimuksen tekijän soveltuvuutta tehtäväänsä, mukaan lukien tämän yhteistyökykyä, vuorovaikutustapaa ja toimintaa työyhteisössä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on käyttäytynyt useissa eri tilanteissa työyhteisössä epäasiallisesti. Hän on kyseenalaistanut toisen viranhaltijan osaamisen ja ammattitaidon alentavaan tai muutoin epäasialliseen sävyyn. Oikaisuvaatimuksen tekijän on esimerkiksi kerrottu puhelinkeskustelun aikana verranneen toista viranhaltijaa ”5-vuotiaan tasolla olevaksi”. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hän on todennut kyseisen henkilön vaikuttavan 15-vuotiaalta vastauksena kyseisen henkilön tokaisuun ”No en minä mikään 15-vuotias ole”. Kyseistä lausahdusta voidaan joka tapauksessa pitää joka tapauksessa asiattomana, nöyryyttävänä ja ammattitaitoa vähättelevänä oli kyse aikuisen henkilön vertaamisesta 5-vuotiaan tai 15-vuotiaan tasolla olevaksi.

Lisäksi 13.4.2026 järjestetyssä tilaisuudessa, jossa ovat olleet läsnä kaksi työnantajan edustajaa, oikaisuvaatimuksen tekijä on todennut, ettei kyseinen sama viranhaltija selviä sihteeritasoisestakaan tehtävästä, jota ilmaisua voidaan myös pitää asiattomana, nöyryyttävänä ja toisen ammattitaitoa vähättelevänä.

Oikaisuvaatimuksen tekijän on myös katsottu kohdistaneen kyseiseen toiseen viranhaltijaan kärjekästä ja vähättelevää viestintää koko tiimin yhteisessä Teams-viestintäkanavassa 8.4.2026-16.4.2026 välisellä ajalla, työnantajan saaman tiedon mukaan ainakin 8.4.2026 ja 16.4.2026. Oikaisuvaatimuksen tekijä on mm. erään valmiusasioita käsittelevän palaverin aikana 16.4.2026 lähettänyt yhteiselle kanavalle viestejä, joissa hän on kärjekkäästi kyseenalaistanut toisen viranhaltijan osallistumisen kyseiseen palaveriin, johon kyseistä viranhaltijaa oli pyydetty osallistumaan. Teams-viestit 8.4.2026 koskien työnantajan auton latauspiuhan säilyttämistä voidaan puolestaan työnantajan näkemyksen mukaan tulkita toisen viranhaltijan toimintaa vähättelevinä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä on 21.4.2026 työpaikan käytävällä ulkopuolisten henkilöiden kuullen ilmoittanut työnantajan edustajalle, että mikäli kyseinen viranhaltija ei poistu työnantajan palveluksesta, hän ja hänen kollegansa lähtevät, mikä on aiheuttanut työyhteisössä hämmennystä, ja on tulkittavissa työnantajan painostamiseksi.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt seikat eivät anna aihetta arvioida koeaikapurun perusteena olleita tapahtumia tai oikaisuvaatimuksen tekijän menettelyä toisin. Asiassa saadun selvityksen perusteella oikaisuvaatimuksen tekijän käytös on poikennut selvästi siitä, mitä työyhteisössä voidaan edellyttää asialliselta, kunnioittavalta ja rakentavalta vuorovaikutukselta. Menettely on ollut omiaan heikentämään työnantajan luottamusta siihen, että oikaisuvaatimuksen tekijä kykenee toimimaan virassaan työnantajan edellyttämällä tavalla ja osana työyhteisöä.

Työnantaja on kokonaisarvioinnin perusteella voinut katsoa, ettei oikaisuvaatimuksen tekijän toiminta ole vastannut niitä vaatimuksia ja odotuksia, joita viranhaltijalta voidaan koeaikana perustellusti edellyttää. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt perusteet eivät siten anna aihetta päätöksen muuttamiseen.

Kuuleminen

Arvioitaessa virkasuhteen purkamisessa koeajalla noudatetun menettelyn oikeellisuutta ja esitettyjen perusteiden ja perustelujen riittävyttä, on huomiota kiinnitettävä koeajan käyttöä ja virkasuhteen päättämistä koeaikana koskevien aineellisten säännösten sisältöön ja niiden esitöistä ilmenevään tarkoitukseen.

Koeaikapurun ei tarvitse perustua painavaan syyhyn kuten muulla perusteella tapahtuvan virkasuhteen päättämisen, koeaikaa koskevaan kuulemiseen valmistautuminen ei yleensä edellytä yhtä pitkää valmistautumisaikaa. Muita edellytyksiä koeaikapurkua koskevaan kuulemiseen on, että viranhaltijalle ei saa koeaikapurkua koskevassa tapauksessa jäädä epäselväksi, että kyse on kuulemistilaisuudesta.

Oikaisuvaatimuksen tekijälle on ennen kuulemistilaisuutta 15.5.2026 toimitettu kuulemiskutsu, josta on ilmennyt ne tapahtumat, menettely ja seikat, joiden perusteella työnantaja harkitsee virkasuhteen purkamista koeaikana. Oikaisuvaatimuksen tekijä on siten ollut tietoinen siitä, mistä asioista häntä kuullaan ja mihin seikkoihin työnantajan arviointi kohdistuu. Hänellä on ollut mahdollisuus valmistautua kuulemistilaisuuteen asianmukaisesti sekä esittää oma näkemyksensä ja selvityksensä kaikista kuulemiskutsussa yksilöidyistä tapahtumista.

