

Tuomioistuimen kokoonpano

Käräjätuomari Juha Sivula

AsianosaisetKantaja
Lappalainen Pertti Jarmo OlaviVastaaja
Punkalaitumen kunta**Asia**

Työsuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta aiheutuva riita.

Vireille

7.1.2022

SELOSTUS ASIASTA**Asian riidattomat taustatiedot**

Lappalainen on työskennellyt Punkalaitumen kunnan palveluksessa. Työsuhde on 21.4.2021 Lappalaiselle annettulla purkuilmoituksella päätetty 30.4.2021.

Vaatimukset

Kantaja

1. työsuhteen 12 luvun 2 §:n mukaisena korvauksena työsuhteen päättämisen perusteettomasta päättämisestä 14 kuukauden palkkaa vastaavan määrän eli yhteensä 29.281,84 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen 12.5.2021 lukien,
2. työsuhteen 6 luvun 3 §:n mukaisena nojalla korvauksena saamatta jääneestä irtisanomisen palkasta yhteensä 4.183,12 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen 12.5.2021 lukien,
3. kantajan oikeudenkäyntikulut 17.706,64 eurolla korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen

Vastaaja

Kanne on hylättävä ja Lappalainen on velvoitettava korvaamaan vastaajan oikeudenkäyntikulut 12.753,80 eurolla ja asianosauskulut 1.500 eurolla, molemmat määrät korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen siitä lukien, kun kuukausi on kulunut käräjäoikeuden ratkaisun antamisesta.

Seikat - päättämisperuste

Seikat, joihin vastaaja vetoaa työsuhteen päättämisperusteen olemassaolon tueksi

Kantaja on 9.11.2020 työnantajan käskystä huolimatta laiminlyönyt käynnistää suihkupuutkin asennetun klooriannostelijan. 12.11.2020 kantaja on ilmoittanut työpäällikölle altaiden suodatuksen toimivan liian nopeasti, minkä vuoksi altaat ovat olleet tyhjät. 13.11.2020 on todettu, että kantaja on toiminut työtehtävissään virheellisesti saattamalla kaivojen 4 ja 5 pumput pumppaamaan täydellä teholla. Kantaja ei ole toiminut tässä työtehtävissään vastaajan antaman ohjeistuksen mukaisesti.

13.11.2020 työpäällikkö on käskenyt kantajaa asentamaan mittarin huuhteluun menevän veden linjaan. Kantaja on ilmoittanut suorittavansa työtehtävän 14.11.2020. Työtehtävää ei ole suoritettu 17.11.2020 mennessä. Kantaja on laiminlyönyt suorittaa hänelle osoitetun työtehtävän.

18.11.2020 kantajaa on käsketty pienentämään huuhteluun menevän veden virtaamaa. Kantaja on ilmoittanut suorittavansa työtehtävän seuraavana aamuna. Työtehtävää ei ole suoritettu 19.11.2020 iltapäivän tarkastuskäyntiin mennessä. Kantaja on laiminlyönyt suorittaa hänelle osoitetun työtehtävän.

Kantaja on alkuvuodesta 2021 toistuvasti ja pitkäaikaisesti jättänyt työtehtäviinsä kuuluvan UV-laitteen sisäpuolen puhdistamatta. Työnantajansa huomautuksista huolimatta kantaja on jatkanut työtehtäviensä laiminlyöntiä. Kantaja on laiminlyönyt suorittaa hänelle osoitetun työtehtävän, eikä kantaja ole noudattanut vastaajan hänelle asiassa antamia ohjeistuksia. Kantaja ei myöskään ole noudattanut laitevalmistajan antamia ohjeistuksia UV-laitteen puhdistuksesta. Tällä edellä selostetulla toiminnallaan kantaja on osoittanut epäluottamusta, piittaamattomuutta sekä kykenemättömyyttä suoriutua työtehtävistään.

