

Etelä-Suomen aluehallintovirasto/ Maarit Lehmussilta**Kantelu ja selvityspyyntö**

Selvityspyynnön tekijä ja kantelija:

Pedersen Jaana, lakimies OTK
Myllärinkatu 4, 08100 Lohja
p. 040 744 2173

1. Kantelun ja selvityspyynnön kohde

Viitataan puhelinkeskustelumme 10.4.14 Pedersen/ Lehmussilta. Pyydän, että aluehallintovirasto (jäljempänä AVI) selvittää seuraavia tässä kantelussa selvittämiäni epäkohtia ja lainrikkomista LähiTapiola –ryhmässä, koska teot ovat toistuvia ja olosuhteet huomioon ottaen lainrikkomista on pidettävä useilta osin tahallisenä:

- 1) Valvojan ja valvottavan roolien sekoittaminen compliance – toiminnassa, direktiivin vastaisen kielletyn ennakkosensuurin edellyttäminen ja toteuttaminen liiketoiminnan toimesta valvojan raportoinnissa sekä suoranainen painostamiseni tehtävää hoitaessani ja syrjintä äitiyslomani perusteella.
- 2) Perhevapaita käyttävien työntekijöiden toistuva, järjestelmällinen ja jäljempänä kuvatuissa olosuhteissa tahalliseksi katsottava suunnitelmallinen syrjintä.
- 3) Työpaikkakiusaamisohjeistuksen ja sitä koskevan lainsäädännön noudattamatta jättäminen ja puuttumattomuus työpaikkakiusaamiseen. Minulle on mm. jo 2009 ilmoitettu yhtiön kantana, että työpaikkakiusaamisen selvittämismenettely ja -ohjeistus eivät koske toimitusjohtajia.
- 4) Vastatoimien kiellon (yhdenvertaisuusL 8 §) ilmeisen tahallinen ja toistuva rikkominen siten, että tekojen nimenomaisena kiellettyinä tarkoituksena on ollut irtisanomisellani painostaminen syrjinnän ja muiden epäkohtien selvittämisen tahalliseksi estämiseksi.
- 5) Esteellisyysäännösten rikkominen.
- 6) Työsopimuslain vastainen irtisanomisnormien väärinkäyttäminen syrjivässä tarkoituksessa ja vastatoimien kiellon rikkomistarkoituksessa.
- 7) Yt-menettelyä koskevien menettelysäännösten rikkominen.
- 8) Huolimaton asiakirjahallinta
- 9) Työturvallisuutta koskevien työnantajavelvoitteiden toistuva laiminlyönti ja henkilövahinkojen aiheuttaminen tämän seurauksena toistuvasti.

AVI on kaikilta osin toimivaltainen, koska kaikki kuvaamani teot liittyvät toisiinsa ja niillä on yhteinen kielletty syrjintämotiivi ja toteutus liittyy minua varten 2008 syksyllä aloitettuun kiellettyyn irtisanomissuunnitelmaan. Osoitan kantelussani, että yhtiöryhmässä ei noudateta kirjallisia ohjeistuksia, mikä mm. mahdollistaa henkilövahinkojen aiheuttamisen jatkuvasti 6 vuoden ajan työsopimuslain työturvallisuusmääräyksiä rikkoen, syrjivät käytännöt, ja että

compliance – valvonta ei ole asianmukaisella tavalla järjestettyä henkisyhtiössä. Yhtiö ei mm. noudata omia prosessikaavioitaan ja kiusaamisen estämisohjeitaan ja minulle on jo prosessin aluksi 2009 syksyllä työnantajan toimesta ilmoitettu, että nämä ohjeet ja velvoite selvittämisen neuvotteluihin osallistumiseen eivät koske lainkaan toimitusjohtajia. Tämä on mahdollistanut juuri toimitusjohtajalle systemaattisen kiusaamisen ja syrjinnän, jota on siis perusteltu hänen asemallaan. Mihinkään tehtävään ei kuitenkaan lainsäädännön mukaan liity tällaisia oikeuksia.

Valvojan viranomaisen puuttuminen on välttämätöntä myös siksi, että mm. perhevapaita käyttävien työntekijöiden syrjintä on systemaattista, toistuvaa ja aineiston perusteella tahallista eli koskee laajasti työntekijöitä. Kyse ei ole yksittäistapauksesta. Lisäksi kantelu osoittaa useita muita vakavia lainrikkomisia ja puutteita, joista osan työnantaja on jo myöntänyt.

Asiassa on lisäksi päällekkäistä valvojan toimivaltaa Finanssivalvonnalla ja tasa-arvovaltuutetun toimistolla. Lainrikkomista tulee tarkastella juuri AVI:ssa kuitenkin kokonaisuutena pilkkomatta sitä osiin, koska jokaisella teolla on sama jäljempänä esitetty motiivi. AVI:n kokonaisvaltainen puuttuminen laillisuusvalvojana LähiTapiolan menettelyyn on tarpeen, koska en yhtiön sisällä reklamoimalla ole saanut työnantajan menettelyjä korjattua edes 6 vuodessa lailliseksi, vaan laillisuuden vaatiminen on johtanut laittomiin irtisanomisyhtiöihin ja muuhun painostukseen. Olen ollut yhteydessä myös Fivaan, tasa-arvovaltuutetun toimistoon, pääluottamusmieheen ja ammattiliiton lakimieheen. Tasa-arvovaltuutetun toimisto kehotti minua tekemään kirjallisen kantelun AVI:lle. Lisäksi olen itse ollut puhelimitse tässä tarkoituksessa yhteydessä AVI:in 10.4.14.

2. Taustaa

Olen ollut työsuhteessa Tapiola-ryhmään, sittemmin LähiTapiola-ryhmään 18.5.1987 lukien. Olen koulutukseltani oikeustieteen kandidaatti, YVTS ja toiminut yhtiöryhmän henkisyhtiössä yhtiön lakimiehen tehtävässä vuodesta 2000 lukien ja henkisyhtiön compliance officerina kevästä 2008 lukien. Lisäksi olen toiminut asiantuntijatehtävissä EU-komission verotyöryhmässä, henkisyhtiön johtoryhmän sihteerinä, FINVA:n kouluttajana vero- ja vastuunvalintakoulutuksissa, FK:n verotyöryhmässä (tätä ennen SVK:n verotyöryhmässä ja henkilövakuuttamisen työryhmässä), toimin vakuutustutkintolautakunnan henkilövakuuttamisen asiantuntijaryhmän puheenjohtajana ja olen toista kautta LähiTapiolan henkilöstörahaston varapuheenjohtaja. Toimenkuvani yhtiön lakimiehenä on ollut laaja. Siihen on kuulunut mm. vastuu kirjallisista ohjeista, lainsäädännön seuranta, compliance – tehtävä, säätiöiden selvitysmiehen tehtäviä, osastojen pääomasuoritusten, eläkevakuutusten, korvaus- ja vakuutustoiminnan neuvontaa, yhtiön sopimusten laadintaa, sähköisen sopimustenhallintajärjestelmän laatiminen ja päivitys, tuotemateriaalien laillisuusvalvontaa, tuotekehityksessä konsultointia, alueiden työntekijöiden kouluttamista, yhteistyötä vakuutusetsivien kanssa ym. Olen ollut arvostettu työntekijä.

Minulla oli 3.6.14 saakka 6 lasta, joiden yksinhuoltajana olen kyennyt hoitamaan kaikki em. tehtäväni moitteettomasti saaden joka vuosi kannustepalkkiot tavoitteiden ylityttyä. 7. lapseni syntyi 3.6.13. Olen ollut 7.5.13 lukien äitiyslomalla ja hoitovapaalla ja tarkoitukseni on palata työhöni 1.9.14.

Syksyyn 2008 saakka työnantajan menettely on ollut kaikin puolin erinomaista ja laillista. Tässä kantelussa ja selvityspyynnössä kuvataan, miten 2008 syksyllä yhtiön toimitusjohtajan vaihtuessa alkanut työpaikkakiusaaminen on vaikuttanut kaikkien em. tehtävieni hoitoon. Minun annettiin maaliskuussa 2013 ennen 22.4.13 tapahtunutta äitiyslomalleni jäämistä ymmärtää, että jos en suostu esimiesten vaatimaan (lainsäädännön kieltämään) ennakkosensuuriin compliance – tehtävässäni, minulta poistetaan äitiyslomani aikana tämä compliance – tehtävä. Ilmoitin, että tulen palaamaan näihin uhkauksiksi katsomiini lausumiin ja kiellettyyn ennakkosensuuriin palatessani äitiyslomalta.

14.2.14 sain kuitenkin jo tietää, että työnantaja oli laittanut laittoman uhkauksensa täytäntöön ja poistanut tämän sekä muutkin tehtäväni minulta salaa äitiyslomani aikana. Minulle on kieltäydytty 14.2.14 lukien kertomasta, onko minulla mitään töitä vai ei. Vaikka äitiyslomalla työsuhteeni lain mukaan on erityisesti suojattu irtisanomiselta, työnantajani myös soitti minulle 3.3.14 ja väitti totuudenvastaisesti, että olisin muka "samalla viivalla" toukokuussa muiden ytimenettelyn kautta irtisanottavien kanssa. Työnantaja on 3.3.14 lukien kieltäytynyt kertomasta edes, mihin lainkohtaan 3.3.14 puhelu ja siinä annettu irtisanomisuhkailmoitus perustuu. Olin uhkailmoituksen saadessani vielä lakisääteisellä äitiyslomalla, joka päättyi vasta 18.3.14 ja tämän jälkeenkin olen hoitovapaalla 1.9.14 saakka. Myöhemmin paljastui selvitysteni avulla, että työnantaja oli jo 2011 yt-neuvotteluissa myöntänyt laittomaksi juuri sen tulkinnan, jota se minuun 3.3.14 ryhtyi soveltamaan.

Kun reklamoin tästä selvästi laittomasta irtisanomisyhteydestä ja tein virallisen selvityspyynnön, työnantaja ei ryhtynyt selvittämään syrjintää ja työpaikkakiusaamista, vaan selvityspyynnön kohteet eli esteelliset henkilöt allekirjoittivat yhtiön nimissä yhtiön maksamana toimeksiannon Asianajotoimisto Sivenius & Suvanto Oy:lle/ AA Jarmo Henrikssonille. Toimeksiannon sisältönä ei ollut syrjinnän ja kiusaamisepäilyjen puolueeton selvittäminen, vaan minuun kohdistettavien laittomien ja keinotekoisten irtisanomisperusteiden keksiminen. Sain viime torstaina 10.4.14 tiedoksi sähköpostilla, että työnantaja kutsui minut 14.4.14 klo 15 "kuulemistilaisuuteen", jonka aiheena olisi kuulemiseni varoituksen antamista varten "toimintani johdosta". Pyynnössä ei siis lainkaan yksilöity, mitä tekoani suunniteltu varoitus koskee. Kysyessäni syytä, työnantaja yksilöi tulevan varoituksen koskevan erityisesti kirjelmiäni maaliskuuhuhtikuussa 2014. Juuri näiden kirjelmieni avulla olin siis kyennyt osoittamaan laittomaksi työnantajan 3.3.14 tulkinnan ja minulla on lakisääteinen oikeus tehdä selvityspyynnö ja edellyttää selvittämistä. Selvityspyynnön seuraus ei yhdenvertaisuuslain 8 § huomioon ottaen saa olla varoitus. Minulle ollaan nyt siis puuhaamassa 27-vuotisen työurani ensimmäistä "varoitusta", joka keksittiin tuon "toimeksiannon" avulla välittömästi sen jälkeen, kun olin osoittanut työnantajan irtisanomistulkinnat virheellisiksi ja tehnyt selvityspyynnön. Lisäksi tätä keinotekoista varoitusta (tosiasiassa yhdenvertaisuuslain 8 §:n kieltämää vastatoimea) ollaan antamassa minulle tilanteessa, jossa olen hoitovapaalla ja ollut poissa fyysisestikin työpaikaltani jo 22.4.14 lukien eli lähes vuoden. Olen ollut 10.4.14 yhteydessä aluehallintovirastoon, joka kehotti minua olemaan menemästä ko. 14.4.14 tilaisuuteen.

Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää yksiselitteisesti negatiivisten seurausten kohdistamisen työntekijään, joka on vaatinut yhdenvertaisuuden loukkauksia selvitettäväksi. Systemaattinen työpaikkakiusaaminen on jatkunut nyt jo 6 vuotta, koska siihen ei ole puututtu. Tein ensimmäisen työpaikkakiusaamista ja syrjintää koskevan selvityspyynnön jo 4.9.09 toimitusjohtaja Minna Kohmon minuun kohdistamista syrjivistä ja epäasiallisista toimista, jotka olivat siihen mennessä kestäneet jo vuoden. Vaikka yhtiön työhyvinvointikonsultti Anneli Manninen-Landin totesi jo heti 4.9.09 kirjallisesti pitävänsä kohteluni "pöyristyttävänä" ja yhtiön kiusaamisprosessin selvittelyä koskevan kirjallisen ohjeistuksen mukaan osapuolilla oli velvollisuus osallistua asian selvittämiseen, Kohmo ilmoitti jo aluksi, että ei osallistu koskaan ainoakaan kokoukseen. Yhtiön henkilöstölakimies Vesa-Jaakko Rantala salli Kohmolle tämän lainvastaisen selvittämisen estäjän roolin eikä prosessin tarkoituksena koskaan ollut kiusaamisen selvittäminen myöskään Rantalan tai kenenkään muukaan työnantajan edustajan toimesta. Myös tällä edeltävällä kerralla kiusaamisen ja syrjinnän selvittämisen vaatiminen johti siihen, että työnantaja ryhtyi uhkailemaan minua irtisanomisella, ryhtyi irtisanomista valmistelemiin toimiin (tehtävien poistaminen ja töiden tarkoituksellinen ohjailu muille uhkauksia vastaavasti). Työnantaja konkreettisesti kummallakin "selvitys" -kerralla ryhtyi painostustoimena lainvastaisiin irtisanomisyhteyksiin, joita selostan tarkemmin jäljempänä.

Oleellista on, että a) olen tehnyt syrjintää ja työpaikkakiusaamista koskeva viralliset selvityspyynnöt kaksi kertaa: ensimmäisen 4.9.09 ja toisen 3.3.14 lukien, ja b) että kummankin selvityspyynnön seurauksena olivat selvittämisen sijaan irtisanomisyhteykset, joita työnantaja

pyrki toteuttamaan mistään laista ja laillisuudesta piittaamatta. Työnantaja pahensi syrjintää ja kiusaamista aktiivisesti, moninkertaisti sen ja pyrki poikkeuksellisen voimakkaasti epäasiallisin ja lainvastaisin menetelmin irtisanomiseeni.

Olen sairastunut työnantajan menettelyn vuoksi, saanut useita sairauskohtauksia ja minulle on aiheutunut todistettavasti menettelyn seurauksena useita suoranaisia henkilövahinkoja.

Tekosarja on nyt kestänyt minuun kohdistuneena 6 vuotta, se on erittäin poikkeava ja erittäin selvällä tavalla lainvastainen. Näillä perusteilla katson, että työnantaja on vakavasti ja toistuvasti laiminlyönyt myös työsopimuslakiin perustuvat työturvallisuusvelvoitteensa pitkäkestoisen kiusaamisen ja syrjinnän sallimalla.

3. Lainvastainen irtisanomissuunnitelma

Työsopimuslain 2:1 §:n yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on edistettävä työntekijän urakehitystä. Syksystä 2008 lukien vastoin tätä nimenomaista velvoitettaan työnantaja on pyrkinyt aktiivisesti lainvastaisen minua koskevan henkilökohtaisen irtisanomissuunnitelman toteuttamiseen, erityisesti sitä edustavan toimitusjohtaja Kohmo määräysten, ohjeiden ja tahdon mukaisesti. Irtisanomissuunnitelman toteutus on edennyt seuraavasti:

- 1) Kohmo ryhtyi heti tehtävään tultuaan systemaattisesti poistamaan tehtäviäni ja alentamaan palkkaani. Hän suhtautui avoimen halveksivasti siihen, että minulla oli suuri perhe (6 lasta, joiden yksinhuoltaja olin).
- 2) Minua uhkailtiin työtehtävien poistamisella ja irtisanomisella tehtyäni kiusaamista ja syrjintää koskevan selvityspyynnön 4.9.09
- 3) Uhkaamisen jälkeen työnantaja myös konkreettisesti pyrki toteuttamaan kummatkin uhkauksensa
- 4) Minua jälleen painostettiin ja uhkailtiin tehtäviäni "uudelleen järjestämisestä" ilmoitettuani raskaudestani 18.10.12
- 5) Minua painostettiin jälleen uhkailemalla tehtäväni "lopettamisella" reklamoituani compliance -tehtäviini puuttumisesta.
- 6) Minulle ei palkattu sijaista äitiyslomani ajaksi eikä sitä ennenkään 5 kuukautta kestäneen sairauslomani ajaksi, vaikka se oli ilmeisen tarpeen. Tällä pyrittiin siihen, että en voisi äitiyslomalta palata entiseen työhöni TSL 4:9 §:n takaamalla tavalla.
- 7) Työnantaja ei vain uhannut, vaan myös toteutti uhkauksensa. Se poisti ja siirteli töitäni miehille äitiyslomani aikana minulta salaa. Näin minusta tehtiin varta vasten yt:ssä irtisanomiskelpoinen. Vaikka väitettiin, että minulla ei olisi palatessani töitä, työnantaja oli palkannut äitiyslomallani juristiryhmäämme uudenkin miestyöntekijän, jolle töitäni oli Pölläsen mukaan ohjailtu.
- 8) Työnantajan aloittaessa 3.3.14 yt-menettelyn, esimieheni Pöllänen soitti 3.3.14 ja esitti minulle kesken äitiyslomani irtisanomisuhkailmoituksen, jota ei perusteltu lailla, vaan "työnantajan tulkinnalla". Jo 2011 lukien työnantaja tiesi 3.3.14 esittämänsä tulkinnan laittomuuden.
- 9) Vaikka tulkinnan laittomuus on myönnetty yleisellä tasolla ja sama tulkinta koskee minua, työnantaja on kieltäytynyt syytä kertomatta poistamasta minuun 3.3.14 lukien kohdistamaansa lainvastaiseksi tietämäänsä uhkailmoitusta eikä selvittämästä tällaisen menettelyn syytä pääluottamusmiehelle.

- 10) Kun reklamoin eli käytin laillisia oikeuksiani ja tein selvityspyynnön, esteelliset selvityspyynnön kohteet antoivat AA Henrikssonille toimeksiannon, jonka tarkoituksena ei ollut lainkaan laillinen selvittäminen vaan irtisanomissuunnitelman toteuttaminen.
- 11) Osana irtisanomissuunnitelmaa työnantaja "keksi" minulle varoituksen välittömästi selvityspyynnön jälkeen ja on kertonut etukäteen varoituksen johtuvan maaliskuussa 2014 laatimistani selvityspyynnöistä. Varoitus on aiheeton ja keinotekoinen. Siinä on kyse samasta asiasta kuin 4.3.2010 irtisanomisyhteyksessä eli yhdenvertaisuuslain 8 §:n kieltämästä vastatoimesta. Varoituksella yritetään vaikeuttaa minun ja estää kaikki selvittäminen. Se on osa irtisanomissuunnitelman valmistelutoimia. Irtisanomisen valmistelu alkoi äitiys- ja perhevapaan aikana tehdyllä salaisella tehtävien poistolla. Kuulemis-tilaisuudessa työnantaja myös esti avustamistani lähettämällä kutsun niin myöhään, että en ehdi saada avustajaa, kieltäytymällä siirtämisestä ajankohtaa (vaikka liiton ja pääluottamusmiehen mukaan kaikkein muiden kohdalla pyyntöihin on aina suostuttu) ja estämällä liiton lakimiehen yhteydenotot.

Valvovan viranomaisen tulee todeta laittomaksi irtisanomissuunnitelma sinänsä ja sen toteutustavat.

4. Vastatoimien kiellon tarkoituksellinen rikkominen ja häirintää sisältävät työskentelyolosuhteet 6 vuoden ajan

Asiassa on kyse työnantajan minuun kohdistamista toistetuista ja jatketuista teoista ja salailusta, joita vaadin selvitettäväksi jatkettuna pitkäkestoisena ja suunnitelmallisena syrjintänä, työpaikkakiusaamisena sekä yksilöimieni TSL:n ja työsopimukseni takaamien oikeuksieni loukkauksina. Nämä eivät ole olleet juridiselta statukseltaan "väittämiä". Niihin liittyy näyttö (todistelu) ja näytöstä osan muodostaa työnantajan myöntäminen ja faktat siitä, mitä missäkin ajallisessa vaiheessa on ollut työnantajan tiedossa.

Kyse on siitä, että

- 1) *Syrjintäoletama on jo päällä moninkertaisena* sekä a) työnantajan toimenpiteiden ajoitusten että b) niiden sisällön, c) toistamisen ja c) työnantajan omien todisteellisten myöntämisten perusteella.
- 2) *Myös vastatoimien kieltäminen on jo päällä* (yhdenvertaisuusL 8 §). Silti vastatoimiksi katsottavia toimia on tehty nyt ja tehtiin samankaltaisina myös edellisellä kerralla, kun syrjintää ja kiusaamista vaadin selvitettäväksi. *Myös kiellettyjen vastatoimien jatkuva toteuttaminen on syrjivää.*
- 3) *Syrjintä on säädetty rikokseksi. Jokainen, joka siihen osallistuu tai sellaista lailliseksi väittää, on osallinen.* Myös se on osallinen, jonka työnantaja palkkaa toteuttamaan vastatoimia ja syrjinnän toteutuksessa avustamiseksi, jos toimeksiannon saaja sellaiseen suostuu. Mahdollista osallisuutta arvioitaessa on merkitystä seikoilla, jotka olivat AA Henrikssonin tiedossa toimeksiantoa vastaanottaessa ja tulivat hänen tietoonsa kauttani myöhemmin.
- 4) Työskentelyolosuhteeni ovat sisältäneet syksystä lähtien myös yhdenvertaisuuslain 6 §:n kieltämää häirintää, jolla on luotu uhkaava, painostava ja vihamielinen ilmapiiri.

