



ASIANAJOTOIMISTO
Kailiala & Palo Oy

Tuureporinkatu 6, 20100 Turku, Finland
Tel +358 2 2843 400
Fax +358 2 2843 410
www.kplaw.fi

Alv.rek

Y-tunnus 163016(20)

Kotipaikka: Turku

ESPOON KÄRÄJÄOIKEUDELLE



ASIA

Haastehakemus työsopimuksen perusteetonta irtisanomista ja syrjintää
koskevassa asiassa, OK 5:2

KANTAJA

Jaana Pedersen
Myllärinkatu 4
08100 LOHJA

ASIAMIES JA PROSESSIOSOITE

Asianajaja, varatuomari Antti Palo
Asianajotoimisto Kailiala & Palo Oy
Tuureporinkatu 6
20100 TURKU
Puh. (02) 284 3400
Faksi (02) 284 3410
toimisto@kplaw.fi

VASTAAJAT

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö
 Revontulentie 7
 02010 TAPIOLA
 y-tunnus: 0211034-2
 kotipaikka: Espoo

Lähitapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö
 Revontulenkujia 1
 02010 LÄHITAPIOLA
 y-tunnus: 0201319-8
 kotipaikka: Espoo

KUULTAVAT

- 1 Yleinen työttömyyskassa YTK
 Teollisuuskatu 4
 32200 Loimaa
- 2 Työttömyysvakuutusrahasto
 PL 191
 00121 HELSINKI
 Puh. (09) 6803 7380
 Faksi (09) 6803 7358

VAATIMUKSET

Pedersen pyytää kunnioittavasti, että käräjäoikeus velvoittaa LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön ja Lähitapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiön yhteisvastuullisesti suorittamaan hänelle

- 1 korvauksena työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta 24 kuukauden palkkaa vastaavan määrän 125.471,76 euroa laillisine viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien,
- 2 vahingonkorvauksena työntajan tahallaan tai huolimattomuudella aiheuttamasta vahingosta korvausta seuraavasti:

- korvausta tilapäisestä terveydellisestä haitasta 20.000 euroa korkolain mukaisine viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien,
 - ansionmenetyksestä enintään 50.000 euroa korkolain mukaisine viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien,
- 3 tasa-arvolain/yhdenvertaisuuslain mukaisena hyvityksenä 15.000 euroa korkolain mukaisine viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien,
- 4 oikeudenkäyntikulut laillisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua tuomion antamisesta lukien.

Yksipuolisen tuomion varalta ilmoitan, että tämänhetkinen oikeudenkäyntikulujen määrä, jota vaaditaan, on 8.456,80 euroa (sis. alv 24 %).

VAATIMUSTEN PERUSTELUT

Tiedot työsuhteesta ja sen päättymisestä

Pedersen on toiminut LähiTapiolan (ennen yhtiön fuusiota Tapiolan) palveluksessa vuodesta 1987 lukien. Hän on aluksi toiminut korvauskäsittelijänä, sitten ryhmäesimiehenä ja sen jälkeen yhtiön lakimiehen tehtävissä.

Pedersen on tehnyt työsuhteensa aikana pääasiassa LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiön töitä ja vuoden 2011 alusta lukien myös LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön töitä. Palkan on koko ajan maksanut LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö.

Työnantaja on irtisanonut Pedersenin työsuhteen 7.8.2014. Pedersen on irtisanottaessa ollut perhevapaalla. Työnantajan ilmoittamana irtisanomisen syynä ovat olleet henkilökohtaiset perusteet. Pedersenille on ensin 16.4.2014

annettu kirjallinen varoitus, koska hän on työnantajan mukaan sähköpostilla laajalla jakelulla työnantajan edustajille esittänyt voimakasta ja asiatonta yksittäisiin henkilöihin kohdistuvaa arvostelua ja kritiikkiä. Irtisanomisilmoituksen mukaan Pedersen on varoituksesta huolimatta lähettänyt työnantajan edustajille ja viranomaisille sähköpostiviestejä jatkaen varoituksessa todettua toimintaa. Työsuhde on päättynyt irtisanomisajan jälkeen 14.2.2015. Pedersenillä ei ole ollut työvelvoitetta irtisanomisajalla.

Pedersenin palkka irtisanomisen hetkellä on ollut 5.227,99 euroa kuukaudessa.