Oikaisuvaatimuksen tekijälle on lisäksi varattu mahdollisuus tulla kuulluksi sekä kirjallisesti että suullisesti. Hän on toimittanut asiassa kirjallisen selvityksen ja häntä on kuultu henkilökohtaisesti 5.6.2026 järjestetyssä kuulemistilaisuudessa. Lisäksi hänen avustajansa on toimittanut asiassa kirjallisen selvityksen. Työnantaja on ottanut nämä selvitykset huomioon asian ratkaisemisessa.

Kuulemisen tarkoituksena on ollut varata oikaisuvaatimuksen tekijälle tilaisuus lausua näkemyksensä niistä tapahtumista ja menettelystä, joiden

perusteella työnantaja on arvioinut hänen soveltuvuuttaan virkaan koeaikana. Työnantajan arviointi on kohdistunut kuulemiskutsussa kuvattuihin seikkoihin ja sen perusteella siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijän menettely vastannut niitä vaatimuksia ja odotuksia, joita viranhaltijalta voidaan edellyttää.

Se, ettei oikaisuvaatimuksen tekijälle ole ennen kuulemista toimitettu hänen tietopyynnöllä pyytämäänsä asiakirjoja, ei ole rajoittanut hänen mahdollisuuttaan lausua käsityksensä niistä tapahtumista, joihin työnantaja on harkitsemansa päätöksen perustanut. Tietopyynnot ovat koskeneet Viitasaaren kaupungin viimeisten kymmenen vuoden aikana antamia varoituksia, viimeisten viiden vuoden aikana tehtyjä kokemuslisiä koskevia viranhaltijapäätöksiä liitteineen, viimeisten kymmenen vuoden aikana käytettyjä oikeudellisia asiantuntijapalveluja sekä viimeisten kymmenen vuoden aikana tehtyjä koeaikapurkuja ja niiden perusteena olleita selvityksiä sekä muuta valmisteluaineistoa.

Kyseisillä pyydetyillä asiakirjoilla ei ole ollut merkitystä sen arvioimisessa, onko oikaisuvaatimuksen tekijälle varattu tosiasiallinen mahdollisuus tulla kuulluksi eikä myöskään sen arvioimisessa, onko hänen menettelynsä tässä asiassa vastannut viranhaltijalta edellytettävää toimintaa.

Tietopyynnot on ratkaistu julkisuuslain nojalla määräajassa.

Edellä todetun perusteella oikaisuvaatimuksen tekijälle on katsottava varatun hallintolain edellyttämä tosiasiallinen mahdollisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa, eikä asiassa ole tapahtunut oikaisuvaatimuksessa väitettyä kuulemisvirhettä. Aikaa kuulemistilaisuuteen valmistautumiseksi on ollut runsaasti, yhteensä 20 päivää.

Selvittämisvelvollisuus

Työnantaja on selvittänyt sen tietoon tullutta oikaisuvaatimuksen tekijän menettelyä hallintolain 31 §:n edellyttämällä tavalla hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset selvitykset. Lain esitöiden mukaan asian riittävällä selvittämisellä tarkoitettaisiin sitä, että viranomainen hankkii sellaiset tiedot ja selvitykset, joilla se arvioi olevan merkitystä asian ratkaisemiselle. Selvittämisen asianmukaisuus puolestaan korostaisi viranomaiselle kuuluvaa menettelyjohtovaltaa ja huolellisuutta selvitysten hankkimisessa. Viranomainen voisi hankkia selvityksiä itse viran puolesta toisilta viranomaisilta tai se voisi pyytää selvitystä asianosaiselta. Viranomainen voisi myös pyytää ulkopuolista tahoa esittämään selvitystä (HE 72/2002 vp, s. 92–93).

Asian selvittämiseksi työnantaja on kuullut epäasiallisesta käyttäytymisestä ilmoituksen tehnyttä henkilöä sekä varannut oikaisuvaatimuksen tekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi sekä kirjallisesti että suullisesti. Oikaisuvaatimuksen tekijä on edellä todetuin tavoin toimittanut asiassa oman kirjallisen selvityksensä, minkä lisäksi häntä on kuultu henkilökohtaisesti 5.6.2026 järjestetyssä kuulemistilaisuudessa. Myös oikaisuvaatimuksen tekijän avustaja on toimittanut asiassa kirjallisen selvityksen. Lisäksi työnantajan edustajat ovat itse todistaneet osan koeaikapurun perusteena olleista tapahtumista ja siten tehneet niistä omia havaintojaan. Työnantajan arvio ei siten ole perustunut yksinomaan

asianosaisten kertomuksiin, vaan myös työnantajan edustajien omiin havaintoihin. Asian arvioinnissa on huomioitu myös kirjallinen aineisto, kuten Teams-viestit.

Työnantajan tekemä arvio ei siten ole perustunut yksinomaan yhden henkilön kertomukseen, vaan asiassa on arvioitu kokonaisuutena kaikki käytettävissä ollut selvitys kuten asianosaisten näkemykset, asianosaisten toimittama kirjallinen materiaali sekä työnantajan edustajien tekemät havainnot. Saatujen selvitysten perusteella työnantaja on arvioinut oikaisuvaatimuksen tekijän menettelyä suhteessa niihin käyttäytymistä ja yhteistyökykyä koskeviin odotuksiin, joita viranhaltijalta voidaan perustellusti edellyttää. Kokonaisarvioinnin perusteella työnantaja on katsonut, ettei oikaisuvaatimuksen tekijän menettely ole vastannut näitä odotuksia.

Edellä todetun perusteella asiassa ei ole aihetta katsoa, että työnantaja olisi laiminlyönyt hallintolain 31 §:ssä säädetyn selvittämismenettelynsä tai että päätös olisi perustunut puutteelliseen selvitykseen.

