

Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta

Kaupunginhallitus 04.11.2024 § 276
12/01.04.01.04/2024

■■■■■ on 7.3.2024 antanut hallinto- ja talousjohtajalle kirjallisen ilmoituksen koskien häirintää ja epäasiallista kohtelua. Hallinto- ja talousjohtaja on saattanut ilmoituksen kaupunginjohtajan ja kaupunginhallituksen puheenjohtajan tietoon. ■■■■■ kuuleminen pidettiin 8.4.2024.

Tehdyn ilmoituksen mukaan ■■■■■ on kokenut jo pidemmän aikaa joiltain luottamushenkilöiltä painostusta, jonka hän on kokenut ainakin jonkinasteisena lievänä häirintänä tai ainakin luottamushenkilön aseman väärinkäyttönä. Edellä hän tarkoittaa luottamushenkilöiden puuttumista suoraan tai epäsuorasti operatiiviseen toimintaan ja täten pyrkien vaikuttamaan tiettyjen asioiden hoitamiseen ja niiden kulkuun.

■■■■■ mukaan tähän liittyy olennaisesti myös maalittamista, jonka hän on kokenut hyvinkin merkittäväksi. ■■■■■ kertoo ymmärtävänsä työtehtävissään palautteen, myös negatiivisen, mutta hän kokee maalittamisena sen, että palaute on henkilöitynyt.

■■■■■ on kokenut, että työnantajan ”tuki ja turva” hankalissa tilanteissa on puuttunut tyystin. Esimerkkinä hän kertoi, että eräs luottamushenkilö oli hänen huoneensa ovella vaatien tietyn asian hoitamista tietyllä tavalla ja jos näin ei tapahdu uhkaillut, että asia tulee esille paikallislehdessä (ja näin myös tapahtui).

■■■■■ kertoman mukaan myös kenttähenkilökuntaan on kohdistunut suoraan vaatimuksia poliittiselta (ei aina luottamushenkilöiltä) taholta vaatien tiettyjen asioiden hoitamista heidän haluamallaan tavalla ja heille on sanottu suoraan, että jos näin ei tapahdu saatte lukea lehdestä.

■■■■■ on kertonut, että luottamushenkilötaholta / ns. poliittiselta puolelta mutta myös muilta tahoilta tulee aina silloin tällöin ”työmääräyksiä” suoraan kenttähenkilökunnalle ohittaen työnjohdon sekä normaalin virkatien.

Parkanon kaupungin toimintamallin mukaisesti kun työnantaja saa ilmoituksen häirintäkokemuksesta, työnantajan on selvitettävä tekojen ja tapahtumien kulku kaikilta osapuolilta. ■■■■■ kuuleminen pidettiin 8.4.2024. Kuulemistilaisuuden pöytäkirja on liitteenä.

Luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen puuttumista ohjaa kuntalaki. Toimintavelvoite on kaupunginhallituksella, koska kaupunginhallitus edustaa kuntaa työnantajana. Kunnan on työnantajana puututtava käytökseen, jos se täyttää työturvallisuuslaissa määritellyt häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit.

Kaupunginhallitus ottaa kantaa, onko häirintää tai epäasiallista kohtelua esiintynyt ja määrittää toimenpiteet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja niiden aikataulun sekä aikataulun seurantalaverille.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n häirintäasioita koskeva ohjeistus

Kunnalla on työnantajana työturvallisuuslakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin perustuva velvollisuus puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen kunnan työntekijää kohtaan. Velvoite ryhtyä toimiin koskee organisaation sisäisten tilanteiden lisäksi myös organisaation ulkopuolelta tulevaa häirintää.

Työturvallisuuslain 28 §:n edellyttää, että jos työntekijään kohdistuu työssä hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää, työnantajan tulee ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi asiasta tiedon saatuaan.

Jos työnantaja ei ryhdy riittäviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja työntekijän terveys vaarantuu, työnantajaa tai hänen edustajaansa voidaan syyttää työturvallisuuden laiminlyömisestä, jopa työturvallisuusrikoksesta. Mikäli kyseessä on seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, kyse voi olla myös tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan henkilön 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 halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Yhdenvertaisuuslain 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.

Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Epäasiallinen käytös voi ilmetä esimerkiksi rasistisena tai seksuaalisena häirintänä, jatkuvana tai toistuvana työn väheksymisenä tai vaikeuttamisena, perättömien juurujen levittämisenä, epäasiallisena puheena tai julkisena mollaamisena. Tällainen käytös voi ilmetä kokouksessa, julkisessa keskustelussa, lehtien palstoilla, internetissä tai kunnan työpaikoilla. (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

Epäasiallinen kohtelu on lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan työssä. Usein se on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. Kohteena voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen. (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

Häirinnästä on kyse silloin, kun henkilö on järjestelmällisesti, toistuvasti ja pitkäkestoisesti painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteena ja tästä aiheutuu hänelle terveyshaittaa. Toimijana voi olla työtoveri, alainen tai ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi asiakas. Tilanteeseen voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Kyseessä on tapahtumaketju, jonka kuluessa henkilö ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen tai häneen kohdistuu muita kielteisiä seuraamuksia. Häirintä on yksi epäasiallisen kohtelun muoto mutta ei ainoa. Häirintää kutsutaan yleiskielessä usein työpaikkakiusaamiseksi. (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

Laukaistakseen työnantajan työsuojelullisen velvoitteen puuttua työntekijän epäasialliseen kohteluun, tulee luottamushenkilön käytöksen täyttää

työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. (Lähde: KT)

Kunnassa ainoastaan kaupunginhallituksella ja valtuustolla on toimintavaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen. Kun kunnanjohtaja saa tiedon epäasiallisesta kohtelusta, hänen on vietävä asia kunnanhallituksen puheenjohtajan tietoon. Hallituksen puheenjohtajan tehtävänä on saattaa asia kunnanhallituksen käsiteltäväksi. (Lähde: KT)

Kuntalain 34 § mahdollistaa epäasiallisesti käyttäytyvän luottamushenkilön erottamisen toimielimestä kesken toimikauden. Säännöksen nojalla valtuusto voi erottaa kunnanhallitukseen, lautakuntaan, niiden puheenjohtajistoon tai kunnanvaltuuston puheenjohtajistoon valitsemansa henkilöt luottamuksen menettämisen seurauksena. Säännös ei kuitenkaan mahdollista yksittäisen luottamushenkilön erottamista, vaan erottamispäätös koskee koko toimielintä tai sen puheenjohtajistoa. Säännöksen nojalla ei myöskään voida erottaa luottamushenkilöä valtuustosta. (Lähde: KT)

Yksittäisen luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen voidaan puuttua kuntalain 85 ja 86 pykälien nojalla. Kuntalain 85 § mahdollistaa luottamushenkilön pidättämisen toimestaan virkarikoksen tai velvollisuuksien vastaisen menettelyn johdosta. Luottamushenkilön velvollisuuksien vastaisena menettelynä voidaan pitää luottamushenkilön työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien mukaista epäasiallista käyttäytymistä kunnan työntekijää kohtaan. (Lähde: KT)

Samanaikaisesti pykälän mukaan kunnanhallituksen on vaadittava epäasiallisesti käyttäytyvältä luottamushenkilöltä selitys tapahtumista. Selityksen antamiseen on varattava kohtuullinen määräaika. Kaupunginhallituksen pöytäkirjasta on ilmentävä kaikki käsittelyn kannalta olennaiset seikat, kuten päätös mahdollisen asiaa käsittelevän epävirallisen työryhmän asettamisesta, sen kokoonpanosta ja tehtävistä. (Lähde: KT)

Asian käsittelyn kunnanhallituksessa on oltava hyvän hallinnon mukaista ja noudatettava viranomaistoiminnan julkisuudesta annettuja säännöksiä. Kunnanhallituksen on hankittava tarvittavat tiedot asian perustelluksi ratkaisemiseksi ja arvioitava mahdollisten jatkotoimenpiteiden tarve. Mikäli lisätoimenpiteitä tarvitaan, on asiasta ilmoitettava valtuustolle. Hallituksen tulee yksilöidä, kuinka luottamushenkilön menettely on ollut kuntalain valossa virheellistä tai sillä tavoin moitittavaa, että siitä on ilmoitettava valtuustolle. (Lähde: KT)