Asiaa koskeva lainsäädäntö

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Luvun 2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaan ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 2 momentin mukaan, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan työnantaja, joka on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 –kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvolain 8 a §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n (vanha) mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työsuhteen päättämisen laittomuus

Pedersen katsoo, ettei hänen työsuhteensa päättämiseksi ole ollut laissa säädettyjä perusteita. Kirjallisessa varoituksessa ja irtisanomisilmoituksessa todetut seikat eivät pidä paikkaansa eikä väitettyä työsuhteen rikkomistekoa ole yksilöity (ei tekopäivää eikä viestiä, jota väitetään epäasialliseksi). Pedersen ei ole sähköposteissaan tai muutoinkaan esittänyt mitään asiatonta kritiikkiä tai arvostelua ketään kohtaan. Kyse on ollut ainoastaan Pedersenin täysin asiallisista yrityksistä puuttua häneen vuosikausia kohdistuneeseen kiusaamiseen ja syrjintään. Pedersen on epäasiallisesta kohtelustaan ilmoittaessa toiminut yhtiön kirjallisten ohjeiden mukaan. Hän on ennen kirjelmän toimittamista varmistanut sekä yhtiön kirjallisista ohjeista että yhtiön sisäisestä tarkastuksesta, kenelle tällainen kirjelmä kuuluu toimittaa ja toiminut tämän jälkeen saamiensa ja työnantajan itsensä laatimien ohjeiden mukaisesti. Pedersenin selvitys pitää sisällään tapahtumatietoja, lakiviittauksia ja verrokkitapauksen syrjintäasiasta. Mitään epäasiallista ei tuohon kirjeeseen eikä muihinkaan Pedersenin viesteihin ole sisältynyt eikä jakelu ollut liian laaja tai muutenkaan virheellinen.

Pedersenin epäasiallinen kohtelu alkoi vuonna 2008, kun Minna Kohmo tuli Pedersenin esimieheksi. Kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun ovat syyllistyneet pääasiassa Minna Kohmo ja Antti Pöllänen, mutta myös muut henkilöt. Kiusaaminen on ilmennyt mm. työyhteisöstä eristämisenä, työtehtävien mitätöimisenä ja yleisenä halveksuntana, työsuhteen mukaisten tehtävien poistamisena, irtisanomisella uhkaamisena, ylityöllistämisenä ja työskentelyn edellyttämisenä sairaus- ja äitiyslomien aikana. Pedersen on ollut useasti yhteydessä myös työterveyshuoltoon, mutta tämä ei ole johtunut minkäänlaisiin rakentaviin keskusteluihin, koska yhtiön johtava työterveyslääkäri Leena Järvinen on kieltäytynyt puuttumasta pitkään jatkuneeseen työpaikkakiusaamiseen, vaikka on tullut tietoiseksi Pedersenin voinnin heikkenemisestä ja epäasiallisista työoloista Pedersenin yhteydenottojen perusteella. Työnantaja on laiminlyönyt työturvallisuuslain 8 §:n mukaisen yleisen huolehtimisvelvoitteen ja 28 §:n mukaisen velvoitteen ryhtyä toimiin epäasialliseen kohtelun poistamiseksi. Työnantajan toimet ovat lopulta johtaneet Pedersenin työkyvyttömyyteen.

Epäasiallisesta kohtelusta vuosina 2008 – 2009 mainittakoon esimerkkeinä seuraavia tapauksia:

- 1) Pedersenille annettiin keväällä 2009 uutena tehtävänä hänen tehtäviinsä kuulumattomana uudenlaisen eläkevakuutus tuotteen vakuutusehtojen laatiminen kiireellisellä aikataululla (1 kk) ja samanaikaisesti useiden muidenkin laajojen tuotekehityshankkeiden laajojen materiaalien laatiminen. Tällainen työ kuului päätoimiselle tuotepäällikölle, mutta Pederseniltä Kohmo ja Pöllänen edellyttivät selviytymistä toisesta toimenkuvasta oman jo ennestään keskimääräistä laajemman juristitoimenkuvansa ohella.
- 2) Pedersen on vuosina 2008 ja 2009 useampaan kertaan pyytänyt Kohmolta, että he voisivat keskustella palkan tarkistuksesta. Kohmo on kieltäytynyt keskustelemasta palkasta ja myöhemmin ehdottanut Pedersenille 100 euron palkanlisää eläköityneen tuotepäällikön tehtävien hoitamisesta, vaikka miestuotepäällikkö sai samasta työstä normaalia kuukausipalkkaa. Kohmo myös mitätöi Pederseniä kutsumalla hänen juristitöitään ”yleishyödylliseksi puuhasteluksi”.
- 3) Kesäkuussa 2009 organisaatiouudistuksen yhteydessä Kohmo yritti poistaa Pedersenin aseman yhtiön lakimiehenä ja muuttaa hänen tehtävänimikkeensä lakimieheksi eli alentaa hänet ”rivilakimiehen” asemaan, vaikka Pedersenin ”yhtiön lakimiehen”-nimikkeen mukainen toimenkuva poikkesi selvästi lakimiehen toimenkuvasta. Päätöstä ei perusteltu. Pedersen oli yhtiön ainoa juristi, johon organisaatiomuutos vaikutti asemaa heikentävästi. Työnantaja joutui perumaan nimikemuutoksen Pedersenin työsopimuksen vastaisena toimenpiteenä Pedersenin reklamoitua muutosyrityksestä.
- 4) Kohmo ja Pöllänen edellyttivät Pedersenin suoriutuvan sellaisista kohtuuttomista työmääristä ja työaikatauluista, jollaista ei edellytetty muilta työntekijöiltä. Pedersen jätettiin myös kaikkien sellaisten tärkeiden kehityshankkeiden valmistelun ja tiedotuksen ulkopuolelle, joissa häneltä kuitenkin edellytettiin juridista konsultaatiota. Työtehtäviä ja konsultaatiovaatimuksia laajoissa hankkeissa lähetettiin Pedersenille sähköpostilla esim. klo 20 aikaan illalla asioissa, joissa tuotemateriaalit olivat lähdössä asiakasjakeluun seuraavana aamuna.
- 5) Kohmo poisti 2008 Pedersenin yhtiön johtoryhmästä ja 2009 myös lopetti nöyryyttävällä tavalla Pedersenin jäsenyyden Finanssialan Keskusliiton lakitoimikunnassa. Poistaminen tapahtui täysin yllättäen eikä Pedersen