Perusteleminen

Tyypillisesti päätös koeaikapurusta perustuu virkasuhteen päättämismenettelyä edeltävään kokonaisarvioon siitä, onko työnantajan näkökulmasta virkasuhdetta tarkoituksenmukaista jatkaa koeajan päättymisen jälkeen. Monet eri tapahtumat tai syyt voivat vaikuttaa siihen, että työnantaja on tyytymätön viranhaltijaan. Kaikkien harkintaan vaikuttaneiden syiden täsmällinen kuvaaminen ei lähtökohtaisesti ole koeaikapurun yhteydessä välttämätöntä.

Koeaikapurussa hallintolain 45 §:n nojalla päätöksen perustelemista koskevien vaatimusten täyttymiseksi olennaista on, ovatko purkamisen perusteet voineet jäädä viranhaltijalle hänen oikeusturvaansa vaarantavalla tavalla epäselviksi (KHO 2014:103 ja KHO 2015:115). Suppeimmillaan riittävänä on pidetty sitä, että kuulemistilaisuudessa on selvitetty suullisesti, mistä työnantajan tyytymättömyys johtuu (KHO 13.6.2014/1911). Oikeuskäytännössä ei ole ehdottomasti edellytetty, että tyytymättömyyden tarkemmat syyt on ilmoitettava kirjallisesti päätöksessä, kuulemismuistiossa tai kuulemistilaisuuden kutsussa.

Näin ollen riittävää on, että purkamisen perustetta kuvataan sellaisella tavalla ja tasolla, että työnantajan perusteltu tyytymättömyys ja perusteen lähtökohtainen hyväksyttävyyden käyvät selville. Kuulemismenettelyssä ja päätöksen perusteluissa ei siis edellytetä saman tasoista kuvausta koeaikapurun syistä kuin muusta syystä tapahtuvassa virkasuhteen päättämisessä.

Koeaikapurun perusteita on yksilöity oikaisuvaatimuksen tekijälle ennen päätöksentekoa toimitetussa kuulemiskutsussa, niitä on käsitelty kuulemistilaisuudessa, ja niitä on tuotu esille myös virkasuhteen purkamista koeajalla koskevassa päätöksessä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut tietoinen niistä tapahtumista ja seikoista, joiden perusteella työnantaja on harkinnut hänen määräaikaisen virkasuhteensa purkamista koeaikana.

Edellä todetun perusteella viranhaltijapäätöksen perustelut täyttävät hallintolain 45 §:n vaatimukset, eikä asiassa ole aihetta katsoa, että

koeaikapurun perusteet olisivat jääneet oikaisuvaatimuksen tekijälle hänen oikeusturvaansa vaarantavalla tavalla epäselviksi tai että päätöksen perustelemissa olisi tapahtunut oikaisuvaatimuksessa väitettyjä puutteita.

Esteellisyys

Hallintolain 28 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan viranhaltija on esteellinen, jos luottamus hänen puolueettomuuteensa vaarantuu muusta erityisestä syystä. Esteellisyyden arvioinnissa edellytetään objektiivisesti arvioiden sellaista erityistä seikkaa, joka antaa perustellun aiheen epäillä asian käsittelijän puolueettomuutta.

Oikaisuvaatimuksessa esteellisyyttä on perusteltu sillä, että työnantaja on arvioinut asiassa esitettyjä selvityksiä eri tavoin, menetellyt oikaisuvaatimuksen tekijän näkemyksen mukaan lainvastaisesti sekä kohdellut häntä eri tavalla kuin muita vastaavassa asemassa olleita henkilöitä. Nämä väitteet kohdistuvat kuitenkin viranhaltijapäätöksen sisältöön, näytön arviointiin ja asian käsittelyn lainmukaisuuteen eivätkä sellaisinaan osoita sellaista hallintolaissa tarkoitettua erityistä seikkaa, joka vaarantaisi asian käsittelijöiden puolueettomuuden. Pelkkä asianosaisen tyytymättömyys asian selvittämiseen, näytön arviointiin tai tehtyyn ratkaisuun ei muodosta hallintolaissa tarkoitettua esteellisyyssperustetta.

Päätös koeaikapurusta on perustunut asiassa saatuun selvitykseen ja sen kokonaisarviointiin. Arvioinnissa on otettu huomioon sekä oikaisuvaatimuksen tekijän oma selvitys että muu asiassa saatu selvitys, mukaan lukien muiden tapahtumia todistaneiden henkilöiden kertomukset sekä kirjallinen aineisto. Se, että työnantaja on arvioinut selvitysten näyttöarvoa eri tavoin kuin oikaisuvaatimuksen tekijä, ei osoita asian käsittelijän esteellisyyttä.

Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa viitataan työnantajan aiempiin varoitukset ja koeaikapurukäytäntöihin, todetaan, että tässä asiassa arvioinnin kohteena on ollut yksinomaan oikaisuvaatimuksen tekijän oma menettely sekä siitä saatu selvitys. Mahdolliset muut työnantajan aikaisemmat henkilöstöasiat eivät osoita asian käsittelijöiden puolueettomuuden vaarantumista tässä asiassa.

Edellä esitetyillä perusteilla asiassa ei ole ilmennyt hallintolain 28 §:ssä tarkoitettua esteellisyyssperustetta.

- - -

Keskustelun kuluessa lautakunnan jäsen Teemu Marttinen esitti, että asia palautetaan valmisteluun ja asia käsitellään uudelleen toimialajohtajan varahenkilön esittelemänä.

