

## Begäran om omprövning av biträdande stadsdirektörens beslut 17.6.2024 § 61

Livskraftsnämnden 20.08.2024  
1686/01.01.04.01/2024

Beredning och tilläggsuppgifter:  
fritidsdirektör Minna Särelä, chef för idrottstjänster Marjo Rantala,  
förnamn.efternamn@porvoo.fi

██████████ (senare anställd) har sökt omprövning av biträdande stadsdirektörens tjänsteinnehavarbeslut 17.6.2024 § 61. Genom tjänsteinnehavarbeslut har den anställdes anställningsförhållande hävts under prövotiden, eftersom hen efter ett diskussionsmöte inte ansågs lämplig för uppgiften. Begäran om omprövning har lämnats till registratorskontoret 24.6.2024, dvs. inom utsatt tid.

Den anställde kräver i sin begäran om omprövning att hävningen av anställningsförhållande som gjorts under prövotiden återtas och att anställningsförhållandet fortsätter så att lön betalas till hen för den tid anställningsförhållandet har varit hävt och det säkerställs att den anställdes intjänade semester räknas även för förlorad arbetstid, eftersom hävningen av anställningsförhållandet enligt den anställde har gjorts på felaktiga grunder.

Den anställde grundar sin begäran om omprövning på tre punkter:

- 1)
  - I kallelsen till diskussionsmötet den 5.6.2024 föreslås som grund för hävning under prövotiden
    - a) Den anställdes olämplighet för de arbetsuppgifter som anvisats hen
    - b) olämplighet att vara en del av arbetsgemenskapen
  - I promemorian från utfrågningen 14.6.2024 anger arbetsgivaren dock som skäl för diskussionsmötet
    - a) den anställde kunde inte anpassa sig till arbetsplatsens förhållanden
    - b) den anställde utförde sitt arbete bristfälligt

Den anställde upplever att hen inte har kunnat försvara sig själv och sina handlingar vid diskussionsmötet på grund av de olika utgångspunkterna för kallelsen och diskussionsmötet.

- 2)
  - Fritidsdirektören (Särelä) och cheferna för idrottstjänsterna (Rantala, Fabritius) som deltog i diskussionsmötet meddelade att det görs en promemoria om diskussionsmötet, i stället för ett

protokoll. Orsaken framgick inte för den anställde eller hans företrädare.

Dessutom konstaterar den anställde att både Särelä i rollen som arbetsgivarens representant och Rantala i rollen som sekreterare aktivt deltog i mötet med vaga anklagelser som inte skrevs in i promemorian.

3)

- Promemorian som utarbetats av diskussionsmötets sekreterare (Rantala) är gynnsam för arbetsgivarens åsikter och förvränger sanningen. Arbetsgivarens promemoria innehåller ett betydande antal sakfel som har preciserats av den anställde och JYTY:s huvudförtroendeman per e-post måndagen den 17.6.2024.

Den anställde har kompletterat sin begäran om omprövning 27.6.2024, och lyft fram fler grunder för att upphävning av anställningsförhållande har varit felaktigt.

- I slutet av våren 2024 har man i arbetsgemenskapen enligt den anställde antytt att den nya ledningen ska göra omorganiseringar och förändringar i befattningsbeskrivningarna
- I den ansökan till idrottsinstruktör som publicerades i Kuntarekry 26.6.2024 beskrivs den befattning som den anställde tidigare skött enligt hans uppfattning som annorlunda än i rekryteringsannonserna hösten 2023. Hen misstänker att den verkliga grunden till hävningen egentligen är en produktionsorsak.

Som svar på den anställdes begäran om omprövning konstateras följande:

Enligt 4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsavtalet under prövotiden hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Innan arbetsgivaren häver ett arbetsavtal med stöd av 1 kap. 4 §, skall arbetsgivaren ge den anställde tillfälle att bli hörd om orsakerna till hävningen av arbetsavtalet.

Den anställde har hörts 14.6.2024. Hen lämnade också in ett skriftligt svar. Både den anställde och en förtroendeman deltog i mötet. Den anställdes förman, idrottskoordinator Fabritius, gav till en början exempel på eventuella faktorer som orsakar hävningar av anställningsförhållandet under prövotiden. Den anställde fick framföra sin syn på de saker som arbetsgivaren hade framfört.

Huvudförtroendemannen för den anställda hördes vid samma tillfälle. Dessutom berättade enhetschefen (Rantala) och fritidsdirektören (Särelä), som var stadens representant, om de frågor som togs upp.

Efter hörandet beslöt man att föreslå att anställningsförhållandet hävs under prövotiden.

