

## Valtuustoaloite koskien työpaikkakiusaamistapauksen tms. selvittämistä

Kv 13.11.2023 § 57

Valtuutettu Kari Leppäjoki (Perussuomalaiset ja Sitoutumattomat) jätti valtuustoaloitteen koskien työpaikkakiusaamistapauksen tms. selvittämistä.

Esittelijä

Puheenjohtaja

Päätös

Kaupunginvaltuusto päätti lähettää valtuustoaloitteen kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Kaupunginhallitus 27.11.2023 § 330  
703/01.04.01/2023

Valmistelija

Hallintopäällikkö, työsuojelupäällikkö Rinta-Jouppi Juha

Valtuustoaloitteessa ei ole tarkemmin yksilöity mahdollista työpaikkakiusaamistapausta tai muuta vastaavaa. Toisaalta tulee huomioida, että mahdolliset työsuojeluilmoitukset eivät ole myöskään julkisia (KHO 2022:51; KHO 2022:52).

Työsuojeluilmoitus tai sen vastine ovat salassa pidettäviä asiakirjoja. Julkisuuslaissa määritellyt viranomaiset tai sen lukuun toimivat henkilöt eivät saa paljastaa salassa pidettäviä tietoja sivullisille, toisin sanoen kenellekään, jolla ei ole laissa säädettyä tiedonsaantioikeutta. Viranomaistoiminnan yhteydessä saatuja salassa pidettäviä tietoja ei saa käyttää omaksi taikka toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

Näiden edellä mainittujen seikkojen johdosta ko. valtuustoaloitetta käsitellään tässä yhteydessä ainoastaan yleisellä tasolla.

### Yleistä työturvallisuudesta

Kaupungilla on työnantajana lakisääteinen velvollisuus puuttua muun muassa työntekijöiden ja viranhaltijoiden epäasialliseen kohteluun. Työntekijöiden keskinäisiin häirintä- ja kiusaamistapauksiin työnantajan tulee puuttua työturvallisuuslainsäädännön lisäksi muun muassa työlainsäädännön, kuten viranhaltijalain mahdollistamin keinoin huomioiden samalla muun muassa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. - -

Työturvallisuuslain 8 §:n (Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite) mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. - -

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työturvallisuuslain 9 §:n (Työsuojelun toimintaohjelma) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työturvallisuuslain 10 §:n (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi) mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Jos työnantajalla ei ole tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työturvallisuuslain 17 §:n (Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta) mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työturvallisuuslain 18 §:n (Työntekijän yleiset velvollisuudet) mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyys ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslain 19 §:n (Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen) mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden. Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Työturvallisuuslain 25 §:n (Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) mukaan jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon

saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työturvallisuuslain 28 §:n (Häirintä) 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.

-----

Työnantajan oikeutta määrätä työpaikan asioista kutsutaan työnjohto-oikeudeksi. Työnjohto-oikeuteen liittyy myös työnantajan tulkintaetuoikeus. Tällä tarkoitetaan sitä, että epäselvissäkin tilanteissa asiat ratkaistaan ensin työnantajan tahdon mukaisesti. Työnantaja voi ratkaista, miten työlainsäädäntöä, työehtosopimuksia tai työsopimusta sovelletaan. Työnantaja ei kuitenkaan saa tulkita lakeja ja sopimuksia miten tahansa, vaan ratkaisujen tulee olla perusteltuja. Työturvallisuuslain nojalla työnantajalla on työn valvomisvelvollisuus. Valvontaoikeuden rajoituksilla suojataan työntekijöiden oikeutta yksityisyyteen. Työntekijän velvollisuutena on tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan ohjeita. Työntekijää koskee myös lojaliteettivelvoite.

Työsuojeluvastuun yleinen jakautuminen työpaikoilla:

- Ylin johto: yleiset toimintalinjat, resurssit
- Keskijohto: toimintaohjeet, hankinnat
- Lähiesimies (työnjohto): valvonta kaikessa käytännön toiminnassa, riskien ja vaarojen poistaminen/vähentäminen, ohjaus, perehdytys
- Työntekijä: ohjeiden mukaan toimiminen, turvallisuuspuutteista ilmoittaminen, omasta ja muiden turvallisuudesta huolehtiminen

#### Työsuojelu Loimaan kaupungin organisaatiossa

Loimaan kaupunki työnantajana noudattaa työturvallisuuslakia ja muuta työsuojelulainsäädäntöä ym. toiminnoissaan. Kaupungilla on käytössään muun muassa yhteistyötoimikunnassa vuosittain käsitelty ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa laadittu työsuojelun toimintaohjelma. Kaupunki toteuttaa säännönmukaisesti työsuojelun toimintaohjelmaan pohjautuen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työpaikkakäyntejä, joiden yhteydessä kartoitetaan yksiköissä myös työn riskien ja vaarojen arviointi, jossa käytetään pääsääntöisesti Sosiaali- ja terveysministeriön lomakkeistoa. Asiantuntija-apua on kaupungilla mahdollista tarvittaessa saada työterveyshuollosta ja sitä myös aktiivisesti hyödynnetään.