Päätös

Lautakunta päätti yksimielisesti, että asia palautetaan valmisteluun ja asia käsitellään uudelleen toimialajohtajan varahenkilön esittelemänä.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Pohjoisen Keski-Suomen ympäristölautakunta 29.9.2026
658/01.01.01/2025

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tehnyt 24.6.2026 Viitasaaren kaupungin kirjaamoon saapuneen oikaisuvaatimuksen ympäristöpalvelujen palvelualuejohtajan 5.6.2026 tekemästä viranhaltijapäätöksestä (658/01.01.01/2025, § 7/2026), jolla palvelualuejohtaja on purkanut oikaisuvaatimuksen tekijän määräaikaisen virkasuhteen koeajalla viranhoitomääräykseen sisältyneen koeaikaehdon perusteella.

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan viranhaltijapäätöksen kumoamista. Kuntalain 134 §:n 1 momentin nojalla kunnanhallituksen, lautakunnan ja valiokunnan sekä niiden alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua. Kuntalain 137 §:n mukaan oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa.

Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja oikealle toimielimelle.

Ympäristölautakunta palautti päätöksellään 25.8.2026 § 55 asian valmisteluun ja uudelleen esiteltäväksi palvelualuejohtajan varahenkilön esittelemänä. Päätökseen ei kuitenkaan ole kirjattu perusteluja eikä siinä ole hallintolain 29 §:n mukaisesti päätetty palvelualuejohtajan esteellisyydestä asian esittelijänä.

Viitasaaren kaupungin hallintosäännön mukaan ympäristöpalvelujen palvelualuejohtaja toimii ympäristölautakunnan esittelijänä. Hänen estyneenä ollessaan sijaisena toimii vastaava ympäristöterveystarkastaja Janne Litmanen ja tämän estyneenä ollessa ympäristösihteeri Nina Pimiä (Viitasaaren kaupunginhallituksen päätös 31.3.2025 § 73).

Oheismateriaali

(sähköpostitse, sisältää tietosuoja-asetuksen ja julkisuuslain nojalla salassapidettävää tietoa (julkisuuslaki 24 § 25 kohta)):

- Ympäristöpalvelujen palvelualuejohtajan viranhaltijapäätös 5.6.2026 § 7
- Työnantajan selvitys työpaikkahäirintää/epäasiallista kohtelua koskevassa asiassa
- Kuulemispöytäkirja 5.6.2026
- Oikaisuvaatimus

Lisätiedot: Ympäristöpalvelujen palvelualuejohtaja Sari Flyktman, puh. 044 459 7385

Päätösehdotus

Ympäristöpalvelujen palvelualuejohtaja:

Pohjoisen Keski-Suomen ympäristölautakunta päättää, että oikaisuvaatimus hylätään perusteettomana jäljempänä esitetyn perusteluin.

Tausta

Oikaisuvaatimuksen tekijä on otettu määräaikaiseen virkasuhteeseen valvontaeläinlääkärin viransijaiseksi 10.2.2026 alkaen. Viranhoidtomääräykseen on sisällynyt neljän kuukauden koeaika, joka on päättynyt 9.6.2026.

Työnantaja suoritti keväällä 2026 selvityksen työyhteisössä ilmenneistä epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvistä tapahtumista. Selvityksessä katsottiin, että oikaisuvaatimuksen tekijän toiminta toista viranhaltijaa kohtaan oli useissa tilanteissa ollut epäasiallista, vähättelevää ja alentavaa. Vaikka toisen viranhaltijan työsuorituksiin liittyvän palautteen antamisen ei katsottaisi olleen perusteetonta, palautteen antamisen tapa ja oikaisuvaatimuksen tekijän kommunikoinnin on tietyissä tilanteissa katsottava poikenneen asiallisesta ja kunnioittavasta vuorovaikutuksesta. Oikaisuvaatimuksen tekijän toiminnan on arvioitu kokonaisuutena poikenneen työelämässä hyväksyttävästä käyttäytymisestä ja olleen omiaan aiheuttamaan toiselle viranhaltijalle henkistä kuormitusta. Työnantaja katsoi näin ollen, että asiassa oli tullut ilmi työturvallisuuslaissa tarkoitettua epäasiallista kohtelua, johon työnantajalla oli velvollisuus puuttua.

Työnantaja toimitti 15.5.2026 oikaisuvaatimuksen tekijälle kuulemiskutsun, jossa ilmoitettiin työnantajan harkitsevan oikaisuvaatimuksen tekijän määräaikaisen virkasuhteen purkamista koeajalla taikka kirjallisen irtisanomisuhkaisen varoituksen antamista.

Oikaisuvaatimuksen tekijälle varattiin suullisen kuulemisen lisäksi mahdollisuus toimittaa kirjallinen selvitys sekä ilmoitettiin hänen oikeudestaan käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa.

Oikaisuvaatimuksen tekijä toimitti asiassa kirjallisen selvityksen liitteineen ja osallistui kuulemistilaisuuteen avustajakseen nimeämänsä kollegansa kanssa. Työnantaja arvioi asiassa oikaisuvaatimuksen tekijältä ja avustajalta saadun selvityksen kokonaisuutena ennen päätöksentekoa.

Työnantaja purki oikaisuvaatimuksen tekijän määräaikaisen virkasuhteen koeajalla 5.6.2026. Päätöksessä koeaikapurun perusteeksi on ilmoitettu erityisesti oikaisuvaatimuksen tekijän toiseen viranhaltijaan kohdistama alentava ja vähättelevä kielenkäyttö, epäasialliseksi arvioitu viestintä yhteisessä Teams-kanavassa sekä työpaikalla tapahtunut työnantajaan kohdistunut painostukseksi tulkittu käyttäytyminen.