saanut itse edes informoida lähdöstään toimikunnan jäseniä, vaikka hän oli ollut jäsenenä jo 9 vuotta.

Pedersen on ensimmäisen kerran tehnyt selvityspyynnön työnantajalle 4.9.2009. Selvityspyyntö on tehty samalla tavalla työnantajan ohjeiden mukaisella jakelulla kuin myöhemmin vuonna 2014 tehty selvityspyyntö, mutta tällöin moitteita virheellisestä jakelusta ei tullut. Tämä selvityspyyntö on liittynyt hänen epäasialliseen kohteluunsa ja siitä aiheutuneeseen masennukseen. Pedersen oli konsultoinut asiassa myös työhyvinvointikonsultti Anneli Manninen-Landinia, joka kuvaili Pedersenin kohtelua lausumassaan ”pöyristyttävänä”. Lausuman seurauksena työnantajaa edustavat Manninen-Landinin esimiehet henkilöstöjohtajat Hilka Malinen ja Sirpa Kaisanlahti painostivat perumaan antamansa lausunto. Manninen-Landin ei tähän suostunut, minkä seurauksena häntä kiellettiin osallistumasta Pedersenin asian hoitamiseen, vaikka se kuului hänen työtehtäviinsä. Pedersenin tekemä selvityspyyntö ei johtanut tilanteen korjaantumiseen eikä selvittämisessä noudatettu yhtiön ja työterveyslaitoksen kirjallista ohjetta ns. kolmikantamenettelystä. Kohmo eikä hänen esimiehensä osallistunut yhteenkään selvityskokoukseen. Sen sijaan se johti menettelyyn, jossa Kohmo vaikutti selvittämiseen estävästi prosessiin kuulumattomalla omalla yhteydenpidollaan Maliseen ja Kaisanlahteen sekä yritykseen päästä eroon Pedersenistä kiellettyinä vastatoimena. Pedersenille on 4.3.2010 tarjottu työsuhteen päättämistä koskevaa sopimusta samaan aikaan, kun Pedersen edelleen pyrki selvittämään kohteluunsa, palkkasyrjintään ja työtehtävien poistamiseen liittyviä asioita. Pedersen ei ole suostunut tällaiseen sopimukseen.

Päättämissopimusmenettelyn epäonnistuttua työnantaja lisäsi merkittävästi Pedersenin työtehtäviä. Vuoden 2011 alusta hänelle tuli hoidettavaksi yksityistapaturma- ja matkavakuutusten juridiikka. Tätä tehtävää oli aikaisemmin hoitanut toinen juristi päätoimenaan (Tiuku Nyberg), mutta Pedersenille tämä tehtävä tuli oman toimenkuvan lisäksi. Palkkaa tarkistettiin 500 eurolla kuukaudessa, kun Nybergin palkka samasta työstä oli normaali juristin kuukausipalkka. Tämä siirto aiheutti merkittävää ylikuormittumista Pedersenin työmäärässä vuosina 2011-2013, koska Pöllänen antoi Pedersenille olennaisesti harhaanjohtavan kuvan työmäärästä 500 euron palkankorotuksesta sovittaessa. Tästä aiheutui Pedersenille myös useita negatiivisia terveydellisiä seuraamuksia, kuten liiallisesta istumatyöstä

aiheutunutta nilkkojen turpoamista sekä vaikea-asteinen käsihermotulehdus ja sitä seurannut halvaus. Tulehdus johti Pedersenin pitkään sairauslomaan ajalla 29.8.2012 – 23.1.2013. Sairauslomalta palattuaan Pedersen ei saanut mitään helpotusta työkuormaansa, vaikka hän oli jäämässä äitiyslomalle, ja vaikka työnantajan tiedossa oli edeltävä ylisuuri työmäärä ja se, että Pedersen oli juuri selviytynyt halvausoireista ja käden vaikeasta hermovauriosta.