Nykytilanne on se, että kiellettyjä vastatoimia on paljon ja niitä on toteutettu systemaattisesti:

- 1) Molemmilla kerroilla, kun tein syrjinnästä ja työpaikkakiusaamisesta selvityspyynnön tapahtui niin, että työnantaja painostustoimena avoimesti tai salaa ryhtyi ensin vähentämään töitäni ja sen jälkeen irtisanomisyhteyksiä toteuttamaan. Pöllänen esitti

tällaisen töideni "ohjailu"-uhkauksen" minulle 2009 -2010 selvitysprosessissa ääneen Ketolan läsnä ollessa (töideni "ohjailusta muille", jos vaatisin palkkani tarkistusta). Ja kun edelleen vaadin palkkani tarkistusta, juuri sen jälkeen Pöllänen ohjasi töitani muille. 2009 - 2010 "selvitysprosessin" aika oli siihen mennessä ainut ajanjakso, kun ylityöllistetyssä tilanteessani huomasin yhtäkkiä olevani alityöllistetty. Sama töiden pois ohjailu toistettiin Pölläsen ja Kohmon toimesta salaa äitiyslomani aikana, mikä paljastui 14.2.14 eli juuri ennen Pölläsen 3.3.14 soittoa. Kummallakin kerralla tällaisen "valmistelevan toimen" eli tahallisen töideni poisohjauksen jälkeen työnantaja siis 4.3.10 ja 3.3.14 (eli lähes päivälleen 4 vuoden välein) yritti ryhtyä irtisanomaan minua ilman laillista perustetta.

- 2) Olen esittänyt 2014 selvityspyynnössäni edeltävistä 2009 - 2010 tapahtumista vain sellaista, jonka esitin jo 2009- 2010. Työnantaja on 4.3.2010 pääluottamusmies Ketolalle minun läsnä ollessani myöntänyt, että mitkään esittämistäni seikoista eivät muodosta minkäänlaista irtisanomisperustetta. Myöskään varoitusta ei annettu eikä edes harkittu. Siitä huolimatta nyt 2014 olen saanut 9.4.14 hoitovapaaltani kutsun "kuulemistilaisuuteen", joka työnantajan mukaan edeltää varoitusta. Varoituksen aiheeksi on yksilöity erityisesti maalishuhtikuussa 2014 tekemäni reklamaatiot. Katson kyseessä olevan vastatoimien kiellon rikkomisen myöntäminen tuolla työnantajan ilmoituksella. Varoitustenmenettely on myös täysin epälooginen, kun edellisellä kerralla ei katsottu olevan aihetta mihinkään varoitukseen aivan vastaavan selvityspyynnön esitettyäni.
- 3) Laki äitiys- ja perhevapaita käyttävien syrjintäkielloista (ml. kielto ajoittaa irtisanomisia näiden vapaiden ajalle) on selvä. Juuri kesken tällaisen äitiys- ja perhevapaani minulle on 3.3.14 työnantajan toimesta kuitenkin ilmoitettu, että olisin muka irtisanomishuhtikuussa alla "samalla viivalla muiden kanssa", ja että tämä uhka voisi realisoitua kesken hoitovapaani nimenomaan jo toukokuussa.
- 4) Lisäksi jo tätä ennen 4.3.10 työnantaja yritti irtisanomistani ilman mitään irtisanomisperustetta ja tämä tapahtui kesken syrjintää ja kiusaamista koskeneen "selvitystehtävän", joka ei edennyt yhtiön kirjallisten ohjeiden mukaisesti tai muutenkaan laillisesti. Mm. juuri tätä edeltävää "selvitystehtävää" AA Henrikssonille annettu selvitystehtävä olisi tullut koskea.
- 5) Työnantajan 3.3.14 "tulkinta" ei perustu mihinkään lakiin. Työnantajan 3.3.14 minuun kohdistama irtisanomisyritys perustuu aivan samaan "tulkintaan" jonka lainvastaisuuden työnantaja on tiennyt laittomaksi ja myöntänyt pääluottamusmiehelle laittomaksi jo 2011. Myöskään työnantajan 4.3.10 ehdotus ei perustunut asiallisiin perusteisiin.
- 6) Tämä minuun 3.3.14 kohdistettu "työssä olemiseen" perustuva "tulkinta" on lisäksi selvässä ristiriidassa a) pakottavan lain selvän sisällön, b) työnantajan myöntämisen, c) 3.3.14 yhtiön aineiston, d) Pölläsen 19.4.13 ja 28.2.14 viestien, e) Pölläsen 18.3.13 allekirjoittaman hoitosuunnitelmani, f) minuun nähden päinvastaisen ryhmäni jäsenen Saariniemen kohtelun kanssa a g) sen faktan kanssa, että työnantaja poisti 6.9.13 minulta työvälineet syytä kertomatta käydessäni vauvaani näyttämässä.
- 7) *8 §:n vastaista on se, että esteelliset henkilöt allekirjoittivat omien tekojensa selvittämisen estämiseksi toimeksiannon "selvitystehtävästä", jonka sisältönä ja tavoitteena olivat (lainvastainen ja keinotekoinen) irtisanomiseni toteuttaminen. Tämän tavoitteen valmistelevana toimena ja yhtenä kiellettyinä vastatoimena työnantaja "keksi" minulle varoituksen asiasta (maalis- ja huhtikuun 2014 kirjeeni), josta varoitusta ei 8 § huomioon ottaen saa antaa. Jos kyseessä olisi aito selvitystehtävä, oikea menettely olisi ollut se, että a) toimeksiantoa eivät olisi antaneet esteelliset henkilöt, b) selvittämistä olisi tehty ja tämän jälkeen minulle ja pääluottamusmiehelle olisi tullut antaa tiedoksi selvitysten tulokset ja mahdollisuus niitä kommentoida, d) osapuolet olisi tullut kutsua neuvotteluun yhtiön kirjallisten ohjeiden mukaisesti syrjinnän ja kiusaamisepäilyjen selvittämiseksi ja*

menettelyjen korjaamiseksi, e) työnantajan 3.3.14 toteuttama uhkailmoitus olisi tullut korjata. Nyt työnantajan menettely oli siis se, mitään selvityksiä ei annettu tiedoksi, laittomaksi myönnettyä uhkailmoitusta jatketaan ilman mitään hyväksyttävää syytä vain minuun kohdistettuna edelleen ja minulle ollaan puuhaamassa varoitusta kesken asian selvittämisen ilman, että mitään selvityksiä on käsitelty normaalitavalla missään.

- 8) Yhdenvertaisuuslain 8 §:n ja syrjintäkieltojen nimenomaisena tarkoituksena on estää juuri sellainen kohtelu, jonka kohteeksi olen 2009 - 2014 jatkuvasti joutunut. Työnantaja on kohdistanut minuun toistuvasti ja tahallaan painostustoimina irtisanomisyhtymisiä ja ryhtynyt salailemaan tietoja kummallakin kerralla, kun tein selvityspyyntöni syrjinnästä ja työpaikkakiusaamisesta. Nämä ovat juuri sellaisia kiellettyjä vastatoimia, joilla selvittämisen sijaan selvittämistä on työnantajan toimesta tahallaan estetty ja tämän jälkeen syrjintää jatkettu ja pahennettu. Oleellista on painostuksen, vaienemisyritysten ja siinä tarkoituksessa toteutettujen "varoitusten" ja laittomien irtisanomisyhtymisten toistuminen kummallakin kerralla selvityspyyntöjen vastatoimina. Vastatoimilla on mahdollistettu kiusaamisen jatkaminen ja pyritty estämään kaikki selvittäminen.

Valvovan viranomaisen tulee todeta vastatoimien kiellon rikkomisen lainvastaisuus.

5. Direktio-oikeuden lakiin perustumattomat laajennukset

Valvovan viranomaisen tulee selvästi todeta, että työnantajan minulle jäljempänä selostamieni väitettyjen "selvitysprosessien" (=tosiasiassa selvittämisen estämisprosessien) kuluessa esittämä "tulkinta" direktio-oikeuden laajuudesta on väärä, lainvastainen ja huomattavasti laajempi, mitä voimassa oleva laki asiasta säättää. Direktio-oikeutta tulee tulkita seuraavasti:

- 1) Sananvapauden poistaminen ja yksilöimättömät huomattavan laajat sananvapauden rajoitukset ja työntekijöille esitetyt keskustelukiellot:
 - Työnantajalla ei ole oikeutta valvoa ja päättää kategorisesti kaikesta työntekijän sanomisista ja kirjoittamisista, myös vapaa-ajalla, kuten työnantaja minulle 4.3.10 väitti. On lisäksi fakta, että en edes ole koskaan työurani aikana kirjoittanut tai puhunut työnantajastani negatiivisesti ulkopuolisille tai nk. sosiaalisessa mediassa mitään. Päätösvallan kategorinen siirtäminen työnantajalle sananvapaudesta tarkoittaisi tosiasiassa sananvapauden poistamista, mikä on perustuslain vastaista.
 - Työnantajaa edustanut AA Henriksson esitti minulle 7.3.14 "vaatimuksen" asioida kenenkään muun "työnantajan edustajan" kanssa kuin itsensä kanssa "hyvän järjestyksen turvaamiseksi". Mikään laki ei tällaisesta kielto-oikeudesta säädä eikä Henriksson ole kyennyt pyynnöistäni huolimatta yli kuukauteen vastaamaan siihen, mihin lainkohtaan hänen vaatimuksensa perustuu. Työnantajaani on työsuhteessa noin 4000 henkilöä eikä vaatimusta ole yksilöity siten, että tietäisin, keitä kaikkia "työnantajan edustajilla" tarkoitetaan. Samaan aikaan työnantajan edustajat sisäisessä tarkastuksessa lisäksi ilmoittivat minulle, että voin lähettää selvityspyyntöjä Niskalalle ja Angervolle. Sain myös edelleen jatkuvasti samaan aikaan kirjallisia viestejä Rantalalta, Ouralta ja työterveyshuollosta, joten asiointivaatimuksen kanavointia ei noudatettu kuitenkaan minuun päin. Kun sananvapautta rajoitetaan näin kategorisesti, se tulee yksilöidä selvemmin ja perustua yksilöityyn lainkohtaan, koska rajoituksia perustuslain säätämään sananvapauden ei voida asettaa "mielipidevaatimuksena" asianajotoimiston tai työnantajan sähköposteilla.
 - Yhtiön aloittama yt-menettely aloitti huomattavan suuren julkisuuden. Työnantajan tekojen tulee myös itsessään olla niin laillisia, että niitä ei sinänsä ole tarve piilotella eikä niistä valehdella. Kun minuun itseäni otti yhteyttä työntekijöitä ja ystäviäni, jotka kysyivät siitä, olenko irtisanomisuhan alla, minulla oli oikeus vastata totuuden-

mukaisesti. Direktio-oikeuden piiriin ei kuulu se, että työnantaja voisi edellyttää minun suoranaisesti valehtelevan sen toimenpiteistä. Toisaalta jos kuka tahansa muu työntekijä on saanut vapaasti kenelle tahansa muulle kertoa olevansa irtisanomisuhan alla eikä mitään salassapitoa ole edellytetty (mikä ilmenee mm. siitä, että Juha Poutiainen – niminen henkilö oli minunkin irtisanomisuhan saanut tiedot muulta kuin minulta), miksi vain minuun kohdistettuna sellainen salassapitovaatimus ja täydellinen puhekielto voisi perustua?

- 2) Direktio-oikeus ei voi olla ristiriidassa yhdenvertaisuuslain 8 §:n kanssa, koska ko. normilla estetään syrjintää ja syrjintä tahallisenä on säädetty rikokseksi. Toistuva irtisanomisella uhkaaminen ja toistuvat irtisanomisyrietykset heti sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut lakisääteiseen syrjimättömyyteen ja vaatinut epäkohtien selvittämistä ja puuttumista, on karkein mahdollinen tapa rikkoa vastatoimien kieltä. Vastatoimien kieltä rikkoo myös se, että esteelliset henkilöt antavat maksullisen toimeksiannon ”selvitystehtävästä”, jonka sisältönä ei ole mikään asiallinen selvittäminen, vaan sen selvittäminen, miten syrjinnän selvittämistä vaatinut työntekijä saadaan peloteltua vaikenemaan ja irtisanottua.
- 3) Direktio-oikeuden nimissä ei voida puuttua kenenkään perusoikeuksiin, kuten ei estää yhdistysvapautta laillisissa yhdistyksissä eikä leimata ketään ”viranomaisvastaiseksi”, ”vaaralliseksi” tms. negatiivisin luonnehdinnoin, jotka eivät perustu todennettuun faktaan.
- 4) Työnantajalla ei ole oikeutta ryhtyä syyttämään ja leimaamaan työntekijää ”vaaralliseksi” tai muillakaan negatiivisilla luonnehdinnoilla sellaisen ”salaisen” aineiston perusteella, jota ei näytetä työntekijälle itselleen, vaikka aineiston väitetään ko. työntekijää koskevan.

6. Työnantajan lainvastaiset menettelyt ensimmäisen syrjintää ja työpaikkakiusaamista koskevan selvityspyynnön laittomina seurauksina

Yritin ensin vuoden ajan kaikin keinoin vaikuttaa itse siihen, että Kohmon minuun kohdistama epäasiallinen, halveksiva ja syrjivä menettely loppuisi. Koska mikään ei auttanut, kirjasin epäkohdat 4.9.09 kirjalliseen selvityspyyntöön. Tästä selvityspyynnöstä olisi tullut lain ja yhtiön kirjallisen ohjeistuksen mukaan alkaa aito selvittäminen. Sen sijaan alkoi voimakas painostaminen ja suoranainen irtisanomisella uhkailu. Prosessin kestäessä tapahtui mm. seuraavaa:

- 1) Minulle ilmoitettiin, että työhyvinvointikonsultti Anneli Manninen-Landinin toimenkuvaan kuului kiusaamisepäilytapauksissa asioiden hoitaminen. Hän ilmoitti heti kirjallisesti pitävänsä kohteluani ”pöyristyttävänä”.
- 2) Kohmo ilmoitti heti aluksi, ettei osallistu yhteenkään selvittämispalaveriin. Rantala hyväksyi menettelyn ja väitti syyksi, että yhtiössä kiusaamiskielto-ohjeistusta ja selvittämisen prosessikaaviota ”ei ole laadittu toimitusjohtajia silmällä pitäen”. Yhtiö siis katsoi, että kiusaamisen kieltävä ohjeistus ja selvittäminen ei koskenut toimitusjohtajia.
- 3) Kiusaamisen ja syrjinnän selvittämisen prosessikuvauksen vastaisesti kokouksiin alkoi ”kohmona” osallistua aina Pöllänen eli Kohmon alainen, jolla ei luonnollisesti ole mitään käsky-, päätös- ja määräysvaltaa esimieheensä nähden.
- 4) Ennen palaverien alkamista Kohmo antoi Pölläälle vielä tehtäväksi ehdottaa, että luopuisin selvityspyynnöstäni ja allekirjoittaisin paperin, jossa tunnustaisin kirjoittaneeni selvityspyyntöni jonkinlaisessa äkillisessä mielenhäiriössä.
- 5) Manninen-Landin ”hyllytettiin” tuntemattomasta syystä ja häntä kiellettiin puhumasta minulle mitään asiassani. Minulle ilmoitettiin Manninen-Landinin seuraajaksi naishenkilö, mutta kokoukseen saapui ilman mitään muutositmoitusta Rantala.

- 6) Olin jo vuoden yrittänyt saada Kohmoa keskustelemaan palkastani, jota ei ollut tarkasteltu 5 vuoteen. Hän oli kieltäytynyt edes keskustelemasta asiasta ja tokaissut vain, että minun pitäisi "vähentää yleishyödyllistä puuhastelua", jolla hän ilmeisesti tarkoitti asiantuntijajäsenyyttäni EU-työryhmässä ja vakuutustutkimuksen henkilövakuuttamisen p:n tehtävääni.
- 7) Työnantaja (Rantala) yritti ensin ryhtyä salaamaan minulta selvityksiä (palkkatietoja), jotta en voisi arvioida sitä, onko palkkaukseni syrjivää vai ei. Palkantarkistusvaatimustani myös väitettiin "perusteettomaksi". Se ei ollut perusteeton, koska prosessin lopuksi 2010 syksyllä työnantaja myönsi lopulta vaatimukseni oikeaksi ja palkkaani tarkistettiin.
- 8) Helmikuun 2010 kokouksessa Pöllänen ja Rantala leimasivat minut pääluottamusmies Ketolan läsnä ollessa "viranomaisvastaiseksi". He myös esittivät, että yhtiön lakimiehen tehtävässä olevana henkilönä minulle ei olisi sopivaa kuulua työnantajan "viranomaisvastaiseksi" katsomaan yhdistykseen Eurooppalaisen Oikeusturvan Keskusliitto EOK. Yhdistys on laillisesti perustettu yhdistys, jossa olin valtuuston jäsen eikä työnantajan direktio-oikeus ulotu siihen, että se voisi puuttua perustuslailliseen yhdistysvapauteeni.
- 9) Samassa helmikuun 2010 kokouksessa Rantala ja Pöllänen ryhtyivät aivan yllättäen väittämään, että "johtajien pöydille" olisi kuulemma tullut jotain minua koskevaa negatiivista materiaalia, jossa tai jonka perusteella väitettäisiin, että olisin muka jollakin tavalla "vaarallinen yhtiön maineelle". Ei kuitenkaan kerrottu, millaista vaaraa, miksi ja miten aiheuttaisin. Koska minua vastaan vedottiin negatiivisesti tuon materiaalin perusteella, vaadin saada nähdä sen ja kommentoida sitä. Työnantaja ei ole tähän päivään mennessä toimittanut tuota materiaalia, vaikka esitin ammattiliiton ja pääluottamusmiehen avustuksella useita asiakirjapyyntöjä. On selvää, että minulla on ollut oikeus materiaaliin, jonka väitettiin koskevan minua itseäni ja etenkin, kun työnantaja otti sellaisen "salaisen" aineiston minua vastaan konkreettisesti esille. Minua on siis syytetty "jostain" materiaalin perusteella, jota en ole nähnyt, joka on mitä ilmeisimmin loukkaava ja asiaton ja siten, että en ole voinut puolustautua tuota "salaista" materiaalia vastaan. Henkilötietolaki edellyttää, että materiaali on tullut antaa minulle.
- 10) Kun yhtiö muutti uusiin toimitiloihin, Kohmo antoi Pölläselä tehtäväksi soittaa minulle viikkoa ennen muuttoa Kohmon havainneen, että en mahtuisikaan D-siipeen, jonne minut oli piirretty jo vuosi sitten kirjallisessa sijoitus suunnitelmassa. D-siivessä istuvat asiantuntijat ja johto (ml. Kohmo) ja kuulun asiantuntijoihin. Kun kävin myöhemmin tarkistamassa, D-siivessä oli lukuisia tyhjiä paikkoja. Kohmo ja Pöllänen kieltäytyivät vastaamasta sähköpostikysymyksiini tästä epätodesta "mahtumisongelmasta". Minut sijoitettiin A-siipeen paikkaan, jossa tulohetkellä ei ollut ympärilläni muita ihmisiä eli kyseessä oli klassinen sosiaalinen eristäminen (syrjinnän ja häirinnän muoto).
- 11) Rantala ja yhtiön lakimies Jaakko Gummerus yrittivät saada minut epämääräiseen kokoukseen helmikuussa 2010 yksin ilman pääluottamusmiestä, vaikka olimme selvästi ilmoittaneet, että en osallistu mihinkään kokoukseen yksin tapahtumien todisteellisuuden varmistamiseksi. Kokous siirrettiin päivälle 4.3.10. Tuossa kokouksessa Gummerus ja Rantala loukkasivat minua leimaamalla minut uudelleen "yhteistyökyvyttömäksi" ja niin "vaaralliseksi" yhtiölle, että Gummerus ei kuulemma uskaltaisi päästää minua mihinkään oikeudenkäyntiin yhtiötä edustamaan. Lisäksi Rantala ja Gummerus väittivät, että yhtiöllä olisi muka niin laaja direktio-oikeus, että se voisi päättää kaikesta mitä sanon 24 tuntia vuorokaudessa myös vapaa-ajallani. Moittiminen oli aivan asiatonta, koska samaan aikaan faktat olivat, että olin saanut kaikkina vuosina huippuarvosanat kannustepalkkamittarista "yhteistyökyky ja asiantuntevuus" ja juuri todisteluni avulla yhtiö oli hiljattain voittanut n. 30.000 euron arvoisen oikeudenkäynnin. Olen toiminut yhtiön nimeämänä todistajana 2 kertaa ja kummallakin kerralla yhtiö voitti jutut kokonaan. Tehtävääni ei edes kuulunut

oikeudenkäyntien hoitaminen, minkä Gummerus vuosien kokemuksella tiesi. Voin todistaa, että työnantaja on maksanut minulle jokaisena vuonna kannustepalkkaa siitä saakka, kun tuo järjestelmä on ollut voimassa. Minulla ovat kaikki maksutositteet tallella. Jos olisin ollut Gummeruksen väittämällä tavalla "vahingollinen" ym., eikä minulle mitään palkkiota "vahingollisuuden" ja "yhteistyökyvyttömyyden" perusteella olisi työnantaja maksanut.

