

Välfärdsområdesstyrelsen 28.08.2023 § 121

§ 121

Behandling av begäran om omprövning gällande beslutet av serviceområdesdirektören för gemensamma social- och hälsovårdstjänster att häva specialexpertens tjänsteförhållande under prövotiden

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Paananen Markus

Anja Lahermaa

Beslutsförslag

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar att avslå begäran om omprövning på följande grunder:

Arbetsgivaren har haft en laglig grund att fastställa en prövotid. Tjänsteinnehavaren har blivit hörd och grunderna till hävning under prövotiden har behandlats i tillräcklig grad under hörandet som ordnades innan tjänsteförhållandet hävdades under prövotiden. Prövotiden har inte hävts på diskriminerande grunder eller grunder som är irrelevanta för syftet med prövotiden.

I begäran om omprövning har det inte framförts sådana omständigheter på basis av vilka det skulle finnas skäl att ändra eller upphäva det beslut som begäran om omprövning gäller. Beslutet har kommit till i riktig ordning, beslutsfattaren har inte överskridit sina befogenheter och beslutet strider inte heller annars mot lag.

Behandling

Välfärdsområdesfullmäktiges andra vice ordförande Vuornos avlägsnade sig från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 13.28.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.

Redogörelse

Begäran om omprövning

Ändringssökanden har gjort en begäran om omprövning enligt lagen om välfärdsområden (611/2021) gällande beslutet av serviceområdesdirektören för gemensamma social- och hälsovårdstjänster att häva specialexpertens tjänsteförhållandet under prövotiden.

Enligt 139 § 1 mom. i lagen om välfärdsområden får den som är missnöjd med ett beslut av en myndighet som lyder under välfärdsområdesstyrelsen begära omprövning av beslut. Enligt 2 mom.

begärs omprövning av ett beslut av en myndighet som lyder under välfärdsområdesstyrelsen hos organet i fråga.

Enligt 142 § 1 mom. i lagen om välfärdsområden får omprövning begäras av den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av välfärdsområdesmedlemmarna.

Enligt 143 § i lagen om välfärdsområden ska begäran om omprövning framställas inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Begäran om omprövning har lämnats in till Västra Nylands välfärdsområdes registratur den 3 juli 2023.

Begäran om omprövning har inkommit inom den utsatta tiden som fastställts.

Krav och motiveringar som anges i begäran om omprövning

Ändringssökanden har sökt ändring i Västra Nylands välfärdsområdes beslut den 5 juni 2023, med vilket tjänsteförhållandet har hävts under prövotiden så att det upphör den 5 juni 2023 samt Västra Nylands välfärdsområdes serviceområdesdirektör [REDACTED] beslut den 20 juni 2023, med vilket tjänsteförhållandet har hävts under prövotiden så att det upphör den 20 juni 2023.

Ändringssökanden har begärt att ovan nämnda beslut upphävs.

Grunderna för begäran om omprövning:

1. Besluten har fattats i felaktig ordning eller i strid mot lagen

Av det första beslutet framgår ingen beslutsfattare och inga anvisningar om sökande av ändring har bifogats till beslutet. Beslutet har inget nummer och det finns ingen information om när eller hur beslutet har antecknats i det elektroniska beslutssystemet. Av dessa orsaker vittnar beslutet om flera förfarandefel.

Med det andra beslutet har man ändrat det första beslutet på så sätt att tjänsteförhållandet upphävs så att det upphör den 20 juni 2023. I följebrevet gällande delgivningen av beslutet har det konstaterats att tjänsteinnehavaren betalas lön för tiden mellan den 6 juni 2023 och den 20 juni 2023. Rättelse av förfarandefelet har stridit mot 50 § 2 mom. i förvaltningslagen, eftersom felet har rättats till överklagandens nackdel och överklaganden inte har samtyckt till rättelsen. Beslutet har inget nummer och det finns ingen information om när eller hur beslutet har antecknats i det elektroniska beslutssystemet.