Oikaisuvaatimuksesta

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että palvelualuejohtajan 5.6.2026 tekemä viranhaltijapäätös (658/01.01.01/2025, § 7/2026), jolla hänen virkasuhteensa on purettu koeaikana, kumotaan.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että päätös perustuu merkityksellisiltä osin virheelliseen ja puutteellisesti selvitettyyn tosiseikastoon. Hänen mukaansa työnantaja ei ole hallintolain (434/2003) 31 §:n edellyttämällä tavalla huolehtinut asian riittävästä selvittämisestä ja ettei päätöksessä ole perusteltu, miksi asiassa on annettu suurempi painoarvo tiettyjen henkilöiden antamille selvityksille kuin hänen esittämälleen selvitykselle tai muulle asiassa esitetylle aineistolle. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä

katsoo, että päätöksen perusteluissa on tosiseikkoja koskevia virheellisyyksiä ja harhaanjohtavia kuvauksia hänen menettelystään.

Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo myös, että koeaikapurku on perustunut viranhaltijalain 8 §:n 4 momentissa tarkoitetulla tavalla epäasiallisiin perusteisiin. Hänen mukaansa työnantajalla ei ole ollut perustetta arvioida hänen toimintansa olevan työnantajan odotusten vastaista, ja päätöksessä on annettu kohtuuton painoarvo yhden henkilön esittämälle arvostelulle samalla, kun hänen mukaansa muiden työyhteisön jäsenten ja sidosryhmien myönteinen palaute on sivuutettu. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo myös, että päätöksessä hänen käyttäytymistään on arvioitu virheellisesti ja että siinä viitatu tapahtumat eivät muodosta hyväksyttävää perustetta koeaikapurulle.

Oikaisuvaatimuksessa vedotaan lisäksi kuulemisvirheeseen. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hänelle ei ole varattu tosiasiallista mahdollisuutta tulla kuulluksi, koska hänen pyytämäänsä asiakirjoja ei ollut toimitettu hänelle ennen kuulemista, minkä vuoksi hän ei ole voinut asianmukaisesti arvioida purkuperusteita eikä valmistella puolustustaan. Oikaisuvaatimuksen tekijä edelleen katsoo, että hänen kuulemisessaan antamansa selvitys on otettu huomioon vain osittain ilman, että päätöksessä olisi perusteltu, miksi näin on menetelty. Tämän vuoksi kuuleminen on hänen näkemyksensä mukaan jäänyt tosiasiallisesti näennäiseksi.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että asian käsittelyyn osallistuneet viranhaltijat ovat olleet esteellisiä hallintolain 27 ja 28 §:issä tarkoitetulla tavalla, koska eri tahojen esittämiä selvityksiä on pidetty luotettavuudeltaan eri tasoisina esittämättä tälle mitään asiallisia perusteluita, mikä on omiaan heikentämään luottamusta asian käsittelyyn osallistuneiden viranhaltijoiden puolueettomuuteen. Oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että asian käsittelyyn osallistuneet viranhaltijat ovat tehneet toistuvasti lainvastaisia päätöksiä ja menettelleet myös muilta osin lainvastaisesti erityisesti oikaisuvaatimuksen tekijää koskevissa asioissa.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että häntä on kohdeltu eri tavalla kuin muita vastaavassa asemassa olleita viransijaisia. Näiden seikkojen vuoksi luottamus asian käsittelijöiden puolueettomuuteen on katsottava vaarantuneen.

Koeaikapurun edellytykset

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain ("viranhaltijalaki") 8 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaissa virkasuhteessa koeaika voi 2 momentin mukaisine pidennyksineen olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

Viranhaltijalain 8 §:n 4 momentin mukaan koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Laissa koeaikapurkuperusteita ei ole täsmennetty muutoin, kuin että purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työnantajalla on asiassa laaja harkintavalta. Laajasta harkintavallasta

huolimatta työnantajan on esitettävä näkemykselleen objektiivisesti hyväksyttävä peruste.

Päätös koeaikapurusta tyypillisesti perustuu virkasuhteen päättämismenettelyä edeltävään kokonaisarvioon siitä, onko työnantajan näkökulmasta virkasuhdetta tarkoituksenmukaista jatkaa koeajan päättymisen jälkeen (Joel Uusi-Oukari: Virkasuhteen päättäminen kunnassa. Alma Talent Oy, 2022. s. 77).

Virkasuhteen purkaminen koeaikana ei edellytä vakavuudeltaan vastaavia perusteita kuin mitä viranhaltijalaissa on asetettu virkasuhteen irtisanomiselle tai purkamiselle koeajan jälkeen. Koeajan tarkoituksena on puolin ja toisin selvittää, miten viranhaltijan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoito vastaa työnantajan tehtävän hoidolle asettamia vaatimuksia ja odotuksia virkasuhteessa. Purkamisen perusteen tulee olla sellainen henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että viranhaltijan toiminta ei vastaa työnantajan asettamia vaatimuksia (HE 196/2002 vp, s. 34–35). Virkasuhteen purkuperusteeksi koeaikana riittää lähtökohtaisesti muun muassa se, että työnantaja ei ole tyytyväinen viranhaltijan viranhoitoon (KHO 2015:115). Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan esimerkiksi asiaton käytös on hyväksyttävä peruste koeaikapurkuun.

Työyhteisössä toimiminen, yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot ja asianmukainen käyttäytyminen ovat viranhaltijan soveltuvuuden arvioinnissa olennaisia seikkoja. Työnantajalla on oikeus arvioida näitä ominaisuuksia koeajan aikana kokonaisuutena.