- 12) 4.3.10 kokouksessa tämän täysin valheellisiin väittämiin perustuneen negatiivisen suoranaisen haukkumisen ja mollaamisen päätteeksi Gummerus ja Rantala esittivät minulle "salaista työsuhteen päättämissopimusta." He myönsivät Ketolalle, että mitään irtisanomisperusteita työnantajalla ei kuitenkaan ole. Ilmoitin pitäväni tätä yhdenvertaisuuslain 8 §:n selvästi kieltämänä vastatoimena, ja että he rikkoivat neuvotteluissa myös yhdenvertaisuuslain 6 §:ää luomalla koko prosessin ajan neuvotteluolosuhteet, joissa vallitsi 6 §:n kieltämä häirintä. Kieltäydyin heidän ehdotuksestaan 5.3.10.
- 13) Pöllänen kysyi kesällä 2010 hieman ennen kesälomaani aivan yllättäen eräässä työpalaverissa, onko minulla vielä asuntolainaa. Koin tämän tiedustelun painostavana. Kysyttiinkö tätä irtisanomisyrittäkseni varalta eli sen arvioimiseksi, mahdollistaisiko taloudellinen tilanteeni syrjinnän selvittämisen oikeudenkäyntiteitse vai ei?
- 14) Pöllänen ryhtyi kokouksissamme Ketolan läsnä ollessa vihjaamaan/uhkaamaan, että hän ryhtyisi ohjailemaan töitani pois, jos en luopuisi selvityspyynnöstäni. Näin myös tapahtui ja huomasin ensimmäistä kertaa urallani, että töitä oli todella vähän.
- 15) Olin huomattavan rasittunut ja ahdistunut jo 2008 syksystä jatkuneesta kohtelustani ja etenkin siitä, kuinka ala-arvoisesti ja täysin laista piittaamatta "selvittämistä" hoidettiin. Koko prosessissa ei missään vaiheessa ollut tarkoituskaan selvittää Kohmon tekemisiä, vaan mahdollistaa hänen minuun kohdistamansa tekojen jatkaminen ja pahentaa epäasiallisia menettelyjä em. tavoilla ja yrittää irtisanoa minut selvittämisen estämiseksi. Ahdistustani lisättiin laatimalla palaverikutsuja, joiden sisältö (agenda) oli aina epämääräinen, kuten 4.3.10 kokouksessa "työsuhteasioista keskustelua". Työnantajan tiedossa oli myös sydänvikani. Olin 13.10.10 jälleen menossa ahdistuneena yhteen Gummeruksen ja Rantalan kutsumaan agendaltaan epäselvän palaveriin. Pyörriin aamulla työmatkalle ja vain toisen työmatkalaisen paikalle osuminen pelasti minut jäämästä tiellä tajuttomana makaavana auton yliajamaksi. Päädyin ambulanssilla terveyskeskuspäivystykseen.
- 16) OTT Kavonius, joka on nykyisin 3.6.13 syntyneen lapseni isä, ryhtyi 13.10.10 asiamiehekseni, ilmoitti sairauskohtauksestani ja vaati selvityksiä epäasiallisista sairastumiseen johtaneista työoloistani. Pääluottamusmies Ketolan mukaan työnantaja pelästyi viimein tästä ambulanssikyydistä ja ilmeisesti myös Kavoniuksen selvityspyynnöstä. Selvitysprosessi päättyi siihen, että työnantaja luopui irtisanomisyrittäksensä toistaiseksi ja tarkisti palkkaanikin.
- 17) Minulle annettiin uusia tehtäviä 2011. Ensimmäinen työnantaja siis uhkasi "ohjailla" minulta työt kokonaan pois ja myös alkoi toteuttaa tällaista suunnitelmaa. Kun tämä eikä 4.3.10 irtisanomisyrittäminen johtanut tavoiteltuun tulokseen eli irtisanoutumiseeni tai irtisanomiseen, seuraavaksi työnantaja yritti näännyttää minut työtaakan alle. Perustettaessa juridiset palvelut ja kumppanuudet – yksikköä, Kohmo ja Pöllänen olivat markkinoineet organisaatiouudistusta väittämällä, että siten voitaisiin juristien työnjakoa säädellä ja tasata työkuormia. Kahden viikon välein laadituista juristiryhmämme tehtävälistoista ilmenee, että työkuormani oli 2011 -2013 jatkuvasti moninkertainen muihin nähden ja tämän kaikki tiesivät ja osastoillakin huomasivat. Jouduin konkreettisesti jopa juoksemaan ehtiäkseni kaikki työt. Mikään reklamaatio Pölläsen ei johtanut työkuormani tasauksiin. Päinvastoin epätasaisen työtilannefaktan häivyttämiseksi Pöllänen määräsi minulle säännön, että saisin tuohon työstäni kirjoittaa vain korkeintaan 2 sivua (jotta ulospäin näyttäisi siltä, että työkuormani olisi muka sama kuin muilla juristeilla, joilla tehtävälista oli kaksisivuinen).

Välillä en ehtinyt käydä syömässä (mikä näkyy ruokailuleimauksien puuttumisesta) ja välillä söin 5-15 minuutissa, kun ruokatauko on puoli tuntia. Minulle kehittyi elokuussa 2012 vaikea käsihermovaurio. Yhtenä osasyynä pidän pitkään jatkunutta huomattavan kuormittunutta työtilannettani. Hermovaurio paheni, koska yritin ensin soittaa työterveys-huoltoon, mutta yhtiön työterveyslääkäri Järvinen väheksyi oireitani eikä varannut minulle varsinaista vastaanottoaika, vaan kehotti vain että "voithan olla poissa sen sallitun 3 päivää.". Minulla oli jo halvausoireita, käden puutumista ja kipuja, jotka vaikeuttivat nukkumista. Pääsin Mehiläiseen lopulta, kun itse sinne hakeuduin käteni halvaannuttua kesken etätyöpäivän, en saanut käännettyä päätäni, hermosärkyihin eivät auttaneet mitkään särkylääkkeet enkä saanut edes pukeuduttua yksikätisenä omin avuin. Lisäksi minulle aiheutui liian pitkästä istumisesta eli työkuormastani jatkuvaa niin voimakasta jalkojen turvotusta, että mitkään normaalit kengät eivät mahtuneet jalkaani. Turvotuksen näkivät myös työtoverini ja sitäkin selviteltiin Mehiläisessä.

- 18) Jouduin Mehiläisen hermovauriotutkimuksen vuoksi välittömästi sairauslomalle ja pääsin julkisellakin puolella ensimmäisessä kiireellisyysluokassa leikkausjonoon. Vuorokautta ennen leikkausta ilmeni raskauteni, joka esti leikkauksen. Jalkojen turvotus hävisi itsestään sairauslomalla, mutta on nyt alkanut uudelleen, koska olen joutunut kirjoittamaan pitkiä aikoja (käytännössä mahdollisimman rasittavalla tavalla yöaikaan vauvan nukkuessa) hoitovapaallani työnantajan menettelyn vuoksi.

7. Tapahtumatiedot 18.10.12 – 2014

Perhevapaita koskevat erityiset rajoitukset ovat alkaneet **18.10.12** raskausilmoituksestani lukien ja ovat voimassa 1.9.14 saakka (ja sen jälkeenkin). Seuraavat tapahtumat alkoivat 18.10.12 tekemästani raskausilmoituksesta:

- 1) Heti raskausilmoitukseni jälkeen Pöllänen ryhtyi vihjailemaan, että neuvottelut työpanokseni myymisestä vahinkoyhtiölle/keskusyhtiölle nk. korvaussuhdeongelmaisten kokonaisuudessa loppuisivat. Lisäksi hän esitti vastaavia töideni poistamisuhkauksia compliance – tehtäväni osalta. Oleellista on, että nämä poistamiset myös äitiyslomallani toteutettiin.
- 2) Vaikka minulla oli ylityöllistetty tilanne, minulle ei myöskään hankittu koskaan sijaista 5 kk sairauslomalleni eikä äitiys- ja hoitovapaalle ajalle 23.4.13 – 31.8.14. Lisäksi Pöllänen lähetti äitiyslomalle siirtyessäni osastoille sähköpostin, jossa ilmoitettiin minun olevan käytössä työtehtäviin myös äitiyslomalla. Ilmoitus oli **TSL:n 4:2 §:n** raskausaikaan turvaavien säännösten vastainen.
- 3) Pöllänen allekirjoitti **18.3.13** "hoitosuunnitelmani", josta ilmenee, että olen hoitamassa vauvaani myös 19.3.- 29.6.13 ja paluupäiväni on 30.6.14. Pöllänen lähetti **19.4.13 ja 28.2.14 sähköpostit**, joissa hän kirjallisesti myöntää minun olevan *"hoitovapaalla" 7.5.13 lukien ja palaavan "hoitovapaalta" 1.9.14. Tämän välistä aikaa hän ei siis missään viestissään väitä tavalliseksi "lomaksi". Päinvastoin: hän kirjoittaa viestinsäkin otsikolla "Jaana jää hoitovapaalle" ja kutsuu viestissään hoitovapaaksi koko sitä aikaa, joka 7.5.13 lukien alkaa.* Myös Kelalle jättämästäni kotihoidontukihakemuksestani ilmenee, että juuri minä yksin olen kotona hoitamassa alle vuoden ikäistä vauvaani, ja että en siksi voi olla työssä enkä työmarkkinoiden käytettävissäkään 19.3. - 31.8.14 välisenä aikana.
- 4) Jäätyäni äitiyslomalle, työnantaja alkoi jälleen (nyt tällä kertaa minulta salaa) järjestellä minulta töitäni pois eli putsata toimenkuvaani, jotta en **TSL 4 luvun 9 §:n** säätämällä tavalla pystyisi enää palaamaan entisiin töihini, *ja jotta minusta saataisiin tehtyä yt:ssä irtisanomiskelpoinen keinotekoisesti.* Nämä irtisanomista valmistelevat toimet työnantaja toteutti 3.3.14 saamaani irtisanomisuhkailmoitusta varten tietoisena siitä, että sekä irtisanomiseni valmistelu äitiyslomalla että tuon 3.3.14 ilmoituksen sisältö olivat lainvastaisia.

- 5) Käytyäni ensimmäistä kertaa näyttämässä vauvaani kesällä 2013 työpaikallani, tunnin päästä työpaikalta poistumisesta puhelimeni soi. Kohmo oli antanut alaiselleen Outi Purovesi-Perkiölle tehtäväksi ilmoittaa, että minun pitää tuntemattomasta syystä palauttaa henkilökohtainen kannettava työkoneeni ja työkännykkäni. Lisäksi hän välitti tiedoksi "ilmoitusasiana", että joudun jatkossa itse maksamaan etäyhteyden palattuani äitiyslomalta. Palautin kaikki työvälineeni työnantajan vaatimuksen mukaisesti syyskuun alussa 2014, vaikka vaatimus oli poikkeava ja kummallinen. Koska minulla oli ollut osana työsopimustani edellisen erinomaisen esimieheni kanssa sovittuna etäyhteys työnantajan maksamana jo lähes 15 vuotta, se oli osa palkkaustani ja työsopimustani. Totesin **6.9.14** kirjallisesti työnantajan rikkovan työsopimustamme yrityksellä alentaa äitiyslomallani "ilmoitusluonteisesti" palkkaani. Työnantaja joutui perumaan etäyhteyden kuukausimaksua koskevat toimensa eli lainvastaisen palkanalentamisyrityksensä. Työvälineiden poistolla on jäljempänä esitetty merkitys työnantajan minuun 3.3.14 kohdistaman "tulkinnan" laittomaksi osoittamisessa. Työvälineiden poistovaatimus esitettiin välittömästi, kun näytin vauvaani eli tosiasiaissa kielletyistä äitiyteeni liittyvistä syistä minuun kohdistettuna negatiivisena toimenpiteenä. Minua ei siis koskaan ennen äitiyslomalle jäämistä tai sen jälkeenkään ennen vauvavierailuani vaadittu palauttamaan välineitäni, vaikka raskauteni oli ollut työnantajan tiedossa jo 18.10.12 lukien.
- 6) Kun kävin toista kertaa vauvaani näyttämässä 14.2.14, Pöllänen ilmoitti **14.2.14** minulle, että töitani oli poistettu minulta ja siirretty kolmelle miehelle salaa äitiyslomani aikana. Hän kieltäytyi kertomasta, mitä töitä minulla on jäljellä 14.2.14, millä oikeudella salaiset äitiyslomapoistot on tehty, miksi sijaista ei ollut haettu ja mitä töitä minulla on jäljellä 1.9.14. Hänen lauseensa "ehkä jotain keksitään" osoittaa hänen myöntäneen, että työni oli poistettu äitiyslomallani. En ole vielääkään saanut mitään tietoa töistäni, vaikka olen kysynyt sitä useita kertoja.
- 7) Sovimme **14.2.14** Pölläsen kanssa myös siitä, että paluupäiväni hoitovapaalta ei olisi 30.6. vaan 1.9.14. Tämän tiedon ilmoitin myös Kohmolle hänet 14.2.14 tavatessani.
- 8) Soittaessani **25.2.14** palkkatoimistoon (kysyäkseni palkkatodistusta), työnantaja väitti minulle aivan yllättäen **25.2.14 - 27.2.14** (palkkatoimiston ja HR:n ilmoitukset), että sen hallusta olisi (kolmeen kertaan) kadonnut tuo Pölläsen 18.3.13 allekirjoittama hoitosuunnitelmani, josta konkreettisesti näkyy minun olevan 19.3.14 – 29.6.14 nimenomaan hoitovapaalla (juuri osana hoitosuunnitelmaa eikä vain siis pelkkään lomalistaan merkittynä tietona) enkä "tavallisella lomalla" tai "työssä". Lisäksi minulle väitettiin, että työnantajan sähköisiin järjestelmiin olisi merkitty työhönpaluupäiväkseni 19.3.14. Kukaan työnantajan toimesta ei oma-aloitteisesti koskaan informoinut minua siitä, että koneen mukaan paluupäiväni olisi 19.3.14 eikä siitäkään, että hoitosuunnitelmani olisi kadonnut. Sain tämän tietooni vain sattumalta, kun soitin palkkatoimistoon kysyäkseni palkkatodistusta liitteeksi Kelan kotihoidontukihakemukseen.
- 9) Lähetin **27.2.14** itse HR:lle uudelleen kopion 18.3.13 hoitosuunnitelmastani skannattuna sähköpostilla juuri siksi, että sen väitettiin kadonneen.
- 10) Pöllänen vahvisti **28.2.14** sähköpostilla ja Purovesi-Perkiö **28.2.14** soittamalla, että olimme 14.2.14 sopineet hoitovapaalta paluupäiväksi 1.9.14.
- 11) Lähetin **3.3.14** aamulla reklamaation, jossa vaadin selvitettäväksi syrjintänä ja TSL:n rikkomisena sitä, että töitani oli perhevapaanormien vastaisesti ohjailtu nimenomaan äitiyslomani aikana minulta pois ilmeisessä irtisanomistarkoituksessa. Lisäksi vaadin selvitettäväksi hoitosuunnitelmani omituista "triplakatoamista", minuun kohdistettua asiatonta lainvastaista painostusta hoitaessani compliancetehtävääni sekä edeltäviä Pölläsen, Kohmon, Rantalan ja Gummeruksen toimia syrjintänä, jota oli uusilla 2012–2014

toimilla jatkettu. Reklamaatiossani **erikseen kysyin, liittykö toimiin irtisanomissuunnitelma.** Reklamaatiota tehdessäni en vielä tiennyt samana päivänä alkavasta yt-menettelystä.

- 12) Pyysin 3.3.14 selvityspyynnössäni selvittämään myös painostustani hoitaessani compliance – tehtävää, koska Pöllänen ja Kohmo (liiketoiminta) vaativat ennakkosensuuria raportteihin ja vihjattiin tämän tehtävän siirtämistä minulta pois, jos en suostuisi ohjaitavaksi. Tälläkin perusteella edeltävä painostus liittyy sekä irtisanomisyhteyteen että sen valmisteluun Ennakkosensuuria ja liiketoiminnan puuttumista valvojan tehtäviin jatkettiin, vaikka siitä kirjallisesti Pölläsenle reklamoin. Kerminen oli vastuussa compliance toiminnasta yhtiöryhmässä ja sopi Pölläsen kanssa mm. sijaistuksista siten, että valvojan ja valvottavan roolit menivät sekaisin.
- 13) Lähes välittömästi tämän 3.3.14 viestini jälkeen **Pöllänen soitti minulle 3.3.14 (ollessani siis vielä lakisääteisellä äitiyslomallani)** ja ilmoitti, että minua varten tosiaan on olemassa irtisanomissuunnitelma. **Hän ilmoitti a) minun olevan irtisanomisuhan alla,** b) minun olevan irtisanomisia toukokuussa toteutettaessa "samalla viivalla" ei-äitiyslomalaisten kanssa ja c) että minulle voitaisiin juuri tämän "samalla viivalla olemisen vuoksi" ilmoittaa jo toukokuussa irtisanomisestani ja panna se täytäntöön. Hän kieltäytyi kertomasta, mihin lakiin hänen viestinsä perustui. Lain sijaan hän väitti ilmoituksen perustuvan "luonnolliseen työnantajan tulkintaan", jonka mukaan olisin "samalla viivalla" muiden (ei-äitiyslomalaisten) kanssa, koska olisin kuulemma työnantajan "tulkinnan" mukaan 19.3.14 - 29.6.14 "töissä", kun olen muka äitiyslomani ja palkattoman hoitovapaani välisen ajan "juuri sopivasti tavallisella lomalla" yt-irtisanomisten aikana toukokuussa. Pöllänen tiesi jo 18.3.13, että olin hoitamassa vauvaani enkä "töissä" tai "tavallisella lomalla".
- 14) Tähän laittomaan tulkintaan "sopivasti" sattui tuo hoitosuunnitelmani salaperäinen triplakatoaminen ja koneelle merkitty väärä tieto siitä, että olisin muka 19.3.14 lukien "töissä". Papereita näyttää siis kadonneen ja koneelle ilmaantuneen tuo väärä tieto "työssä olemisesta" juuri silloin, kun sitä tarvittiin. Eli juuri silloin, kun työnantaja oli antanut Pölläsenle tehtäväksi soittaa minulle tuo 3.3.14 irtisanomisuhanpuhelu ja väittää (vastoin parempaa tietoaan), että minut voitaisiin muka irtisanoa juuri siksi, että olen 19.3.14 lukien ja siis myös toukokuussa muka "töissä" ja muka "ihan vaan tavallisella lomalla".
- 15) Lähetin siis itse HR:lle kopion 18.3.13 hoitosuunnitelmastani 27.2.14 skannattuna sähköpostilla. Vasta sen jälkeen, kun olin itse toimittanut tuon kopion HR:lle, HR ilmoitti 11.3.14 minulle sähköpostilla, että tuo hoitosuunnitelmani (kopio) olisikin "yllättäen löytynyt" HR:stä. On siis mahdollista, että työnantaja väittäisi "löytyneeksi" asiakirjaksi sitä, jonka heille itse uudelleen 27.2.14 toimitin. Lisäksi viestissä pahoiteltiin sitä, että lomake oli "virheellisesti" ilmoitettu "kadonneeksi". "Virheellisiä" katoamisilmoituksia annettiin siis useita (3= 2 HR:stä ja 1 palkkatoimistosta) eikä vain kertaalleen eli 11.3.14 työnantaja väitti kaikkien kolmen erehtyneen samalla tavalla ja tämän "erehdyksen" paljastuneen ja löytymisen tapahtuneen vasta sen jälkeen, kun itse oli tuon "löytyneen" lomakkeen samaiselle HR:lle toimittanut. Toisaalta, kun sen lomakkeen tekstin mukaan kuuluu olla alkuperäisenä palkkatoimistossa (eikä HR:ssä), miksi vain HR sen väitti löytäneensä, onko se kopio ja miksi alkuperäinen olisi HR:ssä? Entä miksi minulle ensin HR väitti sen olevan palkkatoimistossa ja palkkatoimisto HR:ssä ja kukaan työnantajan toimesta ei kuitenkaan kyennyt todentamaan näitä väitemuotoisia "sijainteja" lähettämällä siitä minulle kopiota?
- 16) "Kadonneen" 18.3.13 lomakkeen allekirjoittajana, oman 19.4.13 sähköpostinsa lähettäjänä ja juuri aiemmin 14.2.- 28.2.14 käytyjen viestien perusteella Pöllänen on varmuudella tiennyt 3.3.14 minulle soittaessaan esittämänsä "tulkinnan" lainvastaiseksi ja oikeat tiedot hoitovapaastani.