Pedersen jäi äitiyslomalle 22.4.2013. Työnantaja ei hakenut Pedersenille sijaista tämän äitiysloman ajaksi. Antti Pöllänen lähetti sähköpostilla 19.4.2013 juuri ennen Pedersenin äitiyslomaa työpaikalla ilmoituksen, jonka mukaan Pederseniin voi olla yhteydessä työasioissa siitä huolimatta, että hän on äitiyslomalla ja Pedersenillä myös tosiasialla teetettiin töitä äitiyslomalla. Pedersenin äitiysloman aikana hänen palkkaansa yritettiin alentaa, poistettiin hänen toimenkuvaansa liittyviä tehtäviä ja perustettiin uusi toimenkuva, johon hänen työtehtäviään siirrettiin ja otettiin tähän toimenkuvaan uusi työntekijä (Ville Niiranen). Työnantaja myös ilmoitti Pedersenille äitiysloman aikana elokuussa 2013, että hänen tulee palauttaa työkuorma sekä –puhelin. Pedersen ilmoitti 6.9.2013, että palaa työhön syksyllä 2014. Pedersenin käydessä äitiyslomallaan työpaikalla 14.2.2014, työnantaja ei kysyttäessäkään pystynyt ilmoittamaan, mihin tehtäviin Pedersenin äitiyslomansa jälkeen palaa.

Työnantajan suorittamat toimenpiteet Pedersenin äitiysloman aikana osoittavat, ettei työnantajalla ollut tarkoitus ottaa Pederseniä takaisin töihin äitiysloman jälkeen. Työnantaja ei millään tavoin ole pyrkinyt turvaamaan Pedersenin lakiin perustuvaa oikeutta palata entiseen työhönsä. Päinvastoin Pedersenin tehtävät on tahallisesti järjestetty uudelleen siten, että laissa säädetty työhön paluuoikeus estetään.

Pöllänen on 3.3.2015 soittanut Pedersenille HR-osaston kanssa sopimansa sisältöisen puhelun työnantajan edustajana ja ilmoittanut, että Pedersen on 3.3.2014 alkaneissa yt-neuvotteluissa ”samalla viivalla” muiden työntekijöiden kanssa. Pedersen on todennut, ettei näin voi olla, koska hän on äitiyslomalla. Pöllänen on kieltäytynyt Pedersenin vaatimuksestaan ilmoittamasta, mihin lainkohtaan väitetty työnantajan tulkinta perustuu.

Pedersen oli samana päivänä 3.3.2014 juuri ennen edellä mainittua Pölläsen puhelinsoittoa tehnyt työnantajalle selvityspyynnön koskien jatkettua

työpaikkakiusaamista ja perhevapaanormien rikkomista. Tämän selvityspyynnön johdosta hänelle on annettu kirjallinen varoitus 16.4.2014. Varoitukselle ei ole ollut mitään aihetta. Pedersenin selvityspyyntö on ollut asiallinen ja toimitettu yrityksen ohjeistuksen mukaisille tahoille.

Työnantajan edustajat Pöllänen, Mikko Mäenpää ja Vesa-Jaakko Rantala ovat 12.5.2014 yhdessä soittaneet Pedersenille puhelun ja tarjonneet tälle sopimusta työsuhteen päättämisestä. Irtisanomiskorvaukseksi on tarjottu 15 kuukauden palkkaa. Pedersen ei ole sopimukseen suostunut. 7.8.2014 hänen työsuhteensa on irtisanottu henkilökohtaisella perusteella, väittämällä Pedersenin rikkoneen työsuhteen ollessaan perhevapaalla. Irtisanomisilmoituksen ovat allekirjoittaneet päättämissopimusta tarjonneet Mäenpää ja Rantala, joista Rantala oli mukana jo 4.3.2010 tarjoamassa päättämissopimusta vastaavassa työpaikkakiusaamisen selvittelytilanteessa.

Ensimmäinen ilmoitus Pedersenin noin 27 vuotta kestäneen työsuhteen päättämisestä on tullut hänelle tekstiviestillä. Hänelle ei annettu todellista mahdollisuutta tulla kuulluksi varoituksen tai irtisanomisen perusteesta. Pedersen on saanut kutsun varoituksen antamista koskevaan kuulemiseen ajankohtana, jolloin hän oli perhevapaalla ja sairauslomalla. Samaten irtisanomista koskeva kuulemistilaisuus on sijoitettu perhevapaan ja sairausloman aikaan. Pedersen oli toimittanut työnantajalle todistukset laillisesta esteestä kummallakin kerralla. Työnantaja on lisäksi irtisanomisen ja Pedersenin sairastumisen jälkeen pyrkinyt estämään Pedersenin työnsaantia kirjoittamalla hänelle totuudenvastaisen työtodistuksen, jossa väitetään Pedersenin käyttäytyneen ”heikosti” ja olleen yhteistyökyvytön vuodesta 1987 lukien yhtäjaksoisesti 27 vuotta. Työtodistus on ristiriidassa Pedersenin ylenemistietojen, tulospalkkioiden maksatustietojen ja pitkän moitteettoman työuran kanssa. Vetoaminen työtodistuksessa 2015 takautuvasti ja totuudenvastaisesti ”heikkoon” käytökseen 1980-luvulle saakka on juridisesti kestänyt sinänsä eikä Pedersen ole saanut koskaan työurallaan ainuttakaan varoitusta heikosta käytöksestä, yhteistyökyvyttömyydestä tai mistään aiheesta tätä perhevapaalla vuonna 2014 annettua riitautettua perusteetonta varoitusta lukuun ottamatta. Työnantaja on päinvastoin maksanut Pedersenille jatkuvasti kannustepalkkaa nimenomaan erinomaisesta yhteistyökyvystä samalta ajalta, jota koskee työtodistuksessa väitetty ”heikko” yhteistyökyky.

