

Työsuojeluvaltuutetun ilmoitus epäasiallisesta käytöksestä

KH 19.06.2023 § 217

Valmistelija	henkilöstöpäällikkö Susanna Laine, susanna.laine@savonlinna.fi puh: 044 417 4060, työsuojelupäällikkö Mika Jokinen, mika.jokinen@savonlinna.fi puh: 044 417 4757
Selostus	Savonlinnan kaupunki on vastaanottanut 8.6.2023 työsuojeluvaltuutetun tekemän ilmoituksen epäasiallisesta käyttäytymisestä. Ilmoitus on liitteessä. Ilmoituksen mukaan työsuojeluvaltuutetun edustamaan viranhaltijaan on kaupunginvaltuuston kokouksessa 27.3.2023 kohdistunut epäasiallista käytöstä, asianlistan 15 § kohdassa valtuutettu [REDACTED] osalta. Kunnanhallitus on toimintavelvollinen puuttumaan ja selvittämään luottamushenkilön epäasiallista käytöstä ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin epäasiallisen käytöksen loppumiseksi. Kunnassa työnantajan edustajia ovat kunnanhallitus ja valtuusto sekä ne muut henkilöt ja tahot, jotka hallintosäännössä tai muissa kunnan johtosäännöissä on asetettu työnantajan edustajan asemaan. Kunnanhallitus käyttää ylintä työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa kunnassa ja ainoastaan kunnanhallituksella on toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen. Kunnanhallituksella on työnantajan edustajana velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun, mikäli luottamushenkilön käytös täyttää työturvallisuuslain tai syrjintä- kieltolakien mukaisen epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Viranhaltijoina toimivilla esihenkilöillä ei ole oikeudellisia keinoja eikä toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen, vaan asia saatetaan kunnanjohtajan kautta kunnanhallituksen tietoon.
Lapsivaikutusten arviointi	Ei ole vaikutusta
Yritysvaikutusten arviointi	Ei ole vaikutusta
Esittelijä	Kaupunginjohtaja Laine Janne
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee asian tiedoksi ja käy keskustelun tarvittavista toimenpiteistä.
Käsittely	Henkilöstöpäällikkö Susanna Laine, työsuojelupäällikkö Mika Jokinen sekä työsuojeluvaltuutettu Pirjo Juuti olivat kaupunginhallituksen kuultavina tässä asiassa. Kaupunginjohtaja muutti päätösehdotustaan siten, että kaupunginhallitus nimeää työryhmän valmistelemaan asiaa. Työryhmään nimetään kaupunginhallituksen puheenjohtajisto, kaupunginvaltuuston puheenjohtaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu sekä henkilöstöpäällikkö. Työryhmä käy asiasta keskustelun [REDACTED] ja [REDACTED] kanssa. Työryhmä tekee käsittelystä muistion, joka tuodaan kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi kaupunginjohtajan muutetun esityksen.
Toimenpiteet	Kaupunginhallituksen puheenjohtajisto Kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Työsuojelupäällikkö Työsuojeluvaltuutettu Henkilöstöpäällikkö 
KH 21.08.2023 § 244 749/01.04.01.04/2023	
Valmistelija	hallintojohtaja-kaupunginlakimies Markus Hämäläinen markus.hamalainen@savonlinna.fi, p. 050 370 9394
Selostus	Kaupunginhallituksen asettama työryhmä on kokoontunut 27.6.2023 ja työryhmän allekirjoitettu muistio saatetaan kaupunginhallitukselle tiedoksi. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä on myös työnantajan työturvallisuusvelvoitteita koskeva yleissäännös, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Laissa kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta on työsopimuslain säännöstä vastaava pykälänsä (14 §). Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen on työnantajan velvoite (Työturvallisuuslaki 28 §). (28 §) 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. Yleisesti lähdetään siitä, että työnantajalla tulee olla toimintaohjelma epäasiallisen kohteluun ja häirintään puuttumiseksi, ja on luonnollinen lähtökohta, että laadittua ohjetta myös noudatetaan. Keskeistä on, että vireille saatettu asia selvitetään ja käsitellään asianmukaisesti. Käsitteleminen voi johtaa siihen, että todetaan, ettei häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä ole ollut tai vastaavasti epäasiallisen käyttäytymisen ilmetessä, ryhdytään asianmukaisiin toimenpiteisiin. Tilanteen selvittelyn jälkeen tehtävissä ratkaisuissa ja toimissa työnantajan tulisi toimia johdonmukaisesti ja tasapuolisesti. Häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen käsittelyssä on tärkeää, että molempia osapuolia kuullaan ja että molemmille osapuolille annetaan mahdollisuus kertoa oma näkökanta asioihin. Lisäksi on tärkeää, että työnantaja seuraa annettujen ohjeiden noudattamista ja että epäasiallinen kohtelu työpaikalla loppuu (Eva-Niina Peltonen: Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työelämässä, Pro Gradu -tutkielma 2008). Savonlinnan kaupungilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa on toimintaohjeet häirintä-, työpaikkakiusaamis- ja syrjintätapauksissa. Ohjeet sisältävät prosessikuvauksen myös