Valtuusto voi tehdä luottamushenkilön velvollisuuksien vastaisesta menettelystä rikosilmoituksen ja pidättää luottamushenkilön toimestaan tutkimuksen ja oikeudenkäynnin ajaksi. Valtuuston puheenjohtaja voi päättää väliaikaisesta pidättämisestä ennen valtuuston kokousta. Luottamushenkilön mahdollisesta erottamisesta päätetään virkarikosoikeudenkäynnissä, eikä valtuusto voi kuntalain 85 §:n nojalla itse erottaa luottamushenkilöä. (Lähde: KT)

Mikäli luottamushenkilö on asetettu syytteeseen muusta kuin virkarikoksesta, voi valtuusto kuntalain 86 §:n nojalla pidättää luottamushenkilön toimestaan oikeudenkäynnin ajaksi ja erottaa tämän vähintään kuuden kuukauden ehdottoman tai ehdollisen vankeusrangaistuksen johdosta. Luottamushenkilöä on kuultava ennen luottamustoimesta pidättämistä tai erottamista. Säännöksen nojalla arvioitavaksi voisivat tulla esimerkiksi kunnan työntekijään kohdistuvat

kunnianloukkaus-, pahoinpitely-, syrjintä- sekä erinäiset yksityisyyden loukkaamisrikokset. (Lähde: KT)

Kunnan toimintavelvoitteen kannalta ei ole merkitystä, täyttääkö luottamushenkilön menettely jonkin rikoksen tunnusmerkistön vai ei. Kunnan on joka tapauksessa puututtava luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen, mikäli se täyttää työturvallisuuslain tai syrjintäkieltolakien häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit. Työnantajalle aiheutuvat seuraamukset työntekijän epäasialliseen kohteluun puuttumatta jättämisestä voivat olla sekä rikos- että vahingonkorvausoikeudellisia. Syrjinnäntyyppisestä häirinnästä voidaan työnantajaa vastaan nostaa myös hyvityskanne. (Lähde: KT)

Asiaan liittyvä selvittely

Asian yleisluontoisuuden vuoksi ei ole tarpeen hankkia tarkempia selvityksiä. Kuulemisen jälkeen tilanne on [REDACTED] mukaan parantunut ja häirinnäksi koettu toiminta ei ole jatkunut.

Vastaavien tilanteiden välttämiseksi asiassa on mahdollisesti tarpeen käydä pelisääntökeskustelu.

Liite / Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta / [REDACTED]

Salainen (salaisuusperuste EU:n tietosuoja-asetus, artikla 9)

Liite / Pöytäkirja [REDACTED] kuulemistilaisuudesta

Salainen (salaisuusperuste EU:n tietosuoja-asetus, artikla 9)

Valmistelija: kaupunginhallituksen puheenjohtaja Klaus Myllymäki, hallinto- ja talousjohtaja Aleksi Saukkoriipi, henkilöstöpäällikkö Minna Aittoniemi

Esittelijä

Kaupunginhallituksen puheenjohtaja

Päätösehdotus

Päätösehdotus annetaan kokouksessa.

Käsittely

Päätös

Asiassa ei ole nimetty luottamushenkilöitä, joten Parkanon kaupunginhallitus katsoo, että asia ei anna aiheutta jatkotoimiin.

Parkanon kaupunki julkaisee v. 2025 sosiaalisen median oppaan.

Merkitään pöytäkirjaan, että kaupunginjohtaja Aki Viitasaari, hallinto- ja talousjohtaja Aleksi Saukkoriipi, sivistysjohtaja Ville Paldanius, tekninen johtaja Kari Santikko ja kaupunginsihteeri Anne Ranta poistuivat kokouksesta ennen tämän kokousasian käsittelyä ja päätöksentekoa klo 19.22.