Pedersenille perhevapaalla annetussa varoituksessa ja hänen irtisanomisessaan on ollut kyse ainoastaan erittäin karkeasta työsopimuslain sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaisesta toimenpiteestä kohdistuen työntekijään, joka on yrittänyt ryhtyä toimiin yhdenvertaisuutensa turvaamiseksi. Työsuhteen päättäminen on siten laitton.

Asia on ollut myös aluehallintoviraston selvitettävänä. AVIn loppupäätelmät ovat sen suuntaisia, ettei mitään epäasianmukaista menettelyä olisi todettavissa. Asian tuomioistuinkäsittelyn kannalta AVIn tarkastuskertomuksella 18.7.2014 ei ole mitään merkitystä. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että ”työnantajan edustajat”, joilta AVi on tietoja saanut, ovat samoja henkilöitä (Kohmo, Pöllänen, Mikko Mäenpää, Anne-Maija Jalonen, Vesa-Jaakko Rantala ja Jaakko Gummerus), jotka ovat syyllistyneet Pedersenin epäasialliseen kohteluun eli ovat olleet selvityksen laatijoina asianosaisia. Menettely, jossa vastauksen laatijat ovat itse selvityksenalaisen teon osallisia, on rikkonut yhtiön kirjallista esteellisyysohjetta. Lisäksi työnantaja on tuon AVI:n pöytäkirjauksen jälkeen ryhtynyt maksamaan Pedersenille työkyvyttömyyseläkettä sellaisten B-lääkärintlausuntojen perusteella, joissa todetaan Pedersenin sairauksien johtuvan nimenomaan työpaikkakiusaamisesta ja laittomasta irtisanomisesta. Lisäksi tarkastuskertomuksessa todetaan, ettei työntekijän mahdollisen kuormittumisen syitä, sen yhteyttä työhön tai sen terveydellisiä vaikutuksia ole lainkaan arvioitu, vaan tämä kuuluu AVIn mukaan työterveyshuollon tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutetun 17.11.2015 antamalle lausunnolle voidaan antaa vielä vähemmän merkitystä. Tasa-arvovaltuutettu ei ole ottanut mitään kantaa (ei kuulukaan) irtisanomisperusteen olemassa oloon saatikka vastatoimien kiellon rikkomiseen. Tasa-arvovaltuutetun johtopäätös, jonka mukaan Pederseniä ei ole syrjitty tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla, perustuu siihen, ettei tällaista selvitystä ole esitetty. Käräjäoikeudessa tästä esitetään perusteellinen selvitys.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain rikkominen

Pedersen on viimeisen synnytyksen johdosta joutunut syrjityksi. Hänen palkkaansa on yritetty äitiysloman aikana alentaa, hänen toimenkuvaansa karsittiin merkittävästi ja siirrettiin tehtäviä toisille työntekijöille. Pedersenin

työpuhelin ja tietokone otettiin pois. Työnantaja on tietoisesti järjestellyt asioita Pedersenin äitiysloman aikana siten, ettei hänellä käytännössä ole ollut lain turvaamaa mahdollisuutta palata äitiysloman jälkeen aikaisempaan työhönsä. Menettely on vastoin työsopimuslakia ja tasa-arvolakia.

Työnantaja on tasa-arvolain 8 §:n vastaisesti menetellyt siten, että Pedersen on äitiyden ja perhevapaan perusteella joutunut epäedulliseen asemaan. Työnantaja on Pedersenin äitiysloman aikana käytännössä poistanut hänen työtehtävänsä siten, ettei hänellä ole ollut mahdollisuutta palata työhön samoihin tehtäviin. Mitään muitakaan tehtäviä ei hänelle ole esitetty. Menettely on karkeasti vastoin tasa-arvolain syrjinnän kieltoa.

Lisäksi työnantaja on rikkonut tasa-arvolain ja/tai yhdenvertaisuuslain mukaista vastatoimien kieltoa. Työnantaja on antanut Pedersenille varoituksen ja irtisanonut hänet siksi, että hän on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiinsa tehdessään työnantajalle selvityspyynnön 3.3.2014. Tällä menettelyllä työnantajan on rikkonut tasa-arvolain 8 a §:n mukaista vastatoimien kieltoa ja myös yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaista vastatoimien kieltoa, kun häneen on kohdistettu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Korvauksen ja hyvityksen määrä

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan työnantaja, joka on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa.