2. Prövotidsvillkoret har inte tillämpats på lagliga grunder

Överklaganden har flyttats från Esbo stad till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse. Hen har arbetat vid Esbo stad med uppgifter som motsvarar specialexpertens arbetsbeskrivning i mer än 18 månader precis innan övergången till välfärdsområdet. Arbetet vid Esbo stad bestod av tre direkt på varandra följande tidsbestämda arbetsförhållanden.

Det nämndes inget om någon prövotid i ansökningsannonsen för tjänsten som specialexpert.

Man hade inte fått tillämpa prövotidsvillkoret, eftersom överklagandens uppgifter eller ställning inte förändrades avsevärt. I begäran om

omprövning jämförs centrala arbetsuppgifter inom staden och inom välfärdsområdet. Det motsvarande innehållet i bägge uppgifter har också motiverats genom att jämföra överklagandens arbetsintyg av Esbo stad och ansökningsannonsen för tjänsten som specialexpert.

Under hörandet den 5 juni 2023 har prövotidsvillkoret motiverats genom att den nya uppgiften är mer omfattande och krävande och inte inbegriper projektchefsuppgifter. Uppgiften kan inte anses vara mer omfattande eller krävande eftersom det i båda uppgifterna är frågan om expertarbete som består av framställning av huvudsakligen motsvarande presentations- och utredningsmaterial, schemaläggning av möten samt planering av arbete. Inga nya helheter lades till arbetsuppgifterna för tjänsten som specialexpert, utan vissa projekthanteringsuppgifter föll bort. Som specialexpert fortsatte arbetet som tidigare i samarbete med projektcheferna för servicelinjerna och utvecklingschefen. Den uppgiftsrelaterade lönen för uppgiften i Esbo var aningen högre än för tjänsten inom välfärdsområdet.

Överklaganden samarbetade redan i Esbo intensivt med [REDACTED] samt med alla blivande nyckelpersoner inom välfärdsområdets serviceområde för gemensamma social- och hälsovårdstjänster. Överklaganden var med i koordineringsgruppen för beredningen av de gemensamma social- och hälsovårdstjänsterna, vilket i hög grad motsvarar serviceområdet för gemensamma social- och hälsovårdstjänster i välfärdsområdet.

Av överklagandens arbetstid i Esbo gick 80 procent till beredningen av välfärdsområdet. Uppgifterna omfattade hela det blivande välfärdsområdet och utöver öppenvården dessutom hela uppgiftsområdet för gemensamma hälsovårds- och socialtjänster och delvis även ett ännu större område än så. Detta framgår bland annat av sammansättningen av styrgruppen för pilotförsöket med teammodellen, i vilken överklaganden var både föredragande och sekreterare.

Enligt ansökningsannonsen om tjänsten som specialexpert stöder specialexperten i sitt arbete hälsovårdsdirektören och ledningsgruppens strategiska arbete. Överklaganden arbetade i 18 månader med uppgifter som till innehållet motsvarade jobbet inom välfärdsområdet och så att chefen till hans chef och hans samarbetskamrat under största delen av de 18 månaderna var hälsovårdsdirektören [REDACTED], nu välfärdsområdets serviceområdesdirektör. Överklaganden hänvisar till det arbetsintyg hen fått av Esbo stad, enligt vilket hen hade goda samarbetsförmågor.

3. Tjänsteförhållandet har upphävts med hänvisning till prövotidsvillkoret, men på osakliga och diskriminerande grunder

Det har inte ens framkommit påståenden om att den överklagandes yrkeskunskaper skulle ha varit bristfälliga.

Som specialexpert blev överklagandens direkta chef [REDACTED]. Denna struktur ledde i praktiken till att informationen i samarbetet inte förmedlades på så sätt att överklaganden hade kunnat utföra sina uppgifter utan extra belastning. Man försökte tillsammans lösa problemet bland annat vid mötet den 14 april 2023. Vid den tiden presenterade överklaganden lösningsförslag, som enligt hen hade kunnat förbättra hur organisationen fungerar och som hade kunnat eliminera extra belastning. Överklaganden har vetat och vet att det är arbetsgivaren som beslutar om chefsarrangemang. Inom välfärdsområdets övriga serviceområden arbetar specialexperterna direkt under serviceområdesdirektören.