Oikaisuvaatimuksen tekijän virkasuhteen purkaminen koeajalla on tapahtunut viranhaltijalain 8 §:n mukaisesti, eikä purkamiseen liity syrjiviä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisia perusteita. Työnantajalla on koeaikana ollut oikeus arvioida oikaisuvaatimuksen tekijän soveltuvuutta tehtäväänsä, mukaan lukien tämän yhteistyökykyä, vuorovaikutustapaa ja toimintaa työyhteisössä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on käyttäytynyt useissa eri tilanteissa työyhteisössä epäasiallisesti. Hän on kyseenalaistanut toisen viranhaltijan osaamisen ja ammattitaidon alentavaan tai muutoin epäasialliseen sävyyn. Oikaisuvaatimuksen tekijän on esimerkiksi kerrottu puhelinkeskustelun aikana verranneen toista viranhaltijaa ”5-vuotiaan tasolla olevaksi”. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hän on todennut kyseisen henkilön vaikuttavan 15-vuotiaalta vastauksena kyseisen henkilön tokaisuun ”No en minä mikään 15-vuotias ole”. Kyseistä lausahdusta voidaan joka tapauksessa pitää joka tapauksessa asiattomana, nöyryyttävänä ja ammattitaitoa vähättelevänä oli kyse aikuisen henkilön vertaamisesta 5-vuotiaan tai 15-vuotiaan tasolla olevaksi.

Lisäksi 13.4.2026 järjestetyssä tilaisuudessa, jossa ovat olleet läsnä kaksi työnantajan edustajaa, oikaisuvaatimuksen tekijä on todennut, ettei kyseinen sama viranhaltija selviä sihteeritasoisestakaan tehtävästä, jota ilmaisua voidaan myös pitää asiattomana, nöyryyttävänä ja toisen ammattitaitoa vähättelevänä.

Oikaisuvaatimuksen tekijän on myös katsottu kohdistaneen kyseiseen toiseen viranhaltijaan kärjekästä ja vähättelevää viestintää koko tiimin yhteisessä Teams-viestintäkanavassa 8.4.2026-16.4.2026 välisellä ajalla, työnantajan saaman tiedon mukaan ainakin 8.4.2026 ja 16.4.2026. Oikaisuvaatimuksen tekijä on mm. erään valmiusasioita käsittelevän palaverin aikana 16.4.2026 lähettänyt yhteiselle kanavalle viestejä, joissa hän on kärjekkäästi kyseenalaistanut toisen viranhaltijan osallistumisen kyseiseen palaveriin, johon kyseistä viranhaltijaa oli pyydetty osallistumaan. Teams-viestit 8.4.2026 koskien työnantajan auton latauspiuhan säilyttämistä voidaan puolestaan työnantajan näkemyksen mukaan tulkita toisen viranhaltijan toimintaa vähättelevinä.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä on 21.4.2026 työpaikan käytävällä ulkopuolisten henkilöiden kuullen ilmoittanut työnantajan edustajalle, että mikäli kyseinen viranhaltija ei poistu työnantajan palveluksesta, hän ja hänen kollegansa lähtevät, mikä on aiheuttanut työyhteisössä hämmennystä, ja on tulkittavissa työnantajan painostamiseksi.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyt seikat eivät anna aihetta arvioida koeaikapurun perusteena olleita tapahtumia tai oikaisuvaatimuksen tekijän menettelyä toisin. Asiassa saadun selvityksen perusteella oikaisuvaatimuksen tekijän käytös on poikennut selvästi siitä, mitä työyhteisössä voidaan edellyttää asialliselta, kunnioittavalta ja rakentavalta vuorovaikutukselta. Menettely on ollut omiaan heikentämään työnantajan luottamusta siihen, että oikaisuvaatimuksen tekijä kykenee toimimaan virassaan työnantajan edellyttämällä tavalla ja osana työyhteisöä.

Työnantaja on kokonaisarvioinnin perusteella voinut katsoa, ettei oikaisuvaatimuksen tekijän toiminta ole vastannut niitä vaatimuksia ja odotuksia, joita viranhaltijalta voidaan koeaikana perustellusti edellyttää. Oikaisuvaatimuksessa esitetyt perusteet eivät siten anna aihetta päätöksen muuttamiseen.

Kuuleminen

Arvioitaessa virkasuhteen purkamisessa koeajalla noudatetun menettelyn oikeellisuutta ja esitettyjen perusteiden ja perustelujen riittävyyttä, on huomiota kiinnitettävä koeajan käyttöä ja virkasuhteen päättämistä koeaikana koskevien aineellisten säännösten sisältöön ja niiden esitöistä ilmenevään tarkoitukseen.

Koeaikapurun ei tarvitse perustua painavaan syyhyn kuten muulla perusteella tapahtuvan virkasuhteen päättämisen, koeaikaa koskevaan kuulemiseen valmistautuminen ei yleensä edellytä yhtä pitkää valmistautumisaikaa. Muita edellytyksiä koeaikapurkua koskevaan kuulemiseen on, että viranhaltijalle ei saa koeaikapurkua koskevassa tapauksessa jäädä epäselväksi, että kyse on kuulemistilaisuudesta.

Oikaisuvaatimuksen tekijälle on ennen kuulemistilaisuutta 15.5.2026 toimitettu kuulemiskutsu, josta on ilmennyt ne tapahtumat, menettely ja seikat, joiden perusteella työnantaja harkitsee virkasuhteen purkamista koeaikana. Oikaisuvaatimuksen tekijä on siten ollut tietoinen siitä, mistä asioista häntä kuullaan ja mihin seikkoihin työnantajan arviointi kohdistuu. Hänellä on ollut mahdollisuus valmistautua kuulemistilaisuuteen

asianmukaisesti sekä esittää oma näkemyksensä ja selvityksensä kaikista kuulemiskutsussa yksilöidyistä tapahtumista.