- 17) Pöllänen siis informoi minua 14.2.14 ensin laittomasta menettelystä, jolla laitonta irtisanomistani oli valmisteltu äitiyslomani aikana. Tämän jälkeen sama Pöllänen informoi minua 3.3.14 laittomasta irtisanomisen toteutusyrityksestä, joka selvästi perustuu äitiyslomani aikana salaa tehtyihin irtisanomisen valmisteluihin eli toimenkuvani laittomaan salaa tapahtuneeseen "putsaukseen".
- 18) Selvityspyyntöni jälkeen työnantajan edustajat, joista osa on selvityspyynnön kohteina, toteuttivat toimeksiannon AA Henrikssonille. En ole saanut Henrikssonilta tai keneltäkään muultakaan mitään vastausta selvityspyyntööni, laittomaksi myönnettyä uhkailmoitusta pidetään väkisin voimassa ja selvittämisen sijaan minulle ollaan suoraan kiellettyinä vastatoimena) puuhaamassa "varoitusta" kesken hoitovapaani tilanteessa, jossa olen ollut jo vuoden pois fyysisestikin työpaikaltani, ja vaikka työnantajan 2009 - 2010 myöntämisten perusteella on ollut nytkin oikeus luottaa, että selvityspyynnön tekeminen ei voi olla varoituksen tai irtisanomismenettelyn aiheena.
- 19) Näiden seurauksena sain sydänoireita ja muita sairausoireita, lähetteen kiireellisiin sydäntutkimuksiin Meilahteen, laihduin kuukaudessa 4 kiloa ja ilmoitin nämä menettelyn seuraukset työnantajalle.
- 20) Työnantaja tietoisena tekonsa seurauksista pahensi edelleen menettelyään lähettämällä minulle 9.4.14 kutsun "kuulemistilaisuuteen", joka edeltäisi varoitusta. Varoitusta puuhattiin minulle työsopimuksen ja lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta a) kesken sydäntutkimuksieni, b) oltuani tätä ennen saman työnantajan palveluksessa 27 vuotta saamatta koskaan varoitusta, c) selvitysvaatimusten seurauksena kiellettyinä vastatoimena ja d) ristiriidassa sen faktan kanssa, että työnantaja ei katsonut varoitusta lailliseksi 2009 -2010 selvitysprosessin aikana. Työnantaja myös esti avustamiseni ja liiton lakimiehen yhteydenotot ajankohdan siirtämiseksi estämällä liiton lakimiehen puhelinyhteydenotot. Varoitus on keinotekoinen ja sen tarkoituksena on pelottelu selvittämisen estämiseksi (vaientamisyritys). Lisäksi se ajoitettiin sairausteestäni piittaamatta (olin sairas 8.4.14 kirjoitetun sydänlähetteen perusteella, mikä oli työnantajan tiedossa). Työnantajan edustaja Mäenpää on käytännössä 14.4.14 tunnustanut, a) ettei sillä ollut alun perinkään mitään hyväksyttävää syytä estää liiton lakimiehen ja pääluottamusmiehen esittämää siirtoa ja b) että työnantaja ei piittaa edes siitä, että 10.4.14 ilmoitin heille AVI:n kannan. AVI:n kanta oli, että tällaista kuulemistilaisuutta ei tule edes järjestää ennen 1.9.14 kesken hoitovapaani.

8. Työnantajan tietoisuus 3.3.14 tulkinnan lainvastaisuudesta

Pölläsen 3.3.14 esittämä "työnantajan tulkinta" ja "samalla viivalla" olemisen syy, ovat ristiriidassa

- 1) Työnantajan edeltävän 2011 myöntämisen kanssa
- 2) Pakottavan lain (mm. TSL 7:9 § ja 4 luvun) sisällön kanssa
- 3) Pölläsen allekirjoittaman hoitosuunnitelmani tekstin kanssa
- 4) Pölläsen 19.4.13 ja 28.2.14 viestien kanssa
- 5) Samassa Pölläsen alaisryhmässä kanssani työskentelevään lakimies Saariniemeen edeltävästi 2011 sovelletun laillisen tulkinnan kanssa.
- 6) 3.3.14 muille ryhmäläisilleni näytetyn materiaalin kanssa, joka vain minulta ainoana tuntemattomasta syystä salattiin
- 7) Kotihoidontukihakemukseni sisällön kanssa
- 8) Sen faktan kanssa, että työnantaja poisti minulta 6.9.13 lukien kaikki työvälineet. Työnantajan 3.3.14 esittämä "tulkinta" perustui siis väittämään "työssä olemisesta". Miten olisin edes teoriassa voinut olla "työssä", kun minulla ei ollut mitään työvälineitäkään?

9. Työnantajan vastatoimena ”keksimä” varoitus, näennäinen 14.4.14 kuulemismenettely ja aluehallintoviraston kannanotto

Olen edelleen hoitovapaalla. Siitä huolimatta työnantaja kehottaa minua 9.4.14 kirjoittamallaan sähköpostilla saapumaan hoitovapaaltani työpaikalle 14.4.14 klo 15 ”kuulemistilaisuuteen”, joka järjestetään kuulemma ”varoituksen” antamista varten. Sain tiedon tästä 10.4.14. Varoitusta työnantaja siis puuhaa minulle urallani ensimmäistä kertaa 27 vuodessa äitiyslomallani sen jälkeen, kun olen ollut vuoden poissa työpaikalta perhevapaalla ja noin viikon päästä siitä, kun Rantala ilmoitti ensin minulle kannustepalkan maksamisesta 15.4.14. Kuulemisen/varoituksen on lisäksi kerrottu koskevan erityisesti maaliskuussa 2014 laatimiani tekstejä, vaikka juuri näiden tekstien avulla olen jo saanut osoitetuksi työnantajan tulkinnan virheelliseksi ja omani lailliseksi ja kaikilta muilta osin selvittelyt ovat täysin kesken.

Kun liiton lakimies ja pääluottamusmies yrittivät saada ajankohtaa siirrettyksi, koska heillä oli este avustamiselleni tuona päivänä, työnantaja kieltäytyi ja esti liiton lakimieheltä jopa yhteydenoton puhelimitse. Tällä estettiin avustamistani ja olen kiistänyt tälläkin perusteella ”kuulemistilaisuuden” laillisuuden. Pääluottamusmiehen ja liiton lakimiehen mukaan kenenkään muun kohdalla ei ole jätetty aikaa siirtämättä, jos he eivät ole päässeet paikalle. Työnantajan edustaja Mäenpää on 14.4.14 ilmoituksellaan lisäksi käytännössä jälkikäteen itse myöntänyt, ettei sillä tosiasiaa ollut mitään estettä siirtää kuulemiseni ajankohtaa. Lisäksi ko. 14.4.14 ilmoituksella työnantaja myöntää suhtautuvansa täysin piittaamattomasti aluehallintoviraston kantaan, jonka mukaan minua ei tule lainkaan velvoittaa saapumaan hoitovapaaltani työpaikalleni ennen 1.9.14.

Olen 10.3.14 ollut ensimmäistä kertaa yhteydessä aluehallintovirastoon kohtelustani, ml. laittomaksi katsomastani 14.4.14 ”kuulemistilaisuudesta” ja painostustoimeksi katsomastani varoitustenmenettelyn ”keksimisestä” heti syrjintää ja kiusaamista koskeneen selvityspyyntöni jälkeen ym. muista minuun 2008 lukien kohdistetuista varsin poikkeavista työnantajan teoista. Viraston lakimiehen 10.4.14 minulle ilmoittama kanta on seuraava:

- 1) Virasto selvin sanoin suoraan kehotti ja ohjeisti minua olemaan saapumatta 14.4.14 tilaisuuteen.
- 2) Viraston kannan mukaan kuulemistilaisuutta ei lähtökohtaisesti tule edes järjestää ennen 1.9.14 eli ollessani hoitovapaalla, jona minulla ei ole kirjallisen hoitosuunnitelmani vuoksi edes työntekovelvoitetta. Minua ei tule kutsua kesken hoitovapaani työpaikalle tilaisuuteen, joka on työaikaa.
- 3) Työntekijä voi viraston kannan mukaan rikkoa lojaliteettivelvoitetta äitiys- ja perhevapaalla pääsääntöisesti lähinnä seuraavilla tavoilla: a) olemalla kilpailijan palveluksessa tai b) kirjoittelemalla työnantajasta negatiivisesti sosiaalisessa mediassa. Kumpakaan en siis ole tehnyt äitiys- ja hoitovapaalla enkä muulloinkaan.
- 4) Se, että kirjoitan työnantajalle ja sen edustajalle selvityspyynnön, ja vaadin selvitettäväksi yksilöityjä tekoja kiusaamis- ja syrjintäpäilyinä, ei ole sinänsä lojaliteettivelvoitteen rikkomista. Se on oikeuteni, joten tällä perusteella varoitusta ei voi antaa.
- 5) Aiheettomalla ja/tai kiellettyinä vastatoimena toteutetulla varoituksella ei ole oikeusvaikutuksia eli se on tehoton.
- 6) Jos työnantaja siitä huolimatta pitää ko. 14.4.14 tilaisuuden ja antaa minulle kesken perhevapaani varoituksen, olen saanut aluehallintovirastossa asiaa hoitavan juristin suoran numeron ja kehotuksen ottaa heti yhteyttä, jolloin virasto ryhtyy toimenpiteisiin.

Olen siis onnistunut jo puolustamaan itseäni työnantajan 3.3.14 laittomalta tulkinnalta (eli minuun kohdistetulta toiselta laittomalta irtisanomisytykseltä) juuri näiden kirjelmien avulla, joita työnantaja väittää lojaliteettivelvoitteen rikkomiseksi. On selvää, että minulla on oikeus puolustaa itseäni eikä lojaliteettivelvoite ulotu työntekijän puolustamisen estämiseen. Työnantajan mielestä olisin ilmeisesti lojaali vain silloin, jos ”lampaana” myöntäisin oikeuksieni loukkaamiseen ehdoita ja kiittäisin 3.3.14 puhelinsoitosta eli laittomasta irtisanomistulkinnasta, enkä sellaista irtisanomistulkintaa kiistäisi sekä lisäksi luopuisin vetoamasta yhdenvertaisuuteen. Tällaisia oikeuksia mikään laki ei työnantajalle säädä. *On selvää, että minulle ei saa antaa varoitusta selvityspyynnöjen tekemisestä: Minulla olisi ollut oikeus käyttää vastaavan selvityspyynnön tekemiseen myös asiamiestä. Olisiko minulle sitten annettu varoitus asiamiehenkin esittäessä selvityspyynnön?*

Kun siis käytin lakiin kirjattuja oikeuksiani ja esitin selvityspyynnön yhdenvertaisuuden loukkauksista, työpaikkakiusaamisesta ja osoitin työnantajan 3.3.14 esittämän (toisen) irtisanomisytyksen laittomaksi, seurauksena oli työnantajan toimesta kolmannen irtisanomisytyksen valmistelutoimena ”varoituksen” keinotekoinen keksiminen minun vaimeni. *Varoitustenmenettelyn virheellisyys on selvää silläkin perusteella, että työnantaja myönsi jo 2009–2010, ettei varoitusta voi selvitysvaatimusten perusteella antaa. Lisäksi se, että minulla on oikeus palata syrjintäasiaan, on kirjattu mm. 15.10.09 muistion lisätietoihin.*

Olen jo 17.3.14 ja tätä ennenkin esittänyt epäilykseni siitä, että AA Henrikssonille annetun toimeksiannon sisältö oli juuri tämänkaltaisen (laiton irtisanomiseni toteutuskeinojen keinotekoinen etsiminen ja ”keksiminen”). Lisäksi toimeksianto on siis esteellisten henkilöiden antama.

10. Compliance – tehtävässäni painostaminen, kielletty ennakkosensuuri, tehtävien poistamisella uhkailu ja uhkausten toteuttaminen

Compliance – toimintaa hoidetaan henkityhtiössä nykyisin sellaisella lain kieltämällä tavalla, että valvottava sensuroi etukäteen raportteja eli valvottava valvoo valvojaansa. Olen reklamoinut tästä Pölläselä ja ryhmään kuuluneelle lakimies Niemiselle **20.3.13** sähköpostillani. Lisäksi **15.3.13** sähköpostini liitetiedostosta näkyy, mikä oli se teksti, jollaisen itse olin raporttina laatinut. Vaikka olin **20.3.13** ilmoittanut Pölläselä, että liiketoiminta ei voi puuttua valvojan raportin sisältöön, Pölläsen vaati minua vielä tämän viestini jälkeenkin muuttamaan laatimani raportin sisältöä. Hän vaati poistamaan mm. kritiikkiä lautakuntaratkaisujen juridisen laadun heikentymisestä ja tiedot siitä, että korvaussuhdeongelmaisten hoito oli käytännössä pysähdyksissä noin puoli vuotta juristituurauksen puuttumisen vuoksi. Viimeksi mainitut kielteiset raporttiedot, joita hän vaati poistettaviksi, koskivat häntä itseään. Pölläsen ei ollut kyennyt huolehtimaan juristituurauksen toimivuudesta, vaikka sekä asiakkailta että osastoilta tuli reklamaatioita.

Vaikka kieltäydyin poistamasta tuuraustietoja sekä reklamoin kirjallisesti ja korostetusti tekstini alleviivauksin, kursivein ja tummennuksin valvontaan puuttumisesta, Pölläsen otti tämän jälkeenkin sähköposteissaan ja työtunnilamme uudelleen raporttini omaan ”käsittelyynsä”. Hän teki siitä omalla tunnuksellaan uuden version, josta poisti itse deletoimalla haluamansa kohdat. *Lisäksi jouduin vielä itse muuttamaan sitä sellaisessa ”prosessissa”, että Pölläsen istui vieressäni valvomassa, että tein hänen vaatimansa poistot.* Osa muutoksista ovat tekstin tiivistyksiä, joten niillä ei ole sisällöllistä vaikutusta. Tämänkin olen Pölläselä todennut. Sen sijaan tuurauksen toimimattomuudessa oli kyse taloudellisia ja imagovalvontaa aiheuttaneesta virheestä ja lautakuntapäätösten ristiriitoja koskevilla tiedoilla oli myös taloudellista merkitystä, kuten 20.3.13 viestistäni ilmenee. *Näiltä osin liiketoimintaan kuuluvalla Pölläselä ja Niemisellä ei ollut oikeus puuttua raportin varsinaiseen sisältöön siitä itselleen kiusallisia seikkoja poistamalla.* Lisäksi Pölläsen perusteli, että yhtiön raportissa ei saisi olla mitään ”viranomaisvastaista” (eli lautakuntaratkaisujen kritiikkiä). *Kyseessä on klassinen kielletty*

tilanne, jossa valvottava puuttuu valvontaan ja sensuroi raportteja. Tähän puuttumiseen ei ollut laillista oikeutta enkä pidä laillisena henkiyhtiössä Kohmon ja Pölläsen aikana noudatettua menettelyä, jossa raportti piti kierrättää liiketoiminnan luettavana (tarvittaessa sensuroitavana) ennen kuin minulla oli "lupa" laittaa se eteenpäin.

Se, että edellä kuvatusti on tapahtunut (eli että se ei ole vain väite), näkyy 15.3.13, 20.3.13 ja 26.3.13 sähköposteistani, omista ja Pölläsen viesteistä ja siitä, minä päivänä tuota 15.3.13 viestini liitetiedostona ollutta dokumenttia on 15.3.13 ja 20.3.13 jälkeenkin vielä päivitetty ja milloin vasta (26.3.13) Kermiselle muutettuna toimitettu. Pöllänen oli juuri Kermisen kanssa minua kuulematta muuttanut sovittua "valmiin" raportin toimituspäivää.

Myös poikkeavien takaisinostojen seuranta puuttui, vaikka olin jo edellisessä raportissa kehottanut sen korjaamaan. Syytä kertomatta sama päättämissyiden raporttoimatta jättäminen oli jatkunut. Minua yritettiin estää raporttoimasta siitä, että seuranta oli puutteellista.

Lisäksi vilppiepäilyjen seuranta oli hoidettu ala-arvoisella tavalla ja mm. iso henkivakuutusriski oli unohdettu jälleenvakuuttaa. Nämä kaikki ovat tietoja, joista minulla on kirjallinen aineisto ja joihin olen raporteissani puuttunut.

Compliance on säädetty itsenäiseksi, ehdottomasti liiketoiminnasta erillään pidettäväksi toiminnoksi. Yhtiössä noudatettiin myös sellaista Kermisen ja Pölläsen sopimaa lainvastaiseksi katsomaani menettelyä, että Pöllänen ja Saariniemi osallistuivat compliance officerien ryhmäkokouksiin "sijaisinani" sairauslomillani ja muilla lomillani. Pöllänen ja Saariniemi ovat osa liiketoimintaa eli osa valvottavaa. Heillä oli Kermisen suostumuksella kuitenkin sellainen kaksoisrooli, että he olivat välillä muka "valvottavia" ja välillä Kermisen johtamissa kokouksissa "sivutoimisia compliance officereita". He ikään kuin "vaihtoivat lennossa hattua". On selvää, että mistään aidosta valvonnasta ei ole kyse, kun valvottava ja valvoja ovat sekaisin.

Raporttiini puuttuminen oli systemaattista ja tapahtui viimeksi juuri ennen äitiyslomalle siirtymistä aikana, jona minulla oli a) samaan aikaan työn alla poikkeuksellisen laaja raportti johtoryhmille nk. korvaussuhdeongelmaisten asiassa ja useita laajoja kirjelmiä tähän liittyen työn alla, b) äitiyslomani alkuun oli vain muutamia viikkoja ja c) olin viimeisilläni raskaana ja minulla oli suuri huoli omasta ja syntyvän lapseni terveydentilastani ylikuormittuneessa työtilanteessa. Siksi totesin Pölläselä ja Kermiselle palaavani raportointikäytäntöjen puutteisiin palattuani äitiys- ja hoitovapaalta. Pöllänen vihjasi minulle jo tuolloin, että "liiallinen" laillisuuden vaatiminen voisi johtaa siihen, että näitä töitä en sitten enää hoitaisikaan jatkossa äitiyslomaltani palatessa. Ja juuri näin on tapahtunut sen informaation perusteella, jonka Pölläselä 14.2.14 ja 3.3.14 sain: compliance –tehtäväni on poistettu tai ollaan poistamassa minulta äitiys- ja hoitovapaani aikana, vaikka tämä tehtävä on edelleen olemassa. Yhtiö ei siis TSL:n normin mukaisesti pyri siihen, että voin palata ensisijaisesti entiseen tehtäväänsä, vaan työhönpaluuni täydelliseen estämiseen.

Myös muita tehtäviä (kuten sopimusten hallinta) poistettiin salaa ja tehtäviä siirrettiin Pölläsen 14.2.14 viestin mukaan miehille, mm. Ville Niiraselle, jonka tehtävä oli perustettu minulta salaa äitiyslomani aikana. Asiantuntijaryhmäämme on siis perustettu miehelle uusi vakanssi äitiyslomallani, ja tälle miehelle on siirretty osa tehtävistäni, kuten sopimusten hallintaa. Samaan aikaan (14.2.14) väitetään, että minulla ei muka ole töitä, vaikka olin äitiyslomalle jäädessäni ylityöllistetty. Minulle ei otettu mihinkään tehtäviin myöskään sijaista, vaikka olin ylityöllistetty, kaikilla edeltävillä 6 äitiyslomallani sijainen on hankittu, sijaiset hankitaan talossa muillekin työntekijöille ja esim. muille yhtiöryhmän äitiyslomalle jääneille compliance officereille on äitiyslomasijainen hankittu. Olen siis joka suhteessa eriarvoisessa asemassa ilman hyväksyttävää syytä. Lisäksi sijaistamisen estämisellä, uuden vakanssin perustamisella miehelle omaan ryhmääni äitiyslomani aikana, tehtävieni siirrolla tuolle uudelle työntekijälle ja toimenkuvani salaisella "putsauksella" äitiyslomallani ja sitä seuranneella 3.3.14 laittomalla

irtisanomisyhtymällä äitiyslomallani, on pyritty vastoin lain normeja ilmeisen tahallisesti rikkoen estämään työhönpaluu-oikeuteni.

Joka tapauksessa on kyse perhevapaalla tapahtuvien kiellettyjen irtisanomisen valmistelutoimien ja työhönpaluu-oikeuteni kannalta siitä, että a) juuri minulla on ollut tämä compliance officerin tehtävä 2008 lukien, b) tehtävän poistamisella uhattiin reklamoituani kielletystä raporttien sensuroinnista ja c) tehtävän lakisääteisen luonteen vuoksi tämä tehtävä yhtiössä ei voi TSL 7:9 §:n tarkoittamalla tavalla päättyä, koska siitä tehtävästä on lailla säädetty. Minua ei siis voida (laillisesti) irtisanoa (toukokuussa tai esim. 1.9.14 työhönpaluu-tilanteessa) siirtämällä muille tehtäville, jotka minä kykenen edelleen hoitamaan.

11. Työnantajan tietoisuus, myöntämiset ja tahallisuuden ydinasiat

11.1 Työnantajan myöntämisä/yhteenveto

Työnantaja on myöntänyt kaikkiaan tähän mennessä todisteellisesti ainakin seuraavat seikat:

- 1) Työnantaja on myöntänyt jo 2011 laittomaksi juuri sen "tulkinnan", jota Pöllänen minuun yritti 3.3.14 soveltaa ja viime yt:ssä 2011 juuri tämän myöntämisensä vuoksi perääntyi toimista, joita yritti tuon väärän "tulkintansa" avulla toteuttaa. Nyt siis yritettiin minuun 3.3.14 uudestaan tätä samaa laittomaksi myönnettyä tulkintaa ja sen avulla "irtisanomistempua" samana päivänä parin tunnin sisällä siitä, kun olin tiedustellut, onko työnantajalla minua koskeva irtisanomissuunnitelma.
- 2) Pääluottamusmies Ketola on minulle 7.3.14 ja 10.3.14 vahvistanut, että Pölläsen 3.3.14 minuun soveltaman tulkinnan laittomaksi myöntäminen on ollut varmuudella HR:ssä tiedossa jo 2011 lukien eli siis myös nyt, kun Pöllänen jälleen yritti sitä minuun irtisanomistarkoituksessa soveltaa. Käsittääkseni Kaisanlahti ja Rantala ainakin edustavat tuota HR:ää. Työnantajan edustaja Mikko Mäenpää on myöntänyt tulkinnan laittomaksi Ketolalle viimeksi myös 8.4.14, mutta kieltäytyi kertomasta Ketolalle, miksi minuun kohdistettuna tätä laitonta 3.3.14 tulkintaa edelleen jatketaan eikä korjata.
- 3) Työnantajan edustajat Gummerus ja Rantala myönsivät pääluottamusmies Ketolan läsnä ollessa 4.3.10, että mikään 2009–2010 prosessin aikana esittämäni "väite" ei muodosta varoitus- tai irtisanomisperustetta eikä mitään muutakaan varoitus- tai irtisanomisperustetta ollut. Silti he yrittivät saada minut irtisanottua. Se, että tällaista "salaista irtisanomissopimusta" minulle ilman irtisanomisperustetta ehdoteltiin, näkyy myös 5.3.10 sähköpostistani. Nyt vuonna 2014 olen esittänyt näistä edeltävistä tapahtumista samat tiedot ja uusista teoista vastaavia tietoja, joten on kestänyt väittää, että ne nytkään (kesken uuden syrjinnän selvitysprosessin) muodostaisivat minkään varoitus- tai irtisanomisperusteen.
- 4) Työnantajan edustaja Mäenpää on 14.4.14 ilmoituksellaan jälkikäteen itse myöntänyt, ettei sillä tosiasiaa ollut mitään estettä siirtää "kuulemiseni" ajankohtaa. Lisäksi ko. 14.4.14 ilmoituksella työnantaja myöntää suhtautuvansa täysin piittaamattomasti aluehallintoviraston kantaan, jonka mukaan minua ei tule lainkaan velvoittaa saapumaan hoitovapaaltani työpaikalleni ennen 1.9.14.
- 5) 2008 -2010 tekemäni palkantarkistusvaatimukset eivät olleet aiheettomia.
- 6) Työnantajan kesällä 2013 toteuttama yksipuolinen palkan alentamisyritys oli lainvastainen.

