

OTM Valtteri Pakkanen  
Asianajotoimisto Teperi & Co Oy  
Kalevankatu 3 A, 00100 Helsinki  
Puh. +358 (0)9 6866 100  
valtteri.pakkanen@teperi.co  
www.teperi.co

Porvoon kaupungin kirjaamo  
kirjaamo@porvoo.fi

## **JERO SIRÉN – OIKAISUVAATIMUS asiassa 1463/01.01.04.01/2024**

### **Oikaisuvaatimuksen tekijän tiedot:**

**Nimi: Jero Sirén**

**Postiosoite: Tornipolku 3 B 24, 06400 Porvoo**

**Puhelinnumero: 044 239 2012**

**sähköpostiosoite: sirenjero@gmail.com**

Jero Sirén (jäljempänä ”Päämies”) on kääntynyt toimistomme ja allekirjoittaneen asiamiehen puoleen hänen työsuhteensa päättämistä koskevassa asiassa. Päämieheni vaatii oikaisua irtisanomistaan koskevaan päätökseen. Päämieheni mukaan hänet on irtisanottu työsopimuslain vastaisesti.

### **Tausta**

Päämieheni on työskennellyt Porvoon kaupungin (jäljempänä ”Työnantaja”) palveluksessa 27.9.2021 alkaen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa kiinteistöhoitajan tehtävässä. Työsopimuksessa on sovittu, että Päämieheni työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Päämieheni palkka on 15.5.2024 maksuun tulleen palkkalaskelman mukaan 2.638,37 euroa kuukaudessa.

Työsuhteeseen sovelletaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES).

Työnantaja on irtisanonut Päämieheni työsuhteen 27.5.2024.

### **Työsuhteen perusteeton päättäminen**

#### *Työsuhteen päättämisyyistä*

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvun 2 §:n mukaan:

*”Työntekijästä johtavana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Synn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan*

*palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (18.1.2019/127)*

--

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

*Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.*

*Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.”*

Päämieheni työsopimus on irtisanottu 27.5.2024. Irtisanomisilmoituksen mukaan Päämieheni on rikkonut työsuhteeseen liittyviä velvoitteitaan toistuvasti, eikä hän ole 18.10.2023 annetusta varoituksesta huolimatta korjannut menettelyään.

Päämiehelleni on 18.10.2023 annettu varoitus, koska hän on 19.9.2023 lähettänyt Työnantajalle sähköpostin, jonka Työnantaja on tulkinut epäasialliseksi.

Kyseisessä sähköpostiviestissä Päämieheni kritisoi Työnantajaa siitä, miksi työyhteisössä haasteelliseksi ja vaikeaksi koettu henkilö häiritsee edelleen muiden työntekijöiden työtä, vaikka Työnantaja on nimenomaisesti luvannut puuttua asiaan. Päämieheni myöntää hieman liian jyrkän kielenkäytön kyseisessä viestissä, mutta kiistää viestinsä olleen epäasiallinen tai asiaton, sillä viestin sisältö ja varsinainen sanoma oli koko työyhteisön työhyvinvointia heikentävän henkilön käytökseen ja puutteelliseen työturvallisuuteen puuttuminen. Päämieheni on siis ajatellut koko työyhteisön parasta lähettäessään kyseisen sähköpostin.

Tämän 18.10.2023 Päämiehelleni annetun varoituksen jälkeen Päämieheni työskenteli ilmaan minkäänlaisia ongelmia tai häiriöitä yli puoli vuotta, kunnes hän 21.5.2024 sanoi täysin vitsinä reilusti itseään nuoremmalle työkaverilleen, hänen nuoreen ikäänsä viitaten, että Työnantaja käyttää lapsityövoimaa. Kyseessä oli täysin harmiton vitsi, josta kukaan ei pahoittanut mieltään. Myös viittaukset ammattitaidon puutteeseen olivat täysin normaali viittaus mainittujen työntekijöiden (Jim Wickholm, Sakke Poutakivi) nuoresta iästä johtuvaan kokemattomuuteen.