Enligt 13 § och 14 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden som gäller välfärdsområdet ska arbetsgivaren när en uppgift som tjänsteinnehavaren sköter eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas, sträva efter att sörja för att tjänsteinnehavaren kan klara av skötseln av sina uppgifter. Arbetsgivaren skall också sträva efter att främja tjänsteinnehavarens möjligheter att utvecklas i enlighet med sin förmåga. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja sina relationer till tjänsteinnehavarna liksom även de inbördes relationerna mellan tjänsteinnehavarna och de övriga anställda. Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda tjänsteinnehavarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen och med stöd av den. Enligt 25 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren om det konstateras att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan bland annat med till buds stående medel vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken. Enligt 28 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

I detta fall har arbetsgivaren inte tagit tillräcklig hänsyn till ovan nämnda faktorer och har på ett diskriminerande sätt hävt överklagandens arbetsavtal under prövotiden, medan överklaganden har försökt hitta lösningar för att förbättra arbetet i arbetsgemenskapen och minska på den skadliga belastningen.

Arbetsgivaren vidtog under denna tid inga av de ovan nämnda åtgärderna för att minska belastningen och, till skillnad från vad arbetsgivaren påstår, beaktade arbetsgivaren inte överklagandens förslag gällande arbetets innehåll. Efter sjukledigheten blev överklaganden utesluten från utvecklingsarbetet med servicestrategin som ingick i hans viktigaste arbetsuppgifter, samt från möten och meddelandetrådar i anslutning till detta arbete. Man kom överens om att hålla ett möte med en HR-expert den 1 juni 2023, men i stället för att föra denna diskussion hävde arbetsgivaren den överklagandes tjänsteförhållande.

Arbetsgivaren har diskriminerat tjänsteinnehavaren på grund av hans sjukledighet. Denna helhet samt att avboka diskussionen med HR-experten och i stället häva överklagandens tjänsteförhållande vittnar om att grunden för hävning har tillämpats på diskriminerande och osakliga grunder.

4. Man har brutit mot principen om likabehandling

Att en arbetsgivare ändras genom överlåtelse av rörelse är inte i sig en i sådan grad avsevärd förändring att den berättigar till tillämpande av prövotidsvillkoret. Inte heller något annat berättigar till tillämpandet av villkoret, som de facto bara är en formell grund. Enligt överklagandens uppfattning har man i allmänhet inte tillämpat prövotidsvillkoret i samband med uppgiftsändringar i samband med denna överlåtelse av rörelse.

Grunder till prövotidsvillkoret för tjänsteförhållandet som begäran om omprövning gäller

Ändringssökandens tjänsteförhållande vid Esbo stad

Innan ändringssökanden anställdes av Västra Nylands välfärdsområde till tjänsten som specialexpert inom serviceområdet för gemensamma

social- och hälsovårdstjänster, jobbade hen som projektchef inom serviceområdet för öppenvården vid Esbo stad. Esbo stads serviceområde för öppenvård var en del av resultatenheten för hälsovård. I budgeten för 2022 uppgick verksamhetsutgifterna för serviceområdet för öppenvården till ca 58,5 miljoner euro.

Esbo stads resultatenhet för hälsovård har till uppgift att svara för öppenvården (hälsostationsverksamheten), munhälsovården, mental- och missbruksvården, den öppna rehabiliteringen, och de uppgifter inom ordnande av den specialiserade sjukvården som staden ansvarar för. För resultatenheten för hälsovård uppgick verksamhetsutgifterna till ca 130 miljoner euro (utan den specialiserade sjukvårdens kostnader) i budgeten för 2022.

Rekryteringen av specialexperten riktade sig till Esbo stads resultatenhet för hälsovård, alltså omfattade uppgiftsfältet för specialexperten inom Esbos hälsovårdstjänster hela resultatenheten för hälsovård.