Motivering nr 1 i begäran om omprövning, dvs. de skäl som antecknats i kallelsen och de skäl som nämns vid mötet, är i princip desamma. I kallelsen har ärendet antecknats ur chefens synvinkel. Under diskussionsmötet har sekreteraren (Rantala) antecknat de termer som allmänt används i promemorian. I det offentliga tjänsteinnehavarbeslutet har skrivits in en knappare motivering, men i promemorian för diskussionsmötet finns mer omfattande motiveringar. Formuleringen i tjänsteinnehavarbeslutet har valts uttryckligen till förmån för den som saken gäller.

Den anställdes motivering nr 2, dvs. den situation som gett upphov till anteckningar i promemorian. Sekreteraren anmälde att man antecknar en promemoria och varken den anställda eller hans huvudförtroendeman har framställt ett yrkande på protokoll. Diskussionsmöte höll på i totalt 75 minuter. Vid tillställningen hade alla närvarande yttranderätt och diskussionen var ingående, så promemorian har sammanställts som en sammanfattning av de centrala huvudpunkterna.

Den anställdes motivering nr 3, dvs. promemorians innehåll. Den anställda och dennes företrädare har skickats en promemoria om hörandet för kommentarer 14.6.2024. Den anställdes representant lämnade på förmiddagen 17.6.2024 in korrigeringsförslag till promemorians innehåll. Nästan alla föreslagna korrigeringar gjordes i promemorian i enlighet med förslaget och promemorian sändes till alla som deltog u tillställningen samma dag kl. 11.54. Därefter begärdes inga korrigeringar till promemorian.

Den anställdes övriga framföranden i punkt tre (3) i begäran om omprövning är den anställdes egna synpunkter på ärenden och motsvarar inte till alla delar arbetsgivarens uppfattning. Till exempel arbetsgivaren anser att det bekräftade antalet är 5 ledda grupper/vecka.

Responserna som den anställda fått finns kvar och kan fortfarande verifieras. Inskolningssystemet Intro har inte använts under inskolningen, eftersom motionstjänsterna har börjat använda tjänsten delvis först i maj 2024. Intro innehåller inte material som används vid inskolningen, utan i systemet schemaläggs inskolningens innehåll och användaren styrs via länkarna till material i stadens intranät och webbplatser. Alla anställda har alltså tillgång till dessa material. Inskolningen har skötts av den dåvarande chefen, vilket den anställda tar upp i begäran om omprövning. Det stora antalet frånvaron som den anställda nämner i begäran om omprövning var i verkligheten sammanlagt 15 arbetsdagar under våren 2024, varav sju (7) är semesterdagar. Chefens för

idrottstjänsterna har börjat sitt arbete 18.3.2024 och har haft lika stor kontakt med den anställde som med resten av personalen.

Maj månads *betydande diskrimineringsfall* som nämns i begäran om omprövning och lägesbeskrivningen av dem är den anställdes subjektiva erfarenhet av saken eller delvis felaktiga tolkningar.

Ingen i arbetsgemenskapen har heller varit medveten om den eventuella hävningen av den anställdes anställningsförhållandet under provotiden. Inte heller de personer som deltog av diskussionsmötet visste säkert om saken. Beslutet fattades först efter diskussionsmötet.

Den anställde har utfört sitt arbete i enlighet med arbetsprogrammet och hens deltagande i bl.a. sommarläger har varit känt och inte överraskande, till skillnad från vad hen skriver i begäran om omprövning.

I kompletteringen av begäran om omprövning nämns från den anställdes sida en grund för att hävningen av anställningsförhållandet under provotiden skulle ha produktions-skäl, eftersom arbetsbeskrivningen verkar vara annorlunda än vad anmälan grundar sig på. Rekryteringsannonsern för befattningen som idrottsinstruktör har publicerats vid Kuntarekry 26.6.2024. Beskrivningen av befattningen är i huvudsak densamma som tidigare, dvs. den nya personen utför samma arbete som den föregående anställde. Den förändring i uppgiftens innehåll som den anställde hänvisar till lär vara "erfarenhet av idrottsrådgivning räknas som en fördel", vilket handlar om förberedelser för en eventuell allmän utveckling av tjänsterna och anknyter inte till den nuvarande arbetsbeskrivningen. På basis av allt som skrivits ovan konstateras att arbetsavtalet inte har hävts på diskriminerande eller osakliga grunder.

Biträdande stadsdirektören

I omprövningsbegäran har inte framförts något sådant som skulle ge anledning till att ändra biträdande stadsdirektörens beslut 17.06.2024 § 61. Begäran om omprövning avslås.

Beslut:

I omprövningsbegäran har inte framförts något sådant som skulle ge anledning till att ändra biträdande stadsdirektörens beslut 17.06.2024 § 61. Livskraftsnämnden beslöt enhälligt att avslå begäran om omprövning. Paragrafen justerades under mötet.