Työyhteisössä ollut riitaisuutta, joka on johtunut Lappalaisesta. Lappalainen on ohjeistanut muita, ettei saa mennä auttamaan, jos työnantaja pyytää töihin.

Kantaja on käyttänyt työnantajansa hallitilaa omien työtehtäviinsä kuulumattomien lasinleikkaustöiden suorittamiseen ilman työnantajana lupaa.

Lappalainen on jäänyt pois syytä ilmoittamatta kahdesti kehityskeskusteluista.

Lappalaista on huomautettu suullisesti useita kertoja työtehtävien laiminlyönneistä loppuvuonna 2020 ja alkuvuonna 2021.

Työnantaja on kohdellut kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Lappalaista ei ole kohdeltu eri lailla.

Kantajan tunnustamat ja kiistämät kantajan vetoamat seikat sekä vastatosisieikat

Työsuhteen päättämisperusteita ei ole ollut.

Työnantajan menettely UV-huoltojen suhteen ei ole ollut työntekijöiden osalta tasapuolinen. Lappalaisen tavoin muutkin työntekijät ovat jättäneet UV-pesun tekemättä, vaikka UV-indeksi on ollut yhtä alhainen tai alempi kuin Lappalaisen kohdalla. Muutkin työntekijät ovat vastanneet UV-laitteistosta. Lappalainen on noudattanut työnantajan ohjeita.

Työnantaja vetoaa tapahtumiin, jotka ajoittuvat elokuu 2019 – maaliskuu 2021 aikavälille.

Kantaja ei ole osoittanut toiminnallaan piittaamattomuutta työtehtävistään eikä -velvoitteistaan. Kantaja ei ole laiminlyönyt työtehtäviensä hoitamista.

Kantaja ei ole käynyt vedenottamon alueella, kun klooriannostelija on pyydetty käynnistämään, joten kantaja on pyytänyt toisen työntekijän, Markus Kuparisen, laittamaan sen päälle. Annostelija on joka tapauksessa laitettu päälle, mutta se ei aina pysynyt päällä.

Vastaajan käsitys suodattimen toiminnasta ja pumppujen asennosta on virheellinen. Kantaja on toiminut ohjeistusten mukaan ja on vieläpä lisäksi yrittänyt kiinnittää työnantajan huomion suodatusongelmaan.

Kantajaa on pyydetty mittaamaan vuorokausivirtaama, ei pyydetty asentamaan mittaria. Kantaja on mitannut vuorokausivirtaaman ja poistanut mittarin. Kantaja on toiminut ohjeistusten mukaan.

Työnantaja ei ole ilmoittanut asiakkaille, että vedensaantiin tulee katkos, joten runkoventtiilin vaihtoa ei ole voinut suorittaa.

Kantaja on pessyt ilmastusportaat annettujen ohjeiden mukaisesti.

Kantaja ei ole ollut konfliktinhakuinen eikä yhteistyökyvytön.

Kantaja on ilmoittanut työnantajalle molemmilla kerroilla, että ei pääse kehityskeskusteluun. Lappalaisella oli ollut kiireiset työtehtävät molemmilla kerroilla, minkä myös työnantaja on hyväksynyt.

Keskusvaraston hallia on ollut lupa käyttää omiin töihin, jos se ei häiritse omaa työntekoa.

Kantajan soitot vesilaitoksen entisille työntekijöille eivät ole edes väitetysti aiheuttaneet vahinkoa työnantajalle.

Lappalaiselle ei ole annettu varoituksia.

Seikat – korvaus

Seikat, joihin kantaja (työntekijä) vetoaa korvausvaatimuksen tueksi

Työsuhde on tosiasiallisesti päätetty purkaa ennen kuin Lappalaista on kuultu. Kuulemistilaisuus on ollut muodollisuus.

Työnantaja ei ole maksanut irtisanomisajan palkkaa.