11.2 Työnantajan aktiivisen puuttumisvelvollisuuden alkuajankohta

Olen edeltävästi vaatinut, että työnantaja puuttuu Pölläsen, Kohmon, Rantalan ja Gummeruksen jo toteuttamaan syrjintään, työpaikkakiusaamiseen, lainvastaisiin Kohmon, Pölläsen ja Kermisen menettelytapoihin compliance -valvonnassa, lainvastaisiin tekoihin yt-menettelyssä ja perhevapaoikeuksien tahallisiin loukkauksiin sekä lopettamaan nämä lainvastaiset käytännöt ja puuttumattomuuden. Kirjeisiini 4.9.09 -15.10.10 ja 3.3.14 – 17.3.14 on loppunut työnantajan edustajien nk. vilpittömän mielen suoja. Näistä päiväyksistä alkoi puuttumisvelvollisuus. Koska ei puututtu, vaan menettelyjä pahennettiin, alkoi myös näyttö siitä, että syrjintää ja laittomia käytäntöjä on jatkettu ja kuka tekosarjaan on osallistunut aktiivisesti, puuttumattomuudellaan ja mahdollisesti toimeksiannon perusteella.

11.3 Laittoman irtisanomissuunnitelman. tahallisuuden ja syrjintätarkoituksen osoittavat ydinfaktat 2013 – 2014

Aineiston perusteella työnantajan minuun jatkuvasti ja toistuvasti kohdistamia tekoja tulee arvioida ensisijaisesti tahallisina, koska

- 1) Aineisto osoittaa työnantajan toteuttaneen minuun kohdistuneen irtisanomisyhtymisen ilman irtisanomisperustetta jo 4.3.10 kesken selvitysprosessin eli aikana, jona vastatoimien kieltä oli päällä.
- 2) Aineisto osoittaa työnantajan valmistelleen toista irtisanomisyhtymistään äitiyslomallani eli aikana, jona syrjintäolettava syntyy
- 3) Tämän jälkeen työnantaja kohdisti minuun 3.3.14 lukien toisen irtisanomisyhtymisen ollessani äitiyslomalla ja hoitovapaalla eli aikana, jona sellainen teko on suoraan lain nojalla jo lähtökohtaisesti syrjintää eli aikana, jona syrjintäolettava on päällä. Lisäksi teko on tehty aikana, jona toinen kiusaamis- ja selvitysprosessi oli juuri kirjeeni perusteella tullut vireille eli, kun vastatoimien kieltä oli toisellakin perusteella päällä.
- 4) 3.3.14 saamani irtisanomisuuskailmoitus perustuu sellaiseen "tulkintaan", jonka laittomuuden työnantaja oli pääluottamusmiehelle jo 2011 yt-neuvotteluissa myöntänyt ja edeltävästi tällaista toimista juuri siksi muihin nähden luopunut. Minuun nähden uhkailmoitusta ylläpidetään syytä kertomatta 3.3.14 lukien ja sen lisäksi työnantaja on jälleen 9.4.14 lukien ryhtynyt kolmanteen irtisanomisyhtymisen valmistelutoimeen.

11.4 Työnantajan tietämys irtisanomisyhtymisen tapahtumavaiheissa ja tahallisuus

Yt:ssä on kyse taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta ja sellaisen uhkasta ilmoittamisesta. Pöllänen on juristina ja "Juridiset palvelut ja kumppanuudet" -ryhmän esimiehenä tiennyt tai hänen voidaan edellyttää tienneen, että en ole lainkaan "samalla viivalla", kuten hän minulle valheellisesti väitti. Tämä tietoisuus hänellä ja muilla tuohon laittomaan irtisanomisyhtymiseen osallisilla on ollut seuraavista syistä:

- 1) TSL 4 luvun ja 7:9 §:n selvistä normeista johtuen, jotka säätävät selvän kiellon kohdella minua samalla viivalla olevana ollessani äitiyslomalla ja hoitamassa vauvaani.
- 2) Työnantaja oli jo 2011 yt:ssä yrittänyt toteuttaa tätä aivan samaa laitonta tulkintaa. Kun pääluottamusmies otti sen kestäättömyyden neuvotteluissa esille, työnantaja myönsi jo 2011 tulkintansa virheelliseksi ja perui tuohon tulkintaan perustuvat toimet. Ketola on vahvistanut 7.3.14, 10.3.14, 8.4.14 ja 9.4.14, että ainakin HR:ssä (Rantala, Mäenpää ja Kaisanlahti) olleen tämä tieto varmuudella.

- 3) Pölläsellä on ollut tieto hoitovapaastani 18.3.13 lukien, minkä hän vielä 28.2.14 eli vain päivää ennen yt-soittoaan vahvisti nimenomaan "hoitovapaa" - poissaoloksi.
- 4) Pöllänen ei ole hoidellut yt-asioita ja siihen liittyvää 3.3.14 viestintää yksin, vaan yhdessä esimiehensä Kohmon ja HR:n kanssa. Hän on itse 3.3.14 väittänyt minulle, että yt-asiaa hoitaa ja tulkinnoista vastaa HR, vaikka hän soitti. Sen jälkeen, kun osoitin 3.3.14 tulkinnan vääräksi, Pöllänen kieltäytyi vastaamasta ja ryhtyi väittämään, että ei osaa kommentoida (omaa 3.3.14 viestiään!), koska asia kuuluu HR:lle. Miksi hän siis soitti minulle, jos ei itsekään jälkikäteen osaa omaa puhettaan minulle selittää?
- 5) HR on se taho, joka 3.3.14 puhelun aikaan väitti "kadonneeksi" juuri sitä asiakirjaa, josta "hoitovapaasta" oli sovittu ja yhtä salaperäisesti 11.3.14 väittikin sen löytyneeksi ja "virheeksi" sitä, että minulle oli kolmeen kertaan väitetty sitä kadonneeksi.
- 6) Kuulun samaan ryhmän Pölläsen alaisena kuin lakimies Kati Saariniemi. Hän oli äitiys- ja perhevapaalla edellisen yt:n aikaan. Hän on minulle myöntänyt, että häntä ei kohdeltu samalla viivalla olevana, ja että hän sai kaiken yt-infomateriaalinkin kotiinsa kirjallisena Purovesi-Perkiöltä jo etukäteen juuri siksi, että irtisanominen on TSL 7:9 §:n perusteella kielletty hoitovapaiden aikana.
- 7) TSL 7:9 § säättää, että perhevapaalla tapahtuva irtisanominen voi ainoastaan tulla kyseeseen, kun kaikki juristitehtävät henkisyhtiössä päättyisivät. Saariniemi kertoi, että 3.3.14 infotilaisuudessa oli näytetty kalvosarja, jossa oli edelleen organisatorisesti "juridiset palveltu ja kumppanuudet" -laatikko ja siinä mainittuna monikossa "lakimiehet". Tämä kalvosetti osoittaa, että TSL 7:9 §:n edellytykset eivät täyty ja juuri tätä materiaalia työnantajan edustajat Pöllänen, Kohmo ja Rantala vain minulta siis ryhtyivät 3.3.14 lukien aktiivisesti salaamaan. *Salaaminen johtuu siitä, että aineistosta suoraan näkyy irtisanomisyhtymisen laittomuus eli että TSL 7:9 §:n edellytykset eivät täyty.*
- 8) Infomateriaalin salaaminen vain minulta on syrjivää ja yt-lain rikkomista, koska olen ryhmästämme ainut, jolta aineisto on julistettu salaiseksi. Sellainen kohtelu on lisäksi ristiriidassa sen kohtelun kanssa, jota vastaavassa äitiyslomatilanteessa sovellettiin 2011. Saariniemi sai äitiyslomalaisena edellisessä yt:ssä aineiston jo etukäteen. Minä en saa sitä edes jälkikäteen useista pyynnöistäni huolimatta. Silti minun väitetään olevan irtisanottavana muka "samalla viivalla" muiden kanssa.

11.5 Perusteltu aihe selvittää myös rikoksen mahdollisuus

Olen 3.3.14 - 5.3.14 selvityspyynnöissäni pyytänyt selvittämään, missä olosuhteissa, miksi ja mahdollisesti kenen toimesta Pölläsen 18.3.13 allekirjoittama hoitosuunnitelmani on työnantajalta "kadonnut" ja liittyykö lomakkeeni näin moninkertaiseen katoamiseen ja asiakokonaisuuteen rikos. Rikoksen mahdollisuus on olemassa siksi, että

- 1) Syrjintä on säädetty rikokseksi. Oikeuskäytäntö Ahteen tapauksessa osoittaa, että siitä voi saada myös tuomion.
- 2) Se, että äitiys- ja perhevapaalla oleva yritetään laittomasti irtisanoa, on säädetty laittoman syrjinnän muodoksi. Jo pelkkä työnantajan teon ajotus synnyttää syrjintäolettan ja muutakin näyttöä syrjivästä kohtelustani on jo runsaasti yhtä pitkältä ajalta (6 v) kuin Ahteella.
- 3) Se "tulkinta", jolla minua nyt yritetään 3.3.14 lukien irtisanoa, on laitton ja laittomaksi työnantajan jo 2011 myöntämä. Pääluottamusmieheltä 7.3.14, 10.3.14 ja 9.4.14 saamieni tietojen mukaan tämä on varmuudella ollut HR:n tiedossa myös nyt 2014.

- 4) Tämä laitton tulkinta perustuu juuri sellaiseen valheelliseen työnantajan väittämään, että olisin muka 19.3.14 - 29.6.14 välisenä aikana eli yt-irtisanomisten aikaan toukokuussa muka "sopivasti tavallisella lomalla" tai "töissä", ja että paluupäiväni olisi muka 19.3.14 (kun oikean lomaketiedon väitettiin juuri sopivasti tässä yt-ajankohdassa kadonneen).
- 5) Juuri yt-ajankohtana "sattumalta" peräti kolmesta paikasta samaan aikaan kadonnut lomake osoittaa, että en ole töissä enkä "tavallisella lomalla" enkä Pölläsen väittämällä tavalla "samalla viivalla" irtisanomisia toteutettaessa. Miksi olisi todennäköisempää, että katoaminen olisi "puhdasta sattumaa" kuin tahallinen teko?
- 6) Irtisanomisuhka on toteutettu aikana, jona olen 18.3.14 saakka lakisääteisellä äitiyslomalla ja 19.3. – 31.8.14 hoitovapaalla, mikä on ollut työnantajan, Pölläsen ja Kohmon tiedossa ja synnyttää syrjintäolettan.
- 7) Työnantaja oli itse Kohmon määräyksestä myös jo 6.9.13 mennessä poistanut minulta kaikki työväliseini syytä kertomatta ja tämä tapahtui tunti sen jälkeen, kun kävin näyttämässä vauvaani, mikä ajallisen yhteyden vuoksi synnyttää olettan siitä, että teko on tehty äitiyteen liittyvistä kielletyistä syistä. Ilman työväliseiniä en tietenkään ole voinut olla "töissä", mikä osoittaa samoin 3.3.14 tulkinnan keinotekoisuuden.
- 8) Pöllänen on omien 19.4.13 ja 28.2.14 viestiensä perusteella ja 18.3.13 hoitosuunnitelmani allekirjoittajana tiennyt minulle 3.3.14 soittaessaan, että en ole "samalla viivalla" enkä "tavallisella lomalla", vaan hoitovapaalla. Silti juuri hän esitti minulle 3.3.14 "tulkinnaksi", että minulle voisi muka kesken äitiyslomani ilmoittaa irtisanomisuhkasta, ja että se voitaisiin muka realisoida toukokuussa "samalla viivalla" muiden irtisanottavien kanssa.
- 9) Näiden selvien Pölläseen, Kohmoon ja Rantalaan liittyvien ristiriitojen, heidän tietämykseensä ja asiakirjojen sisältöön vedoten näyttää hyvin vahvasti siltä, että minua varten on ollut tahallisessa syrjintätarkoituksessa laitton henkilökohtainen irtisanomissuunnitelma, johon liittyvät valmistelevat toimet (toimenkuvani "putsaaminen" tyhjäksi) on tehty laittomasti äitiyslomani aikana. Minua koskeva laitton yksilökohtainen irtisanominen on naamioitu yt-toimeksi ja juuri siksi Pöllänen on saanut esimieheltään ja/tai HR:ltä käskyn soittaa minulle tuo 3.3.14 puhelu, jonka sisältö on täysin laitton. Syrjintämotiivit liittyvät sekä äitiyteeni että 2008 syksyllä alkaneeseen Kohmon toteuttamaan ja hänen määräyksestään toteutettuun suunnitelmalliseen syrjintään ja kiusaamiseen.
- 9) Irtisanomissuunnitelman toteutus on ollut suunnitelmallista ja kaikilla työnantajan minuun kohdistamilla toimilla on yhteinen syrjintämotiivi, joka liittyy 2008 syksystä alkaneeseen työpaikkakiusaamiseen ja sen selvittämisen tahalliseen estämiseen. Kiusaamisen toteuttamisen aloitti 2008 Kohmo tavoilla, jotka ensimmäisessä 4.9.09 muistiossani yksityiskohtaisesti luettelen. Siihen kuului mm. sosiaalista eristämistä (todettu kielletyksi Ahteen tapauksessa), työtehtävien poistoa, halventamista, sähköpostiviestien estämistä ja työnteon edellyttämistä käytännössä jopa yöllä ja sairaana.
- 10) Ottaen huomioon Pölläsen alisteinen asema Kohmoon nähden henkisyhtiössä, on lähtökohtaisesti todennäköisintä, että määräyksen syrjinnän, vastatoimien ja kiusaamisen jatkamisesta on antanut hänen suora esimiehensä Kohmo. Se, että mm. Pöllänen ja Purovesi-Perkiö ovat saaneet "soittelutoimeksiantoja" juuri Kohmolta, on lisäksi heidän minulle erityisesti myöntämänsä seikka. Juuri Kohmo on aineiston perusteella se, jolta nämä hänen suorat alaisensa ovat käskynsä ja ohjeensa saaneet (irtisanomisyrietykset, sähköpostiviestien estäminen, salaamiskäskyt, sosiaalinen eristäminen, puhelimen ja työkoneen poisto, netin kuukausimaksun poistamisyritys, Pölläsen osallistuminen

"kohmona" kiusaamisen selvittelyprosessiin 2009 - 2010, compliance valvonnan muuttuminen liiketoiminnan ohjaamaksi jne.)

- 11) 2009–2010 toteutettiin kiusaamisen "selvittelyä" (tosiasiassa työnantaja esti selvittelyä ja toteutti yhä pahenevia painostustoimia). Jotta jälkikäteen voidaan todentaa, mitä missäkin vaiheessa on tapahtunut, olen kirjannut tapahtumatiedot muistioihin, jotka ovat aikanaan menneet sekä Ketolalle että työnantajan edustajille tiedoksi. Ne ovat myös minun hallussani ja osa kirjallista näyttöäni.
- 12) *Jokaisessa asian "selvitysvaiheessa" selvittämisen sijaan ovat alkaneet a) tahallinen TSL:n vastainen yhdenvertaisuutta selvästi loukannut salailu ja b) irtisanomisyhtymiset ja muut massiiviset painostustoimet, joilla on aiheutettu minulle sairauksia ja pahennettu olemassa olevia sairausoireitani.*
- 13) *Nykyisessä tilanteessa 2014 laiton irtisanomisyhtymis ja varoitushennot (=kielletty syrjintä ja vastatoimet) kohdistetaan minuun moninkertaisesti syrjivällä tavalla, kun ne ajoitetaan jopa keskelle äitiyslomaani ja hoitovapautani ja ne ovat yhdenvertaisuuslain 8 §:n vastaisia seurauksia selvityspyynnön tekemisestä.*
- 14) Työnantajan toteutustapa on lisäksi karkeudessaan hämmästyttävää luokkaa ja tahallisuuden arvioitiin vaikuttavat kaikki ne tapahtumatiedot ja tiedot työnantajan tiedon tasosta toteutushetkillä, jotka esitän.

11.6 Moninkertainen syrjintäolettaja on jo päällä sekä irtisanomisen kielto ja muidenkin vastatoimien kielto voimassa

Minun ei tällä hetkellä enää itse erityisesti todistaa tekojen olevan lähtökohtaisesti syrjintää, koska niitä lähtökohtaisesti suoraan lain nojalla pidetään jo syrjintänä nk. syrjintäolettaman perusteella. Tällä hetkellä on jo päällä moninkertainen syrjintäolettaja työnantajani tekojen ja niiden ajoituksen vuoksi ja sitä lisäksi vahvistaa hankkimani kirjallinen ja henkilötodisteluun perustuva vahva näyttö:

- 1) **YhdenvertaisuusL 8 § ja TSL 2:2 §** säättävät, että syrjintää koskevan selvityksen vaatiminen ei saa johtaa nk. kiellettyihin vastatoimiin. Silti ne minun tapauksessani johtivat mm. pahimpaan mahdolliseen vastatoimeen eli työsuhteen päättämisyhtymisiin molemmilla kerroilla.
- 2) Raskausaika, äitiys- ja hoitovapaa-aika ovat **erityistä suoja-aikaa**, jona mm. irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä on kokonaan kielletty, **ellei työtehtävä koko yhtiössä kokonaan pääty (TSL 7:2§ ja 7:9 §)**. Aineisto osoittaa, että ne tehtävät, jotka minulla olivat äitiyslomalle jäädessäni, eivät edes voi päättyä (ks. sähköpostini 3.3.14). Se, että näitä tehtäviäni siirrellään miehelle, joka palkataan äitiyslomani aikana, vahvistaa syrjintäolettamaa ja on näyttöä irtisanomisperusteen keinotekoisuudesta. Lisäksi Pöllänen on **31.5.2012** sähköpostissaan etukäteenkin vahvistanut, että tehtävät eivät yhtiöryhmässä pääty.
- 3) Negatiiviset toimet ja niiden **ajotus ja suunnittelu** raskauden tai äitiys- ja **perhevapaiden aikana on erityisesti kielletty**. Työntekijään ei saa kohdistaa negatiivisia toimenpiteitä sen vuoksi, että hän on ilmoittanut raskaudesta tai ilmoittanut käyttävänsä oikeuttaan perhevapaisiin. (**TSL 4 luku, TSL 7:2§ ja 7:9 §**).
- 4) **Syrjintäolettaja on jo syntynyt moninkertaisena:** a) työnantajan toimenpiteiden ajoituksen, b) tekojen laadun ja c) minuun kohdistettujen negatiivisten **seurausten** perusteella.

11.7 Miltä työnantajan irtisanomisyritys näyttää syrjintäoletettaman kannalta

Työnantajan toteutustapa on karkeudessaan hämmästyttävää luokkaa: 27 vuotta kestänyttä työsuhdettani yritetään nyt siis faktisesti irtisanoa

- 1) toistamiseen ilman laillista perustetta (varoitusten ottaminen huomioon ottaen tosiasiasa kolmatta kertaa)
- 2) pelkällä 3.3.14 puhelinsoitolla
- 3) *ajoittamalla* 3.3.14 uhkaussoitto äitiyslomalleni, joka päättyi vasta 18.3.14
- 4) "tulkinnalla", jonka laittomuuden työnantaja on tiennyt jo itsekin 2011 lukien
- 5) yrittämällä *ajoittaa* varsinainen irtisanomistoimi toukokuulle keskelle hoitovapaatani väittämällä tätä poissaoloani "tavalliseksi lomaksi" ja "työajaksi"
- 6) salaamalla kaikki yt:n infoaineisto *vain minulta*
- 7) salaamalla se juuri siksi, että se osoittaa TSL:n vastaisuuden harvinaisen selvästi
- 8) kadottamalla juuri tässä ajallisessa vaiheessa "sattumalta", mutta "sopivasti" juuri se lomake, josta hoitovapaasta sopiminen näkyi
- 9) kieltäytymällä kertomasta, mihin lakiin työnantajan "tulkinnat" perustuvat, koska ne eivät perustu yhtään mihinkään lailliseen
- 10) väittämällä 27 vuotta kestäneen työsopimukseni irtisanomisoikeuden kesken äitiys- ja hoitovapaani muka perustuvan (Pölläsen mukaan) johonkin epämääräiseen "luonnollisuuteen" tai siihen, että muka olisin äitiyslomallakin "töissä" ja siksi muka "samalla viivalla" muiden kanssa
- 11) lisäksi tuo "töissä olemisväite" ja työnantajan koneelle "jostain" ilmaantunut virheellinen 19.3.14 paluutieto perustuvat siihen, että työnantaja ensin väitti kolmeen kertaan kolmesta osoitteesta kadottaneensa asiakirjan, josta näkyy, että en töissä ole ja tämän jälkeen väitti lomaketta löytyneeksi ja että olisikin kolmeen kertaan tehty sama virhe ilmoittamalla kolme kertaa kadonneeksi "löytynyt" lomake.
- 12) "työssäolo" – tulkinnan valheellisuuden työnantaja tiesi myös siksi, että se edeltävästi laittoman irtisanomissuunnitelmansa valmistelutoimena poisti minulta kaikki työvälit tunteuttomasta syystä.