Även om välfärdsområdesreformen inte skulle ha förverkligats den 1 januari 2023 hade uppgiften som specialexpert inom hälsovårdstjänsterna också inom Esbo stads organisation kunnat anses vara mer krävande än uppgiften som projektchef för den öppna sjukvården. Tjänsten som specialexpert inom hälsovårdstjänsterna placerade sig organisatoriskt sett på en högre nivå och i en ekonomiskt mer betydande enhet än tjänsten som projektchef för den öppna sjukvården. Inom Esbo stads hälsovårdstjänster skulle specialexpertens uppgifter inte ha begränsats till den öppna sjukvården, av vilken den som anställdes till tjänsten hade erfarenhet av uppgiften som projektchef, utan uppgifterna hade omfattat hela resultatenheten för hälsovård. Såväl arbetsuppgifter som chef hade ändrats. Dessa detaljer talar för tillämpandet av provotid för tjänsten som specialexpert också i Esbo stads rekrytering.

I begäran om omprövning hänvisas till att ändringssökanden 2022 var ersättare i koordineringsgruppen för beredningen av de gemensamma social- och hälsovårdstjänsterna, vilken enligt ändringssökanden i mångt och mycket motsvarar serviceområdet för gemensamma social- och hälsovårdstjänster inom välfärdsområdet. Koordineringsgruppen för beredningen motsvarar dock inte välfärdsområdets serviceområde. I koordineringsgruppen deltog beredningsgruppernas ordförande och projektchefer, och under möten behandlades gemensamma frågor gällande projekt i anslutning till beredningen av välfärdsområdet. Serviceområdesdirektören deltog till exempel inte regelbundet i koordineringsgruppens möten.

Ändringssökandens tjänsteförhållande inom Västra Nylands välfärdsområde

Det var redan under rekryteringsprocessen klart att specialexperten vid Esbo stads social- och hälsovårdstjänster i samband med välfärdsområdesreformen den 1 januari 2023 flyttas till tjänsten som specialexpert inom Västra Nylands välfärdsområdes serviceområde för gemensamma social- och hälsovårdstjänster.

Verksamhetsutgifterna för Västra Nylands välfärdsområdes serviceområde för gemensamma social- och hälsovårdstjänster uppgick till ca 135 miljoner euro (utan kostnaderna för den specialiserade sjukvården) i budgeten för 2023. Verksamhetsutgifterna, utan kostnaderna för den specialiserade sjukvården, för Västra Nylands välfärdsområdes serviceområde för gemensamma social- och hälsovårdstjänster har alltså varit dubbelt så höga jämfört med

verksamhetsutgifterna för Esbo stads resultatenheter för hälsovård, och mer än fem gånger så höga jämfört med verksamhetsutgifterna för Esbo stads serviceområde för den öppna sjukvården.

I specialexpertens tjänst ingår allmänna administrativa arbetsuppgifter, såsom framställning av presentationer och material. Ändringssökandens arbetsuppgifter inom Esbo stad omfattade dock inte flera sådana arbetsuppgifter som hen hade ansvarat för som specialexpert inom välfärdsområdet. Sådana uppgifter har bland annat varit att

- bära koordineringsansvaret för möten om situationer med förhöjd beredskap och framställa lägesbilder av serviceområdet
- representera serviceområdet på välfärdsområdesnivå i expertgruppen för främjande av hälsa och välfärd
- representera serviceområdet på välfärdsområdesnivå i nätverket för ledningsstöd
- ta emot och behandla anmälningar om personuppgiftsincidenter som riktar sig till serviceområdet
- delta i chefsforumet på välfärdsområdesnivå
- delta i beredningen av välfärdsområdesförhandlingar
- bedöma e-tjänster som serviceområdet använder
- kartlägga servicenätet från alla servicelinjer
- utföra utredningar av servicelinjernas viktigaste mätare.