Pedersen katsoo, että vastaajayhtiö on velvollinen maksamaan työsopimuslain maksimikorvauksen hänen laittomasta irtisanomisesta. Vaadittu määrä on kokonaisarviointi huomioon ottaen kohtuullinen. Työnantajan menettely on ollut poikkeuksellisen törkeää. Irtisanomista on

edeltänyt pitkään jatkunut kiusaaminen ja epätasa-arvoiseen asemaan asettaminen. Pedersenin työsuhde on kestänyt noin 27 vuotta, mikä on otettava huomioon korvausta korottavana tekijänä. Korvauksesta puolet (12 kk) tulee olla korvausta ansionmenetyksestä ja puolet (12 kk) korvausta aineettomasta vahingosta.

Työnantaja on rikkonut sekä tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kieltoa että 8 a §:n mukaista vastatoimien kieltoa. Työnantaja toiminta osoittaa täydellistä piittaamattomuutta työntekijän oikeuksista. Vaadittua 15.000 euroa on pidettävä kohtuullisena.

Vahingonkorvaus työnantajan tahallisen menettelyn johdosta

Työnantaja on lisäksi velvollinen korvaamaan Pedersenille kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneen vahingon työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti. Työnantaja on tahallisella menettelyllään aiheuttanut Pedersenin työkyvyttömyyden ja sitä kautta mm. merkittävän ansionmenetyksen. Pedersen on ilmoittanut työnantajalleen ja työterveyshuoltoon kiusaamisesta ja vakavista sairausoireistaan useita kertoja, mutta mihinkään korjaaviin toimiin ei ole ryhdytty. Selvittämisen vaatiminen on päinvastoin johtanut kiusaamisen merkittävään pahentumiseen ja kummallakin kerralla, kun Pedersen vaati kiusaamiseen puuttumista, se johti työsuhteen päättämisyrityksiin, 2014 myös irtisanomisen toteutukseen sekä muihin kiellettyihin vastatoimiin. Kiusaaminen on aiheuttanut Pedersenille sekä fyysisiä että henkisiä sairausoireita ja ansionmenetystä.

Työnantaja on laiminlyönyt työturvallisuuslain 8 §:n mukaisen yleisen huolehtimisvelvoitteensa ja 28 §:n mukaisen velvoitteensa ryhtyä toimiin epäasialliseen kohtelun poistamiseksi. Työnantaja on rikkonut myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 2 §:n mukaan henkilövahingon kärsineellä on oikeus korvaukseen mm. ansionmenetyksestä sekä kivusta ja särystä ja muusta tilapäisestä haitasta. Pedersenille on hänen kohtelusta johtuen aiheutunut useita fyysisiä oireita, jotka ovat syy-yhteydessä työnantajan menettelyyn. Pedersen esittää laajan kirjallisen todistelun sekä henkilötodistelua hänelle aiheutuneesta tilapäisestä haitasta ja sen syystä.

Lisäksi Pedersenille aiheutuu samasta syystä jatkuvaa ansionmenetystä. Pedersen on menettänyt tapahtuman johdosta työkykynsä kokonaan. Hänen tämänhetkiset tulonsa ovat huomattavasti pienemmät kuin työsuhteen aikana. Koska Pedersen on vaatinut korvausta ansionmenetyksestä 12 kuukauden ajalta työsuhteen laittoman päättämisen johdosta, vaaditaan ansionmenetykskorvausta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella siitä lukien, kun 12 kuukautta on kulunut työsuhteen päättymisestä.

Kuukausittaisen ansionmenetyksen määrä on 1.923,54 euroa. Tähän määrään päädytään, kun Pedersenin kuukausipalkasta 5.227,99 euroa (bruttopalkka 5.173,31 euroa + työnantajan maksama Elisa Oyj:n tietokoneyhteyden kuukausimaksu 54,68 euroa) vähennetään hänen saamansa eläkkeet 3.304,45 euroa (LähiTapiolan eläkeyhtiön maksama kuukausieläke 3.066,58 euroa + LähiTapiola Keskinäinen henkivakuutusyhtiön maksama lisäeläke 237,87 euroa).

Pedersen vaatii, että työnantaja suorittaa hänelle korvausta tilapäisestä haitasta 20.000 euroa sekä ansionmenetyksestä 1.923,54 euroa/kk 14.2.2016 lukien käräjäoikeuden tuomion antamiseen asti.

SOVINTONEUVOTTELUT

Pedersen on yrittänyt sovintoa asiamiehensä välityksellä, mutta se ei ole johtanut tulokseen. Pedersenille ei siten ole jäänyt muuta mahdollisuutta kuin saattaa työnantajan menettelyn laillisuus tuomioistuimen arvioitavaksi.

NÄYTTÖÄ KOSKEVAT KYSYMYKSET

Pedersen on kiistänyt työsopimuksen irtisanomisen perusteet. Vastaajalla on sen johdosta todistustaakka siitä, että sen väittämät ovat totta ja että sillä on ollut riittävät perusteet työsopimuksen päättämiseksi. Asiassa noudatetaan siis käännettyä todistustaakkaa.

