

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

---

**Vastaus ja selvitys hallintokanteluun****TRE:2378/01.02.07/2024****Lisätietoja päätöksestä**

Johtaja Pekka Salmi, puh. 050 565 8898, etunimi.sukunimi@tampere.fi

**Päätös**

Asiassa tehdyn selvityksen perusteella ei ole havaittu virkavelvollisuuden laiminlyöntiä tai lakien ja ohjeiden vastaista toimintaa. Kantelu ei anna aihetta toimenpiteisiin.

**Perustelut**

Työllisyysjohtaja Regina Saaren ja kansainvälisen osaamisen palveluiden johtaja Mari Tavernen toiminnasta on tehty hallintokantelu liittyen henkilön työsuhteen purkuun koeajalla ja purkuprosessiin liittyviin laiminlyönteihin. Kantelija on pyytänyt erityisesti selvittämään, onko hänen perehdytyksensä ollut puutteellista, huomautus- ja varoitusprosessiin liittyviä epäselvyyksiä sekä hänen oikeuksiensa rajoittamista purkuun liittyvässä kuulemistilaisuudessa. Regina Saari ja Mari Taverne ovat antaneet liitteenä olevat selvityksensä.

Hallintokantelu käsitellään hallintolain 8a luvun säännösten mukaan. Ratkaisu sisältää kannanoton siihen, onko kantelun kohteena olevassa toiminnassa noudatettu lakia ja hyvän hallinnon vaatimuksia sekä muutoin menetelty asianmukaisesti.

Saatujen vastineiden perusteella työnantaja ei ole laiminlyönyt työturvallisuuslakiin perustuvaa velvollisuutta perehdyttää kantelija tehtäviinsä. Perehdytysuunnitelman puuttuminen ei itsessään osoita riittämätöntä perehdyttämistä, eikä laki velvoita kirjallisen perehdyttämissuunnitelman laatimista. Perehdytys on räätälöity kyseiseen tehtävään. Tavernen vastineesta käy ilmi, että kantelija on perehdytetty kattavasti aikaisempaan projektityöntekijän työtehtävään. Erityisasiantuntijan työtehtävään perehdyttämistä on tehty yhdessä Taverenen kanssa käydyissä keskusteluissa ja kantelijan perehdyttämistä on edistetty myös muutostoimiston työn osana olemisella sekä projektiryhmiin osallistumalla. Lisäksi erityisasiantuntijan tehtävistä toisaalle siirtynyt henkilö on perehdyttänyt kantelijaa viikon ajan erityisasiantuntijan tehtäviin. Kun kantelija on ryhtynyt erityisasiantuntijan tehtävään, ei työnantajan näkökulmasta ole enää ollut erityisen tarpeellista perehdyttää häntä erikseen yleisiin työpaikkaa koskeviin asioihin, joihin hänet on perehdytetty jo projektikoordinaattorin tehtävässä.

Saadun selvityksen mukaan kantelijan kanssa on keskusteltu suullista huomautusta annettaessa. Saaduista vastineista ei käy ilmi, onko kantelijan kanssa käyty keskustelua kirjallista huomautusta annettaessa. Kaupungin ohjeessa "varoitukset ja huomautukset" annetaan esihenkilölle käytännön ohjeita huomautuksen antamista koskien ja lähtökohtaisesti huomautusta edeltää keskustelu työntekijän ja esihenkilön välillä, jolloin myös työnantaja voi saada tietoa muun muassa

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

---

työntekijän suhtautumisesta tapahtuneeseen. Kutsun (mahdollinen koeaikapurku) mukaan kantelija ja esihenkilö ovat käyneet keskustelua kirjallisen huomautuksen antamiseen johtaneista tapahtumista Teamsissa ja esihenkilö lienee arvioinut, ettei keskustelun käyminen ko. asiasta ole muutoin enää tarpeen.

Työntekijän kuulemisessa on kysymys työnantajan lakisääteisen velvollisuuden täyttämisestä, eli työnantajan tulee varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi. Työntekijän itsensä harkittavissa on, käyttääkö hän tätä mahdollisuutta vaiko ei. Kuulemistilaisuuteen osallistuminen ei ole täten pakollista, eikä kyse ole työnantajan määräämästä työtehtävästä. Tällöin myös valmistautuminen kuulemistilaisuuteen tapahtuu lähtökohtaisesti työntekijän omalla ajalla. Tämä ei rajoita työntekijän oikeusturvaa asiassa. Kuulemistilaisuudessa tarkoituksena on selvittää työntekijän itsensä näkemyksiä kuulemiskutsussa esiin tuotuihin asioihin sekä mahdolliseen seuraukseen, tässä tapauksessa koeaikapurkuun. Tällaisissa tilaisuuksissa ei ole kysymys siitä, että työntekijä kuulustele työntekijää toistuvasti omilla kysymyksillään työnantajan toiminnasta, vaan tarkoitus on selvittää työntekijän toimintaa sekä hänen näkemyksiään asiasta. Ajan ollessa rajattu voi olla tarpeen ohjata keskustelua kuulemiskutsussa kerrottuihin seikkoihin. Näin on toimittu myös kantelijan kuulemistilaisuudessa. Kuulemisesta laaditun muistion mukaan kantelijan esihenkilö on käynyt vastineen läpi ennen kuulemistilaisuutta. Lisäksi vastinetta on käyty muistion mukaan kuulemistilaisuudessa tarpeellisilta osin läpi.

Edellä lausutun mukaisesti asiassa ei ole havaittu virkavelvollisuuden laiminlyöntiä tai lakien ja ohjeiden vastaista toimintaa. Saari ja Taverne ovat hoitaneet virkatehtäviään asianmukaisesti.

Hallintosäännön 37 §:n 2-kohdan mukaan palvelualueen johtaja päättää kanteluihin vastaamisesta. Palvelualueen johtaja on työllisyysjohtajan esimies.

### **Henkilötietoja sisältävä teksti**

Salassa pidettävät ja henkilötietoja sisältävät tiedot poistettu.

### **Tiedoksi**

Asianosainen, Regina Saari, Mari Taverne, Marjut Ohrankämmen, Riikka Viitaniemi, Mikko Rantanen

Liitteet:

1 Kantelu

2 Vastine\_kantelu 26.8.2024, Taverne.pdf

3 Vastine\_kantelu, 22.8.2024 Saari.pdf

### **Allekirjoitus**

Johtaja Pekka Salmi

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

---

**Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle**

Päätös on nähtävillä 30.10.2024 [www.tampere.fi](http://www.tampere.fi)

Päätös on lähetetty tiedoksi sähköpostilla 28.10.2024

**Muutoksenhakuviranomainen**

Muutoksenhakukielto

Tampere

28.10.2024

Kirsi Nyman

Johdon assistentti

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

---

**Muutoksenhakukielto**

§ 89

**Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

-vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)

-virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)

-etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)

-varhaiskasvatuslain 57 §:n mukaista huomautusta tai huomion kiinnittämistä (Varhaiskasvatuslaki 63 § 2 mom.)