

LÄNSI-UUDENMAAN KÄRÄJÄOIKEUS**YHTEENVETO****1.5 osasto**

Vitikka 1 B

02630 Espoo

12.5.2020

L 17/2000261

Kantaja

Pedersen, Jaana
c/o Asianajotoimisto Kailiala & Palo Oy/AA Antti Palo
Tuureporinkatu 6
20100 TURKU
antti.palo@kplaw.fi
Puh. 02 284 3400
Faksi 02 284 3410

Vastaajat

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö
0211034-2
c/o Asianajotoimisto Sivenius, Suvanto & Co Oy/AA Jarmo Henriksson
Mannerheimintie 15 A
00260 HELSINKI
jarmo.henriksson@sisulaw.fi
Puh. 09 530 6760
Faksi 09 530 67699

LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö
0201319-8
c/o Asianajotoimisto Sivenius, Suvanto & Co Oy/AA Jarmo Henriksson
Mannerheimintie 15 A
00260 HELSINKI
jarmo.henriksson@sisulaw.fi
Puh. 09 530 6760
Faksi 09 530 67699

Asia

Työsuhteen irtisanominen/purkaminen

Vireille

5.1.2017

Tausta

Jaana Pedersen on tehnyt työsuhteessa vastaajayhtiöissä (vuodesta 1987 päivämäärään 14.2.2015) pääasiassa LähiTapiola Keskinäinen

Henkivakuutusyhtiön töitä ja vuoden 2011 alusta lukien myös LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiön töitä. LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö (ennen fuusiota Tapiola) on maksanut koko ajan palkan. Pedersen on koulutukseltaan juristi. Pedersenin palkka irtisanomisen 7.8.2014 hetkellä oli 5.227,99 euroa. Pedersenillä ei ole ollut työntekovelvoitetta kuuden kuukauden irtisanomisaikana.

Pedersenille ei ole maksettu työttömyyskorvausta. Asiassa on kuultu Yleistä Työttömyyskassaa ja Työttömyysvakuutusrahastoa.

Asia on ollut käräjäoikeudessa tuomioistuinsovittelussa.

Työnantajalla on näyttötaakka irtisanomisen osalta. Syrjinnän osalta työntekijän on näytettävä niin sanottu syrjintäoletama. Tämän jälkeen työnantajan on osoitettava, ettei syrjintää/ kiusaamista ole tapahtunut. Työntekijällä on näyttötaakka siltä osin, että väitetty syrjintä ja tilanne kokonaisuudessaan on aiheuttanut työntekijälle työkyvyttömyyden ja työnantajalle korvausvelvollisuuden.

Kysymys vanhentumisesta

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö ja LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö ovat katsoneet, että Pedersenin vaatimus hyvityksestä on tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain perusteella vanhentunut. Tasa-arvolain mukaan kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Yhdenvertaisuuslain mukaan hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Viimeiset tapahtumat, joihin Pedersen kanteessaan vetoaa, ajoittuvat kevääseen 2014. Vaatimus tai kanne hyvityksestä olisi siis tullut tehdä viimeistään keuhällä 2016. Kun Pedersenin kanne on tullut vireille vasta 3.1.2017, vaatimus tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä tulee hylätä vanhentuneena. Asia on ratkaistava yksittäistapauksittain, ja myös prejudikaatissa KKO:2016:48 mainitaan tämä seikka ("tällaisessa tapauksessa hyvitysvaatimus katsottiin vanhentuneeksi").

Jaana Pedersen on lausunut, että vaatimuksen vanheneminen ei ala työsuhteen irtisanomistoimesta, vaan irtisanomista on pidettävä työsuhteen päättämisen alkutoimena ja työsuhteen päättymistä tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta menettelyn viimeisenä vaiheena. Siten työsuhteen päättymistä on pidettävä ajankohtana, josta kanneoikeuden vanheneminen lasketaan. Työsuhde on päättynyt 14.2.2015. Asia on tullut vireille 5.1.2017. Kantaja on viitannut prejudikaattiin KKO:2016:48.

Valmisteluistunnossa on asiaosaisten kanssa keskusteltu, että kysymys vanhentumisesta ratkaistaan pääasiasratkaisun yhteydessä. Tapahtumatiedot ovat laajalti samat kaikkien vaatimusten osalta, ja näytön arvioinnilla voi olla merkitystä myös vanhentumiskysymyksen arviointiin.

KANNE

Jaana Pedersen on vaatinut, että vastaajat LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö ja LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö veloitetaan yhteisvastuullisesti suorittamaan hänelle

- korvauksena työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä 125.471,76 euroa
- vahingonkorvauksena työnantajan tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttamasta vahingosta eli tilapäisestä terveydellisestä haitasta 20.000 euroa
- ansionmenetyksestä 1.923,54 euroa kuukaudessa 14.2.2016 lukien käräjäoikeuden tuomion antamiseen asti.
- tasa-arvolain / yhdenvertaisuuslain mukaisena hyvityksenä 15.000 euroa
- kaikki edellä vaaditut määrät laillisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua haasteen tiedoksiantopäivästä 19.1.2017 lukien
- asianosais- ja oikeudenkäyntikulut laillisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua käräjäoikeuden tuomion antopäivästä lukien

Perusteet

Pedersen on työsuhteensa aikana aluksi toiminut korvauskäsittelijänä, sitten ryhmäesimiehenä ja sen jälkeen yhtiön lakimiehen tehtävissä.

Pedersen oli irtisanottaessa perhevapaalla. Työnantajan ilmoittamana irtisanomisen syynä ovat olleet henkilökohtaiset tekijät. Pedersenille oli 16.4.2014 annettu kirjallinen varoitus, koska hän oli työnantajan mukaan sähköpostilla laajalla jakelulla työnantajan edustajille esittänyt voimakasta ja asiatonta yksittäisiin henkilöihin kohdistuvaa arvostelua ja kritiikkiä. Irtisanomisilmoituksen mukaan Pedersen oli varoituksesta huolimatta lähettänyt työnantajan edustajille ja viranomaisille sähköpostiviestejä jatkaen varoituksessa todettua toimintaa. Pedersenillä ei ollut työvelvoitetta irtisanomisajalla.

Pedersen on katsonut, 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. Pedersen on yrittänyt asiallisesti puuttua häneen vuosikausia kohdistuneeseen kiusaamiseen ja syrjintään. Hän 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. Hän on toiminut tämän jälkeen saamiensa ja työnantajan itsensä laatimien ohjeiden mukaisesti. Pedersen on noudattanut vuosina 2009 ja 2014 jakeluohjeita, jotka hän on saanut työterveyshuollosta, sekä ohjeistuksen mukaista organisaatiokaaviota. Työpaikkakiusaamista käsittelevään prosessiin työnantaja on nimennyt apulaisjohtaja Antti Pölläsen, palvelujohtaja Vesa-Jaakko Rantalan, lakiasiaintohtaja Jaakko Gummeruksen, työsuhtelakimies Mikko Mäenpään, johtava työterveyslääkäri Leena Järvisen ja työsuhtepäällikkö Anne-Maija Jalosen. Toimitusjohtaja Minna Kohmo yhtenä työpaikkakiusaamisesta epäiltynä on kuulunut luonnollisesti jakeluun, samoin työterveyshuollon hoitava lääkäri Nina Pöyry. Kaikilta heiltä on työsuhtelasiaan liittyen tullut viestintää myös Pedersenille. Pääjohtaja on toimitusjohtaja Kohmon esimies, ja yhtiön ohjeistuksen mukaan esimies kuuluu jakeluun. Työnantaja on aluehallintovirastolle myöntänyt, että jakelu oli ollut oikea.

Pedersenin epäasiallinen kohtelu alkoi vuonna 2008, kun toimitusjohtaja Kohmo tuli Pedersenin esimieheksi. Kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun ovat osallistuneet pääasiassa Kohmo ja apulaisjohtaja Pöllänen, mutta myös muut henkilöt. Kiusaaminen on ilmennyt muun muassa työyhteisöstä eristämisenä, työtehtävien mitätöimisenä ja yleisenä halveksuntana, työsuhtelakimiesin mukaisten tehtävien poistamisena, irtisanomisella uhkaamisena, ylityöllistämisenä ja työskentelyn edellyttämisenä sairaus- ja äitiysloman aikana.