Tässä vaiheessa nimetään seuraavat kirjalliset todisteet:

- 1) Varoitus 16.4.2014
Todistusteema: varoituksen antamisen ajankohta ja ilmoitetut perusteet
- 2) Irtisanomisilmoitus 7.8.2014
Todistusteema: irtisanomisen ajankohta ja ilmoitetut perusteet
- 3) Työtodistus 8.5.2015
Todistusteema: Pedersenin yhteistyötaidot, kyky tiivistää asiakokonaisuuksia ja käytös on arvioitu heikoksi
- 4) Pedersenin selvityspyyntö 4.9.2009
Todistusteema: Pederseniin kohdistettu epäasiallinen kohtelu, jonka Pedersen on saattanut kirjallisesti työnantajan tietoon
- 5) Pedersenin selvityspyyntö 3.3.2014
Todistusteema: Pederseniin kohdistettu epäasiallinen kohtelu, jonka Pedersen on saattanut kirjallisesti työnantajan tietoon
- 6) Pedersenin reklamaatiot työtodistuksesta 23.4.15 ja 12.5.15
Todistusteema: teema 1: Pedersen ei ole hyväksynyt annetun työtodistuksen sanamuotoa, todistuksen laatijaa ei ole kerrottu Pedersenille, Pedersenin viestintä ei ole ollut asiatonta eikä jakelu väärä
- 7) Kutsu irtisanomista koskevaan kuulemistilaisuuteen (Mäenpään sähköposti 5.8.2014)
Todistusteema: kuulemisen ajankohta Pedersenin äitiyslomalla ja sairauslomalla, valmistautumisaika liian vähäinen
- 8) Pedersenin sähköposti työterveyslääkärille 21.4.2014 ja Järvisen sähköposti 22.4.2014
Todistusteema: Pedersen ei ole saanut apua työterveyshuollosta
- 9) Pedersenin 12.4.2014 Aluehallintovirastoon tekemä kantelu
Todistusteema: Pedersen on kantelun avulla pyrkinyt selvittämään tilannetta, kantelun ajankohta, teksti asiallista
- 10) Pölläsen sähköposti 19.4.2013
Todistusteema: Pederseniltä on edellytetty työskentelyä äitiyslomalla

- 11) Muistio kokouksesta 15.10.2009 ja Pedersenin sähköpostit 16.10.2009
Todistusteema: Pedersenin kiusaamisasiaa on käsitelty kokouksessa, Pedersen on tehnyt muistioon varauman
- 12) Yhtiön ohje kiusaamistilanteista
Todistusteema: työnantajan puuttumisvelvoite ja menettelyohjeet, ohjeiden selkeys
- 13) Printti www.vero.fi-sivulta kantajan tiedoista
Todistusteema: verottaja merkinnyt kantajan 100-prosentin invalidiksi omasta aloitteestaan viran puolesta lääketieteellisen selvityksen perusteella
- 14) Kelan kielteinen päätös kuntoutuspsykoterapiasta
Todistusteema: Kelan mukaan kantaja on niin vaikeasti traumatisoitunut, että tällä hetkellä työkyky ei ole palautettavissa edes kuntoutuksella
- 15) Kelan sairauspäivärahapäätökset ja niihin liittyvät Birin ja Wallinin B-lausunnot
Todistusteema: tekojen syy-yhteys sairauksiin ja eläköitymiseen, teema, seurausten vakavuus, sairaudet ja eläköityminen seurauksia nimenomaan pitkäkestoisesta teosta, lääkärin johtopäätökset ovat yhdenmukaiset
- 16) Elon ja LähiTapiolan henkiyhtiön kuntoutustukipäätökset (=työkyvyttömyyseläkepäätökset) ja niihin liittyvät Wallinin ja Birin B-lausunnot
Todistusteema: tekojen syy-yhteys sairauksiin ja eläköitymiseen, seurausten vakavuus, sairaudet ja eläköityminen seurauksia nimenomaan pitkäkestoisesta työnantajan teosta, lääkärin ja eläkeyhtiön johtopäätökset yhdenmukaisia, eläkepäätökset tehty AVI-vastauksen jälkeen eli kiistäminen AVI:ssa ristiriidassa eläkkeen maksamisen ja niihin liittyvien B-lausuntojen syy-yhteyslausumien kanssa
- 17) Wallinin lausunto 4.5.14 ja tutkimusliite
Todistusteema: kuten edellisessä todisteessa

- 18) Wallinin lausunto 17.4.14
Todistusteema: kuten edellisessä
- 19) Sairauslomatodistus 13.4.14 -15.4.14
Todistusteema: kantajalla laillinen este varoitukseen liittyvänä kuulemisajankohtana
- 20) A) Martti Kavoniusta (s. 3.6.13) koskeva sairaalan todistus 12.4.14 - 14.4.14 ja B) 15.4.14-17.4.14
Todistusteema: kuten edellisessä kohdassa
- 21) Pöyryn lääkärinlausunto 18.1.13
Todistusteema: käsihermovaurion vaikea-asteisuus, työpaikkakiusaamisen aiheuttamat vaikeat sairaudet, työpaikkakiusaamiseen puuttumattomuuden seuraukset
- 22) Pöyryn lääkärinlausunto 25.10.12
Todistusteema: kuten edellisessä
- 23) Pöyryn lääkärinlausunto 22.10.12
Todistusteema: kuten edellisessä
- 24) A) Juvosen lääkärinlausunto 19.10.12 ja B) 19.11.2012
Todistusteema: kuten edellisessä
- 25) Pöyryn lääkärinlausunto 24.9.12
Todistusteema: kuten edellisessä
- 26) Pohjolan lääkärinlausunto 11.9.12
Todistusteema: kuten edellisessä
- 27) HYKS:in varausilmoitus 3.9.12 leikkausajasta
Todistusteema: kuten edellisessä
- 28) Pöyryn lääkärinlausunto 31.8.12
Todistusteema: kuten edellisessä