Kantaja katsoo, että korvausta korottavina tekijöinä on otettava huomioon, että työntekijä on jo iäkäs ja hänen mahdollisuutensa saada töitä ovat huonot. Työntekijä on ollut työttömänä työsuhteen purkamisesta lähtien tämän lausuman kirjoittamiseen saakka, eikä näkyvässä ole, että hän työllistyisi.

Kantaja katsoo, että korvauksesta ei tulisi tehdä lainkaan vähennyksiä tai vähennyksiä tulisi kohtuullistaa ottaen huomioon työsuhteen päättämisen epäasialliset syyt, se että työsuhde on päätetty rajuimmalla mahdollisella toimenpiteellä, työntekijä on edelleen työttömänä eikä nähtävissä ole, että työntekijä työllistyisi vesilaitosten heikkojen työtilanteiden takia. Työntekijällä menoja suurentaa yksi alaikäinen huollettava lapsi sekä hänellä oleva diabetes.

Vastaajan (työnantajan) tunnustamat ja kiistämät kantajan vetoamat seikat sekä vastatositseikat

Lappalaisen ikä ei ole korkea.

Oikeudenkäyntikulut

Vastaajan asiassa tekemä sovintotarjous, jonka mukaisesti kantajalle olisi maksettu kahden kuukauden palkkaa vastaava korvaus, tulee ottaa huomioon oikeudenkäyntikulujen korvausvelvollisuutta arvioitaessa.

Kantaja 5.10.2023 on tehnyt sovintotarjouksen, jonka mukaan vastaaja olisi maksanut irtisanomisajan palkka + 10 kuukauden palkan.

Riidatonta

Lappalainen on työskennellyt Punkalaitumen kunnan palveluksessa. Työsuhde on alkanut 7.6.2013.

Työsuhde on 21.4.2021 Lappalaiselle annettulla purkuilmoituksella päätetty 30.4.2021.

Kuukausipalkka on ollut 2.091,56 euroa. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta (jos sitä pitää noudattaa).

Lappalainen on 46-vuotias.

TODISTELU

Kirjalliset todisteet

K3. Kutsu kuulemistilaisuuteen ym.

K4. Kehityskeskustelu

K7. Hoitopäiväkirjat Kanteenmaan vedenottamo, ajalta maaliskuun 2021

K8. Työsuhdeasiakirjoja

V1. Ote Punkalaitumen kunnan teknisen lautakunnan kokouksesta 20.4.2021 § 20 ja pöytäkirjan liite (kantajan todiste 2)

V2. Kutsu kuulemismenettelyyn (kantajan todiste 3)

V3. Viranhaltijapäätös työsuhteen purkamisesta 26.4.2021 § 8 ja siinä oleva merkintä päätöksen lainvoimaisuudesta

V4. Kanteenmaan vedenottamon hoitopäiväkirja maaliskuu 2021
toukokuu 2021

V5. Valokuva vedenpuhdistamon UV-laitteesta

V6. Muistio Teams-kokouksesta 5.11.2021 klo 9.00–9.13

Henkilötodistelu

- Pertti Lappalainen asianosaisena todistelutarkoituksessa
- Virva Lappalainen, puoliso, todistajana
- Teemu Skogberg, todistajana
- Markus Kuparinen, todistajana
- Tuija Ojala, kunnanjohtaja, asianomistajan edustajana
- Marko Juurikivi, todistajana
- Anne Peräniitty, terveystarkastaja, todistajana

KÄRÄJÄOIKEUDEN RATKAISU

Perustelut

Onko kunnalla ollut perusteet työsuhteen päättämiseksi?

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa purkaa työsuhteen, jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteen tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimusloukkauksen sietämistä ja sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuksen purkaminen edellyttää aina irtisanomisperustetta (asiallista ja painavaa syytä) painavampaa perustetta (erityisen painavaa syytä). Tästä seuraa, että mikäli työsuhteen päättämisperuste ei olisi riittävä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomiseen, se ei ole myöskään riittävä työsuhteen purkamiseen.