Pedersenin laatimasta vuoden 2009 muistiosta ja sen liiteasiakirjoista käy ilmi liiallisen työkuorman ja poikkeavien työskentelyolojen aiheuttama kuormittavuus. Asiaa koskevista huomautuksista huolimatta työkuormaa pahennettiin vuonna 2011 siten, että seurauksena oli vakavia ruumiinvammoja, pyörtyminen työmatkalla ja pitkäaikainen työkyvyttömyys muun muassa halvauksen vuoksi. Jopa Pedersenin avopuoliso oli vuonna 2010 vedonnut tästä asiasta työnantajalle. Työpaikkalääkäri oli kieltäytynyt auttamasta Pederseniä, ja esimies, apulaisjohtaja Pöllänen oli ilmoittanut sähköpostilla, että hänellä ei ole aikaa eikä kiinnostusta selvittää Pedersenin työmäärää.

Pedersen on ollut usein yhteydessä myös työterveyshuoltoon, mutta tämä ei ole johtunut minkäänlaisiin rakentaviin keskusteluihin, koska yhtiön johtava työterveyslääkäri Järvinen on kieltäytynyt puuttumasta pitkään jatkuneeseen työpaikkakiusaamiseen, vaikka hän on tullut tietoiseksi Pedersenin yhteydenottojen perusteella tämän voinnin heikkenemisestä ja epäasiallisista työoloista. Työnantaja on laiminlyönyt yleisen huolehtimisvelvoitteensa ja velvoitteensa ryhtyä toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Työnantajan toimet ovat lopulta johtaneet Pedersenin työkyvyttömyyteen.

Pedersenille annettiin keväällä 2009 uutena tehtävänä hänen tehtäviinsä kuulumattomana uudenlaisen eläkevakuutusluottotien vakuutusehtojen laatiminen kiireellisellä aikataululla (yksi kuukausi) ja

samanaikaisesti useiden muidenkin laajojen tuotekehityshankkeiden laajojen materiaalien laatiminen. Tällainen työ kuului päätoimiselle tuotepäällikölle, mutta Pederseniltä toimitusjohtaja Kohmo ja apulaisjohtaja Pöllänen edellyttivät selviytymistä toisesta toimenkuvasta oman jo ennestään keskimääräistä laajemman juristitoimenkuvansa ohella.

Pedersen on vuosina 2008 ja 2009 useampaan kertaan pyytänyt toimitusjohtaja 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 juristitoimitaan "yleishyödylliseksi puuhasteluksi".

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 nimikkeen lakimies 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.

Toimitusjohtaja Kohmo poisti vuonna 2008 Pedersenin yhtiön johtoryhmästä ja lopetti vuonna 2009 nöyryyttävällä tavalla Pedersenin jäsenyyden Finanssialan Keskusliiton lakitoimikunnassa. Poistaminen tapahtui täysin yllättäen, eikä Pedersen saanut edes informoida lähdöstään toimikunnan jäseniä, vaikka hän oli ollut jäsenenä jo yhdeksän vuotta.

Pedersen on ensimmäisen kerran tehnyt selvityspyynnön työnantajalle 4.9.2009. Selvityspyyntö on liittynyt epäasialliseen kohteluun ja siitä aiheutuneeseen masennukseen. Hän oli konsultoinut asiassa myös hyvinvointikonsultti Anneli Manninen- Landinia, joka kuvaili Pedersenin kohtelua lausumassaan pöyristyttäväksi. Manninen-Landinin esimiehet henkilöstöjohtajat Hilka Malinen ja Sirpa Kaisanlahti painostivat Manninen-Landinia perumaan lausuman. Hän ei tähän suostunut, minkä seurauksena häntä kiellettiin osallistumasta Pedersenin asian hoitamiseen, vaikka se kuului hänen työtehtäviinsä. Tilanne ei korjaantunut, eikä asian selvittämisessä noudatettu yhtiön ja työterveyslaitoksen kirjallista ohjetta niin sanotusta kolmikantamenettelystä. Toimitusjohtaja Kohmo ja hänen esimiehensä eivät osallistuneet yhteenkään selvityskokoukseen. Pedersenille oli 4.3.2010 tarjottu työsuhteen päättämistä koskevaa sopimusta samaan aikaan, kun Pedersen edelleen pyrki selvittämään kohteluunsa, palkkasyrjintään ja työtehtävien poistamiseen liittyviä asioita. Pedersen ei suostunut työsuhteen päättämistä koskevaan sopimukseen.

Vuoden 2011 alusta Pedersenille tuli hoidettavaksi lisäksi yksityistapaturma- ja matkavakuutusten juridiikka. Tätä tehtävää oli aikaisemmin hoitanut toinen juristi, Tiuku Nyberg, päätoimenaan. Palkkaa tarkistettiin 500 eurolla kuukaudessa, kun Nybergin palkka samasta työstä oli ollut normaali juristin kuukausipalkka. Tämä siirto aiheutti merkittävää ylikuormitusta Pedersenin työmäärässä vuosina 2011 - 2013, koska apulaisjohtaja Pöllänen antoi Pedersenille olennaisesti harhaanjohtavan kuvan työmäärästä sovittaessa 500 euron palkankorotuksesta. Tästä aiheutui Pedersenille 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. Tämän jälkeen hän ei saanut mitään helpotusta työkuormaansa, vaikka hän oli jäämässä äitiyslomalle ja vaikka työnantajan tiedossa oli 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. Pöllänen lähetti sähköpostilla 19.4.2013 työpaikalla ilmoituksen, jonka mukaan Pedersenin voi olla yhteydessä työasioissa siitä huolimatta, että hän on äitiyslomalla. Hänellä myös tosiasiaa teetettiin töitä äitiyslomalla. Äitiysloman aikana Pedersenin palkkaa yritettiin alentaa, hänen toimenkuvastaan poistettiin tehtäviä ja perustettiin uusi toimenkuva, johon hänen työtehtäviään siirrettiin ja otettiin tähän toimenkuvaan uusi työntekijä (lakimies Ville Niiranen). Työnantaja myös ilmoitti Pedersenille äitiysloman aikana elokuussa 2013, että hänen tulee palauttaa työtietokone sekä - puhelin. Hän ilmoitti 6.9.2013, että hän palaa työhön syksyllä 2014. Pedersenin käydessä äitiyslomallaan työpaikalla 14.2.2014 työnantaja ei kysyttäessäkään pystynyt ilmoittamaan, mihin tehtäviin Pedersen äitiyslomansa jälkeen palaa. Työnantajan suorittamat toimenpiteet Pedersenin äitiysloman aikana osoittavat, ettei työnantajalla ollut tarkoitus ottaa Pederseniä takaisin töihin äitiysloman jälkeen. Työnantaja ei ole pyrkinyt turvaamaan Pedersenin lakiin perustuvaa oikeutta palata entiseen työhönsä.

Apulaisjohtaja Pöllänen on 3.3.2014 soittanut Pedersenille HR-osaston kanssa sopimansa puhelun työnantajan edustajana ja ilmoittanut, että Pedersen on 3.3.2014 alkaneissa yhteistoimintaneuvotteluissa "samalla viivalla" muiden työntekijöiden kanssa. Pedersen on todennut, ettei näin voi olla, koska hän on äitiyslomalla. Työnantaja oli jo edeltäneessä yhteistoimintamenettelyssä yrittänyt kohdistaa samanlaista työsuhteen päättämiseen tähtäävää asiatonta toimintaa joihinkin muihin perhevapaata käyttäviin työntekijöihin. Yhteistoiminta-asioiden pöytäkirjaan oli kirjattu, että työnantaja oli luvannut luopua tästä väärästä tulkinnastaan. Tästä huolimatta Pedersenille oli soitettu 3.3.2014 ja todettu tämän olevan "samalla viivalla" muiden työntekijöiden kanssa.

