

Huom! Ei sisällä liitteitä.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun toiminta

Työsuojeluviranomainen / työsuojelutarkastaja Irmeli Kurikka suoritti 4.11.2016 - 22.6.2017 työsuojelutarkastuksen (valvontatoimenpiteet) **kuormittamiseen, häirintään ja työsyrintään** liittyen, havaittuaan sille toimitettujen dokumenttien eli todisteiden perusteella puutteita työnantajan toiminnassa. AVI:n ohjeet (<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet>) sallivat tarkastuksen aloittamisen ainoastaan silloin, kun **viranomaisen mielestä työnantaja on rikkonut lainsäädäntöä**. Viranomaisen näkemyksen on perustuttava työntekijän viranomaiselle toimittamaan näyttöön. Työsyrintään osalta tarkastuksen edellytys on, että viranomainen epäilee syrjintää, ja että **viranomainen on tunnistanut syrjintäperusteen** olemassa olon:

- **Kuormittaminen:**
"Jos asiakkaan toimittamien asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella **tarkastaja arvioi, että työnantaja ei ole noudattanut lainsäädäntöä**, tarkastaja lähettää asiasta kirjallisen selvityspyynnön työnantajalle." ([Avi valvontaohje tyosuuhdeasiat 012017.pdf](#), sivu 11, kappale 1)
- **Häirintä:**
"Edellytys valvontatoimenpiteille on, että tarkastaja arvioi asiakkaan toimittamien **asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella kyseessä olevan laissa tarkoitettu häirintä**." ([Avi valvontaohje hairinta 062016.pdf](#), sivu 10, kappale 1)

Syrjintä:

"Syrjintäepäily otetaan käsittelyyn, kun asiakkaan esittämän selvityksen tai tarkastajan muulla tavoin saaman tiedon perusteella syrjintää voidaan pitää mahdollisena. **Pelkkä asiakkaan väite tai subjektiivinen epäily syrjinnästä ei riitä**, vaan asiakkaan on esitettävä selvitys seikoista, joihin ilmoitus syrjinnästä perustuu." ([Avi valvontaohje syrjinta 022016.pdf](#), sivu 11, kappale 5)

"**Mikäli vireille tullut asia ei johda valvontatoimenpiteisiin**, tarkastaja laatii asiassa käsittelyratkaisun. Käsittelyratkaisuun kirjataan tarkastajan perusteltu käsitys sille, miksi asiassa ei ryhdytä valvontatoimenpiteisiin. Perustelusta tulee käydä ilmi asian arviointiin pääasiallisesti vaikuttaneet seikat ja näiden seikkojen pohjalta tehdyt johtopäätökset sekä sovellettavat säännökset. **Käsittelyratkaisun perusteena voi esimerkiksi olla, että laissa mainittua henkilöön liittyvää syytä ei ole** tai tapahtumien kulun tai muiden tosiseikkojen perusteella on ilmeistä, että **työnantajan menettely ei liity syrjintäperusteeseen**." ([Avi valvontaohje syrjinta 022016.pdf](#), sivu 12, kappale 3)

"**Jos** asiakkaan toimittamien asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella **epäillään**, että työnantaja on toiminut **yhdenvertaisuuslain vastaisesti**, tarkastaja lähettää asiasta selvityspyynnön työnantajalle." ([Avi valvontaohje syrjinta 022016.pdf](#), sivu 12, kappale 4)

"Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoa. Tarkastuksessa on huomioitava yhdenvertaisuuslain 28 §:n todistustaakkaa koskeva säännös, jonka mukaan tarkastaja arvioi ensiksi sitä, onko asiassa syntynyt olettama siitä, että henkilöä

on syrjitty (syrjintäolettaama). Syrjintäolettaman synty miseksi on pitänyt tulla esille sellaisia tosi-seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että työntekijän erilainen kohtelu on perustunut kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Tämän jälkeen arvioidaan, **onko työnantaja esittänyt selvitystä, joka kumoaa tämän syrjintäolettaman.**" ([Avi_valvontaohje_syrjinta_022016.pdf](#), sivu 13, kappale 1)

"Jos työnantaja ei pysty kumoamaan syntyntä olettaamaa syrjinnästä, tarkastaja arvioi saamansa selvityksen perusteella, onko työnantajalla ollut erilaiselle kohtelulle oikeuttamisperuste." ([Avi_valvontaohje_syrjinta_022016.pdf](#), sivu 13, kappale 2)

Työsuojelun tarkastuskertomuksessa ([Työntekijä 2017-24343](#)) AVI totesi, ettei työnantaja tutkinut esimiesten toimintaa, **mikä rikkoo lakia ja mistä työnantajalle annettiin toimintaohje.** Tarkastaja on lisäksi arvostellut työnantajan toimintaa Työntekijän kanssa käymässään puhelinkeskustelussa ja kertonut, että hän olisi antanut toimintaohjetta vakavamman kehotuksen, ellei työnantaja olisi irtisanonut Työntekijää työsuojelutarkastuksen aikana *"Kyllä mä siitä kehotuksen ihan varmasti olisin antanut"* (tallenne-ei litteroitu). Muuta kuormittamiseen, häirintään tai syrjintään viittaavaa viranomaisen ei enää työnantaja vastauksen jälkeen yllättäen tunnista. Myös syrjintäperuste on yhden äkkiä lakannut olemasta.

