

Äänekosken kaupungille tehty ilmoitus

KH 18.08.2025 § 222
7/01.04.01.03/2025

Työturvallisuuslain mukainen ilmoitus häirinnästä ja asiattomasta käytöksestä

[REDACTED] (jäljempänä ”ilmoituksen tekijä”) on 15.6.2025 tehnyt kaupungille työturvallisuuslain 28 § ja 19 § mukaisen ilmoituksen [REDACTED] (jäljempänä ”esihenkilö”) käyttäytymisestä. Ilmoitus on annettu esihenkilölle tiedoksi sen saavuttua kirjaamoon 16.6.2025. Ilmoituksessa on esitetty väitteitä kohdistuen myös [REDACTED] toimintaan. [REDACTED] kohdistuvien väitteiden osalta asian käsittely on edennyt olemassa olevan toimintamallin mukaisesti organisaatiossa hänen esihenkilöään sijaistavan tahon toimesta.

Työturvallisuuslain ja yhdenvertaisuuslain sääntelystä

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan, mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydellistä haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan selvitettävä asiantilaa ja ryhdyttävä toimenpiteisiin käytettävissä olevin keinoin.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 14 § määrittelee häirinnän seuraavasti:

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. Lainkohdassa viitattu 8 § määrittelee syrjinnän perusteeksi iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn. Mikäli Työnantaja laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä toimenpiteisiin ilmenneen häirinnän tultua työnantajan tietoon, on työnantajan menettely syrjivää.

Loukkaavaa käytöstä ei kuitenkaan yhdenvertaisuuslain esitöiden mukaan ole mikä tahansa toisen ihmisen loukkaavaksi kokema käytös, vaan loukkaavuutta on arvioitava objektiivisin perustein ja häirinnän kieltö koskee vai suhteellisen vakavaa menettelyä (HE 44/2003), jossa pyritään nimenomaan tarkoituksellisesti loukkaamaan henkilöä yhdenvertaisuuslain mukaisten syiden vuoksi.

Ilmoituksen käsittely

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

Ilmoituksen johdosta on pidetty asianosaisten eli esihenkilön ja ilmoituksen tekijän kuulemiset 11.7.2025 ja 24.7.2025. Esihenkilö on toimittanut ennen kuulemistä kirjallisen vastineensa tehtyyn ilmoitukseen sekä

[REDACTED] omasta kokemuksestaan esihenkilön käyttäytymisestä sidosryhmätilanteissa ja työyhteisössä. Tapaamisiin on osallistunut kaupunginhallituksen puheenjohtajan kutsusta OTM Tiina Mikkola.

Kaupunginhallitus on keskustelut asiasta OTM Tiina Mikkolan kanssa 1.8.2025 oikeudellisen tilanteen arvioimiseksi.

Kaupunginhallitukselle esitetään, että asia käsitellään kaupungin hallintosäännön 139 §:n mukaisesti kaupunginhallituksen puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman viranhaltijaesittelyä.

Valmistelija Kaupunginhallituksen jäsenet

Esittelijä Ei viranhaltijaesittelyä

Puheenjohtajan päätösehdotus

Päätösehdotus tehdään kokouksessa.

Puheenjohtajan kokouksessa tehty päätösehdotus

Kaupunginhallitus:

- 1) päättää, että asia käsitellään kaupungin hallintosäännön 139 §:n mukaisesti kaupunginhallituksen puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman viranhaltijaesittelyä ja että puheenjohtajan ehdotus on käsittelyn pohjana eikä vaadi kannatusta;
- 2) toteaa saatujen tietojen ja kuulemisten perusteella, että
 - a. ilmoituksen tekijän kokeman häirinnän osalta ei ole näyttöä siitä, että häirintä olisi toteutunut yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaisten ominaisuuksien vuoksi ja että sellaista olisi kohdistunut objektiivisesti ilmoituksentekijään hänen häiritsemisekseen;
 - b. ja päättää antaa [REDACTED] kirjallisen varoituksen epäasiallisesta käytöksestä;
- 3) toteaa, että [REDACTED] tulee vastata siitä, että jatkossa organisaation toiminta ja työrauha varmistetaan. [REDACTED] on kiinnitettävä huomiota omaan toimintatapaansa ja toimittava asemansa mukaan esimerkkinä organisaatiossa; ja

- 4) toteaa, että organisaatioon valmistellaan ja tuodaan demokraattisen hallinnon vahvistamiseksi kaupunginhallitukselle päätettäväksi, tarpeen mukaan ulkopuolisten asiantuntijoiden avustuksella, ne toimenpiteet, joihin operatiivisen johdon on ryhdyttävä organisaation toiminnan varmistamiseksi jatkossa. Toimenpiteet voivat sisältää toimenkuvien muutoksia ja organisatorisia järjestelyjä. Toimenpiteiden toteuttamiseksi sovitaan seuranta seuraavalle 12 kuukauden ajalle.

Päätös

Keskustelun kuluessa Johanna Vertainen ehdotti Seppo Ruotsalaisen ja Kimmo Tuikan kannattamana, että kaupunginhallitus päättää antaa [REDACTED] varoituksen sijaan suullisen huomautuksen.

Puheenjohtaja totesi, että keskustelun kuluessa on tehty puheenjohtajan ehdotuksesta poikkeava ehdotus, jota on kannatettu, joten asiasta on äänestettävä.

Puheenjohtaja teki seuraavan äänestysesityksen: ne, jotka ovat puheenjohtajan ehdotuksen kannalla, äänestävät JAA, ja ne, jotka ovat Johanna Vertaisen esittämän ja Seppo Ruotsalaisen ja Kimmo Tuikan kannattaman ehdotuksen kannalla, äänestävät EI. Äänestysesitys hyväksyttiin.

Puheenjohtaja esitti, että äänestys suoritetaan nimenhuudolla. Äänestystapaesitys hyväksyttiin.

Pöytäkirjanpitäjä suoritti nimenhuudon. Toimitetussa äänestyksessä annettiin 6 JAA-ääntä ja 3 EI-ääntä. Tyhjiä ääniä ei annettu. Kaupunginhallitus oli äänestyksessä saapuvilla täysilukuisena.

Äänestysluettelo on liitteenä nro 26.

Puheenjohtaja totesi puheenjohtajan kokouksessa tehdyn ehdotuksen tulleen kaupunginhallituksen päätökseksi.

- - - - -

Seppo Ruotsalainen, Kimmo Tuikka ja Johanna Vertainen jättivät eriävän mielipiteen.

- - - - -