Työvelvoitteiden laiminlyönti ja ohjeiden vastainen toiminta

Näiltä osin esitetty näyttö perustuu olennaisesti henkilötodisteluun, joka on ollut ristiriitaista. Työnjohtaja Juurikivi on kertonut antaneensa kaikista kohdista ohjeet Lappalaiselle. Toisaalta Lappalainen on kertonut toimineensa hänelle annettujen ohjeiden mukaisesti, ja ettei hän ole voinut suorittaa runkovesiputken venttiilin vaihtoa hänestä riippumattomasta syystä eikä muiden työtehtävien vuoksi voinut osallistua kehityskeskusteluihin kahdella ensimmäisellä kerralla. Muut kuultavat ovat tehneet Lappalaisen toiminnasta ja hänelle annetuista ohjeista vain vähäisessä määrin omia havaintoja, ja kertomukset ovat merkittävilta osin perustuneet kuulopuheisiin. Kertomusten perusteella ei ole mahdollista todeta luotettavasti tapahtumien kulkua kokonaisuudessaan.

Väitetyistä laiminlyönneistä ei ole osoitettu aiheutuneen vahinkoa. Sinänsä kunnan terveystarkastajan Peräniityn ja kunnan kiinteistötehtävissä työskennelleen Skogbergin kertomuksista on ilmennyt, että UV-valon puhdistuksen laiminlyönti on mahdollistanut vakavien seuraamusten aiheutumisen. Skogbergin kertomuksesta on kuitenkin ilmennyt, että puhdistamisen tärkeyden vuoksi vuorossa olleen päivystäjän on tullut seurata UV-puhdistuslaitteen toimintaa. Näin on myös Skogbergin mukaan tapahtunut ja laitteisto on tullut puhdistetuksi.

Yleisenä edellytyksenä irtisanomiselle on, että työntekijän sopimuksen vastainen toiminta tai laiminlyönti vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä. Lisäksi irtisanomispäätös edellyttää yleensä työsuhteen 7 luvun 2 §:n

3 momentin mukaisesti sitä, että työntekijälle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata velvoitteiden vastainen menettelynsä.

Työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000 s. 101) mukaan varoituksen tarkoituksena on, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään, varoittaa siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa, antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa.

Asiassa on selvää, että Lappalaiselle ei ole annettu työvelvoitteiden laiminlyönnin ja ohjeiden vastaisen toiminnan osalta kirjallista varoitusta. Juurikiven mukaan Lappalaisen laiminlyöntejä on käsitelty aamupalavereissa. Näissä ei kuitenkaan ole annettu edes suullista varoitusta, joka täyttäisi varoitukselle annetut vaatimukset eli siinä olisi mainittu konkreettinen kuvaus työntekijän sopimuksenvastaisesta käyttäytymisestä, selvitys niistä velvollisuuksista, joita työntekijä on laiminlyönyt, selkeä vaatimus käyttäytymisestä tulevaisuudessa sovittujen sääntöjen mukaisesti, yksiselitteinen ilmoitus toistuvan, samankaltaisen moitittavan käyttäytymisen seuraamuksista. Aamupalavereissa annettu palaute on ollut lähinnä suullista huomauttamista. Kehityskeskusteluissa ei siitä laaditun lomakkeen mukaan ole varoitettu Lappalaista laiminlyönneistä. Päin vastoin, hän on saanut vastuuntuntoisuus ja vastuu työstä -kohdassa arvosanaksi ”keskitasoa” vain noin kuukausi ennen kuin työnantaja on ilmoittanut työsuhteen päättämisestä.

Työyhteisön riittäisyys

Henkilötodistelusta on syntynyt käsitys, että kantajan väittämä työyhteisön riittäisyys on tarkoittanut sitä, että Lappalaisen tapa ilmaista itseään ei ole ollut kovin ystävällinen, enemmänkin negatiivinen. Hän on myöntänyt soittaneensa suutuspäissään joillekin vanhoille työntekijöille, että nämä eivät saisi auttaa, jos työnantaja pyytää.