Västra Nylands välfärdsområdes serviceproduktion inleddes den 1 januari 2023, varvid också ändringssökanden inledde sin tjänst som specialexpert. Under 2023 har de administrativa tjänsteinnehavarnas uppgifter ständigt utvecklats i takt med att organisationen utvecklats. Redan under rekryteringskedet diskuterade man med ändringssökanden om att specialexpertens tjänst vid behov kan komma att innehålla väldigt mångsidiga och krävande arbetsuppgifter. När ändringssökanden inledde sin tjänst i början av 2023 präglades serviceområdets verksamhet av den förhöjda beredskap som i synnerhet gällde kring årsskiftet, säkerställandet av att serviceproduktionen fortlöpte och hölls stabil samt av beredningen av välfärdsområdets servicestrategi. Till exempel i dessa uppgifter spelade ändringssökanden en viktig roll. I arbetet har även ingått allmänt administrativt arbete, såsom att bereda sakter och presentationer. Efter stabiliseringsfasen hade ändringssökandens arbetsbild utvecklats enligt olika operativa behov och tjänsteinnehavarens egna önskemål, till exempel genom att fokusera på ansvarsuppgifter i anslutning till ekonomi, kvalitet och digitala tjänster.

Grunder för tillämpande av prøvotiden

Enligt 8 § 1 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2023) kan det vid anställning i tjänsteförhållande bestämmas att en prøvotid på högst sex månader börjar när tjänsteutövningen inleds. Enligt 8 § 4 mom. i lagen kan arbetsgivaren om en tjänsteinnehavare anställs i ett annat tjänsteförhållande hos en och samma arbetsgivare bestämma att en prøvotid skall iakttas i det nya tjänsteförhållandet, om det sker en avsevärd förändring i tjänsteinnehavarens uppgifter eller ställning. Enligt 8 § 4 mom. i lagen kan vardera parten under prøvotiden häva tjänsteförhållandet med omedelbar verkan. Tjänsteförhållandet får inte hävas på diskriminerande grunder eller på grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden.

Tjänsteinnehavarens samtycke behövs inte för tillämpande av prøvotiden.

Det står inget om provotid i ansökningsannonsen för tjänsten som specialexpert, men det är inte juridiskt nödvändigt. Det räcker att provotiden fastställs senast fram tills beslutet om vem som anställs till tjänsten fattas. I anställningsbeslutet om tjänsten som specialexpert har en provotid på 6 månader fastställts. Även i tjänsteförordnandet har en provotid på 6 månader fastställts.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att ändringssökanden arbetade som projektchef för Esbo stads resultatenheter för hälsovård innan hen anställdes till tjänsten som specialexpert. Efter årsskiftet 2023 arbetade hen som specialexpert inom Västra Nylands välfärdsområdes serviceområde för gemensamma social- och hälsovårdstjänster. Till skillnad från den tidigare uppgiften har tjänsten som specialexpert inte omfattat hantering av enstaka projekt. Ansvaret och arbetsfältet som tjänsten som specialexpert omfattar har inom välfärdsområdet varit märkbart mer omfattande än i den tidigare uppgiften, i och med att ansvaret och arbetsfältet omfattar hela välfärdsområdet och hela serviceområdet, som i sin tur består av den öppna sjukvården, munhälsovården, tjänster inom rehabilitering och habilitering, mentalvårds- och missbrukartjänster samt socialtjänster för vuxna.

På basis av det ovan nämnda anser arbetsgivaren att ändringssökandens uppgifter och ställning har genomgått avsevärda förändringar och att tillämpandet av provotiden i början av specialexpertens tjänst haft en laglig grund.

Det administrativa förfarandet i fråga om hävningen av tjänsteförhållandet under provotiden

Hörandet rörande beslutet om hävning under provotid den 5 juni 2023 präglades av ett förfarandefel. Serviceområdesdirektören för de gemensamma social- och hälsovårdstjänsterna fattade den 20 juni 2023 ett i övrigt innehållsmässigt likadant beslut, men i beslutet var datumet då anställningen avslutades den 20 juni 2023. Till detta beslut bifogades en anvisning om sökande av ändring och i följebrevet gällande delgivningen av beslutet konstaterades att tjänsteinnehavaren betalas lön för tiden mellan den 6 juni och den 20 juni 2023.

Beslutet som fattades den 20 juni 2023 strider inte mot 50 § i förvaltningslagen (434/2003), eftersom beslutet inte har fattats till överklagandens nackdel. Parten har fått full lön för tiden mellan den 6 juni och den 20 juni 2023 utan tjänsteutövningsskyldighet. Beslutet har fattats som ett så kallat blankettbeslut och arkiverats i pappersform i personaltjänsternas arkiv.