Loimaan kaupungin työsuojeluorganisaatio on seuraavanlainen:

- Työsuojelupäällikkö; työsuojelu, työhyvinvointi, mittaukset jne.
- Työsuojeluvaltuutettu (+varatyösuojeluvaltuutettu)/Toimihenkilöt
- Työsuojeluvaltuutettu (+varatyösuojeluvaltuutettu)/Sivistyspalvelut
- Työsuojeluvaltuutettu (+varatyösuojeluvaltuutettu)/Tekninen- ja hallintopalvelut, Loimaan Vesi

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojelupäällikölle on järjestetty riittävät toimintaedellytykset tehtävien hoitamista varten.

Työsuojelupäällikkö perehtyy työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelusäännöksiin sekä osallistuu työsuojelutarkastuksiin. Työsuojelupäällikkö huolehtii siitä, että työpaikalla on järjestetty työsuojelun yhteistoiminta ja osallistuu työsuojelutoimikunnan (yhteistyötoimikunta) kokouksiin. Työsuojelupäälliköllä ei päällikön ominaisuudessa ole oikeudellista vastuuta työsuojelusta.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetun kuuluu oma-aloitteisesti perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin työympäristössä ja työyhteisön tilassa tarkkailemalla niitä säännöllisesti; perehtyä edellä mainittuja asioita koskeviin työsuojelusäännöksiin; ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensin työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle; toimia työntekijöiden edustajana suhteessa työsuojeluviranomaisiin ja osallistua työsuojelutarkastuksiin; toimia siten, että työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistävät toimintatavat lisääntyisivät työpaikalla. Jos työsuojeluvaltuutetulla on tilapäinen este hoitaa tehtäviään, varavaltuutettu voi hoitaa ne tehtävät, joita ei voida siirtää myöhemmäksi.

Työsuojeluorganisaatio kokoontuu säännöllisesti noin kerran kuukaudessa. Kokouksista laaditaan aina kirjalliset muistiot, jotka toimitetaan nopealla aikataululla tiedoksi johtoryhmälle. Pääluottamusmiehillä muistiot toimitetaan kootusti muutaman kerran vuodessa.

Kaupungilla on käytössään ”Läheltä piti” -tilanteisiin ja turvallisuushavaintojen tekemiseen erillinen sähköinen Falcony (entinen Incy) -järjestelmä, johon koko henkilöstöllä on pääsy. Ilmoitukset välittyvät tiedoksi ko. palvelualueen esihenkilöille sekä työsuojeluvaltuutetulle ja ne käydään lisäksi säännöllisesti kootusti läpi työsuojeluorganisaation palaverissa. Työsuojeluilmoitus on mahdollista tehdä myös vapaamuotoisesti.

Kaupunki selvittää mahdollisissa haastavissa työsuojelullisissa tilanteissa tapahtumien kulun ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun vastaavan tilanteen poistamiseksi. Kaupunki seuraa em. tilannetta ja kehityskulkua varmistaakseen toimenpiteiden vaikutukset.

Kaupunki hyödyntää normaalien esimies- ja alaiskeskusteluiden ja puheeksi ottamisen lisäksi muun muassa työnjohdollisia työntekijää ohjaavia menetelmiä (mm. ratkaisukeskeinen oman työn hallinta, työskentelytavat, työajankäyttö, resurssit), kehityskeskusteluita, riskien ja vaarojen arviointeja, työpaikkakäyntejä (työpaikkaselvitykset), varhaisen tuen mallia, työkyky- ja kolmikantaneuvotteluja työterveyshuollossa, työnohjausta, työterveyden psykososiaalisia ja muita ulkopuolisia asiantuntijapalveluita, sairauspoissaolojen seurantaa, tuntikirjanpitoa.

Lisäksi kaupungilla on käytössään menettelytapaohjeita häirinnän ennaltaehkäisyyn ja mahdollisesti esiin tulleiden tapausten käsittelyyn (varhaisen tuen malli; toimintaohje terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallitsemiseksi; konfliktitilanneohje, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma).

Häirintää ja epäasiallista kohtelua ei ole muun muassa työnantajan työtä ja työnjakoa tmv. koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön mahdollisten haastavien tilanteiden yhteinen käsittely, henkilölle annettava perusteltu huomautus tai varoitus, työkyvyn arviointiin ohjaaminen jne.

Kemikaalien osalta kaupungilla on käytössään erillinen sähköinen kemikaaliluettelo -järjestelmä (Chemical Manager).

Lounais-Suomen Aluehallintovirasto toteuttaa työsuojelutarkastuksia muun muassa kuntiin. Loimaan kaupunki tekee työsuojeluasioissa melko tiivistä yhteistyötä L-S Avin kanssa ja pyytää tarvittaessa myös heiltä asiantuntija-apua.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Rantala Jari

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus toteaa annetun työsuojelua ja siihen liittyviä prosesseja koskevan selvityksen tiedokseen.

Kaupunginhallitus toteaa valtuustoaloitteen loppuunkäsittelystä.

Päätös

Hyväksyttiin.