Pedersen oli samana päivänä 3.3.2014 juuri ennen apulaisjohtaja Pölläsen puhelinsoittoa tehnyt työnantajalle selvityspyynnön koskien

jatkettua työpaikkakiusaamista ja perhevapaanormien rikkomista. Tämän selvityspyynnön vuoksi hänelle oli annettu kirjallinen varoitus 16.4.2014. Varoitukselle ei ollut ollut mitään aiheutta. Pedersenin selvityspyyntö oli ollut asiallinen ja toimitettu yrityksen ohjeistuksen mukaisille tahoille. Työnantaja ei ollut yksilöinyt, mitkä Pedersenin kirjoituksen kohdat muodostavat varoitus- ja irtisanomisperusteen. Työnantaja oli kieltäytynyt antamasta Pedersenin pyytämää yksilöintiä.

Työnantajan edustajat apulaisjohtaja Pöllänen, työsuhdelakimies Mäenpää ja palvelujohtaja Rantala olivat 12.5.2014 yhdessä soittaneet Pedersenille puhelun ja tarjonneet tälle sopimusta työsuhteen päättämisestä kesken perhevapaan. Irtisanomiskorvaukseksi oli tarjottu 15 kuukauden palkkaa. Pedersen ei suostunut sopimukseen. Samaan aikaan yrityksen henkilöstölle toukokuussa 2014 järjestetyssä informaatiotilaisuudessa Pedersenin nimi oli jo poistettu yhtiön organisaatiokaaviosta. Hänen työsuhteensa on sittemmin irtisanottu henkilökohtaisella perusteella väittämällä Pedersenin rikkoneen työsopimusta ollessaan perhevapaalla.

Ensimmäinen ilmoitus Pedersenin noin 27 vuotta kestäneen työsuhteen päättämisestä oli tullut hänelle tekstiviestillä. Hänelle ei annettu todellista mahdollisuutta tulla kuulluksi varoituksen tai irtisanomisen perusteesta. Hän oli saanut kutsun sekä varoituksen antamista koskevaan kuulemiseen että irtisanomista koskevaan kuulemiseen ajankohtana, jolloin hän oli perhevapaalla ja sairauslomalla. Hän oli toimittanut työnantajalle todistukset laillisesta esteestä kummallakin kerralla.

Työnantaja oli irtisanomisen ja Pedersenin sairastumisen jälkeen pyrkinyt estämään tämän 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. Pedersen ei ollut saanut koskaan työurallaan varoitusta huonosta käytöksestä tai yhteistyökyvyttömyydestä. Työnantaja on päinvastoin maksanut Pedersenille jatkuvasti kannustepalkkaa erinomaisesta yhteistyökyvystä.

Sekä varoituksen että irtisanomisen osalta on ollut kyse työsopimuslain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaisesta toimenpiteestä, joka on kohdistunut työntekijään, joka on yrittänyt ryhtyä toimiin yhdenvertaisuutensa turvaamiseksi. Työsuhteen päättäminen on laiton.

Asia on ollut aluehallintoviraston selvittävänä. Tuomioistuinkäsittelyn kannalta aluehallintoviraston tarkastuskertomuksella 18.7.2014 ei ole merkitystä. Työnantajan edustajat, joilta virasto on tietoja saanut, ovat samoja henkilöitä, jotka ovat kohdelleet Pedersenä epäasiallisesti. He ovat olleet selvityksen laatijoina asianosaisia. Menettely, jossa vastauksen laatijat ovat itse selvityksenalaisen teon osallisia, on rikkonut

yhtiön kirjallista esteellisyysohjetta. Työnantaja on aluehallintoviraston käsittelyn jälkeen ryhtynyt maksamaan Pedersenille työkyvyttömyyseläkettä sellaisten B-lääkärinlausuntojen perusteella, joissa todetaan Pedersenin sairauksien johtuvan nimenomaan työpaikkakiusaamisesta ja laittomasta irtisanomisesta. Aluehallintoviraston tarkastuskertomuksessa on todettu, ettei työntekijän mahdollisen kuormittumisen syitä, sen yhteyttä työhön tai sen terveydellisiä vaikutuksia ole arvioitu, vaan tämä on kuulunut aluehallintoviraston mukaan työterveyshuollon tehtäviin. Aluehallintovirastovaiheessa työnantajan selvitysprosessi oli ollut vielä kesken.

Työnantajan edustajat pyrkivät antamaan aluehallintovirastolle todellisuutta vastaamattoman kuvan tapahtumista salaamalla tietoja ja kiistämällä muun muassa useiden asiaa käsitelleiden kokousten olemassaolon. Työnantaja väitti aluehallintovirastolle, että asian käsittely olisi päättynyt jo 15.10.2009, ja että käsittely olisi sujunut "hyvässä hengessä". Näin ei ollut.

Käsittely jatkui keskeytyksittä 16.10.2009 lukien kymmenissä kokouksissa, joihin ovat osallistuneet Pedersen, palvelujohtaja Rantala, apulaisjohtaja Pöllänen, lakiasiaintohtaja Gummerus ja luottamusmies Ketola. Työpaikkakiusaaminen paheni 15.10.2009 jälkeen. Sekä Pedersen että luottamusmies Ketola olivat pitäneet 15.10. 2009 laadittua muistiota liian ylimalkaisena turvaamaan Pedersenin oikeuksia, ja sen takia siihen oli tehty varaus Pedersenin toimesta.

Pedersenin mainetta mustattiin levittämällä ainakin 8.2.2010 lukien epämääräistä loukkaavaa aineistoa, jonka laatija ja sisältö salattiin Pederseniltä. Työnantaja on kirjallisesti myöntänyt aineiston olemassaolon. Työnantaja on myöntänyt myös kokouksen 4.3.2010 (asiaton kantajan haukkuminen ja työsuhteen päättämisyritys).

Työnantaja oli merkinnyt Pedersenille rekisteriinsä työhönpaluupäiväksi 19.2.2014 ja väittänyt Pedersenin kirjallisen hoitosuunnitelman (työhönpaluupäivä vasta 1.9.2014) kadonneen. Se, että työnantaja on halunnut järjestää kuulemistilaisuuden 16.4.2014 Pedersenin sairauslomasta välittämättä, osoittaa ainoastaan sitä, ettei todellista mahdollisuutta tulla kuulluksi haluttu Pedersenille edes antaa.

Samoihin aikoihin kun työnantaja ilmoitti Pedersenille, ettei hänelle voida enää tarjota hänen aikaisempaa tehtäväänsä tai muutakaan työtä apulaisjohtaja Pölläsen ryhmässä, toinen lakimies irtisanoutui (05/2014) tästä samasta Pölläsen ryhmästä eikä tästä ilmoitettu Pedersenille lainkaan. Pölläsen ryhmään oli palkattu Pedersenin perhevapaalla vakituiseen työsuhteeseen miespuolinen lakimies, jolle Pedersenin tehtäviä oli siirretty. Pedersenille ei ollut tarkoitus järjestää aikaisempaa vastaavaa tai muutakaan työtä tai mahdollistaa hänen työhön paluutaan perhevapaalta.

Tasa-arvovaltuutetun ei ole antaessaan lausunnon 17.11.2015

kuulunutkaan ottaa kantaa irtisanomisperusteen olemassa oloon saati vastatoimien kiellon rikkomiseen.

Pedersen on joutunut syrjityksi viimeisen synnytyksensä vuoksi. Hänen palkkaansa on yritetty äitiysloman aikana alentaa, hänen toimenkuvaansa karsittiin merkittäväksi ja tehtäviä siirrettiin 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. Mitään muitakaan tehtäviä hänelle ei ole esitetty. Menettely on vastoin tasa-arvolain syrjinnän 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 työnantaja 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.

Vastaajayhtiöt ovat velvollisia maksamaan työsopimuslain maksimikorvauksen laittomasta irtisanomisesta. Vaadittu määrä on kokonaisarviointi huomioon ottaen kohtuullinen. Irtisanomista on edeltänyt pitkään jatkunut kiusaaminen ja epätasa-arvoiseen asemaan asettaminen. Pedersenin työsuhde on kestänyt noin 27 vuotta. Korvauksesta puolet tulee olla korvausta ansionmenetyksestä ja puolet korvausta aineettomasta vahingosta.