Työntekijän sopimaton käytös voi olla riitautumista. Mikäli sopimaton käytös täyttää rikollisen teon edellytykset, muodostaa tällainen työntekijän käytös työnsopimuksen purkuperusteen. Sen sijaan lievissä tapauksissa työnantajan tulee aiemmin todetun mukaisesti ensin varoittaa ja antaa työntekijälle tosiasiallinen mahdollisuus muuttaa käyttäytymistään ennen työsuhteen päättämistä.

Työntekijän esittämä kehoitus toisille tai entisille työntekijöille olla auttamatta työnantajaa on vastoin työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen vakavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työntekijän asema työnantajan palveluksessa. Esimerkiksi Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT:1996-70 katsonut, että mitä itsenäisemmässä ja vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä ankarammin hänen työnsopimuksensa velvoitteiden vastainen menettely voi tulla arvioitavaksi erityisesti luottamussuhteen säilyttämisen kannalta. Lappalainen on työskennellyt kunnan alimmassa portaassa ilman itsenäistä asemaa eikä hänellä ole ollut myöskään johtoasemaa tms. Tähän nähden yksittäinen teko ei ole niin merkittävä lojaliteettivelvollisuuden rikkominen, että se kelpaisi irtisanomisperusteeksi ilman varoitusta.

Työnantajan hallitilan käyttö omiin tarkoituksiin ilman työnantajan lupaa

Esitetystä näytöstä on ilmennyt, että työntekijät ovat käyttäneet työnantajansa hallitilaa ja työkaluja. Tämä on sittemmin kielletty. Lappalainen on myöntänyt käyttäneensä hallitilaa vielä kiellon jälkeen. Hän on myös kertonut, että niin ovat tehneet toisetkin. Kertomuksista ei ole kuitenkaan ilmennyt, onko tämä kiellon jälkeinen laajempi käyttäminen ollut työnantajan tiedossa eli onko työnantaja voinut konkludenttisesti hyväksyä toiminnan. Ilman työnantajan tietoisuutta ja suostumusta tapahtuneella toiminnalla ei ole merkitystä asian

ratkaisun kannalta. Joka tapauksessa asiassa ei ole ilmennyt, että Lappalaisen menettelystä olisi ollut haittaa tai vahinkoa työnantajalle. Tämän vuoksi tämäkään peruste ei ole riittävä työsuhteen päättämiseksi ilman varoitusta.

Kunnalla ei ole ollut perustetta työsuhteen päättämiseen

Kunnan väittämät irtisanomisperusteet ovat suurimmalta osin jääneet näyttämättä. Vaikka ne olisivat tulleet näytetyksi, kunnalla ei silloinkaan olisi ollut perustetta Lappalaisen työsuhteen päättämiseen edes irtisanomalla, koska kaikki irtisanomisperusteet olisivat edellyttäneet varoituksen antamista, mitä kunta ei ole tehnyt. Kun kunnalla ei ole ollut irtisanomisperustetta, sillä ei edellä todetun mukaisesti ole voinut olla myöskään oikeutta käyttää vakavampaa työsuhteen päättämismuotoa eli työsuhteen purkamista.

Korvauksen määrä

Irtisanomisajan palkka

Koska työsuhde on purettu ilman purkuoikeutta, työnantaja on velvollinen maksamaan irtisanomisajan palkan.

Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

Korvauksen määrään vaikuttavina seikkoina on otettu huomioon, että kunta on laiminlyönyt varoituksen antamisen ja siten mahdollisuuden korjata toiminta. Lappalainen on ollut irtisanomisesta lähtien työtön ja hän on 46-vuotias. Hänen ikänsä lisäksi hänen työllistymistään voi merkittävässä määrin vaikeuttaa työnantajan esittämät väitteet irtisanomisperusteista. Lappalaisella on yksi huollettava. Näillä perusteilla kärkeä on arvioinut kohtuulliseksi korvauksen määräksi yhden vuoden palkkaa vastaavan määrän (25.098,72 euroa), josta puolet on aineettomasta vahingosta, ottaen huomioon työnantajan menettelyn loukkaavuus (henkilöön kohdistuva moite, varoitusten laiminlyönti ja välitön työsuhteen purku).