Arbetsgivarens handlingar innan hävningen av tjänsteförhållandet under provotiden

Bakgrund och arbetsgivarens åtgärder

I ansökningsannonsen för tjänsten som specialexpert krävdes bland annat goda nätverks-, interaktions- och samarbetsfärdigheter.

Ändringssökanden upplevde organisations- och chefsstrukturen i anslutning till specialexpertens tjänst som problematisk. Enligt ändringssökanden ledde strukturen i praktiken till att informationen i samarbetet inte förmedlades på så sätt att ändringssökanden hade kunnat utföra sina uppgifter utan extra belastning. Man försökte tillsammans lösa problemet bland annat vid mötet den 14 april 2023.

Ändringssökanden hade önskat att organisationsstrukturen skulle ha ändrats på så sätt att hen hade arbetat under direkt ledning av chefen för hens chef. Enligt arbetsgivaren var ändringssökanden ovillig att utveckla samarbetet med sin chef.

Begäran om omprövning ger även prov på att ändringssökanden har varit tvungen att separat be om att få möteskallelser och tillgång till material. Serviceområdet inledde sin serviceproduktion den 1 januari 2023, varvid även ändringssökanden inledde sitt tjänsteförhållande. I början av 2023 befann sig välfärdsområdet i förhöjd beredskap för att säkerställa ett säkert mottagande av serviceproduktionen. Såväl i en organisation som i ett nytt tjänsteförhållande är det naturligt att till exempel distributionslistor till alla möten eller material inte genast uppdateras. Eventuella brister har korrigerats alltid när de upptäckts. Ändringssökanden har haft bred tillgång till alla möten och material som hör till hens arbete.

Ändringssökanden har under flera tillfällen ifrågasatt organisations- och chefsstrukturen. Cheferna har upprepade gånger fört diskussioner om detta med ändringssökanden, bland annat den 14 april 2023 och den 21 april 2023. Under diskussionerna har det konstaterats att det är arbetsgivaren som fastställer organisations- och chefsstrukturen. Under diskussionerna har man tillsammans strävat efter att hitta lösningar på frågorna om arbetets innehåll och ändringssökandens önskemål har blivit hörda.

Man nådde dock inte samförstånd trots diskussionerna.

Ändringssökanden för fram att arbetsgivaren inte vidtog några åtgärder för att minska belastningen och att arbetsgivaren inte beaktade ändringssökandens förslag gällande arbetets innehåll. Enligt arbetsgivaren har ändringssökandens chef försökt stöda ändringssökandens arbete och arbetsförmåga genom att lyssna på ändringssökandens åsikter, men ändringssökanden upplevde uttryckligen organisationsstrukturen som problematisk. Också chefens chef har fört många diskussioner med ändringssökanden och strävat efter att hitta lösningar på situationen.

Ändringssökanden önskade ändring i organisationsstrukturen, vilket arbetsgivaren inte gav sig till att göra. Ändringssökandens förslag om arbetets innehåll blev hörda och man utredde dem även aktivt. Vid mötet den 21 april 2023 definierades även ändringssökandens arbetsbild och ansvarsområden närmare med hänsyn till hens synpunkter.

Man har föreslagit att hålla utvecklingssamtal med ändringssökanden, men hen har inte velat hålla utvecklingssamtal med sin chef, utan med chefens chef. Enligt välfärdsområdets praxis hålls utvecklingssamtal med chefen. Sedan ändringssökanden återvänt till arbetet har hens chef tillsammans med ändringssökanden gått igenom ändringssökandens arbetsuppgifter för att minska den väldiga belastningen.