Työnantajan toiminta osoittaa piittaamattomuutta työntekijän oikeuksista. Vaadittua 15.000 euron hyvityskorvausta on pidettävä kohtuullisena. Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus ja yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys eivät ole toisiaan poissulkevia, vaikka hyvityksen määrässä voidaan ottaa huomioon työsopimuslain 12 luvun 2 §:n nojalla tuomittu korvaus. Pedersen on korvausvaatimuksen määrässä huomioinut tämän.

Työnantaja on laiminlyönyt yleisen huolehtimisveloitteensa työpaikalla sekä velvoitteensa ryhtyä toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Työnantaja on rikkonut myös tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Työnantaja on tahallisella menettelyllään aiheuttanut Pedersenin työkyvyttömyyden ja sitä kautta muun muassa ansionmenetyksen. Hän on ilmoittanut työnantajalleen ja työterveyshuoltoon kiusaamisesta ja vakavista sairausoireista useita kertoja, mutta korjaaviin toimiin ei ole ryhdytty. Selvittämisen vaatiminen on johtanut kiusaamisen merkittävään pahentumiseen sekä kiellettyihin vastatoimiin. Kiusaaminen on aiheuttanut Pedersenille sekä fyysisiä että henkisiä sairausoireita ja ansionmenetystä.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaista korvausta vaaditaan

työnantajan suorittamasta kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneesta vahingosta. Työnantaja on velvollinen korvaamaan täysimääräisesti aiheuttamansa vahingon. Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella tuomittava korvaus kattaa ansionmenetyksen vain 15.2.2016 asti. Kun kiusaamisesta aiheutunut työkyvyttömyys on jatkunut tämän jälkeenkin, korvausvelvollisuus jatkuu myös 15.2.2016 eteen päin. Korvausta vaaditaan jatkuvana, koska työkyvyttömyys jatkuu edelleen.

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).

Työpaikkakiusaamista toteutettiin eri menetelmin käytännössä keskeytyksittä vuodesta 2008 lukien vuonna 2014 tapahtuneeseen irtisanomiseen saakka ja sen jälkeenkin laatimalla tahallaan loukkaava epätosi työtodistus.

Työsuhteen päättämistä yritettiin toistuvasti ennen vuonna 2014 tapahtunutta lopullista perhevapaalle ajoitettua irtisanomista. Kaikki työsuhteen päättämisyhtymiset ja irtisanominen toteutettiin kiusaamiseen aktiivisesti osallistuneiden toimesta.

Kantaja täydentää perusteita siltä osin, että valmisteluistunnossa tuli esille, että työkyvyttömyyteen ovat vaikuttaneet sekä Helsingin käräjäoikeuden käsittelyssä olleiden juttujen seikat (eivät liity työsopimuksen päättämiseen ja nyt kyseessä olevaan asiaan) että nyt kyseessä olevaan työsuhteeseen liittyvät seikat.

VASTAUS

LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö ja LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö ovat kiistäneet kanteen ja vaatineet sen hylkäämistä, Vastaajat ovat vaatineet myös, että Jaana Pedersen veloitetaan korvaamaan vastaajien oikeudenkäyntikulut laillisine korkoineen kuukauden kuluttua käräjäoikeuden tuomion antamisesta lukien.

Perusteet

Pedersenin kanne perustuu lukuisiin tosiasioita vastaamattomiin väitteisiin, puolittuuksiin sekä niiden perusteella tehtyihin virheellisiin johtopäätöksiin

Merkittävä osa Pedersenin tapahtumien kulkua koskevista väitteistä, erityisesti epäasiallista kohtelua koskevien väitteiden osalta, sijoittuvat

vuosiin 2008 ja 2009.

Aluehallintoviraston 18.7.2014 antamassa tarkastuskertomuksessa on todettu, että aluehallintovirasto ei ole nähnyt huomautettavaa vastaajien toiminnassa.

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen on lausunnossaan 17.11.2015 todennut, että tasa-arvovaltuutettu ei ole sille asiassa esitetyn selvityksen perusteella voinut todeta, että LähiTapiola-ryhmässä olisi syrjitty Pederseniä tasa-arvolain 8 tai 8a a §:ssä kielletyllä tavalla. Tasa-arvovaltuutetun kannanotolla on merkitystä arvioitaessa Pedersenin asiassa esittämiä väitteitä.

Pedersenin vaatimukset ovat päällekkäisiä. Hän hakee korvausta sekä laittomasta irtisanomisesta että ansionmenetyksestä. Lisäksi hän hakee sekä korvausta aineettomasta vahingosta laittoman irtisanomisen perusteella että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä.

Vaatimusten päällekkäisyyden lisäksi vaatimukset ovat määrällisesti liiallisia.

Pederseniä varoitettiin 16.4.2014 siitä, että hän oli lähettänyt lukuisia sähköposteja laajalla jakelulla erinäisille työnantajan edustajille ja ylimmälle johdolle. Näissä sähköposteissaan hän on esittänyt voimakasta vastaajiin sekä vastaajien palveluksessa oleviin yksittäisiin henkilöihin kohdistuvaa aiheetonta arvostelua ja kritiikkiä. Viestit ovat olleet sisällöltään epäasiallisia ja niiden perusteella on ollut selvää, että työnantaja ja tämän edustajat eivät nauti minkäänlaista luottamusta Pedersenin taholta. Vastaavasti viestien vuoksi vastaajien luottamus Pederseniin heikentyi vakavalla tavalla. Varoituksessa on myös todettu, että Pedersenin toiminta on ollut vastoin työntekijöiltä edellytettävää lojaliteettivelvoitetta työnantajaansa kohtaan. Toiminnan seurauksena työnantajan ja työntekijän välille syntyi erittäin vakava luottamuspula.

Varoituksessa on työsopimuslain edellyttämällä tavalla kerrottu, että työnantaja edellyttää, että varoituksessa mainittuja tai niihin rinnastettavia ongelmia ei enää jatkossa esiinny ja jos esiintyy, työnantaja tulee harkitsemaan työsuhteen päättämistä. Varoituksessa tarkoitetut Jaana Pedersenin lähettämät sähköpostit ja niissä esitetyt erinäiset asiattomat väitteet ajoittuvat aikaan, jolloin Pedersenin esimies apulaisjohtaja Antti Pöllänen oli 3.3.2014 puhelimitse yhteydessä Pederseniin ja ilmoitti alkavasta yhteistoimintamenettelystä ja neuvottelujen taustalla olevasta suunnitelmasta toimintatapojen ja toiminnan tehostamisen uudelleen järjestelyistä, joihin voi myös liittyä henkilöstömäärän vähentämistä. Samansisältöiset puhelut soitettiin kaikille työntekijöille, jotka olivat poissa töistä. Soiton tarkoituksena oli vain antaa Pedersenille informaatiota vastaajien toiminnassa tapahtuvista muutoksista. Pedersen oli epäselväksi jääneestä syystä ilmeisesti ymmärtänyt tai halunnut ymmärtää hänelle annettun informaation tarkoittavan, että hänet tullaan irtisanomaan. Jos näin on tapahtunut, kysymys on ollut väärinymmärryksestä. Pedersenin on

täytynyt lakimiehenä tietää, että vastaajilla ei olisi ollut oikeutta Pedersenin irtisanomiseen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, koska Pedersen oli perhevapaalla. Palvelujohtaja Rantala oli sähköpostilla 4.3.2014 Pedersenille todennut, että työnantaja huomioi perhevapaatilanteiden lainmukaiset vaikutukset. Vastoin kuin Pedersen väittää, työnantaja ei ole katsonut, että sillä olisi oikeus irtisanoa tuotannollisella tai taloudellisella perusteella perhevapaalla olevia työntekijöitä.

