

Äänekosken kaupungille tehty ilmoitus

KH 26.05.2025

5/01.04.01.03/2025

Työturvallisuuslain mukainen ilmoitus

[REDACTED] (jäljempänä "ilmoituksen tekijä") on 26.3.2025 toimittanut sähköpostitse Äänekosken kaupungin kirjaamoon kaupunginhallitukselle osoitetun epäasiallisen kohtelun ilmoituksen [REDACTED] (neljä henkilöä; jäljempänä "ilmoituksen kohteet") käyttäytymisestä ja menettelystä. Ilmoitus on toimitettu kaupunginhallitukselle ja ilmoituksen kohteille 27.3.2025.

Ilmoituksen tekijä on 28.3.2025 toimittanut sähköpostitse kaupungin kirjaamoon ja kaupunginhallituksen jäsenille toisen epäasiallisen kohtelun ilmoituksen, joka kohdistuu samoihin henkilöihin. Toinen ilmoitus on toimitettu kaupunginhallitukselle ja ilmoituksen kohteille 31.3.2025.

Kyseiset ilmoitukset ovat luonteeltaan työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n ja 19 §:n mukaisia ilmoituksia.

Työturvallisuuslain ja yhdenvertaisuuslain sääntelystä

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

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:ssä on säädetty syrjinnän kiellosta. Sen 1 momentin mukaan 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.

Sanotun pykälän 2 momentin mukaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 momentin (1192/2022) 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.

Sanotun pykälän 2 momentin mukaan 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 on todettu, että ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä ei ole mikä tahansa toisen ihmisen loukkaavaksi kokema käyttäytyminen, vaan teon loukkaavuutta tulee arvioida objektiivisin perustein. Loukatun subjektiivisella käsityksellä eli sillä onko hän pahoittanut mielensä ei siten sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko käyttäytyminen ollut ehdotetussa säännöksessä tarkoitettua häirintää. Olennaista on, voidaanko käyttäytymistä objektiivisin perustein arvioituna pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana. (HE 19/2014 vp, s. 78.) Yhdenvertaisuuslain mukainen häirinnän kieltö koskee vain suhteellisen vakavaa menettelyä (HE 44/2003 vp, s. 43).

Äänekosken kaupungin toimintamalli

Äänekosken kaupungissa 26.1.2021 laaditun ja 3.4.2025 päivätyn toimintamallin mukaan epäasiallisena kohteluna pidetään:

"vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, joka on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa vaarantaen työntekijän terveyden. Joskus kertaluontoinen tilanne voi olla niin vakava, että myös se edellyttää puuttumista asiaan. Häirintäkokemus syntyy silloin, kun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut kokee olevansa puolustuskyvytön tai ei voi itse hallita tilannetta. Epäasiallinen kohtelu voi ilmetä mm.

- "yhteisöstä eristämisenä (esim. ei puhuta tai kielletään muitakin puhumasta ko. henkilön kanssa, ei tervehditä, ei kuunnella, rajoitetaan mielipiteen ilmaisua tai keskeytetään toisen puhe jatkuvasti, eristetään työskentelemään muista erillään)*
- "työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena (esim. jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, työtä mitätöidään tai arvioidaan väärin perustein, annetaan tarkoituksettomia tai osaamiseen nähden ala-arvoisia taikka mahdottomia tehtäviä tai toisaalta jätetään ilman työtä)*
- "maineen tai aseman kyseenalaistamisena (esim. levitetään väärää tietoa, puhutaan pahaa selän takana, haukutaan, nöyryytetään tai pilkataan)*

"Epäasiallista kohtelua ei ole ihmisten väliset erimielisyydet ja näkemyserot, vaikka ne koettaisiinkin loukkaaviksi ja työilmapiiriä huonontavaksi. Lisäksi häirintää ja epäasiallista kohtelua ei ole esimiehen perusteettomiksi koetut käskyt ja määräykset ja vääriksi koetut sopimus- ja laintulkinnat. Häirintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne

herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita.”

Ilmoituksen käsittely

Kaupunginhallitus on toimittanut ilmoituksen tekijän, ilmoituksen kohteiden ja eräiden muiden asianosaisten kuulemiset 7.4.2025, 9.4.2025, 10.4.2025 ja 11.4.2025, laatinut niistä muistiot, kuullut asiantuntijoita ja analysoinut kokonaisuuden.

Esittely

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

Valmistelijat	Kaupunginhallituksen jäsenet ja hallintojohtaja Aleksi Heikkilä, puh. 040 823 7921
Esittelijä	Ei viranhaltijaesittelyä
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; ja 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.

Päätös