29) Pöyryn lääkärinlausunto 27.8.12

Todistusteema: kuten edellisessä

30) Mehiläisen epikriisi 21.8.12 ja hermoratatutkimuksen tulokset

Todistusteema: käsihermovaurion vaikea-asteisuus, työpaikkakiusaamisen aiheuttamat vaikeat sairaudet, työpaikkakiusaamiseen puuttumattomuuden seuraukset, Pedersen hakeutui itse Mehiläiseen, koska käsi halvaantui eikä työterveyslääkäri Järvinen ollut ottanut Pederseniä vastaan eikä tutkituttanut käden oireita, käsihermovaurion pitkittyminen aiheutti halvausoireiston ja riskin pysyvästä vammautumisesta

31) Diacarin epikriisit 9.5.11 ja 5.10.11

Todistusteema: vaikea-asteinen jalkojen turvotus ja selittämättömät kiputilat alkavat 2011, kun työkuorma lisättiin, työpaikkakiusaamisen aiheuttamat vaikeat sairaudet, työpaikkakiusaamiseen puuttumattomuuden seuraukset, kaikkien oireiden jatkuminen 2011 alkaen 2013 kevääseen saakka, koska työkuormaa ei vähennetty

32) Vaikren lääkärinlausunto 13.10.10

Todistusteema: työpaikkakiusaamisen seuraukset, pyörtyminen työmatkalla Gummeruksen, Rantanen ja Pölläsen järjestämien palaverien aiheuttaman stressitilan vuoksi

33) Järvisen lääkärinlausunto 8.9.09

Todistusteema: työpaikkakiusaamisen seuraukset; työnantajan selvitys AVI:lle ei pidä paikkaansa siltä osin, kun väitetään, että työpaikkakiusaamiseen olisi asianmukaisesti puututtu ja että kantajan voinnin heikkeneminen ei muka olisi ollut työnantajan tiedossa

34) Wallinen lääkärinlausunto 19.12.2016

Todistusteema: Pedersen on katsottu työkyvyttömäksi 31.3.2018 asti, työkyvyttömyyden syyt

35) Työnantajan jääviysohje

Todistusteema: yhtiöllä on tarkat ohjeet jääviystilanteita varten, ohjetta on rikottu kiusaamisasian selvittelyssä

Henkilötodistelu:

- 1 Jaana Pedersen todistelutarkoituksessa
Todistusteema: työtehtävät, työtehtävien muuttaminen ja poistaminen, epäasiallinen kohtelu ja sen vaikutus Pedersenin terveydentilaan, työnantajan käytös ja menettely työsuhteen aikana, varoitusta annettaessa ja työsuhdetta päätettäessä
- 2 Iiro Ketola (pääluottamusmies)
Todistusteema: Pedersenin kohtelu, kiusaamisasian selvittely, työnantajan toimet, työsuhteen päättämisyritykset, kolmikannan puuttuminen
- 3 Veera Lammi (Lakimies, LähiTapiola)
Todistusteema: Pedersenin kiusaamisasian käsittely yhtiössä, irtisanomisasian käsittely johtoryhmässä, johtoryhmän puuttumattomuus kiusaamiseen vuosina 2009-2014
- 4 Anneli Manninen-Landin (työhyvinvointikonsultti)
Todistusteema: Pedersenin kohtelun vaikutukset hänen terveydentilaansa, työnantajan suorittama painostaminen lausunnosta luopumiseksi, työnantajan puuttumattomuus asiaan
- 5 Matti Wallin (psykiatrian erikoislääkäri)
Todistusteema: Pedersenin sairastumisen syy-yhteys työnantajan toimiin, oireiden ja sairauksien vakavuus, Pedersenin työkyky ja siinä tapahtuneet muutokset
- 6 Juha Pohjola (neurokirurgian erikoislääkäri)
Todistusteema: Pedersenin hermovaurio ja halvausoireet ja niiden syy
- 7 Pasi Mikkola (röntgenlääkäri)
Todistusteema: jalkojen turvotus ja sen tutkiminen, turvotuksen syy-yhteys pitkäkestoiseen tauottomaan istumiseen

Pedersen nimeää viimeistään valmisteluistunnossa lisää todisteita, mikäli vastaajayhtiön vastaus antaa siihen aihetta.

Turussa 3. päivänä tammikuuta 2017

Jaana Pedersen

Lohja

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antti Palo', with a large, stylized loop at the end.

Antti Palo

asianajaja, varatuomari

Kaarina

LAATI