Ei ole uskottavaa, että kohdalleni olisi vain tullut näin paljon "sattumia" syksystä 2008 lukien etenkin, kun sitä ennen 22 vuoteen ei sattunut mitään.

11.8 Ajalliset faktat vuosilta 1987- 31.7.2008 aikaan syksy 2008–2014 verrattuna

Aika työurallani 2008 syksystä lukien on erittäin poikkeava. Kun syrjintää ja työpaikka-kiusaamista tarkastellaan vertaamalla tekokokonaisuutta edeltäneeseen 22 vuoteen (aikaan ennen syksyä 2008), voin osoittaa ja todistaa seuraavat faktat, jotka kaikki tukevat syrjintäolettamaa:

- 1) Olen ollut yhtiöryhmän palveluksessa vakituksessa työsuhhteessa **18.5.1987 lukien** ja tätä ennen jo kesätyöntekijänä. Työsuhteeni on kestänyt **27 vuotta**.
- 2) **En ole koskaan syksyyn 2008 mennessä** joutunut reklamoimaan siitä, että työnantajani tai esimiesteni toiminta olisi syrjivää ja laitonta eikä minuun ole kohdistettu syrjintää eikä mitään painostustoimia (Gummeruksen käyttäytymistä lukuun ottamatta, johon aikoinaan varatoimitusjohtaja Luukko puuttui).
- 3) **Syksystä 2008 lukien olen joutunut jatkuvasti** reklamoimaan siitä, että työnantajani tai esimiesteni toiminta on syrjivää ja laitonta ja toistuvasti joutunut painostuksen ja perusteettoman syrjinnän kohteeksi.
- 4) **Minulla on ollut työsuhteeni aikana ennen vuoden 2008 syksyä 8 hyvää esimiestä** (Puhto, Rämö, Nikula, Haapaniemi, Tanskanen, Rinta, Salin, Halmeenmäki). Kaikkien

kanssa olen tullut loistavasti toimeen eikä kenestäkään ole tarvinnut kirjoitella ainuttakaan reklamaatiota, saati selvityspyyntöä systemaattisesta syrjinnästä. Lisäksi olen ollut itse esimiehenä ja välini kaikkiin 6 alaiseeni olivat erinomaiset. Olen ennen vuotta 2008 tehnyt hyvää yhteistyötä myös Pölläsen kanssa.

- 5) **Minulla on ollut 27 vuoden aikana 7 äitiyslomaa. Minua on kohdeltu aina laillisesti 6 aiemmalla äitiyslomalla. Vain nyt 2014 minua on syrjitty** myös äitiyteeni liittyvillä perusteilla ja syrjintä on poikkeuksellisen kovaa, koska syrjintätoimena on 27-vuotisen työsuhteeni kaksinkertainen irtisanomisyrittäminen äitiyslomallani.
- 6) Olen ollut arvostettu sekä kentällä että pääkonttorissa, alalla, kilpailijoidenkin juristien toimesta, Finvassa asiantuntijana ja EU-tehtävissäni asiantuntijana. Sain kentältä puheluita, jotka alkoivat esim. "Sinulle neuvottiin soittamaan, koska kuulemma tiedät kaiken." Vaikka en nyt sentään "kaikkea" väitä tietäväni, niin olen saanut erityisesti kiitosta juuri asiantuntemuksesta, tehokkuudestani ja siitä, että vastauksen saa minulta nopeasti laajan tietämykseni vuoksi. *Minut valittiin 2000 tehtävääni psykologisten testien jälkeen, joissa mm. mainittiin minun osoittaneen "poikkeuksellista luovuutta" ja paineensietokykyä. Urakehitykseni oli juuri näistä syistä ollut ylöspäin syksyyn 2008 saakka.*
- 7) **Kaikki tämä muuttui ja loppui kuin seinään syksyllä 2008, kun esimiehekseni tuli Minna Kohmo.** Hän ryhtyi järjestelmällisesti poistamaan minulla olleita tehtäviä alan yhteisissä elimissä (ja siirsi ne Pölläselä, jolla on tämän vuoksi jo henkilökohtainenkin motiivi osallistua suosijansa Kohmon määräyksestä painostukseeni ja kiusaamiseen), alensi minut kesällä 2009 organisaatiokaaviossa ja ryhtyi toteuttamaan kaikkiaan niitä minuun kohdistettuja "toimenpiteitä", jotka 4.9.09 muistiossani olen esittänyt. Viittaaan yksityiskohtien osalta tähän ja muihin ajalla 4.9.09 -15.10.10 laatimiini muistioihin "selvittelyprosessin" ajalta.
- 8) Tekemäni työpaikkakiusaamista ja syrjintää koskenut selvityspyyntöni ja samassa yhteydessä esittämäni palkantarkistusvaatimus eivät 2009–2010 johtaneet aitoon selvittämiseen, vaan kuvattuun laittomaan tekosarjaan, vaikka työhyvinvointikonsultti Anneli Manninen-Landin totesi sähköpostilla heti 4.9.09, että piti kohteluni "pöyristyttävänä".
- 9) **En ole koskaan saanut varoitusta 27-vuotisen työurani aikana, vaan joka vuosi kannustepalkkaa.** Nyt ensimmäistä kertaa 27 vuodessa olen omituisella tavalla saamassa varoitusta a) äitiys- ja hoitovapaallani, b) päivää ennen kuin sama työnantaja maksaa kannustepalkkani, c) "työsopimuksen rikkomisesta", d) vaikka olen ollut laillisesta perhesyystä pois työpaikaltakin fyysisesti jo vuoden, 3) vastatoimena, joka johtuu reklamaatioistani, f) varoitusta sellaisten asiakirjojen laatimisesta, joilla minulla on ollut laillinen oikeus vaatia selvitystä yhdenvertaisuuden loukkauksista ja joilla olen jo kyennyt puolustamaan itseäni laittomalta irtisanomisyrittäkseltä.

11.9 Toistuva vastaamattomuus ja salailu

"Selvittämistä" on eri vaiheissa työnantajan toimesta toteutettu salaamalla minulta:

- Palkkavertailuun eli palkkasyrjinnän arviointiin vaikuttavia tekijöitä ja tietoja
- Aineistoa, jonka väitettiin "tulleen jostain johtajien pöydälle"
- Kuka oli määritellyt minut "viranomaisvastaiseksi" ja miksi
- Miksi sijoitukseni muutettiin viikkoa ennen muuttoa "mahtumisongelman" vuoksi
- Mitä töitä minulla on 14.2.14 tilanteessa ja hoitovapaalta palatessani 1.9.14
- Mihin lakiin Pölläsen 3.3.14 puhelu perustuu

- Mikä on työhönpaluupäiväni 2014 ja kuka on merkinnyt koneelle virheellisen tiedon 19.3.14 paluupäivästä
- Kuka allekirjoitti Henrikssonin toimeksiannon ja mikä oli toimeksiannon tarkoitus
- Mihin lainkohtiin työnantajan ja Henrikssonin teot perustuvat tai väitetään perustuvan

11.10 Yhteenveto tahallisuudesta ja syrjintäoletettaman vahvuudesta

Syrjinnän, kiusaamisen ja laittomien irtisanomistoimien tahallisuuden arvioimiseen vaikuttavat mm. seuraavat tapahtumatiedot, joista on näyttö:

- 1) Tekojen toistuvuus ja kiellettyjen vastatoimien toistaminen samankaltaisina.
- 2) Työnantajan toimesta tapahtunut *tahallinen vastaamattomuus, asiassa relevantin yt-aineiston ja muun aineiston systemaattinen salailu*, joka sekin toistui kummallakin kerralla ja on jatkunut vuosien ajan.
- 3) Samaan aikaan 3.3.14 soiton kanssa tapahtunut *asiassa relevantin hoitosuunnitelmani salaperäinen katoaminen kolmeen kertaan työnantajalla ja sen yhtä salaperäinen löytymisilmoitus ja "löydön" ajoitus* (löytyminen vasta sen jälkeen, kun itse olin kopion toimittanut)
- 4) *Pölläsen 3.3.14 puhelinsoiton koko sisältö on lainvastainen*. Hän väitti, että olisin muka irtisanomisuhan alla, ja että minut voitaisiin muka irtisanoa toukokuussa siitä minulle ilmoittamalla kesken hoitovapaani, että olisin "samalla viivalla" toukokuussa muiden irtisanottavien kanssa, ja että en muka olisi hoitovapaalla yt-kierroksen ollessa käynnissä, vaan "töissä" ja "tavallisella lomalla".
- 5) Pölläsen viestit 19.4.13, 28.2.14 (eli vain päivä ennen 3.3.14 puhelinsoittoa) ja Pölläsen 18.3.14 allekirjoittama hoitosuunnitelma, jotka osoittavat Pölläsen itsekin 3.3.14 tienneen väittämät "töissä", "lomalla" ja "samalla viivalla" olemisesta laittomiksi ja valheellisiksi.
- 6) Hoitosuunnitelmani katoaminen ja virheellisen 19.3.14 töissäolotiedon kirjaaminen työnantajan järjestelmiin juuri silloin, kun oli tarpeen toteuttaa tuo 3.3.14 laiton soitto ja yrittää irtisanoa minut "yt-perusteilla" kesken hoitovapaani keinotekoisesti.
- 7) Työnantaja oli jo 2011 myöntänyt laittomaksi tulkinnan, jonka Pöllänen 3.3.14 minulle esitti. Ketola on ilmoittanut oikean tulkinnan olleen varmasti työnantajan tiedossa. Silti minua siis yritettiin 3.3.14 irtisanoa aivan sillä samalla laittomaksi jo myönnettyllä "tempulla" eikä uhkailmoitusta ole peruttu, vaikka Mäenpää on viimeksi 8.4.14 myöntänyt työnantajan tulkinnan laittomaksi.
- 8) Laki ei ole epäselvä.
- 9) Laittoman Irtisanomisyrityksen karkea toteutustapa (pelkkä "samalla viivalla olemis"-väitteeseen perustunut puhelinsoitto kesken äitiyslomani, kun työsuhde on kestänyt 27 vuotta jne.).
- 10) Kirjoitin jo etukäteen 3.3.14 Pölläselä, Kohmolle ja Rantalalle reklamaation, jossa vetosin TSL:n säättämiin perhevapaalla olevan oikeuksiini, ja erityisesti kysyin, liittyykö äitiyslomallani salaisina operaatioina toteutettuihin töideni poistamistekoihin irtisanomissuunnitelma. Sainkin vastauksen saman tien: Pöllänen heti 3.3.14 sitten soittikin ja uhkaili minua laittomalla irtisanomisella.
- 5) Myös laissa säädetty vastatoimien kiello oli päällä kummallakin kerralla. (yhdenvertaisuusL 8 §). Vastatoimien kiellot tulivat voimaan sekä 4.9.09 että 18.10.12

lukien ja tuplasti 3.3.14 lukien, kun selvityspyyntöni tulivat työnantajan tietoon. Siitä huolimatta heti kummallakin kerralla näyttää siltä, että selvityspyynnot johtivat juuri näihin kiellettyihin vastatoimiin. Samaan aikaan negatiivisiin kiellettyihin toimiin ryhdyttiin yhdenvertaisuuteen ja kiusaamiseen vetoamisen estämiseksi ja lisäksi raskauteni vuoksi, raskausaikana, äitiysloma-aikana ja hoitovapaani aikana. Tämäkään ei ole väite, vaan osoitettavissa oleva fakta työnantajan käyttäytymisen toistumisesta (jopa oman myöntämisensä vastaisesti) ja ajoituksesta. Kaikki nämä seikat ovat todistelua, jotka vahvistavat syrjintäolettaa.

- 6) Olen tehnyt kaksi kertaa syrjintää koskevan selvityspyynnön. Molemmilla kerroilla työnantaja on yrittänyt irtisanoa minut kiellettynä vastatoimenä eli nyt siis jo kaksi kertaa (varoitustenmenettely huomioiden kolme kertaa). Tätähän voi työnantaja sitten väittää vaikka "sattumaksi", mutta se ei ainakaan poista syrjintäolettaa. Syrjintäolettaa vahvistuu, kun työnantaja on jo kertaalleen 4.3.10 myöntänyt, että mitään irtisanomisperustetta ei ole olemassa, mutta siitä huolimatta minua on pyritty "salaisella sopimuksella" painostamaan irtisanomiseen muka "yhteisestä sopimuksesta". Seuraavalla kerralla irtisanomisyritys toteutetaan nyt sitten äitiyslomallani a) ilman laillista perustetta, b) salaamalla sekä lainkohta, johon väitetty irtisanomisoikeus perustuu että yt:n materiaali.
- 7) Olen ryhmästäni ainut, joka ei ryhmälleni 3.3.14 esitettyä materiaalia saanut eikä nähnyt. Myöskään syytä eriarvoiselle kohtelulle ei ole kerrottu. Sen sijaan selvään eriarvoisuuteen ja yhtä selvään TSL 7:9 §:ään nähden ristiriitaisesti Pöllänen väitti minun muka olevan muiden uhkailmoituksia saaneiden ei-äitiyslomalaisten kanssa "samalla viivalla".
- 8) Molemmilla selvityskerroilla on tapahtunut myös niin, että työnantaja on painostustoimenä avoimesti tai salaa ryhtynyt vähentämään töitäni.
- 9) Laittomat valmistelevat toimet (töiden vähentäminen) tehtiin kielletyllä tavalla äitiyslomani aikana ja samaan aikaan työnantaja tietoisesti jätti kaikilla pitkäaikaisilla lomillani sijaisen hankkimatta. Tämä on osa irtisanomissuunnitelmaa, jonka toteutusyritys 3.3.14 soitto on.
- 10) Se, että irtisanomisyritys yritettiin naamioda osaksi "yt-irtisanomisia" (tahallisesti esitetty epätosi väite "samalla viivalla" olemisesta), alleviivaa teon suunnitelmallista laista piittaamattomuutta, samoin avustamisen estäminen nk. "kuulemistilaisuudessa".
- 11) 3.3.14 teossa ja sen valmistelussa äitiyslomani aikana sekä työnantajan keinotekoisesti vastatoimenä keksimässä "varoitustenmenettelyssä" on kyse henkilökohtaisen laittoman irtisanomissuunnitelman toteuttamisyrityksestä eli samankaltaisesta painostus- ja kostotoimen luonteista teosta, jota työnantaja yritti jo 4.3.10.
- 12) Aivan sama Pöllänen, joka kesken edellisen työpaikkakiusaamisen ja syrjinnän selvitysprosessin ohjaili töitäni muille, ilmoitti siis minulle 14.2.14, että töitäni oli ohjattu minulta salaa miehille äitiyslomani aikana, ryhtyi 14.2.14 ja 24.2.14 lukien aktiivisesti vastoin TSL 2:4 §:n normia salaamaan minulta tietoa siitä, mitä töitä minulla ylipäänsä on ja ilmoitti 27-vuotisen työsuhteeni olevan muka irtisanomisuhan alla 3.3.14 puhelinsoittonsa perusteella ja ryhtyi tämän jälkeen kieltäytymään vahvistamasta minulle mitään tuon 3.3.14 puhelinkeskustelun ja 14.2.14 keskustelumme sisältöä.
- 13) Sama Pöllänen oli juuri edeltävästi perjantaina 28.2.14 ilmoittanut olevan "ok", että palaan hoitovapaalta 1.9.14, mutta ilmoittikin minulle jo heti maanantaina 3.3.14, että työnantaja voisikin muka irtisanoa minut toukokuussa. On selvää, että Pölläsen on johtoryhmän jäsenenä täytynyt jo edellisellä viikolla tietää 3.3.14 ajoitetusta yt-ilmoituksesta ja siitä, että hänelle oli annettu määräys soittaa minulle tuo 3.3.14 epämääräinen puhelinsoitto. Lisäksi Pöllänen on 19.4.13 sähköpostissaan tiedottanut (ja siis tiennyt itsekin), että olen

7.5.13 lukien paluuseeni saakka nimenomaan "hoitovapaalla". Pölläsen viesti on myös otsikoitu "Jaana jää hoitovapaalle".

- 14) Itse asiassa Pölläsen 31.5.12 sähköposti paljastaa hänen, Kohmon, HR:n ja johtoryhmien tienneen jollakin tasolla yt-suunnitelmista jo keväällä 2012. Lisäksi TSL 7:9 §:n kannalta on merkitystä sillä, että Pöllänen jo tuolloin 31.5.12 myönsi, että työt eivät TSL 7:9 §:n tarkoittamalla tavalla pääty. Näyttää siis aineiston perusteella siltä, että irtisanomistani olisi suunniteltu jo 2012 keväällä. *Lokakuussa 2012 väliin tullut raskautenikaan ei johtanut tuon suunnitelman muuttamiseen, vaan sitä jatkettiin yrittämällä irtisanomistani laista piittaamatta raskaudesta ja hoitovapaastanikin huolimatta ja yrittämällä naamioida tuo henkilökohtainen irtisanomishanke osaksi yleistä "yt-kuviota".*
- 15) *Kun työntekijän töitä vähennetään raskausilmoituksen jälkeen taikka salaa äitiysloman aikana sijaista palkkaamatta, menettely rikkoo mm. TSL 4 ja 7 luvuissa säädettyjä oikeuksiani. Olen aineiston perusteella joutunut sellaisen lainvastaisen menettelyn kohteeksi.*
- 16) **TSL 7:9 § kieltää taloudellisilla ja tuotannollisilla** syillä tapahtuvan irtisanomisen perhevapaalla. Kun työntekijä joutuu irtisanomisen kohteeksi tai häntä uhataan irtisanomisella äitiys- ja perhevapaan aikana tai raskausilmoituksen jälkeen, se on syrjintäoletaman perusteella lähtökohtaisesti laitonta syrjintää. Olen aineiston perusteella joutunut myös sellaisen lainvastaisen menettelyn kohteeksi: Olin perhevapaalla sekä 3.3.14 puhelinsoiton aikana (varsinaisella palkattomalla äitiyslomalla) että olen sellaisella hoitosuunnitelman mukaisella vapaalla myös toukokuussa eivätkä juristitehtävät pääty TSL:n 7:9 §:n säätämällä tavalla "yhtiössä". Vaikka mikään säädetty irtisanomisedellytys ei täyty, silti irtisanomisuhkasta päätettiin ilmoittaa ja sellaista irtisanomistani yrittää.
- 17) Tämä irtisanomisyhtymisen laittomuus verrattuna TSL 7:9 §:n sisältöön näkyy myös siitä kalvosetistä, joka yt-infossa 3.3.14 annettiin kaikille muille ryhmäläisilleni. Salaaminen on moninkertaista syrjintää ja lainrikkomista: Se on syrjintää jo sinänsä, kun olen ryhmästä ainut ilman infoa jäänyt. Lisäksi se rikkoo yt-laissa säädettyjä velvoitteita. Se on syrjintää verrattuna päinvastaiseen Saariniemen kohteluun. Teolla on syrjivä tarkoitus, koska kalvosetin salaamisella yritetään ylläpitää 3.3.14 alkanutta laitonta syrjintää.
- 18) Painostusta on kohdistettu minuun Kohmon ja Pölläsen toimesta myös hoitaessani henkiyhtiön compliance officerin tehtävää. Kun reklamoin siitä, että liiketoiminta yritti sensuroida etukäteen valvontaraporttiani, Pöllänen tässäkin yhteydessä vihjasi tehtävän siirrosta pois minulta. Tämä tapahtui juuri ennen äitiyslomaani maaliskuussa 2013 ja myös tosiasiaa vaikuttaa tapahtuneen uhatulla tavalla, kun Pöllänen väitti minulle 14.2.14, että compliance officerin tehtäväni olisi siirretty Heikkiselle.
- 19) Minuun 2014 äitiyslomallani ja raskausilmoitukseni jälkeen kohdistetut painostus- ja syrjintätoimet eivät ole alkaneet vasta 18.10.12 raskausilmoituksesta. Niitä tulee arvioida juuri sellaisia 2008 syksystä alkaneita erittäin poikkeavia tapahtumatietoja vasten, joita jo aiemmin olisi tullut syrjintänä ja kiusaamisena asianmukaisesti selvittää, etenkin, kun työnantajan työhyvinvointikonsultti Anneli Manninen-Landin lähetti heti sähköpostini saatuaan minulle vastausviestin, jossa ilmoitti pitävänsä kohteluani "pöyristyttävänä" ja olin Kohmon kohtelun vuoksi jo tuolloin sairastunut.