Oikaisuvaatimuksen tekijälle on lisäksi varattu mahdollisuus tulla kuulluksi sekä kirjallisesti että suullisesti. Hän on toimittanut asiassa kirjallisen selvityksen ja häntä on kuultu henkilökohtaisesti 5.6.2026 järjestetyssä kuulemistilaisuudessa. Lisäksi hänen avustajansa on toimittanut asiassa kirjallisen selvityksen. Työnantaja on ottanut nämä selvitykset huomioon asian ratkaisemisessa.

Kuulemisen tarkoituksena on ollut varata oikaisuvaatimuksen tekijälle tilaisuus lausua näkemyksensä niistä tapahtumista ja menettelystä, joiden perusteella työnantaja on arvioinut hänen soveltuvuuttaan virkaan koeaikana. Työnantajan arviointi on kohdistunut kuulemiskutsussa kuvattuihin seikkoihin ja sen perusteella siihen, onko oikaisuvaatimuksen tekijän menettely vastannut niitä vaatimuksia ja odotuksia, joita viranhaltijalta voidaan edellyttää.

Se, ettei oikaisuvaatimuksen tekijälle ole ennen kuulemista toimitettu hänen tietopyynnöllä pyytämäänsä asiakirjoja, ei ole rajoittanut hänen mahdollisuuttaan lausua käsityksensä niistä tapahtumista, joihin työnantaja on harkitsemansa päätöksen perustanut. Tietopyynnot ovat koskeneet Viitasaaren kaupungin viimeisten kymmenen vuoden aikana antamia varoituksia, viimeisten viiden vuoden aikana tehtyjä kokemuslisiä koskevia viranhaltijapäätöksiä liitteineen, viimeisten kymmenen vuoden aikana käytettyjä oikeudellisia asiantuntijapalveluja sekä viimeisten kymmenen vuoden aikana tehtyjä koeaikapurkuja ja niiden perusteena olleita selvityksiä sekä muuta valmisteluaineistoa.

Kyseisillä pyydytyillä asiakirjoilla ei ole ollut merkitystä sen arvioimisessa, onko oikaisuvaatimuksen tekijälle varattu tosiasiallinen mahdollisuus tulla kuulluksi eikä myöskään sen arvioimisessa, onko hänen menettelynsä tässä asiassa vastannut viranhaltijalta edellytettävää toimintaa.

Tietopyynnot on ratkaistu julkisuuslain nojalla määräajassa.

Edellä todetun perusteella oikaisuvaatimuksen tekijälle on katsottava varatun hallintolain edellyttämä tosiasiallinen mahdollisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa, eikä asiassa ole tapahtunut oikaisuvaatimuksessa väitettyä kuulemisvirhettä. Aikaa kuulemistilaisuuteen valmistautumiseksi on ollut runsaasti, yhteensä 20 päivää.

Selvittämisvelvollisuus

Työnantaja on selvittänyt sen tietoon tullutta oikaisuvaatimuksen tekijän menettelyä hallintolain 31 §:n edellyttämällä tavalla hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset selvitykset. Lain esitöiden mukaan asian riittävällä selvittämisellä tarkoitettaisiin sitä, että viranomainen hankkii sellaiset tiedot ja selvitykset, joilla se arvioi olevan merkitystä asian ratkaisemiselle. Selvittämisen asianmukaisuus puolestaan korostaisi viranomaiselle kuuluvaa menettelyjohtovaltaa ja huolellisuutta selvitysten hankkimisessa. Viranomainen voisi hankkia selvityksiä itse viran puolesta toisilta viranomaisilta tai se voisi pyytää selvitystä asianosaiselta.

Viranomais voisi myös pyytää ulkopuolista tahoa esittämään selvitystä (HE 72/2002 vp, s. 92–93).

Asian selvittämiseksi työnantaja on kuullut epäasiallisesta käyttäytymisestä ilmoituksen tehnyttä henkilöä sekä varannut oikaisuvaatimuksen tekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi sekä kirjallisesti että suullisesti. Oikaisuvaatimuksen tekijä on edellä todetuin tavoin toimittanut asiassa oman kirjallisen selvityksensä, minkä lisäksi häntä on kuultu henkilökohtaisesti 5.6.2026 järjestetyssä kuulemistilaisuudessa. Myös oikaisuvaatimuksen tekijän avustaja on toimittanut asiassa kirjallisen selvityksen. Lisäksi työnantajan edustajat ovat itse todistaneet osan koeaikapurun perusteena olleista tapahtumista ja siten tehneet niistä omia havaintojaan. Työnantajan arvio ei siten ole perustunut yksinomaan asianosaisten kertomuksiin, vaan myös työnantajan edustajien omiin havaintoihin. Asian arvioinnissa on huomioitu myös kirjallinen aineisto, kuten Teams-viestit.

Työnantajan tekemä arvio ei siten ole perustunut yksinomaan yhden henkilön kertomukseen, vaan asiassa on arvioitu kokonaisuutena kaikki käytettävissä ollut selvitys kuten asianosaisten näkemykset, asianosaisten toimittama kirjallinen materiaali sekä työnantajan edustajien tekemät havainnot. Saatujen selvitysten perusteella työnantaja on arvioinut oikaisuvaatimuksen tekijän menettelyä suhteessa niihin käyttäytymistä ja yhteistyökykyä koskeviin odotuksiin, joita viranhaltijalta voidaan perustellusti edellyttää. Kokonaisarvioinnin perusteella työnantaja on katsonut, ettei oikaisuvaatimuksen tekijän menettely ole vastannut näitä odotuksia.