luottamushenkilön epäasiallisen käyttäytymisen johdosta. Suunnitelmaa on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 8.12.2022.

Voimassa olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 6. kohdan mukaan suunnitelmaa päivitetään seuraavan kerran vuonna 2024. Suunnitelmana on tuoda suunnitelma päätöksentekoon tammi-helmikuussa 2024. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman arviointia ja päivittämistä toteutetaan hyvinvointisuunnitelman ja -kertomuksen yhteydessä.

(Salassa pidettävä, JulkL 24 §, 15 kohta)



Esittelijä	Kaupunginjohtaja Laine Janne
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee työryhmän allekirjoitetun muistion tiedoksi ja toteaa asian loppuunkäsittellyksi.
Käsittely	Tuukka Suomalainen teki esittelijän ehdotuksesta poikkeavan, Kirsti Laamasen kannattaman muutosesityksen: <i>"Lisäksi kaupunginhallitus toteaa, että työryhmän muistion kohtien 5 ja 7 perusteella ohjeistusta epäasiallisen käyttäytymisen prosessissa on tarkennettava siltä osin, kun mukana osapuolena on luottamushenkilö. Valmistelun jälkeen asia on tuotava kaupunginhallituksen käsittelyyn."</i> Puheenjohtaja totesi, että koska oli tehty kaupunginjohtajan esityksestä poikkeava kannatettu esitys, oli asiassa suoritettava äänestys. Suoritettussa nimenhuutoäänestyksessä kaupunginjohtajan esityksen puolesta annettiin 5 jaa-ääntä (Aila Makkonen, Pekka Kilpeläinen, Lea Kokko, Eija Stenberg ja Esa Valkonen) ja Tuukka Suomalaisen esityksen puolesta 6 ei-ääntä (Juha Kukkonen, Kirsti Laamanen, Sanna Metsälä, Panu Peitsaro, Tuukka Suomalainen ja Jarmo Tiainen).
Päätös	Kaupunginhallitus merkitsee työryhmän allekirjoitetun muistion tiedoksi ja toteaa asian loppuunkäsittellyksi. Lisäksi kaupunginhallitus toteaa, että työryhmän muistion kohtien 5 ja 7 perusteella ohjeistusta epäasiallisen käyttäytymisen prosessissa on tarkennettava siltä osin, kun mukana osapuolena on luottamushenkilö. Valmistelun jälkeen asia on tuotava kaupunginhallituksen käsittelyyn.
Toimenpiteet	Henkilöstöpalvelut Työsuojelupäällikkö Esa Valkonen jätti eriävän mielipiteensä pöytäkirjaan merkittäväksi.