Työllisyysrahaston osuus

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella määrätystä vahingonkorvauksesta on vähennettävä 75 prosenttia työntekijälle maksetusta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta. Vähennys tehdään siltä osin kuin vahingonkorvaus on korvausta ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista. Työllisyysrahaston 22.1.2024 antaman lausunnon mukaan rahaston osuus on 7.791,30 euroa, kun korvaus katsotaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavalta osalta korvaukseksi menetetyistä palkkaeduista.

Kantaja on vaatinut, ettei korvauksesta tehtäisi työsopimuslain 12 luvun 3 §:n mukaista vähennystä tai että vähennys tehtäisiin säädettyä pienempänä.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 12 luvun 3 §:n 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista. Lain esitöiden (HE 157/2000 s. 121) mukaan työttömyyden pitkittymisellä, kantajan huoltovelvollisuuden määrällä ja samassa taloudessa asuvien asemalla voisi olla sellainen vaikutus työntekijän taloudelliseen tilanteeseen, että momentin säännös voisi tulla sovellettavaksi. Työntekijän kokema loukkaus vaikuttaa ensisijaisesti korvauksen kokonaismäärään ja sen jakautumiseen. Vähennyksen poistaminen kokonaan on poikkeuksellinen ratkaisu ja se tulisi voida perustella käsillä olevaan tapaukseen liittyvillä erityisen painavilla syillä.

Ottaen erityisesti huomioon, että Työllisyysrahaston osuuden kohtuullistamisvaatimuksen perusteena olevat seikat on otettu huomioon määrättäessä työsuhteen päättämisestä tuomittavan korvauksen määrää, ei

näitä samoja seikkoja voida enää ottaa huomioon tässä kohtaan. Näin ollen ei ole perusteita kohtuullistaa Työllisyysrahaston osuutta.

Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä Työllisyysrahastolle.

Avustajan palkkio

Lappalaiselle on myönnetty oikeusapu oikeusturvavakuutuksen omavastuuosuuteen (15 prosenttia) ja oikeusturvavakuutuksen enimmäismäärän (10.000 euroa) ylittäviin kustannuksiin 0 prosentin omavastuuosuudella 30 tunnin enimmäismäärällä 1.11.2022 lukien.

Hyväksytty tuntimäärä valmistautumiseen ja pääkäsittelyyn

Kantajan avustaja on valmisteluistunnon jälkeen käyttänyt pääkäsittelyyn valmistautumiseen ajalla 2.1-14.1.2024 yhteensä 25 tuntia. Avustajan työskentely pääkäsittelyssä on toki ollut hyvää ja todistajien haastattelu etukäteen on perusteltua ja parantaa pääkäsittelyn laatua, mutta tästäkin huolimatta pääkäsittelyyn valmistautumiseen käytetty aika on huomattavan suuri. Kyse on ollut tavanomaisesta työsuhteen päättämiseen liittyvästä asiasta, johon ei ole liittynyt laajaa näyttöä. Lisäksi avustajan on tullut perehtyä asiaan jo ennen valmisteluistuntoa. Näihin seikkoihin nähden pääkäsittelyyn valmistautumiseen käytetty aika on kohtuuttoman suuri ja kärjäoikeus hyväksyy valmisteluun käytetyksi ajaksi 1.11.2022 lukien 10 tuntia.

Pääkäsittely on kestänyt lounastauko vähennettynä 6 tuntia. Jälkitoimien osalta hyväksytään vaadittu tunti.

Valtion varoista maksetaan siten palkkio 17 tunnilta.

Lisäksi valtion varoista korvataan oikeusturvavakuutuksen 15 prosentin omavastuuosuutta vastaava määrä 1.500 euroa.