Edellä todetun perusteella asiassa ei ole aihetta katsoa, että työnantaja olisi laiminlyönyt hallintolain 31 §:ssä säädetyn selvittämismenettelynsä tai että päätös olisi perustunut puutteelliseen selvitykseen.

Perusteleminen

Tyypillisesti päätös koeaikapurusta perustuu virkasuhteen päättämismenettelyä edeltävään kokonaisarvioon siitä, onko työnantajan näkökulmasta virkasuhdetta tarkoituksenmukaista jatkaa koeajan päättymisen jälkeen. Monet eri tapahtumat tai syyt voivat vaikuttaa siihen, että työnantaja on tyytymätön viranhaltijaan. Kaikkien harkintaan vaikuttaneiden syiden täsmällinen kuvaaminen ei lähtökohtaisesti ole koeaikapurun yhteydessä välttämätöntä.

Koeaikapurussa hallintolain 45 §:n nojalla päätöksen perustelemista koskevien vaatimusten täyttämiseksi olennaista on, ovatko purkamisen perusteet voineet jäädä viranhaltijalle hänen oikeusturvaansa vaarantavalla tavalla epäselviksi (KHO 2014:103 ja KHO 2015:115). Suppeimmillaan riittävänä on pidetty sitä, että kuulemistilaisuudessa on selvitetty suullisesti, mistä työnantajan tyytymättömyys johtuu (KHO 13.6.2014/1911). Oikeuskäytännössä ei ole ehdottomasti edellytetty, että tyytymättömyyden tarkemmat syyt on ilmoitettava kirjallisesti päätöksessä, kuulemismuistiossa tai kuulemistilaisuuden kutsussa.

Näin ollen riittävää on, että purkamisen perustetta kuvataan sellaisella tavalla ja tasolla, että työnantajan perusteltu tyytymättömyys ja perusteen lähtökohtainen hyväksyttävyyden käyvät selville. Kuulemismenettelyssä ja

päätöksen perusteluissa ei siis edellytetä saman tasoista kuvausta koeaikapurun syistä kuin muusta syystä tapahtuvassa virkasuhteen päättämisessä.

Koeaikapurun perusteita on yksilöity oikaisuvaatimuksen tekijälle ennen päätöksentekoa toimitetussa kuulemiskutsussa, niitä on käsitelty kuulemistilaisuudessa, ja niitä on tuotu esille myös virkasuhteen purkamista koeajalla koskevassa päätöksessä. Oikaisuvaatimuksen tekijä on ollut tietoinen niistä tapahtumista ja seikoista, joiden perusteella työnantaja on harkinnut hänen määräaikaisen virkasuhteensa purkamista koeaikana.

Edellä todetun perusteella viranhaltijapäätöksen perustelut täyttävät hallintolain 45 §:n vaatimukset, eikä asiassa ole aihetta katsoa, että koeaikapurun perusteet olisivat jääneet oikaisuvaatimuksen tekijälle hänen oikeusturvaansa vaarantavalla tavalla epäselviksi tai että päätöksen perustelemissa olisi tapahtunut oikaisuvaatimuksessa väitettyjä puutteita.

Esteellisyys

Hallintolain 28 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan viranhaltija on esteellinen, jos luottamus hänen puolueettomuuteensa vaarantuu muusta erityisestä syystä. Esteellisyyden arvioinnissa edellytetään objektiivisesti arvioiden sellaista erityistä seikkaa, joka antaa perustellun aiheen epäillä asian käsittelijän puolueettomuutta.

Oikaisuvaatimuksessa esteellisyyttä on perusteltu sillä, että työnantaja on arvioinut asiassa esitettyjä selvityksiä eri tavoin, menetelty oikaisuvaatimuksen tekijän näkemyksen mukaan lainvastaisesti sekä kohdellut häntä eri tavalla kuin muita vastaavassa asemassa olleita henkilöitä. Nämä väitteet kohdistuvat kuitenkin viranhaltijapäätöksen sisältöön, näytön arviointiin ja asian käsittelyn lainmukaisuuteen eivätkä sellaisinaan osoita sellaista hallintolaissa tarkoitettua erityistä seikkaa, joka vaarantaisi asian käsittelijöiden puolueettomuuden. Pelkkä asianosaisen tyytymättömyys asian selvittämiseen, näytön arviointiin tai tehtyyn ratkaisuun ei muodosta hallintolaissa tarkoitettua esteellisyyssperustetta.

Päätös koeaikapurusta on perustunut asiassa saatuun selvitykseen ja sen kokonaisarviointiin. Arvioinnissa on otettu huomioon sekä oikaisuvaatimuksen tekijän oma selvitys että muu asiassa saatu selvitys, mukaan lukien muiden tapahtumia todistaneiden henkilöiden kertomukset sekä kirjallinen aineisto. Se, että työnantaja on arvioinut selvitysten näyttöarvoa eri tavoin kuin oikaisuvaatimuksen tekijä, ei osoita asian käsittelijän esteellisyyttä.

Siltä osin kuin oikaisuvaatimuksessa viitataan työnantajan aiempiin varoitusta koeaikapurukäytäntöihin, todetaan, että tässä asiassa arvioinnin kohteena on ollut yksinomaan oikaisuvaatimuksen tekijän oma menettely sekä siitä saatu selvitys. Mahdolliset muut työnantajan aikaisemmat henkilöstöasiat eivät osoita asian käsittelijöiden puolueettomuuden vaarantumista tässä asiassa.

Edellä esitetyillä perusteilla asiassa ei ole ilmennyt hallintolain 28 §:ssä tarkoitettua esteellisyyssperustetta.

Päätös

Muutoksenhaku

Toimenpiteet