Näiden tapahtumien jälkeen Pedersen on lähettänyt useita sähköposteja työnantajan eri edustajille. Hän on esittänyt erinäisiä uhkauksia ja perättömiä väitteitä syyllistymisestä rikoksiin vastaajayhtiöissä. Hän on 4.3.2014 lähettänyt sähköpostin muun muassa toimitusjohtaja Kohmolle luottamusmies Ketolalle, palvelujohtaja Rantalalle jne. (todiste V3). Hän on kertonut vaativansa sisäisen tarkastuksen kautta selvitettäväksi häneen kohdistettuja toimia. Hän on lähettänyt 5.3.2014 sähköpostin LähiTapiolan pääjohtaja Erkki Moisanderille sekä huomattavalle määrälle muita vastaajanottajia (todiste V4). Hän on lähettänyt sähköpostin 3.3.2014 (todiste V5) luottamusmies Ketolalle, toimitusjohtaja Kohmolle ynnä muille. Pedersen on lähettänyt toimitusjohtaja Kohmolle sähköpostin 6.3.2014 (todiste V6). Pedersen on lähettänyt sähköpostin 11.3.2014 (todiste V7) asianajaja Jarmo Henrikssonille, luottamusmies Ketolalle sekä Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilaselle. Pedersen on 17.3.2014 (todiste V8) lähettänyt sähköpostin asianajaja Henrikssonille ja usealle muulle. Pedersen on lähettänyt sähköpostin 18.3.2014 (todiste V9) asianajaja Henrikssonille ja usealle muulle. Pedersen on lähettänyt sähköpostia 23.3.2014 (todiste V10) työterveyslääkäri Järviselle ja vakuutusväenliiton lakimies Moilaselle. Pedersen on 10.4.2014 lähettänyt sähköpostia (todiste V11) LähiTapiolan työsuhtelakimies Mäenpäälle, luottamusmies Ketolalle sekä Vakuutusväenliiton lakimies Moilaselle ja asianajaja Henrikssonille. Pedersen on 10.4.2014 (todiste V12) lähettänyt sähköpostin työsuhtelakimies Mäenpäälle, luottamusmies Ketolalle, Vakuutusväenliiton lakimies Moilaselle ja asianajaja Henrikssonille. Pedersen on 9.4.2014 lähettänyt sähköpostin (todiste V13) luottamusmies Ketolalle, sisäisen tarkastuksen johtaja Tuomas Angervolle, sisäisen tarkastuksen päällikkö Kimmo Niskalalle, työterveyslääkäri Järviselle ja työterveyslääkäri Pöyrylle. Sähköposteja on lähetetty erittäin laajalla jakelulla.

Sähköpostit ovat olleet epäasiallisia sekä työnantajaa ja työnantajan edustajia loukkaavia. Pedersen on rikkonut työsuhtelussuhteessa edellytettävää lojaliteettivelvoitettaan työnantajaa kohtaan. Pedersenin toiminnan seurauksena työnantajan ja Pedersenin välille on syntynyt erittäin vakava luottamuspula eli työsuhtelussuhteen perusedellytys on järkkynyt merkittäväällä tavalla.

Varoituksen tavoitteena oli saada Pedersen muuttamaan toimintatapojaan. Valitettavasti Pedersenille annettulla varoituksella ei ollut tätä vaikutusta, sillä Pedersen jatkoi varoituksen saatuaan sitä toimintaa, mistä häntä varoitettiin.

Työnantaja oli kirjeellään 14.5.2014 uudemman kerran selvittänyt 3.3.2014 käydyn puhelinkeskustelun sisällön. Pedersenin palattua työhön perhevapaalta oli tarkoitus selvittää, mitä töitä työnantaja voi hänelle tarjota. Työnantaja odotti Pedersenin palaavan töihin 1.9.2014.

Pedersen jatkoi menettelyään muun muassa 29.6.2014 Aluehallintovirastolle, Tasa-arvovaltuutetun toimistolle sekä Finanssivalvonnalle lähettämällään viestillä (V17) sekä 30.6.2014 lähettämällään sähköpostilla (V18). Lisäksi Pedersen on 21.7.2014 (todiste V16) lähettänyt sähköpostin yhteistoiminta-asiamiehelle ja kopiona muun muassa luottamusmies Ketolalle, Vakuutusväenliiton lakimies Moilaselle, asianajaja Henrikssonille sekä erinäisille viranomaisille (Finanssivalvonnalle sekä tasa-arvovaltuutetulle). Sähköpostin liitteenä on ollut Pedersenin tekemä selvityspyynnö yhteistoiminta-asiamiehelle.

Vastaajat irtisanoivat Pedersenin työsopimuksen 7.8.2014 annetulla irtisanomisilmoituksella päättymään 14.2.2015. Sähköposteilla oli jatkettu epäasiallista arvostelua ja perusteetonta kritiikkiä työnantajaa ja työnantajan edustajia kohtaan.

Pedersenillä on ollut oikeus selvityspyynnön tekemiseen. Merkittävää on selvityspyynnössä onkin ne perusteettomat, totuudenvastaiset ja asiattomat väitteet, joita hän on esittänyt ja jonka selvityspyynnön hän on vielä laittanut kerrotulla tavalla laajaan jakeluun. Sen lisäksi, että Pedersen on varoituksesta huolimatta jatkanut viestien, joiden sisältö on ollut perusteetonta, lähettämistä, irtisanomisen perusteena on ollut osittainen ne seikat, johon Pedersen on aluehallintoviraston käsittelyn yhteydessä syyllistynyt. Pedersen on lähettänyt aluehallintovirastolle, Tasa-arvovaltuutetun toimistolle sekä Finanssivalvonnalle 29.6.2014 päivätyn asiakirjan (todiste V17) otsikolla "Vastine aluehallintovirastolle". Pedersen on 30.6.2014 lähettänyt muun muassa aluehallintovirastoon, Tasa-arvovaltuutetun toimistoon, Finanssivalvontaan, LähiTapiolan pääjohtajalle sekä lukuisille muille LähiTapiolan palveluksessa oleville henkilölle sähköpostin (todiste V18). Viesteissä on esitetty lukuisia perusteettomia, jopa rikoksiin viittaavia väitteitä eri henkilöjä kohtaan.

Lisäksi oli käynyt ilmi, että Pedersen oli soittanut joillekin yhteistoimintamenettelyn johdosta irtisanotuille henkilöille väittäen, että irtisanottavaksi oli valittu henkilöitä, jotka olivat äitiys- tai vanhempainvapaalla tai tulisivat olemaan lähiaikoina edellä mainituissa tilanteissa. Pedersen oli myös mainituissa puhelinkeskusteluissa väittänyt tulleensa irtisanotuksi, vaikka irtisanominen tapahtui vasta 7.8.2014.

Irtisanominen ja aikanaan annettu varoitus eivät ole miltään osin liittyneet Pedersenin käyttämiin oikeussuojakeinoihin (aluehallintovirasto, tasa-arvovaltuutettu, Finanssivalvonta, yhteistoiminta-asiamies), vaan siihen, että hän on muun muassa väittänyt työnantajien edustajan syyllistyneen vakaviin rikoksiin, esittänyt

virheellisiä väitteitä ja arvostellut työnantajaa ja työnantajien edustajien toimintaa epäasiallisesti työntekijälle sopimattomalla tavalla ja työsopimuslain vastaisesti. Työnantajalla on ollut erityisen painava syy irtisanoa Pedersen.

Pedersenin ilmoitukset aluehallintovirastolle, tasa-arvovaltuutetulle, Finanssivalvonnalle ja yhteistoiminta-asiamiehelle eivät ole johtaneet mihinkään toimenpiteisiin vastaajia kohtaan. Tämä osaltaan osoittaa, että Pedersenin väitteet epäasiallisesta kohtelustaan ja kiusaamisestaan eivät pidä paikkaansa ja toisaalta, että vastaajilla on ollut oikeus päättää Pedersenin työsopimus.

Kun Pedersen on lähettänyt lukuisia perusteettomia viestejä työnantajan edustajille, tämä työnantajan loukkaaminen ei ole tapahtunut pelkästään "talon sisällä", vaan Pedersen on lähettänyt sähköposteja niin viranomaisille kuin muillekin ulkopuolisille tahoille. Hänen toiminnassaan on ollut kyse vastaajien ja vastaajien henkilökunnan "mustamaalaamisesta". Pedersen on koulutukseltaan lakimies, ja hänen on täytynyt ymmärtää käyttämiensä termien merkitys ja vakavuus. Häneltä yhtiön lakimiehenä voidaan edellyttää suurempaa lojaalisuutta työnantajaansa kohtaan kuin alemmalla organisaatiotasolla olevilta työntekijöiltä. Hänen tehtäviensä hoitaminen on edellyttänyt suurta luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä.