Huomion arvoista on, että **työnantajan** työsuojeluviranomaiselle toimittama **vastaus ei sisällä,** AVI:sta sähköpostitse saadun tiedon mukaan yleisten ja tapaukseen liittymättömien dokumenttien lisäksi **yhittäin todistetta, vaan ainoastaan** tarkastuksen kohteena itsekin olleiden **hallintopäällikkö Kimmo Oravan ja tiimipäällikkö Riitta Malmbergin kirjoittamia tekstejä,** sisältäen nimettömiä ja asiayhteydestä irrotettuja lainauksia eri keskusteluista, joiden väitetään olevan kollegojen antamia lausuntoja, ja joiden alkuperää ei ole tarkastettu. **Tämä asettaa työsuojeluviranomaisen toiminnan vähintäänkin kyseenalaiseksi.**

Työsuojeluviranomainen esitti Työntekijän tapauksessa kuormittamisen, häirinnän ja työsyrynnän osalta työnantajalle 28 kysymystä, joista 5:een työnantaja/hallintopäällikkö Kimmo Orava ei vastannut, ja loppuihin 23 kysymykseen Kimmo Oravan vastaukset olivat lyhyitä ja ylimalkaisia. Siltäkin osin, mihin hän vastasi, vastaukset olivat ainakin osittain totuuden vastaisia. Työntekijä todisti viranomaiselle asiakirjoihin ja allekirjoitettuihin lausuntoihin perustuen työnantajan vastauksen kokonaisuutena sisältävän lukuisia valheita. Siitäkin huolimatta työsuojeluviranomaisen mielestä työnantajan vastaus oli riittävä kumoamaan **viranomaisen aiemmin havaitseman kuormittamiseen ja häirintään liittyvän lain vastaisen toiminnan, viranomaiselle aiemmin syntyneen syrjintäolettaman sekä viranomaisen aiemmin tunnistaman syrjintäperusteen.**

Toisessa samaan aikaan liikelaitos Edupolissa suoritetussa työsuojelutarkastuksessa ([xxxx / AVI2017/25792](#)), **jossa työnantajan toiminta oli vastaava, työsuojeluviranomainen havaitsi työnantajan toiminnassa vakavia puutteita,** joista viranomaisen antoi velvoittavia kehotuksia ja toimintaohjeen. Tässäkin tapauksessa henkilön työsuhde kuitenkin päätettiin työsuojeluprosessin aikana työnantajan toiminnasta johtuen ilman, että työsuojeluviranomainen puuttui siihen.

Moitteet tarkastajan toiminnasta

Työsuojelutarkasta Irmeli Kurikan toiminta oli sekavaa. Tarkastuksen jälkeen Työntekijän kanssa käymässään puhelinkeskustelussa hän mm. väitti virheellisesti työnantajan antaneen Työntekijälle kaksi varoitusta ennen irtisanomista. Työsuojeluviranomaisen selvityspyynnön kysymys nro 23 kuitenkin kuuluu *"Mistä syystä työntekijä päätettiin palaverissa 31.1.2017 irtisanoa sen sijaan, että hänelle olisi annettu toinen varoitus?"*:

Kurikka: *"Mä katoin, että ne työnantaja antamat varoitukset on kuitenkin siellä alla."*

K. Työntekijä: *"Mitkä varoitukset?"*

Kurikka: *"No ne **molemmat** varoitukset."*

K. Työntekijä: *"Mitkä **molemmat** varoitukset? En ole itse tietoinen kuin yhdestä."*

Kurikka: *"No mutta se toinen kerta josta.... Tää keskustelu tästä..."* (takeltelua, nähtävästi 22.11.2016 palaveri)

K. Työntekijä: *"Onko se varoitus? Siis ainakaan mulle ei ole mitään varoituspaperia annettu."*

Kurikka: *"Eikö työnantaja ole antanut silloin varoitusta?"*

Erikoista on myös se, että työnantaja ei ole arvostellut Työntekijää siitä, että hän on kiinnittänyt huomiota työpaikalla esiintyneisiin ongelmiin, vaan on jopa kehottanut siihen työsuojeluviranomaiselle antamassaan vastauksessa. Työsuojelutarkasta Irmeli Kurikka sen sijaan arvostelee:

*"En sanoisi, ettet olisi keskittynyt työhösi, mutta olet tehnyt asioita, joita ei olisi pitänyt tehdä, tai joihin ei olisi pitänyt puuttua. Työpaikalla on työsuojeluorganisaatio, joka hoitaa tiettyjä asioita. Jos mulle on muodostunut väärä käsitys... **Ei mun käsitys ole mikään tuomarin käsitys."***

Työntekijän kysyessä Irmeli Kurikalta, mikä ennen 8.9.2016 annettua aiheetonta varoitusta oli sellaista, mihin hän olisi puuttunut, Kurikka ei osannut vastata. Kurikka ei myöskään pitänyt tärkeänä työnantajan 27.1.2017 lähettämää dokumenttia, jossa se luetteli yksityiskohtaisesti irtisanomisen perustelut. **Kurikka oli pyytännyt työnantajaa toimittamaan irtisanomisen yksilöidyt perusteet, mutta työnantaja ei toimittanut niitä viranomaiselle. Kurikan ajatuksia asiaan liittyen:**

- *"Emmä tiää. Ei sillä oo mitään merkitystä."*
- *"Ei meillä oo mitään mahdollisuutta selvittää onko se totta vai ei. Kuka tässä kertoo mitään. Se on sitten se oikeus, jos siellä halutaan nostaa semmoisia esille."*
- *"Irtisanomiseen en ota mitään kantaa. Se ei ole meidän asia, onko se laillinen vai laitton. Se on oikeudessa käytävä keskustelu."*

Erikoista oli myös se, että Irmeli Kurikka väittää Työntekijällä olleen mahdollisuus tuoda esille näkemyksensä 8.9.2016 annettuun aiheettomaan varoitukseen liittyen, vaikka ennen varoituksen antamista asiasta ei keskusteltu millään tavoin, eikä edes työnantaja ole tällaista väittänyt. Lisäksi varoituksen kiistämistä varten 12.10.2016 järjestetyssä palaverissa kieltäydyttiin keskustelemasta varoituksesta, ja myöhemmin palaverimuistiosta pyydettiin poistamaan viittaukset varoituksen käsittelyyn. **Kurikan mukaan riittää, että työntekijä voi varoituksen saatuaan halutessaan lähettää oman vastineensa esimerkiksi sähköpostitse.** Tämä tarkoittaisi käytännössä, että mikäli työnantaja ei katkaise työntekijän sähköpostiyhteyttä aiheettoman varoituksen antamisen yhteydessä, kyse ei voi olla häirintämielessä annetusta varoituksesta.

Toisessa samaan aikaan Edupolin johdon toimintaan liittyneessä työsuojelutarkastuksessa kuitenkin todetaan, että henkilölle annettu varoitus, jota varten Työntekijästä poiketen järjestettiin kuulemistilaisuus, viittaa häirintään mm. siksi, ettei **kaikista** varoituksen sisällöistä ollut keskusteltu ennen varoituksen antamista.

Irmeli Kurikan ajatuksia lisäksi on mm.:

- Työnantajalla on hänen mukaansa oikeus antaa aiheettomia ja aiheellisia varoituksia jos ne eivät johda toimenpiteisiin. Hänen mukaansa yksittäisellä, jopa viranomaisen aiheettomaksi havaitsemalle varoituksella ei olisi vaikutusta työsuojelutarkastukseen.
- *"Kyllähän varoituksia voidaan antaa häirintämielessä, mutta silloin varoituksia yleensä annetaan useampia, ja kyllä me niitä silloin huomioidaan siihen kokonaisuuteen liittyen."* (Tarkastajan näkemys on erikoinen, sillä irtisanominen voidaan tehdä jo yhden varoituksen jälkeen)

- *”Ei sitä voi kieltää, etteikö työnantaja olisi toiminut huonosti.”*
- *”Työnantajalla ei ollut minkäänlaista yritystäkään selvittää tapahtumia.”*
- *”Ihan varmasti Edupolissa ei toimita monessakaan asiassa niin hyvin kuin voitaisiin toimia.”*

Työsuojeluviranomaisen sekava toiminta Työntekijän kuormittamiseen, häirintään ja työsyryintään liittyneessä työsuojelutarkastuksessa on aiheuttanut laajasti hämmästyttäviä ja epäilyksiä viranomaisen toiminnan laadusta. Todisteena esitetään litteroitu tallenne Työntekijän ja Kurikan käymästä puhelinkeskustelusta ([audio_kurikka_2017-08-08_orig.mp3](#)).