12. Esteellisenä tehdyn toimeksiannon lainvastainen tarkoitus kiellettynä vastatoimena

Olen saanut ilmoituksen 7.3.14 AA Henrikssonilta siitä, että hän on saanut toimeksiannon "selvittää väittämiäni". Ilmoitin hänelle 8.3.14 ja 11.3.14, että toimeksiannon tarkoituksesta ja muista olosuhteista riippuen hän saattaa itse joutua vastuuseen osallisena syrjintään. Toimeksiantovaltakirjan 4 allekirjoituksessa ei ollut nimenselvennystä, mutta ne vaikuttavat

olevan todennäköisesti ainakin Kohmon, Kaisanlahden ja Kermisen. Kolmannesta allekirjoituksesta en saanut selvää. Toimeksiannon sisällön laillisuuden ja esteellisuuden arvioimiseksi pyysin häntä 17.3.14 kirjeelläni ilmoittamaan:

- 1) Kuka henkilö työnantajani puolelta otti häneen yhteyttä ja ehdotti toimeksiantoa?
- 2) Onko toimeksiannon sisältönä ja tarkoituksena syrjinnän ja muiden esittämieni epäkohtien (kuten compliance -valvonnan lainvastaisen tilan) aito perusteellinen selvittäminen?
- 3) Jos toimeksiannon sisältönä ei ole syrjinnän lopettaminen ja epäkohtien korjaaminen faktojen ja näytön perusteella, onko toimeksiannolla epäasiallinen tarkoitus, kuten:
 - a) sellaiseen lausumaan *pyrkiminen*, jossa *esim. väitettäisiin selvityspyyntöni sisältöä "väittämiksi"* ja niiden esittämisen synnyttävän irtisanomisperusteen (kesken äitiyslomani, kesken hoitovapaani, kesken syrjintä- ja kiusaamisepäilyjen selvityspyynnön käsittelyn)?
ja/tai
 - b) sellaisen (epätoden) lausuman aikaansaaminen, jossa väitettäisiin "lailliseksi" työnantajan tulkintaa siitä, että irtisanomisuuskailmoitus kohdistettiin minuun 3.3.14 kesken äitiyslomani, irtisanomisen väitettiin voivan toteutua jo toukokuussa kesken tosiasiallisen hoitovapaani (19.3.14- 1.9.14 välisenä aikana) ja lisäksi vielä väitettäisiin kaiken yt-aineiston salaamisen ja jopa työtehtävieni ja paluuaikatietojen salaamisen olevan muka laillista?
- 4) Onko työnantaja toimeksiantoa pyytäessään informoinut toimeksisaajaa asianmukaisesti "tulkintoihinsa" liittyvistä omista tunnustuksistaan, myöntämisistään, valtakirjan allekirjoittajien omasta roolista syrjintänä tutkittavassa asiassa ja muusta kirjallisesta näytöstä vai tulivatko kirjelmässäni esittämäni työnantajalle epäedulliset tiedot Henrikssonille yllätyksenä ja uutena tietona?
- 5) *Kuka toimeksiantajan henkilö on vastuussa Pölläsen 3.3.14 esittämästä tulkinnasta ja sen "uusiokäytöstä" 3.3.14 minuun kohdistuneessa irtisanomisyhteyksessä vastoin työnantajan omaa 2011 tietoa tulkinnan laittomuudesta?*

Totesin kantanani, että toimeksiannossa on kyse syrjintään osallistumisesta, jos

- 1) Toimeksianto on saatu henkilöiltä, joiden tekoina syrjintää ja siihen puuttumattomuutta tulisi tutkia ja/tai
- 2) Toimeksiannon sisältö on edellä 3a)- tai 3b)-kohdassa kuvatun kaltainen.
- 3) Työnantajan/Pölläsen 3.3.14 esittämää "työnantajan tulkintaa" ryhdytään väittämään lailliseksi ja/tai irtisanomisperusteeksi ryhdytään väittämään työnantajan tilaamissa lausunnoissa tai muissa "selvityksissä" sellaista, mikä on ristiriidassa a) työnantajan omien myöntämisten kanssa ja/tai b) pakottavan lain kanssa.
- 4) Pelkiksi "väittämikseni" ryhdytään työnantajan Henrikssonilta tilatuissa lausunnoissa tai muissa "selvityksissä" väittämään sellaisia tapahtumatietoja, joihin liittyy näyttö.

Viittaan lisäksi 8.3.14 ja 11.3.14 sähköpostieni sisältämään selvitykseen osallisuudesta (kiellettyihin vastatoimiin ja syrjintään osallistumisesta).

En ole koskaan saanut Henrikssonilta tämän jälkeen mitään vastausta mihinkään. Sen sijaan sain 9.4.14 kutsun "varoituksen antamiseksi" syrjintää ja kiusaamista koskevan kaiken selvittämisen estämiseksi. Näyttää siis siltä, että kaikki työnantajan (ja Henrikssonin) toimet ovat arvattavia ja toimeksiannon sisältönä oli irtisanomisperusteiden "keksiminen" eikä mikään kiusaamisen, laittomien irtisanomisyhteyksien ja syrjinnän selvittäminen.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n vastaista on se, että esteelliset henkilöt allekirjoittivat omien tekojensa selvittämisen estämiseksi toimeksiannon "selvitystehtävästä", jonka sisältönä ja tavoitteena olivat (lainvastainen ja keinotekoinen) irtisanomiseni toteuttaminen. Tämän tavoitteen valmistelevana toimena ja yhtenä kiellettyinä vastatoimena työnantaja "keksi" minulle varoituksen asiasta (maalis- ja huhtikuun 2014 kirjeeni), josta varoitusta ei 8 § huomioon ottaen saa antaa. Jos kyseessä olisi aito selvitystehtävä, oikea menettely olisi ollut se, että a) toimeksiantoa eivät olisi antaneet esteelliset henkilöt, b) selvittämistä olisi tehty ja tämän jälkeen minulle ja pääluottamusmiehelle olisi tullut antaa tiedoksi selvitysten tulokset ja mahdollisuus niitä kommentoida, d) osapuolet olisi tullut kutsua neuvotteluun yhtiön kirjallisten ohjeiden mukaisesti syrjinnän ja kiusaamisepäilyjen selvittämiseksi ja menettelyjen korjaamisesta, e) työnantajan 3.3.14 toteuttama uhkailmoitus olisi tullut korjata. Nyt työnantajan menettely oli siis se, mitään selvityksiä ei annettu tiedoksi, laittomaksi myönnettyä uhkailmoitusta jatketaan ilman mitään hyväksyttävää syytä vain minuun kohdistettuna edelleen ja minulle ollaan puuhaamassa varoitusta kesken asian selvittämisen ilman, että mitään selvityksiä on käsitelty normaalitavalla missään.

13. Esteellisyys

Valvovan viranomaisen tulee selvittää esteellisyysäännösten rikkomista:

Kohmon, Rantalan ja Pölläsen esteellisyys on itsestään selvä. He eivät voi "firman piikkiin" antaa Henrikssonille ja Asianajotoimisto Sivenius & Suvanto Oy:lle toimeksiantoa, jolla estettäisiin syrjinnän selvittämistä ja puuttumista laittomiin irtisanomisyhtiöihin ja pyrittäisiin henkilökohtaisen laittoman irtisanomissuunnitelman toteutukseen.

Kaisanlahti on Rantalan esimies ja vastuussa valvontavelvollisuuden laiminlyönnin perusteella Rantalan toimista, joita selityspyyntöni koskee. Hän on myös HR:n esimiehenä vastuussa laittoman 3.3.14 "tulkinnan" esittämisestä, koska sen laittomuus oli jo HR:n tiedossa. Hän oli ilmeisesti mukana myös edellisessä prosessissa ainakin Rantalaan nähden valvontavelvollisena ja käsittääkseni 2009 - 2010 "selvitysprosessista" tietoinen. Myös hän on siis aivan Rantalan tavoin osallinen, jota selvittämiskaatimukseni suoraanaisesti koskevat.

Kerminen oli äitiyslomani alkuun saakka vastuussa yhtiöryhmässä compliancetoiminnan laillisuudesta ja ryhmäohjauksesta. Juuri hän oli se, joka sopi "sijaistuksista" ja raporttini kielletystä ennakkosensuurista minulta mitään kyselemättä liiketoimintaan kuuluvan Pölläsen eli valvottavan kanssa. Hän on ollut myös vuosikaudet Gummeruksen suora alainen, tuli hänen seuraajakseen ja oli mahdollisesti jollakin tavalla mukana Gummeruksen ohella myös 2009 - 2010 "selvitysprosessissa". Myös hän on siis aivan Pölläsen tavoin osallinen, jota selvittämiskaatimukseni suoraanaisesti koskevat.

Kun siis toimeksianto annetaan yhtiön nimissä, valtakirjaa eivät saa lain mukaan allekirjoittaa esteelliset henkilöt eli henkilöt, joiden asemaan selvittettävä asia suoraanaisesti vaikuttaa. Jos toimeksianto otetaan esteellisiltä henkilöiltä, ja se on sisällöltään syrjintään johtava, myös selvitystehtävän vastaanottaja tulee heidän ohellaan osalliseksi.

14. Rikotut työnantajavelvoitteet ja oikeusloukkaukset

Tapahtumatietojen perusteella minuun kohdistuvia tekoja tulee selvittää ainakin seuraavien **työsopimuslain ja työopimukseni** mukaisten työnantajan erityisten velvoitteiden ja minun oikeuksien loukkauksina: **TSL 2:1 §** (keskinäisten suhteiden edistämisen estäminen mm. sosiaalisella eristämällä ja urakehityksen systemaattinen estäminen syksystä 2008 lukien), **TSL 2:2 §** (syrjintäteot ja tasapuolisen kohtelun laiminlyönti, syrjintäperusteina äitiys, perhevapaiden käyttö ja kielletyt vastatoimet selvityspyyntöjen esittämisen jälkeen), **TSL 2:3 §** (terveysvaaran, sairausoireiden ja henkilövahinkojen aiheuttaminen työpaikkakiusaamisella ja syrjinnällä), **TSL 2:4 § 2 mom. 2)-, 6)- ja 11)-kohdat** (työtehtävien, työhönpaluu päivän ja

irtisanomiseen sovellettavan lain ja perustelujen salaaminen eli työsuhteen keskeisten ehtojen toistuva salaaminen ja väärin irtisanomisperusteiden ilmeisen tahallinen ja soveltaminen *toistuvasti* vastoin työsopimusta ja TSL:n säännöksiä), **TSL 4 luvun 1, 2, 3 ja 9 §:t** (työnteon edellyttäminen rajaamattomasti ennen synnytystä ja sen jälkeen, hoitovapaan käyttämisestä "rankaiseminen" irtisanomisella uhkaamisella, hoitosuunnitelman hävittäminen hoitovapaan väittämiseksi keinotekoisesti "työajaksi" irtisanomistarkoituksessa, työhönpaluuoikeuden tahallinen estäminen keinotekoisilla ja lainvastaisilla irtisanomisyrietyksillä ja äitiysloman aikaisilla järjestelyillä, joilla tekoa on valmisteltu), **TSL 7 luvun 1 §, 2 § 2 mom. 3)- ja 4)-kohdat, 3 §, 4 § ja 9 §** (lainvastainen irtisanomisyrietytys kesken äitiysloman, vaikka 3 §:ään perustuva irtisanominen on TSL 7:9 §:ssä kielletty eivätkä 9 §:n säätämät edellytykset täyty).

Kaikki työnantajan teot loukkaavat erityisesti minun oikeuttani ja työnantajan velvollisuutta syrjimättömään kohteluun. Syrjinnän määritelmän (**yhdenvertaisuusL 6 §, syrjintä ja häirintä**) tarkoittamia syrjinnän muotoja ja **yhdenvertaisuuslain 8 §:n** vastaisia kiellettyjä vastatoimia on useita (sosiaalinen eristäminen, töiden vähentäminen "selvittelyjen" aikana ja äitiyslomallani, toistuva irtisanomisilla uhkailu, laittomat irtisanomisyrietykset, aineistojen salailu, sairauksien aiheuttaminen ja pahentaminen jne.) Syrjintämotiiveita on kaksi: 1) kielletyt vastatoimet kiusaamisen jatkamiseksi ja sen selvittämisen estämiseksi ja 2) äitiyden, raskauden ja perhevapaiden käytön perusteella tapahtunut syrjintä. **Lisäksi** syrjivillä yt-aineiston salaamistoimilla on rikottu **yhteistoimintamenettelyä koskevan lain säätämiä informointivelvollisuuksia.**

15. Huolimatton ja lainvastainen asiakirjojen käsittely yhtiöryhmässä

Valvovan viranomaisen tulee selvittää seuraavaa HetiL:n ja vakuutustoimintaa koskevan lainsäädännön vastaista asiakirjojen käsittelyä:

- 1) Toimiessani yhtiön lakimiehenä ja compliance officerina kävi ilmi mm., että vahinkoyhtiössä oli puutteellisen ohjeistuksen vuoksi tuntemattomasta syystä hävitetty (minulle ilmoitettiin, että ne olisi laitettu silppuriin) tuntematon määrä alkuperäisiä vakuutushakemuksia ja terveys selvityksiä. Nämä asiakirjat ovat koko sopimuksen perusta. Olen kirjannut tiedon raporttiini. Sitä en tiedä, onko asialle tehty mitään ja miten sitä on jatkoselvitetty. Vahinkoyhtiössä henkilövakuutuksen vakuutuksissa oli virheitä myös vakuutus kirjoissa, joissa esim. viitattiin väärin vakuutusehtoihin. Myös ehtomuutoksia oli yksityistapaturma-vakuutuksessa toteutettu virheellisesti lain sallimat rajat ylittäen. Lisäksi vilppi-irtisanomistilanteissa kaikkia vakuutusten irtisanomisista ei ollut merkitty koneelle vuoden päästäkään enkä saanut asianmukaista selvitystä sellaisen laiminlyönnin syistä. Nämäkin seikat olen kirjannut raportteihini, mutta korjaustoimista en tiedä. **Tältä osin selvitystehtävä kuuluu VYL 25:1 §:n mukaisesti Fivalle.**
- 2) Tehtäviini kului asiakasmateriaalien (mm. vakuutusehtojen ja tuoteselosteiden laillisuuden valvonta). Jouduin vuosia reklamoimaan siitä, että minulle ei jätetty riittävästi aikaa perehtymiseen, vaan kannanottoja yritettiin saada asiakasmateriaaliin jopa päivän varoitusajalla. *Työpaikkakiusaamista toteutettiin mm. siten, että eräänkin sijoitus-sidonnaisen tuotteen vaativat asiakasmateriaalit toimitettiin minulle 31.3.08 klo 19.50 muka laillisuusvalvontaani varten, kun ne menivät asiakkaille jakoon 1.4.08 aamulla klo 9. Minua ei edes informoitu siitä, että tällaista kommentoitavaa materiaalia olisi tulossa enkä ole yöllä töissä. Tämän seurauksena materiaaliin jäi virheitä, joita korjailtiin jälkikäteen. Vastoin tätä faktaa Kohmo kohdisti moitteet siihen, että materiaali muka makasi juristien pöydällä.*
- 3) Pöllänen ja Rantala vetosivat minua vastaan 2010 johonkin epämääräiseen "johtajien pöydille jostain" muka saapuneeseen materiaaliin, jossa minua solvattiin asiattomasti ja tätä "tietoa" ryhdyttiin esittämään minulle tämän "salaisen arkiston" perusteella ikään kuin totuutena. Kun vaadin saada itselleni aineiston nähtäväksi, se julistettiin minulta salaiseksi, jotta en voisi puolustautua. Kyseessä on voinut olla myös kunnianloukkaustunnusmerkistön

mukainen teko, jonka tekijää on suojeltu aineistoa piilottamalla. HetiL:n mukainen tarkastusoikeus esittämällä minulla olisi tullut olla oikeus saada kopio aineistosta ja muutenkin oikeus saada kirjallinen selvitys siitä, kenelle tuota aineistoa on levitetty yhtiön sisällä ja onko se arkistoitu/rekisteröity johonkin vai hävitetty/tuhottu. Kun sitä todistettavasti minua vastaan käytettiin, tämä jo synnytti minulle oikeuden nähdä ja tarkistaa se teksti, johon minua vastaan nimenomaan työsuhteeseeni liittyen vedottiin. Työnantaja kieltäytyi ilmoittamasta tuolloinkin lainkohtaa, johon sen menettely perustuu ja kieltäytyi toteuttamasta asiakirjapyyntöni syytä kertomatta. Valvojan tulee selvittää, keille kaikille tuota minua loukkaavaa ja valheellista materiaalia on levitetty. Valvojan tulee myös todeta tällainen "salaisiin syytöksiin" ja salaisiin johtajien pöydille "jostain tullessiin" aineistoihin vetoaminen kielletyksi.

- 4) Kirjallisen hoitosuunnitelmani käsittely on huolimatonta tai kyse on vaihtoehtoisesti siitä, että se ei koskaan edes ole kadonnut, vaikka sellaista kolmeen kertaan väitettiin. Vaikka toimitin sen äitiyslomallani lähtiessäni kolmeen paikkaan (kopiot Pölläselälle ja HR:ään ja alkuperäisen palkkatoimistoon), ensin sen väitettiin minulle 25.4.14 soittaessani kadonneen (siis kolmesti). Lähetin itse HR:lle kopion 18.3.13 hoitosuunnitelmastani 27.2.14 skannattuna sähköpostilla. Vasta sen jälkeen, kun olin itse toimittanut tuon kopion HR:lle, HR ilmoitti 11.3.14 minulle sähköpostilla, että tuo hoitosuunnitelmani (kopio) olisikin "yllättäen löytynyt" HR:stä. On siis mahdollista, että työnantaja väittäisi "löytyneeksi" asiakirjaksi sitä, jonka heille itse uudelleen 27.2.14 toimitin. Lisäksi viestissä pahoiteltiin sitä, että lomake oli "virheellisesti" ilmoitettu "kadonneeksi. "Virheellisiä" katoamisilmoituksia annettiin siis useita (3= 2 HR:stä ja 1 palkkatoimistosta) eikä vain kertaalleen eli 11.3.14 työnantaja väitti kaikkien kolmen erehtyneen samalla tavalla ja tämän "erehdyksen" paljastuneen ja löytymisen tapahtuneen vasta sen jälkeen, kun itse oli tuon "löytyneen" lomakkeen samaiselle HR:lle toimittanut. Toisaalta, kun sen lomakkeen tekstin mukaan kuuluu olla alkuperäisenä palkkatoimistossa (eikä HR:ssä), miksi vain HR sen väitti löytäneensä, onko se kopio ja miksi alkuperäinen olisi HR:ssä? Entä miksi minulle ensin HR väitti sen olevan palkkatoimistossa ja palkkatoimisto HR:ssä ja kukaan työnantajan toimesta ei kuitenkaan kyennyt todentamaan näitä väitemuotoisia "sijainteja" lähettämällä siitä minulle kopiota?

16. Asiakirja-, puolueettomuus-, selvitys- ja puuttumisvaatimukset

Vaadin saada viranomaisen avustuksella haltuuni seuraavan aineiston, johon minulla on lain mukaan oikeus, mutta jota työnantaja ja sen edustaja Henriksson minulta ilman laillista oikeutta salaavat:

- 1) Toistan aiemman vaatimukseni siitä, että saan nähtäväkseni saman materiaalin kuin 3.3.14 on näytetty "Juridiset palvelut ja kumppanuudet" – ryhmässäni. Rantalan 10.3.14 lähettämä aineisto oli puutteellinen ja Rantala sen lähettäjänä esteellinen. Infomateriaalin salaaminen vain minulta on syrjivää ja yt-lain rikkomista, koska olen ryhmästämmme ainut, jolta aineisto on julistettu salaiseksi.
- 2) Em. Henrikssonille annettuun "salaiseen" toimeksiantoon liittyy esteellisyysnormien rikkominen. Koska minulla on oikeus saada tietää, onko asiakirja laadittu esteellisyysäännöksiä rikkoen, uudistan siksi 12.3.14 AA Henrikssonille esittämäni vaatimuksen saada vahvistuksen toimeksiantovaltakirjan allekirjoittajista (allekirjoituksissa ei ollut nimenselvennöksiä).
- 3) Henriksson väitti saaneensa minun kirjelmiini liittyvän selvitystehtävän, mutta en ole saanut häneltä tietooni minkäänlaista selvityksen tulosta itseäni koskevassa asiassa. Vaadin saada nähtäväksi sen "lausunnon" ja/tai muun kirjeenvaihdon, jonka Henriksson on työnantajalle "selvityksenä" laatinut sekä vastauksen siihen, onko juuri Henriksson suosittanut 14.4.14 "kuulemismenettelyn" toteuttamista. Tämä selvitys minulla on oikeus

saada myös Henrikssonin oman osallisuuden arvioimiseksi. Työnantaja ei voi myöskään siirtää tai poistaa omaa vastuutaan toimeksiantoja antamalla.

- 4) Olen 2010 kirjallisesti vaatinut saada vastauksen siihen, miksi Kohmo väitti viikkoa ennen muuttoa, että en mahtuisi kirjallisen suunnitelman mukaiseen sijoituspaikkaani asiantuntijat –ryhmälle osoitettuun D-siipeen jo vuoden ajan voimassa olleen kirjallisen sijoitussuunnitelman mukaisesti ja miksi minulle väitettiin tilan olevan täynnä, vaikka siellä oli useita tyhjiä paikkoja. Kohmo ja Pöllänen ovat kieltäytyneet vastaamasta. Minulla on ollut oikeus saada vastaus syrjinnän selvittämiseksi ja sosiaalinen perusteeton eristäminen loppumaan. Valvovan viranomaisen tulee vaatia näiden selvitysten esittämistä.
- 5) Olen mm. 4.9.09 lukien ja uudelleen 3.3.14, 5.3.14, 6.3.14, 8.3.14, 11.3.14, 12.3.14 ja 17.3.14, 9.4.14 ja 101.4.14 esittänyt vaatimuksen asian perusteellisesta selvittämisestä ja siitä, että syrjintä ja kiusaaminen lopetetaan. Lisäksi olen 3.3.14 lukien vaatinut, että työnantaja ilmoittaa minulle kirjallisesti luopuvansa laittomasta irtisanomisyrityksestään ja peruuttaa laittoman irtisanomisuuskailmoituksen. Puuttumisvelvoite on laiminlyöty ja puuttumista aktiivisesti jopa estetty, vaikka se alkoi em. viesteistäni. Työnantaja ryhtyi toimesta järeimpään eli 27 vuotta kestäneen työsuhteeni irtisanomista koskevaan toimeen 3.3.14. Se, mihin lainkohtaan menettely perustuu, tuli olla luonnollisesti selvillä jo tekoon ryhtyessä. Vaikka olen kirjallisesti jatkuvasti pyytänyt ilmoittamaan lainkohdat, en ole saanut vastausta yli kuukauteen 3.3.14 lukien. Valvovan viranomaisen tulee vaatia näiden selvitysten esittämistä ja selvitystä siitä, miksi työnantaja ryhtyi tekoon, vaikka jo 3.3.14 ja 2011 lukien tiesi minua kohtaan esittämänsä ”tulokinnan” varmuudella laittomaksi.
- 6) Koko asiakokonaisuus tulee perusteellisesti selvittää valvovan viranomaisen toimesta juuri siksi, että aineisto osoittaa valitettavasti sen, että laillisuuteen suhtautuminen on nimenomaan 2008 syksyn jälkeen muuttunut yhtiöryhmässä piittaamattomaksi. Työnantaja on systemaattisesti jopa kieltäytynyt ilmoittamasta minulle, mihin lakiin sen menettely perustuu. Vaadin saada pyytämäni kirjallisen erittelyn siitä, mihin lainkohtiin minuun kohdistetut edellä selostetut poikkeavat menettelyt työnantajan mukaan perustuvat.