Edellä selvitetyn perusteella selvää on, että irtisanomisen syynä ei ollut Pedersenin perhevapaa.

Pedersenin epäasiallisiksi kokemat tapahtumat saivat alkunsa vuonna 2009 liittyen LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiössä toteutettuun organisaatiomuutokseen. Yhtenä muutoksena tässä kokonaisuudessa perustettiin uusi toimisto. Juridiset palvelut ja kumppanuudet. Tätä uutta toimintoa ryhtyi esimiehenä vetämään apulaisjohtaja Pöllänen, ja Pedersen siirrettiin kyseiseen toimintoon yhdessä muiden Henkivakuutusyhtiön lakimiesten kanssa. Muutos oli ennen kaikkea organisatorinen, eivätkä lakimiesten toimenkuvat ja tehtävät merkittäväällä tavalla muuttuneet. Ennen kyseistä laajaa organisaatiomuutosta Pedersen oli organisatorisesti sijainnut hierarkkisesti tätä uutta sijaintia ylempänä, lähempänä Henkivakuutusyhtiön toimitusjohtajaa.

Pedersen esitti organisaatiomuutosta ja toimitusjohtajan toimintaa koskien lukuisia väitteitä ja vaatimuksia. Nämä käsiteltiin ensin Pedersenin ja apulaisjohtaja Pölläsen kesken, mutta erimielisyyksien ja Pedersenin tyytymättömyyden jatkuessa asian käsittelyä jatkoi Pedersenin kanssa LähiTapiola-ryhmän Henkilöstöpalvelut ja ryhmän lakiasiainjohtaja Gummerus. Pedersenin tukena asiaa selvittämässä toimivat luottamusmies Ketola sekä Vakuutusväenliiton lakimies Moilanen. Asiaa käsiteltiin useissa palavereissa.

Työnantajan edustajat seurasivat jatkuvasti työkuormitusta. Asiaa seurattiin monella taholla. Seurantaa tekivät mm. esimiehet,

henkilöstöpäällikkö ja asia oli seurannassa myös työterveyshuollossa. Jaana Pedersenin osalta ei tullut tietoa keneltäkään osapuolelta siitä, että hänen työkuormituksessaan tai työaikasaldoihin olisi ollut tarvetta puuttua, koska ne ovat olleet normaalin työaikaliukuman rajoissa.

Pedersen esitti vuonna 2009 erinäisiä väitteitä kohtelustaan, niihin suhtauduttiin asiallisesti ja asioita käsiteltiin hyvän työnantajatavan, lainsäädännön ja LähiTapiolan sisäisten toimintamallien mukaisesti. Kokouksiin osallistui Pedersenin lisäksi pääsääntöisesti LähiTapiolan pääluottamusmies Ketola ja työnantajan edustajana Pedersenin lähiesimies apulaisjohtaja Pöllänen, lakiasiainjohtaja Gummerus ja palvelujohtaja Vesa-Jaakko Rantala. Kokouksissa oli toimintamalli, jossa Pedersen sai esittää omat näkemyksensä ja tarkoituksena oli löytää positiivinen rakentava tapa erimielisyyksien selvittämiseksi. Vastoin kuin Pedersen väittää 15.10.2009 neuvottelusta laaditun muistion mukaisesti yhteisesti todettiin, että asia on loppuun käsitelty. Pedersenillä ei ollut tähän toteamukseen huomauttamista.

Pedersenin työtehtävien määrien osalta ei ollut mitään puhetta tai merkkejä siitä, että hänellä olisi ollut liikaa töitä tai että hän olisi ollut liian kuormittunut. Hän työskenteli normaalimittaisia työpäiviä. Hänelle mahdollistettiin etätöiden tekeminen kolmena päivänä viikossa kotoa käsin, mitä hän vastaajien käsityksen mukaan arvosti suuresti.

Pedersenille tarjottiin työsuhteen päättymissopimusta 4.3.2010. Hän oli kiinnostunut sopimuksesta, mutta sopimusta ei kuitenkaan syntynyt ja asioiden käsittelyä jatkettiin hyvässä järjestyksessä.

Pedersen oli pitkällä sairauslomalla vuonna 2012. Kun hän palasi noin viiden kuukauden sairausloman jälkeen töihin, apulaisjohtaja Pöllänen, Pedersen ja työterveyshuolto keskustelivat yhdessä siitä, että Pedersen aloittaisi työnteon aluksi osa-aikaisena töihin paluun helpottamiseksi. Pedersen kuitenkin halusi aloittaa työskentelyn suoraan kokoaikaisesti. Pedersenin kanssa käydyt kehityskeskustelut, työaikaseuranta tai työterveyshuollon havainnot eivät aikanaan tukeneet Pedersenin nyt väittämää työmäärästä tai työn sisällöstä johtuvaa kuormittumista. Pedersenin ei edellytetty tekevän töitä perhevapaan aikana. Pedersenille olisi hänen töihin palattuaan tarjottu aikaisempaa työtä vastaavaa työtä ja jos tämäkään ei olisi ollut mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä,

Vaikka vuoden 2009 tapahtumat oli aikanaan selvitetty ja niistä oli päästy yhteisymmärrykseen, Pedersen palasi näihin jo sovittuihin asioihin uudestaan vuonna 2014 hänen ja apulaisjohtaja Pölläsen välisen puhelinkeskustelun jälkeen. Hän on väittänyt tapahtuneen epäasiallista kohtelua varoitus- ja irtisanomistoimenpiteissä. Vaikka Pedersen on ollut perhevapaalla ja vaikka hän toimittanut lääkärintodistuksen esteestä saapua kuulemistilaisuuteen, työnantaja on voinut antaa hänelle varoituksen ja irtisanoa työsopimuksen.

Pedersenille on annettu mahdollisuus tulla kuulluksi niin ennen

varoituksen antamista kuin ennen irtisanomistakin.

Pedersenin mainetta ei ole mustattu, kuten hän väittää. Työnantajan tietoon kuitenkin tuli Pedersenin kirjoitukset eri medioissa ja videoesiintymiset, jotka osoittivat hänen syvää epäluottamustaan viranomaisia kohtaan. Niistä kävi myös ilmi, että hän piti oikeuslaitosta puolueellisena. Nämä seikat toki otettiin huomioon Pedersenin kanssa käydyissä keskusteluissa. Mistään mustamaalaamisesta ei kuitenkaan ollut kysymys.

Pedersenin on joka tapauksessa katsottava omilla toimillaan myötävaikuttaneen siihen, että työnantaja on arvioinut irtisanomiskynnyksen ylittyneen ja tästä syystä korvaus voi olla enintään lainkohdan tarkoittama minimimäärä eli kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Asiassa ei ole perusteita määrätä osaakaan mahdollisesti tuomittavasta korvauksesta aineettomana korvauksena.

Varoituksen antaminen ja työsopimuksen irtisanominen eivät voi johtaa psyykkisiin ongelmiin ja ongelmiin, jotka johtaisivat työkyvyttömyyteen. Se seikka, että Pedersen on hänelle myönnetyn työkyvyttömyyseläkepäättöksen perusteella todettu työkyvyttömäksi, ei ole aiheutunut vastaajien vastuulla olevista seikoista. Syy-yhteys väitettyjen tapahtumien ja tekojen sekä Pedersenin työkyvyttömyyden välillä puuttuu. Pedersen on Helsingin käräjäoikeudessa vireillä olevan riita-asian L 15/649 yhteydessä väittänyt, että työkyvyttömyys on ollut seurausta kyseessä olevassa asiassa olleiden tapahtumien johdosta. Pedersen on 23.4.2017 sähköpostissaan mm. todennut, että ko asiassa vastaajana olevat tahot ovat aiheuttaneet "teoillaan minulle ruumiinvamman ja eläköitymisen 48-vuotiaana siten, että verottaja on viranpuolesta merkinnyt invaliditeettiprosentiksi 100 %" (V24). Sama Pedersenin kanta eläköitymisensä syystä käy ilmi hänen laatimastaan 23.4.2017 päivätyistä 44 sivuisesta kirjeestä (V25).

Liikennevahinkolautakunnan korvaussuosituksen ja Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksen mukaiseksi määräksi myönnetään tilapäisen haitan osalta 2.500 euroa, jos vastoin vastaajien käsitystä katsottaisiin, että vastaajat ovat vastuussa Pedersenin työkyvyttömäksi tulemisesta.