Oikeudenkäyntikulut

Kantajan käyttämä tuntimäärä oikeudenkäyntiin on kokonaisuudessaan 85½ tuntia. Oikeusapu-kappaleessa esitetyn mukaisesti kärjäoikeus hyväksyy 1.11.2022 lukien valmistautumisen osalta 10 tuntia vaaditun 25 tunnin sijaan. Kun nämä hylätyt 15 tuntia vähennetään kantajan kokonaisajankäytöstä, jäljelle jää 70½ tuntia. Kantajan ajankäyttö on valmistelun osalta osin tarpeettoman runsasta. Vastaaja on hyväksynyt kohtuulliseksi ajankäytöksi 69 tuntia, mitä vastaavan määrän se on velvollinen korvaamaan yhteensä.

Koska Lappalainen on saanut oikeusapua, todistajien palkkiot maksetaan valtion varoista. Tältä osin hänen oikeudenkäyntikuluvaatimuksensa hylätään.

Kunta on hävinnyt asian oikeusapua saavaa Lappalaista vastaan, joten se on oikeusapulain 22 §:n mukaisesti velvollinen korvaamaan valtiolle sen varoista maksetun oikeusavun.

Kunta on siten velvollinen korvaamaan Lappalaisen oikeudenkäyntikulut seuraavasti:

Avustajan palkkion 52 tunnin osalta (hyväksytty kokonaismäärä 69 tunti – oikeusapuna korvattavat 17 tuntia) eli 52 tuntia * 250 euroa tunnilta = 13.000 euroa, matkakulut 866,80 euroa ja arvonlisävero-osuus 3.328,3 eli yhteensä 17.194,83 euroa. Tästä summasta korvataan oikeusapuna oikeusturvavakuutuksen omavastuuosuus 1.500 euroa. Siten kunnan velvollisuudeksi korvata Lappalaisen oikeudenkäyntikuluja on 15.694,83 euroa.

Valtiolle kunnan on korvattava sen varoista maksetut avustajanpalkkio 1.870 euroa (ja sen arvonlisävero-osuutena 448,80 euroa), oikeusturvavakuutuksen

omavastuuosuus 1.500 euroa ja todistelukulut 709,66 euroa eli yhteensä 4.528,46 euroa.

Tuomiolauselma

Punkalaitumen kunta veloitetaan suorittamaan Pertti Jarmo Olavi Lappalaiselle

1. työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisena korvauksena työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän eli yhteensä 17.307,42 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen 12.5.2021 lukien,

2. työsopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaisena nojalla korvauksena saamatta jääneestä irtisanomisajan palkasta yhteensä 4.183,12 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen 12.5.2021 lukien,

3. oikeudenkäyntikulujen korvauksena 15.694,83 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine korkoineen siitä lukien, kun kuukausi on kulunut käräjäoikeuden tuomion antopäivästä.

Punkalaitumen kunta veloitetaan suorittamaan Työllisyysrahastolle 7.791,30 euroa, mille määrälle on maksettava korkolain 4 § 1 momentin mukaista viivästyskorkoa siitä lukien, kun kuukausi on kulunut käräjäoikeuden tuomion antopäivästä.

Valtion varoista maksetaan oikeustieteen maisteri Samuli Myllerille palkkiona 1.870, arvonlisävero-osuutena 448,80 ja oikeusturvavakuutuksen omavastuuosuutena 1.500 eli yhteensä 3.818,80 euroa.

Punkalaitumen kunta veloitetaan suorittamaan valtiolle 4.528,46 euroa korkolain 4 § 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen siitä lukien, kun kuukausi on kulunut käräjäoikeuden tuomion antopäivästä.

Muutoksenhaku

Ratkaisuun saa hakea muutosta valittamalla.

Määräajat

Tyytymättömyyden ilmoitus 12.2.2024

Valitus 6.3.2024

Vastavalitus 20.3.2024

Sähköinen allekirjoitus

Käräjätuomari Juha Sivula