17. Työturvallisuusnormien rikkominen, minulle aiheutuneet henkilövahingot ja kärsimys

Työolosuhteeni ovat 6 vuoden ajan sisältäneet häirintää, syrjintää ja systemaattista kiusaamista mistään vakavistakaan seurauksista piittaamatta. Ensimmäisessä tapaamisessani silloisen esimieheni Kohmon kanssa hän valisti minua käsityksellään siitä, että juristit ovat hänelle vain kuluerä. Tämä kommentti ei motivoi hyviin työsuorituksiin, mutta suoriuduin töistäni siitä huolimatta. Lisäksi hän totesi minulle lapsimääräni näkyvän hänen aikanaan urakehityksestäni. Kumpikin kannanotto on näkynyt konkreettisesti työoloissani ja ne johtavat samaan tavoitteeseen eli kuvaamani irtisanomissuunnitelman toteutukseen: ”kuluerästähän” tulee päästä Kohmon mukaan eroon ja kuluja aiheutui myös äitiyslomastani ja sairaudestani.

Minulle on jo aiheutunut korvattavia henkilövahinkoa ja korvattavaa kärsimystä teoista ja pitkäkestoisesta niihin puuttumattomuudesta, kuten: 13.10.10 sairauskohtaus, ahdistuneisuutta, unettomuutta, ruokahaluttomuutta, pahoinvointia, vaikea hermovaurio käteeni, jalkojen turvotusta liasta istumisesta, uudelleen sydänoireita toistuvasti useita kertoja 3.3.14 ilmoituksen jälkeen, lähete sydäntutkimuksiin jne. Olen laihnutunut 3.3.14 ilmoituksen jälkeen siitä aiheutuneen rasituksen vuoksi 4 kiloa. Painan tällä hetkellä enää noin 45 kg vaatteet päällä, vaikka olen 160 cm pitkä. Lopullisen korvausvaatimukseni määrä riippuu mm. siitä a) tapahtuuko selvittämistä edes nyt, b) tapahtuuko laitton irtisanominen ja c) miten kauan työnantaja päättää jatkaa minua ja perhettäni kohtaan lainvastaista irtisanomisuuhkaa, vaikka on itsekin jo ennen 3.3.14 sen lainvastaiseksi myöntänyt, d) aiheutuuko teosta lisää sairauksia ja

aiheuttaako työnantaja tosiasiaa lopulta jopa kuolemani teoillaan ja e) muista tapauksen jatko-olosuhteista.

Minulle aiheutuneisiin henkilövahinkoihin ja kärsimykseen sovelletaan mm. **TSL 2:3 §:ää, VahL 5:2 ja 5:6 §:ää ja asiaan liittyvää oikeuskäytäntöä. Työpaikkakiusaamista ja syrjintää** (tekoja ja henkistä väkivaltaa, joilla sairauksia ja kärsimystä aiheutettiin), **voidaan arvioida myös mm. syrjintänä ja pahoinpitelynä rikoslain** normien ja oikeuskäytännön mukaan (ks. case Ahde).

Ratkaisussa **KKO 2002:110** vahvistetaan, että kun teon kohteelle teosta aiheutuva ahdistus on teon arvattavissa oleva seuraus, tekijä on vastuussa myös kärsimyskorvauksesta. Myös KKO:n ratkaisussa **KKO 2011:69** vahvistetaan velvollisuus psyykkisten seurausten korvaamiseen

Mihinkään **VahL 5:2 §:n** mukaisista varsinaisten henkilövahinkojeni korvauksista ei liity sellaisia lisäedellytyksiä, joita VahL 5:6 §:ssä on säädetty korvauksen edellytykseksi. Hallussani olevista erikoislääkärinlausunnoista ilmenee työnantajan tekojen aiheuttaneen ahdistusta (myös varsinaisena diagnoosina ahdistus liittyneenä työpaikkakiusaamiseen ja irtisanomisuhkaan), ja että työnantajan menettely on johtanut myös sydänsairauteni oireiden pahenemiseen. **VahL 5:6 §:n** mukaan: ”Oikeus korvaukseen loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on sillä:

- 1) jonka **vapautta, rauhaa, kunniaa tai yksityiselämää** on rangaistavaksi **säädetyllä** teolla loukattu;
- 2) jota on rangaistavaksi **säädetyllä** teolla **syrjitty**;
- 3) jonka **henkilökohtaista koskemattomuutta** on tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta vakavasti loukattu;
- 4) jonka **ihmisarvoa on tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta** vakavasti loukattu **muulla, 1–3 kohdassa tarkoitettuihin loukkauksiin verrattavalla tavalla.**”

Pidän tekokokonaisuutta harvinaisen törkeänä, koska tekoja on jatkettu ja pahennettu teoilla aiheutetuista sydänoireistani, kärsimyksistäni ja muista sairauksistani mitään piittaamatta. Viimeisimpänä osoituksena tästä on ”kuulemispyynnön” ajoittaminen keskelle sydäntutkimuksiani, keskelle hoitovapaatani ja avustamisen estäminen. Erityisen törkeänä pidän teoilla alaikäisille lapsilleni ja perheenjäsenilleni aiheutettua huolta ja kärsimystä.

Syrjintään liittyy laissa säädettyjä sanktioita. Muut vaatimukseni tarkentuvat myöhemmin sen mukaan, kun selvitykset antavat niihin aihetta.

18. Mahdollinen laitton irtisanominen tai muut vastatoimet kesken selvitysprosessin, hoitovapaalla tai siltä palatessani

Edellä yksilöidyssä lainsäädännössä (mm. yhdenvertaisuusL 8 §) on selvästi säädetty ja Ahteen tapaus osoittaa, että yhdenvertaisuuteen vetoaminen, selvitysvaatimuksen esittäminen **eikä edes laillisten prosessitoimien käyttäminen voi olla perusteena sille, että työnantaja irtisanoisi** työsopimukseni. Lainsäätäjä on siis asettanut lähtökohdaksi sen, että edes mahdollisesti vireille tuleva oikeudenkäynti ei voi oikeuttaa irtisanomista. *Tämä myös todettiin ja myönnettiin nimenomaisesti lain sisällöksi Ketolan läsnä ollessa työnantajan toimesta jo 2009–2010 ja näkyy myös mm. siitä, miten Ahteen osalta toimittiin.*

Olen reklamaatiossani kiinnittänyt huomiota siihen, mitä Ahteelle tehtiin vastaavan ”selvittelyn” aikana. Hänet irtisanottiin kesken työpaikkakiusaamisen selvitysprosessin menettelyssä, jossa kiusaajaksi epäillyllä Rädyllä oli aktiivinen rooli. Myöhemmin Ahteen laitton irtisanominen peruttiin. Rätty itse irtisanottiin ja oikeuden tuomitsevan päätöksen jälkeen Rädyn asianajaja Lampela totesi mm., että Rätty on ”tuhottu”, Rätty on ”saanut elinkautisen ilman armahdus-oikeutta” ja hänen uransa on lopussa.

Nykytilanne omassa tapauksessani on siis se, että Henriksson on ottanut vastaan sisällöltään toistaiseksi epäselvän ”toimeksiannon” työnantajani edustajilta, jotka edellä yksilöidyistä syistä ovat itse osallisia tekoihin, joita tulisi selvittää ja monin perustein vahvasti esteellisiä sellaista toimeksiantoa työnantajan lukuun antamaan.

Minä en voinut millään lailla päättää sitä, ottiko Henriksson sellaisen esteellisenä annetun toimeksiannon vastaan enkä sitäkään, ryhtyykö työnantaja mistään laista ja tosiasioista piittaamatta silti järjestämään minulle samankaltaista laitonta irtisanomista, joka Ahteeseen kohdistettiin. Se, että tuon selvitystehtävän sisältö on edellä osoitettavista syistä laitton ja johti kiellettyä vastatoimena irtisanomisen valmistelutoimeen eli ”varoituksen keksimiseen” kesken selvitysprosessin, on fakta. Minä päätän kuitenkin, miten sellaiseen suhtaudun: En alistu syrjittäväksi enkä laittomasti irtisanotun rooliin, vaan tulen tarvittaessa julkisessa oikeudenkäynnissä aivan Ahteen tavoin esittämään kaikki tapaukseni tapahtumat ja vaatimaan oikeuksieni palautusta ja korvauksia.

Se, että olen ilmoittanut vaihtoehtoisesti turvautuvani prosessitoimiin, on myös laillinen oikeuteni, joten sitäkään ei saa varoitus- tai irtisanomisperusteena lainsäädännön mukaan käyttää. Olen varannut työnantajalle varmuudella kohtuulliseksi katsottavan ajan (6 vuotta) tekojensa korjaamiseksi ja yrittänyt ensisijaisesti saada korjausta sisäisin selvityspyynnöin. Kiusaamista, häirintää ja syrjintää sisältäneet työolosuhteeni ovat kestäneet jo 6 vuotta, mikä on uhrina olemisen ajaksi kohtuuttoman pitkä. En myöskään ole saanut yhteenkään selvityspyyntöni vastauksia kohtuullisessa ja normaalissa vastausajassa (2 kuukauteen tai vuosien päästäkään) Työnantaja on myös estänyt avustamiseni tahallaan 9.4.14 -10.4.14 ja myös liiton lakimiehen yhteydenotot. Lisäksi työnantaja on jatkuvasti toimillaan osoittanut tahallaan estävänsä sisäisen selvittämisen ja tähdännyt kiellettyinä vastatoimina irtisanomiseeni jo kolme kertaa, mikä on myös mitä ilmeisimmin Henrikssonin selvitystehtävän sisältö. Kaikilla näillä perusteilla tässä vaiheessa oikeuteni on se, että otan yhteyttä laillisuusvalvojaan ja tarvittaessa selvitytän oikeusloukkaukset ja vaadin niistä korvausta oikeudenkäyntiteitse. Laissa säädettyjen oikeussuojakeinojen käyttäminen ei ole teko, jonka perusteella varoitusta voidaan antaa eikä irtisanomisperuste.

19. Julkisuudesta

Olen 3.3.14 – 5.3.14 esittänyt työnantajan edustajille Moisanderille, Kohmolle, Rantalalle, Pölläselle, Niskalalle ja Angervolle kysymyksen siitä, mikä on yhtiön (ei siis yksittäisten em. henkilöiden) virallinen kanta eli hyväksyykö yhtiö minuun kohdistuvat toimet. Lisäksi kysyin Henrikssonilta ja yhtiöltä, ovatko he miettineet sitä, miltä kaikki tämä näyttää julkisesti esitettynä. En ole saanut tähänkään mitään vastausta.

Olen todistettavasti itse ollut lojaali 27 vuotta työnantajaa kohtaan enkä pidä tavoitteena työnantajan vahingoittamista tässäkään tilanteessa, vaikka minua on vuosia kohdeltu työnantajan toimesta epäasiallisesti ja vahingoittavasti. Julkisuus ei ole siis itsetarkoitus, mutta se on julkisen oikeudenkäynnin seuraus. Tästä syystä olen katsonut tarpeelliseksi kiinnittää työnantajan huomiota niihin seurauksiin, joita julkisesta oikeudenkäynnistä käsittääkseni tämänkaltaisessa asiassa varmuudella aiheutuu.

Julkisuus on arvaamatonta ja kontrollini ulkopuolella. Se on sekä minun että myös työnantajan kontrollin ulkopuolella. Tämän tapauksen tapahtumatiedot ovat sinänsä jo niin erikoiset ja poikkeavat, että oikeudenkäynti kiinnostanee varmasti myös lehdistöä ja nk. suurta yleisöä: 27 vuotta vakituksessa työsuhteessa ollut kiitosta saanut yhtiön lakimies irtisanoaan tai yritetään irtisanoa äitiyslomalla puhelimitse käyttäen ”työssä olemisen” – tulkintaa, jonka laittomuuden irtisanomista yrittävä työnantaja oli itse jo 2011 laittomaksi myöntänyt. Lisäksi myös edellisellä kerralla saman yhtiön lakimiehen tekemä syrjinnän ja kiusaamisen selvitysvaatus johti irtisanomisyhtymiseen. Kiusaamisesta epäilty ei osallistunut kertaakaan selvittelykokouksiin, vaikka ohjeiden mukaan olisi tullut osallistua ja tätä perusteltiin Kohmon

toimitusjohtaja-asemalla. Asiaan liittyvät 2008 - 2014 yksityiskohdat selvästi poikkeavista menettelytavoista, joilla työnantaja ei ole keksinyt edes lainkohtaa. Lisäksi "valvonta" eli compliance on hoidettu niin, että se on näennäisvalvontaa, jossa valvottava itse päättää siitä, mitä valvontaraporteissa lukee. Miksi tällainen oikeudenkäynti ei siis kiinnostaisi yleisöä ja lehdistöä?

Toisaalta, jos työnantaja tässä vaiheessakin vielä viranomaisille edelleenkin väittää, että kesken äitiysloman tapahtuva irtisanomisyritys ja kaikki muut edellä kuvatut toimet olisivat "laillisia", sittenhän työnantajalla ja toimeksiannon saajalla AA Henrikssonilla/ Asianajotoimisto Sivenius & Suvanto Oy:llä ei pitäisi olla mitään pelättävää maineensa puolesta, vaikka tätä "laillisuutta" kuinka paljon julkisuudessa esitettäisiin. Epäilen kyllä vahvasti, että kukaan muu kuin työnantaja ei väitä kuvaamaani kohteluani "lailliseksi" ja LähiTapiola -ryhmän mottoa ("Välitetään toisistamme") vastaavaksi. Se ei myöskään sovi yhtiöryhmämme arvoihin, joita ovat mm. "eettisyys" ja "yhdessä menestyminen". Jos yhtiö, jossa "välitetään toisistamme", kohtelee näin väärin pitkäaikaista, alalla laajasti arvostettua työntekijäänsä, miten se osaisi kohdella asiakkaitaankaan hyvin? Jos tämä kuvattu tekosarja on muka "välittämistä", mitä tapahtuisikaan sitten, jos ei välitettäisi? Entä miksi toimitusjohtaja voisi olla kiusaamis-epäilytilanteessa yhtiön kirjallisten ohjeiden ja pakottavan lain ylä- ja ulkopuolella ja miksi "valvonta" toimii yhtiössämme kuvatulla tavalla? Nämä ovat varmasti yleisöäkin kiinnostavia kysymyksiä, jos asiasta tulee julkinen. Näiden kysymysten tulee kiinnostaa myös tässä asiassa valvovaa viranomaista.

20. Todisteet ja muu näyttö

20.1 Syrjintäolettama ja käännetty todistustaakka

Moninkertainen syrjintäolettama on jo päällä ja vastatoimien kielto voimassa. Minun ei tällä hetkellä siis lain mukaan enää edes tarvitse itse vaivautua erityisesti todentamaan tekojen olevan lähtökohtaisesti syrjintää, koska niitä lähtökohtaisesti suoraan lain nojalla pidetään jo syrjintänä nk. syrjintäoletaman perusteella. Tällä hetkellä on jo päällä moninkertainen syrjintäolettama työnantajani tekojen ja niiden ajoituksen vuoksi ja sitä lisäksi vahvistaa hankkimani kirjallinen ja henkilötodisteluun perustuva vahva näyttö, josta osa muodostuu peräti työnantajan omista tunnustuksista.

20.2 Näyttö

En siis "väitä" mitään, vaan esitän a) selvitystä lain sisällöstä, b) faktoja ja tapahtumatietoja ja c) näyttöä. Näytön muodostavat:

- 1) Selvitys työnantajan myöntämisistä
- 2) Sähköpostit ja muistiot, jotka minulla (ja lisäksi Ketolalla) ovat hyvässä tallessa edellisestä prosessista
- 3) Hallussani olevat sähköpostit 2013 ja 2014
- 4) Henkilötodistelu, johon olen varautunut
- 5) Teleoperaattorilta saatavissa oleva puheluylhteenveto
- 6) Minua koskevat lääkärinlausunnot, joissa todetaan oireideni syy-yhteys työnantajani menettelyyn ja työolosuhteisiin
- 7) Lisäksi minulla on pieni kännykän näköinen äänityslaitte

Näyttöä tässä asiassa on poikkeuksellisen runsaasti:

- Jokaisessa vaiheessa 2009 alkaen olen laatinut yksityiskohdiltaan tarkat kirjalliset muistiot, jotka ovat tallessa. Ne sisältävät tiedot minuun kohdistetuista syrjivistä menetelmistä, painostustoimista, kaikkien kokoustemme sisällöistä ja faktat siitä, että Kohmo ei

osallistunut yhteenkään kokoukseen asiassa, jossa hänen ohjeiden mukaan olisi tullut osallistua kiusaamisepäilyjen ja syrjinnän eli omien tekojensa selvittämiseksi.

- *Asian vaiheiden kirjauksista paljastuu, että syrjintää ja kiusaamista koskenut 4.9.09 alkanut selvitysvaatumukseni ei koskaan johtanut mihinkään aitoon selvittämiseen työnantajan puolella, vaikka työhyvinvointikonsultti Manninen-Landin 4.9.09 sähköpostissaan piti kohteluani ”pöyristyttävänä”. Selvitysvaatumukseni johti salailuun ja paheneviin vastatoimiin, jotka kulminoituivat 4.3.10 tehtyyn irtisanomisyhteykseeni ja nykyiseen uuteen laittomaan irtisanomisyhteykseen ”yt-naamioinnilla”.*
- Muistiostani ja 5.3.10 sähköpostistani näkyy tieto siitä, että pääluottamusmies Ketola esitti työnantajalle 4.3.10 kysymyksen siitä, onko mitään irtisanomisperustetta olemassa, ja että sellainen ”salainen työsuhteen päättämisehdotus” on työnantajan toimesta esitetty
- Keskeistä näyttöä liittyy myös sähköpostikirjeenvaihtoon, jolla todennan mm. a) työnantajan toimien ajoitukset, b) reklamaationi compliance raporttini sensuroinnista ja c) reklamointini sosiaalisesta eristämisestä, ja että kysymyksiini ”tilanpuute”-syystä ei koskaan vastattu, d) reklamaationi aineistojen salaamisesta sekä muut edellisen ja nykyisen tekosarjan samankaltaiset piirteet ja syrjivyyt
- LähiTapiolan tietojärjestelmistä näkyvät tiedot siitä, että Pöllänen on tehnyt omilla tunnuksillaan uuden version compliance –raporttini. Sitä en osaa sanoa, näkyykö lokitiedoista sekin, jos hän on myöhemmin tehnyt poistoja. Siinäkin tapauksessa löytyvät tiedot siitä, että 15.3.13 ja 20.3.13 viestieni jälkeen on lähetetty eteenpäin Kermiselle ja johtoryhmille 26.3.13 muunsisältöinen raportti kuin se, jonka laitoin Pölläälle, Saariniemelle ja Niemiselle tiedoksi 15.3.13. Myöhemmästä muuttetusta raportista siis näkyy, että sitä on muutettu, vaikka 20.3.13 reklamoin selvin sanoin Pölläälle, Niemiselle ja Saariniemelle, että he eivät lain mukaan saa liiketoimintaan kuuluvina lainkaan puuttua raportin sisältöön eli osallistua valvontaan ja poistaa itselleen kielteisiä seikkoja.
- Gummerus ja Rantala yrittivät edellisellä ”selvitys” –kierroksella saada minua epämääräisiin kokouksiin yksin eli ilman pääluottamusmiestä. Sähköpostiviesteistäni ja muistiostani näkyvät tällaiset asiattomat yritykset ja se, että kaiken sanomani sanoin aina pääluottamusmiehen läsnä ollessa
- Edellisessä yt:ssä pääluottamusmies otti jo esiin laittomat työnantajan tulkinnat perhevapaista. Hän on 7.3.14 ja 10.3.14 vahvistanut laittomaksi myöntämisen olleen 2011 lukien työnantajan tiedossa
- *Rantala ja Gummerus myönsivät Ketolalle 4.3.10, että minkään ”väittämän”, faktan tai seikan esittäminen ei ole varoitus- tai irtisanomisperuste. Näin ollen myöskään kiusaamista ja syrjintää koskevan selvityspyynnön esittäminen 3.3.14 lukien ei irtisanomisperustetta muodosta eikä oikeuta keskeneräisessä asiassa suoraan varoitusmenettelyn käynnistämiseen. Tämä fakta ei edellytä edes todistelua, kun se näkyy myös yhdenvertaisuuslain 8 §:stä.*

Lohja 12.4.2014

Jaana Pedersen
Lakimies, OTK