Viitaten edellä mainittuihin perusteisiin vastaajat toteavat, ettei Pedersenä ole syrjitty. Määrällisesti Pedersenin hyvitysvaatimus on liiallinen. Perusteita laissa säädettyjä vähimmäismääriä suurempaan korvaukseen asiassa ei missään tapauksessa ole.

Riitaiset seikat

- hyvitystä koskeva vanhentuminen
- onko kantajaa varoitettu perusteettomasti ja onko hänet irtisanottu perusteettomasti ?

- onko kantaja irtisanottu perusteettomasti perhevapaalla ?
- onko kantajaa syrjitty / kiusattu ? Näyttääkö kantaja, että syrjintäoletta on olemassa ? Jos on, näyttääkö vastaaja, ettei kantajaa ole syrjitty ? Millä ajalla väitettyä syrjintää on tapahtunut ?
- onko väitetty syrjiminä ja kiusaaminen aiheuttanut kantajan sairastumisen ja työkyvyttömyyden ?
- vaadittujen korvausten ja hyvityksen päällekkäisyys. Jos vahingonkorvauksia ja tuomitaan maksettavaksi, niiden määrä ?

TODISTELU

Kantajan kirjallinen todistelu

K1. Varoitus 16.4.2014

Teema: varoituksen antamisen ajankohta ja ilmoitetut perusteet

K2. Irtisanomisilmoitus 7.8.2014

Teema: irtisanomisen ajankohta ja ilmoitetut perusteet

K3. Työtodistus 8.5.2015

Teema: Kantajan yhteistyötaidot, kyky tiivistää asiakokonaisuuksia ja käytös on arvioitu heikoksi

~~K4.~~ (Poistettu, korvattu todisteella K54)

K5. Kantajan selvityspyyntö työnantajalle 3.3.2014

Teema: Kantajaan kohdistettu epäasiallinen kohtelu

K6. Kantajan reklamaatiot 23.4.2015 ja 12.5.2015 työtodistuksesta

Teema: Kantaja ei ole hyväksynyt annetun työtodistuksen sanamuotoa, todistuksen laatijaa ei ole kerrottu kantajalle, kantajan viestintä ei ole asiatonta eikä jakelu väärä

K7. Kutsu irtisanomista koskevaan kuulemistilaisuuteen 5.8.2014

Teema: kuulemisen ajankohta 7.8.2014 kantajan äitiys- ja sairauslomalla, valmistumisaika liian vähäinen

K8. Kantajan sähköposti työterveyslääkärille 21.4.2014 ja lääkäri Leena Järvisen vastaussähköposti 22.4.2014

Teema: Kantaja ei ole saanut apua työterveyshuollosta

K9. Kantajan 12.4.2014 aluehallintovirastoon tekemä kantelu

Teema: Kantaja on kantelun avulla pyrkinyt selvittämään tilannetta, kantelun ajankohta, teksti asiallista

K10. Apulaisjohtaja Antti Pölläsen sähköposti 19.4.2013

Teema: Kantajalta on edellytetty työskentelyä äitiyslomalla

K11. Muistio kokouksesta 15.10.2009 ja kantajan sähköpostit 16.10.2009

Teema: Kantajan kiusaamisasiaa on käsitelty kokouksessa, kantaja on tehnyt muistioon varauman

K12. Yhtiön ohje kiusaamistilanteista

Teema: työnantajan puuttumisvelvoite ja menettelyohjeet, ohjeiden selkeys

K13. Printti www.vero.fi-sivulta: verokortti 2016

Teema: verottaja merkinnyt kantajan 100 prosentin invalidiksi omasta aloitteestaan viran puolesta lääketieteellisen selvityksen perusteella

K14. Kelan kielteinen päätös kuntoutuspsykoterapiasta 16.6.2015

Teema: Kelan mukaan kantaja on niin vaikeasti traumatisoitunut, että tällä hetkellä työkyky ei ole palautettavissa edes kuntoutuksella

K15. Kelan sairauspäivärahapäätökset 20.11.2014, 23.9.2014 ja 27.8.2014, ja niihin liittyvät psykiatrian erikoislääkäri Paul Birin 30.3.2015 ja 28.8.2014 sekä psykiatrian erikoislääkäri Wallinin 5.9.2014, 8.8.2014, 31.3.2015B-lausunnot.

Teema: tekojen syy-yhteys sairauksiin ja eläköitymiseen, seurausten vakavuus, sairaudet ja eläköityminen seurauksia nimenomaan pitkäkestoisesta teosta, lääkärin johtopäätökset ovat yhdenmukaiset

[Vastaajan pyynnöstä kantajan tarkistettava, että kaikki asiassa esitetyt lääkärinlausunnot ovat kokonaan todisteaineistossa.](#)

K16. Elon ja LähiTapiolan henkiyhtiön kuntoutustukipäätökset (=työkyvyttömyyseläkepäätökset) 27.4.2015, 2.3.2016, 29.3.2016 ja 15.6.2015 sekä niihin liittyvät psykiatrian erikoislääkäri Wallinin 26.1.2016, 31.3.2015 ja psykiatrian erikoislääkäri Birin B-lausunnot 27.1.2016 ja 30.3.2015

Teema: tekojen syy-yhteys sairauksiin ja eläköitymiseen, seurausten vakavuus, sairaudet ja eläköityminen seurauksia nimenomaan pitkäkestoisesta työnantajan teosta, lääkärin ja eläkeyhtiön johtopäätökset yhdenmukaisia, eläkepäätökset tehty aluehallintoviraston vastauksen jälkeen eli vastaajien tilanteen kiistäminen aluehallintovirastossa ristiriidassa eläkkeen maksamisen ja siihen liittyvien B-lausuntojen syy-yhteyslausumien kanssa

K17. Psykiatrian erikoislääkäri Wallinin lausunto 4.5.2014 ja tutkimusliite

Teema: kuten teema todisteessa 16

K18. Psykiatrian erikoislääkäri Wallinin lausunto 17.4.2014

Teema: kuten teema todisteessa 16

K19. Sairauslomatodistus 13.-15.4.2014

Teema: Kantajalla laillinen este varoitukseen liittyvänä kuulemisajankohtana

K20. Kantajan poikaa Martti Kavoniusta koskeva sairaalan todistus 12.-14.4.2014 sekä 15.-17.4.2014

Teema: kuten teema todisteessa 19

K21. Työterveyslääkäri Nina Pöyryn lääkärinlausunto 18.1.2013

Teema: käsihermovaurion vaikea-asteisuus, työpaikkakiusaamisen aiheuttamat vaikeat sairaudet, työpaikkakiusaamiseen puuttumattomuuden seuraukset

K22. Työterveyslääkäri Nina Pöyryn lääkärinlausunto 25.10.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K23. Työterveyslääkäri Nina Pöyryn lääkärinlausunto 22.10.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K24. Yleislääketieteen erikoislääkäri Marjo Juvosen lääkärinlausunto 19.10.2012 ja 19.11.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K25. Työterveyslääkäri Nina Pöyryn lääkärinlausunto 24.9.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K26. Neurokirurgian erikoislääkäri Juha Pohjolan lääkärinlausunto 11.9.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K27. HYKS:n varausilmoitus 3.9.2012 leikkausajasta

Teema: kuten todisteessa 21

K28. Työterveyslääkäri Nina Pöyryn lääkärinlausunto 31.8.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K29. Työterveyslääkäri Nina Pöyryn lääkärinlausunto 27.8.2012

Teema: kuten todisteessa 21

K30. Mehiläinen Lohja epikriisi 24.8.2012 ja hermoratatutkimuksen tulokset

Teema: käsihermovaurion vaikea-asteisuus, työpaikkakiusaamisen aiheuttamat vaikeat sairaudet, työpaikkakiusaamiseen puuttumattomuuden seuraukset, kantaja hakeutui itse Mehiläiseen, koska käsi halvaantui eikä työterveyslääkäri Leena Järvinen ollut ottanut kantajaa vastaan eikä tutkituttanut käden oireita, käsihermovaurion pitkittyminen aiheutti halvausoireiston ja riskin pysyvistä vammautumisesta