Irtisanomisen yhteydessä pidetyn kuulemistilaisuuden kutsun mukaan paikalla tapahtuman aikana ovat olleet myös Axel Hagman, Jouni Markkanen ja Keijo Nieminen. Todellisuudessa Jouni Markkanen ei ainakaan ole voinut kuulla kyseistä keskustelua, koska hän oli sisätiloissa (rappukäytävässä) kun keskustelu käytiin. Myöskään Keijo Nieminen ei todellisuudessa ollut paikalla keskusteluhetkellä. Hän oli ehkä saapumassa paikalle, muttei ollut kuulemassa varsinaista keskustelua. Axel Hagman seisoj kyseisessä tilanteessa kahden vierekkäisen auton päässä paikasta, jossa keskustelu käytiin, joten hän ei ole voinut kuulla keskustelun tarkkaa sisältöä. Todellisuudessa keskustelun tarkasta sisällöstä ei siis ole läheskään niin suurta varmuutta, kuin Työnantaja väittää.

Päämieheni kollegat ja entinen esihenkilö voivat vahvistaa, että Päämieheni teki työnsä moitteetta ja käyttäytyi asiallisesti työsuhteen aikana. Päämieheni on työsuhteensa aikana

useasti tuonut Työnantajan tietoon työturvallisuudessa havaitsemiaan eriaisteisia puutteita ja tästä on Päämieheni arvion mukaan seurauksena ollut se, että Työnantajan yleinen suhtautuminen Päämieheeni muuttui kielteisemmäksi. Työnantaja ei osoittanut minkäänlaista halua korjata Päämieheni esittämiä työturvallisuuteen liittyviä epäkohtia.

Päämieheni on korjasi virheellisen menettelynsä työsopimuslain tarkoittamalla tavalla saamansa varoituksen jälkeen ja tämän jälkeen hänen käytöksessään ei ollut yli puoleen vuoteen mitään ongelmia, joten harmiton vitsi ei ole peruste Päämieheni työsuhteen irtisanomiselle. Päämieheni työsuhde on siten irtisanottu työsopimuslain vastaisesti.

### **Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä**

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan:

*”Työnantaja, joka on työsopimuslain vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.*

*Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon mm. työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päättäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.”*

Huomioiden Työnantajan työsopimuslain vastainen Päämieheni työsopimuksen irtisanominen, ja Päämieheni työsuhteen kesto, voidaan kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaava korvaus katsoa kohtuulliseksi korvaukseksi työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen kokonaissumma on siten 15.830,22 euroa.

**Yhteenveto** Päämieheni vaatii korvauksena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavan määrän 15.830,22 euroa. Lisäksi Päämieheni vaatii myös asian käsittelystä aiheutuneiden asianhoitokulujensa korvaamisen.

Työnantajaa pyydetään viimeistään 20.6.2024 olemaan yhteydessä allekirjoittaneeseen asiamieheen. Mikäli pidätte vaatimuksia perusteettomina, pyydetään Työnantajaa ilmoittamaan edellä mainittuun päivämäärään mennessä oma näkemyksensä Päämieheni vaatimuksista perusteluineen.

Mikäli asiassa ei päästä sovinnolliseen ratkaisuun, varaa Päämieheni oikeuden muuttaa vaatimuksiaan ja saattaa asian käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

Päämieheni annettua asiassa toimeksiannon toimistollemme huomautan selvyyden vuoksi, että kaikki yhteydenpito asiaan liittyen tapahtuu jatkossa Päämieheni pyynnöstä allekirjoittaneen asiamiehen välityksellä. Yhteystiedot ovat tämän kirjeen kansilehdellä.

### **PAIKKA JA AIKA**

Helsinki 6. kesäkuuta 2024

JERO SIRÉN



**LAATI**

Valtteri Pakkanen

OTM, luvan saanut oikeudenkäyntiavustaja, Helsinki