I begäran om omprövning hänvisas även till omorganiseringen av servicestrategiarbetet inom serviceområdet under tiden som ändringssökanden var frånvarande. I april–maj 2023 befann sig serviceområdets servicestrategiarbete i ett kritiskt skede. Under ändringssökandens frånvaro var man tvungen att omfördela arbetsuppgifterna i anslutning till beredningsarbetet med servicestrategin till den närvarande personalen. Dessutom var det klart att ändringssökanden efter sin återvändo till arbetet skulle vara en vecka på semester. För att få serviceområdets servicestrategiförslag klart inom tidsfristen var det nödvändigt att organisera serviceområdets

uppgifter i anslutning till arbetet med servicestrategin genom att ta hjälp av den övriga personalen.

De upprepade diskussionerna med chefen och chefens chef ledde inte till önskat slutresultat och ändringssökanden ändrade inte sitt sätt att ifrågasätta organisations- och chefsstrukturen. Eftersom situationen inte gick mot det bättre trots arbetsgivarens ansträngningar, ansåg arbetsgivaren att ändringssökandens lämplighet för uppgiften och den samarbetsförmåga som uppgiften förutsätter inte motsvarar det som skäligen har kunnat förutsättas av hen. Arbetsgivaren ansåg att ändringssökanden inte hade förutsättningar att fortsätta i tjänsteförhållandet. Således avbokades även diskussionstillfället den 1 juni 2023.

Chefens chef har utrett situationen och konstaterat att det inte finns något att anmärka om i fråga om hur chefen agerat.

Sammanfattning

På grund av det som nämns ovan anser arbetsgivaren att den inte har handlat i strid med lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden eller arbetarskyddslagen.

Arbetsgivaren har inte brutit mot principen om likabehandling. I uppgiftsändringarna inom välfärdsområdet i samband med överlåtelsen genom rörelse har man i särskilda fall tillämpat provotid när arbetsgivaren har bedömt att det är ändamålsenligt.

För hävning under provotiden räcker det i regel att hänvisa till provotiden om grunderna har behandlats i tillräckligt stor grad under hörandet innan hävningen. Ändringssökanden har blivit hörd under hörandet den 5 juni 2023, varefter beslutet att häva tjänsteförhållandet under provotiden har fattats.

Avslutningsvis

I begäran om omprövning har det inte framförts sådana omständigheter på basis av vilka det skulle finnas skäl att ändra eller upphäva det beslut som begäran om omprövning gäller. Beslutet har kommit till i riktig ordning, beslutsfattaren har inte överskridit sina befogenheter och beslutet strider inte heller annars mot lag.

Arbetsgivaren har haft en laglig grund att fastställa en provotid. Tjänsteinnehavaren har blivit hörd och grunderna till hävning under provotiden har behandlats i tillräcklig grad under hörandet som ordnades innan tjänsteförhållandet hävdes under provotiden. Beslutet att häva provotiden har fattats under provotiden. Provotiden har inte hävts på diskriminerande grunder eller grunder som är irrelevanta för syftet med provotiden.

Behörighet:
139 § i lagen om välfärdsområden

Bilagor

Tilläggsmaterial

- Asianosaisen oikaisuvaatimus koskien yhteisten sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualuejohtajan päätöstä virkasuhteen

- purusta koeajalla (EI JULKINEN, salassa pidettävä julkisuuslain 24§ mom 25 & 31 perusteella)
- Yhteisten sosiaali- ja terveystalvelujen palvelualuejohtajan 20.6.2023 päätös virkasuhteen purusta koeajalla sekä saatekirje 20.6.2023 sekä 5.6.2023 tehty ilmoitus virkasuhteen purusta EI JULKINEN (salassa pidettävä julkisuuslain 24§ 1 mom 32 perusteella)
 - Hakuilmoitus, erityisasiantuntija, terveystalvelut (Espoon kaupunki)
 - Vs. terveystalvelujen johtajan (Espoon kaupunki) päätös 14.12.2022, § 36 erityisasiantuntijan vakinaisen viran täyttämisestä
 - Muistio kuulemistilaisuudesta 5.6.2023 sekä asianomaisen kirjallinen vastine, EI JULKINEN (salassa pidettävä julkisuuslain 24§ 1 mom 32 k)
 - Erityisasiantuntijan viranhoitomääräys 28.12.2022 EI JULKINEN

För kändedom

Beslutshistoria