

Äänekosken kaupungille tehty ilmoitus

KH 01.07.2024 § 187
7/01.04.01.03/2024

Työturvallisuuslain mukainen ilmoitus

██████████ (jäljempänä "Ilmoituksen tekijä") on tehnyt työturvallisuuslain 28 § ja 19 §:n mukaisen ilmoituksen esihenkilönsä ██████████ (jäljempänä "Esihenkilö") käyttäytymisestä. Työnantajan edustajina kaupunginhallituksen puheenjohtaja Kari Kiiskinen ja työsuojelupäällikkö Arja-Leena Kriivarinmäki ovat vastaanottaneet ilmoituksen 2.5.2025. Ilmoitus on annettu tiedoksi Esihenkilölle 3.5.2024.

Työturvallisuuslain ja yhdenvertaisuuslain sääntelystä

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa mukaan aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta: Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Lain 14 §:n 1 ja 2 momentin mukaan Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Yhdenvertaisuuslain esitöissä todetaan, että ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä ei ole mikä tahansa toisen ihmisen loukkaavaksi kokema käyttäytyminen, vaan teon loukkaavuutta tulee arvioida objektiivisin perustein (HE 19/2014 vp, s.78). Olennaista on, voidaanko käyttäytymistä objektiivisin perustein arvioituna pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana. Häirinnän kiello koskee vain suhteellisen vakavaa menettelyä (HE 44/2003, s.43).

Ilmoituksen käsittely

Äänekosken kaupungilla on käytössään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamalli, jonka mukaisessa prosessissa ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä käsitellään.

Työnantaja on järjestänyt ilmoituksen johdosta kaksi eri selvityspalaveria 27.5.2024 ja 13.6.2024, joissa on kuultu molempia osapuolia ja joista on laadittu neuvottelumuistiot. Ilmoituksen tekijällä oli 27.5.2024 mukana tukihenkilö ja 13.6.2024 asianajaja sekä tukihenkilö. Esihenkilöllä oli molemmissa neuvotteluissa mukana tukihenkilö. Työnantajan edustajina neuvotteluihin osallistuivat kaupunginhallituksen puheenjohtaja, kaupunginvaltuuston puheenjohtaja ja työsuojelupäällikkö. Kaupunginhallituksen puheenjohtajan kutsumana 13.6.2024 neuvotteluun osallistui asianajaja Johanna Toiviainen.

Kaupunginhallitus on kuullut Ilmoituksen tekijää 20.5.2025 ja Esihenkilöä 03.06.2024. Ilmoituksen tekijällä on ollut kuulemisessa mukana asianajaja ja esihenkilöllä tukihenkilö.

Kaupunginhallitus on kokouksensa yhteydessä 17.6.2024 kuullut asianajaja Toiviaista sekä keskustellut ilmoituksesta ja ilmoituksen johdosta käydyistä neuvotteluista. Kaupunginhallitus linjasi, että asianajaja Toiviaisella teetetään asiassa oikeudellinen selvitys.

Asian erityisen luonteen perusteella kaupunginhallitukselle esitetään, että asia käsitellään Äänekosken kaupungin hallintosäännön 139 §:n mukaisesti kaupunginhallituksen puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman tavanomaista viranhaltijan suorittamaa esittelyä.

Esittelijä

Ei viranhaltijaesittelyä

Puheenjohtajan kokouksessa tehty päätösehdotus

Kaupunginhallitus:

- 1) päättää, että asia käsitellään Äänekosken kaupungin hallintosäännön 139 §:n mukaisesti kaupunginhallituksen puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman viranhaltijan esittelyä ja että puheenjohtajan ehdotus on käsittelyn pohjana eikä vaadi kannatusta;
- 2) toteaa, että saatujen selvitysten perusteella työturvallisuuslain 28 §:n ja 19 §:n tai yhdenvertaisuuslain 10 §:n, 13 §:n ja 16 §:n mukaista viranhaltijaan kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tai syrjintää ei ole tapahtunut; ja
- 3) edellyttää viranhaltijan ja esihenkilön välisen vuorovaikutuksen parantamiseksi tarkoitettujen keskustelujen ja toimenpiteiden lisäämistä käyttäen tarvittaessa työnohjausta.

Päätös

Keskustelun kuluessa Jari Halttunen ehdotti, että kaupunginhallitus toteaa, että epäasiallista kohtelua on tapahtunut, ja katsoi, että pohjaehdotuksen toimenpiteet ovat riittämättömiä.

Puheenjohtaja totesi, että keskustelun kuluessa on tehty puheenjohtajan ehdotuksesta poikkeava ehdotus, jota ei kuitenkaan ole kannatettu, joten se raukeaa.

Puheenjohtaja totesi puheenjohtajan ehdotuksen tulleen kaupunginhallituksen päätökseksi.

Jari Halttunen jätti eriävän mielipiteen.

Hallintojohtaja Aleksi Heikkilä totesi olevansa esteellinen (edustusjävi; esihenkilön tukihenkilö) ja poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Pöytäkirjanpitäjäksi tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi valittiin hallintosihteeri Tuula Ruuska.

Kaupunkia edustava asianajaja Johanna Toiviainen oli läsnä kokouksessa tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan.