K31. Diacor Espoo, Tapiola epikriisi 9.5.2011 ja 5.10.2011

Teema: vaikea-asteinen jalkojen turvotus ja selittämättömät kiputilat vuonna 2011, kun työmäärää lisättiin, työpaikkakiusaamisen aiheuttamat vaikeat sairaudet, työpaikkakiusaamiseen puuttumattomuuden seuraukset, kaikkien oireiden jatkuminen vuodesta 2011 kevääseen

2013 saakka, koska työmäärää ei vähennetty

K32. Lauri Vaikren lääkärinlausunto, Lohjan terveyskeskus, 13.10.2010

Teema: työpaikkakiusaamien seuraukset, pyörtyminen työmatkalla
Jaakko Gummeruksen, Vesa-Jaakko Rantalan ja Antti Pölläsen
järjestämien palaverien aiheuttaman stressitilan vuoksi

K33. Työterveyslääkäri Leena Järvisen lääkärinlausunto 8.9.2009

Teema: työpaikkakiusaamisen seuraukset, työnantajan selvitys
aluehallintovirastolle ei pidä paikkaansa siltä osin, että
työpaikkakiusaamiseen olisi asianmukaisesti puututtu ja että kantajan
voinnin heikkeneminen ei olisi ollut työnantajan tiedossa

K34. Psykiatrian erikoislääkäri Wallinin lääkärinlausunto 19.12.2016

Teema: Kantaja on katsottu työkyvyttömäksi 31.3.2018 asti,
työkyvyttömyyden syyt

K35. Työnantajan jääviysohje

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

K36. LähiTapiolan työterveyslääkäri Leena Järvisen laatimat epikriisit
ajalta 26.1.2009 - 18.1.2013. ([sivu 1 puuttuu, ei liity tähän asiaan, kantaja toimittaa 1 sivun vastaajan pyynnöstä](#))

Teema: työnantajan edustajien ja asianajaja Henrikssonin tahallinen
valehtelu kaikista keskeisistä tapahtumatiedoista kanteeseen asiassa L
17/261 vastatessaan ja edeltävästi myös aluehallintovirastolle.

A) Kiusaaminen ei loppunut 15.10.2009 muistioon, vaan paheni sen
jälkeen.

B) Kiusaamisesta johtunut Pedersenin voimien heikkeneminen on ollut
työnantajan tiedossa. Kaikki sairauslomatieidot piti ilmoittaa siten, että ne
vietiin kirjukuoren päälle kirjoitettuna esimiesten pöydälle (potilastietoja
koskevia salassapitonormeja rikkoen). Pöllänen osallistui myös
Pedersenin lääkärivastaanotolle.

C) Pedersenin jakelu ei ollut väärä, vaan mm. työterveyslääkäri
Järvisen Pedersenille varta vasten ilmoittama.

D) Työntekoa on edellytetty sairauslomilla ja äitiyslomalla. Etenkin
Pöllänen on ollut tässä suhteessa aktiivinen vaatija ja ollut jatkuvasti
sairauslomalla työasioissa yhteydessä.

E) Pedersenin kohtuuton työmäärä on ollut sairastumisen keskeinen
syy. Se on ollut osa työpaikkakiusaamista. Se on ollut kaiken aikaa
työnantajan tiedossa, ja tilanteen korjaamattomuutta on jatkettu
tahallaan halvaantumisen jälkeenkin.

F) Kiusaamisteko eri muodoissaan on jatkunut myös 16.10.2009 jälkeen
vuosina 2009-2013 ja 2014 toteutettu perhevapaairtisanominen ja
8.5.2015 annettu työtodistus ovat saumaton osa jatkettua
työpaikkakiusaamista. Vastaajat ja asianajaja Henriksson ovat
tahallisesti vastoin parempaa tietoaan väittäneet, että ajalla 16.10.2009 -
3.3.2014 ei muka olisi ollut mitään kiusaamistekoja ja kokouksia, ja että
Pedersenin voimien heikkeneminen ei muka olisi ollut Henrikssonin ja
vastaajien tiedossa.

Käräjäoikeus kehottaa kantajaa alleviivaamaan epikriisistä ne täsmäkohdat, jotka osoittavat edellä mainituissa teemoissa kerrottua: helpottaa lukemista ja havainnointia.

K37. EU-komission 17.3.2017 ja FINVAN 14.8.2014 työtodistukset

Teema: työpaikkakiusaamisen jatkaminen 8.5.2015 totuudenvastaisella loukkaavalla työtodistuksella, oikeat tiedot Pedersenin käytöksestä, yhteistyökyvystä ja taidoista, Pedersenistä 8.5.2015 laaditun työtodistuksen tahallinen totuudenvastaisuus, loukkaamistarkoitus ja työnsaannin estämistarkoitus.

K38. Työterveyslääkäri Leena Järvisen lääkärintodistus 16.11.2010

Teema: Pedersenin terveydelliset ongelmat vuoden 2010 lopulla

K39. Päätös sairauspäivärahasta 16.2.2011

Teema: Pedersenin terveydelliset ongelmat, työnantajan tietoisuus niistä

~~K41.~~ (Poistettu, sama kuin todiste nro 12)

~~K42.~~ (Poistettu, sama kuin todiste nro 12)

K40. Työnantajan vastaus aluehallintovirastoon 9.6.2014

Teema: annettujen tietojen virheellisyys, puutteellisuus ja ristiriitaisuus

K41. Työsuhdelakimies Mäenpään 9.4.2014 sähköposti

kuulemistilaisuudesta ja kantajan yksilöintipyyntö 10.4.2014

Teema: kuulemistilaisuuden ajoitus, yksilöinnin puuttuminen

K42. Kantajan sähköposti 3.3.2014 ja siihen sisältynyt selvityspyyntö

Teema: työnantajan ilmoitus Pedersenin kuulumisesta yhteistoimintaneuvotteluiden piiriin ja tämän vuoksi Pedersenin esittämä selvityspyyntö, liittyy kiusaamiseen, jakelu ei ole ollut väärä

K43. Kantajan sähköposti sisäiselle tarkastukselle 4.3.2014, Pedersenin sähköpostit 3.3.2014 ja 4.3.2014.

Teema: kantajan pyrkimys asian selvittämiseen ja työnantajan tietoisuus tästä

K44. Sisäisen tarkastuksen päällikkö Niskalan sähköposti 3.3.2014

Teema: kantajan käyttämä jakelu sekä asianmukaisuus sähköpostien ja selvitysten toimittamisessa

~~K48.~~ (Poistettu)

~~K49.~~ (Poistettu, sama kuin todiste 10)

K45. Apulaisjohtaja Pölläsen sähköpostiviesti 11.11.2009, kantajan

sähköposti 12.11.2009, luottamusmies Ketolan sähköposti 12.11.2009 ja kantajan sähköposti 12.11.2009

Teema: kiusaamisasian selvittely ei päättynyt 15.10.2009, kantaja on tehnyt varauman 15.10.2009 muistion sisällöstä

~~K51.~~ (Poistettu, sama kuin todiste 11)

K46. Sähköposti Ketolalle ja Pölläselä 16.10.2009

Teema: kiusaamisasian selvittely ei päättynyt 15.10.2009

K47. Ketolan viesti 12.10.2009 työhyvinvointikonsultti Manninen-Landinille ja Manninen-Landinin sähköpostit 8.10.2009 ja 13.10.2009

Teema: kolmikannan puuttuminen, Manninen-Landin totesi kantajan kohtelun "pöyristyttäväksi", Manninen-Landiniin kohdistetut painostustoimet työnantajan taholta, työnantajan passiivisuus kiusaamisasian selvittelyssä

K48. Pedersenin sähköposti Pölläselä 22.1.2010 ja Pölläsen vastaus 22.1.2010

Teema: kantajan epäasiallinen kohtelu, Pölläsen vaatimus palkantarkistuspyynnöstä luopumisesta

K49. Sähköpostit Ketolalle, henkilöstöjohtaja Maliselle ja ja Malisen vastaukset 9.10.2009

Teema: työhyvinvointikonsultin vaihtuminen ja ilmoitetut syyt

~~K56.~~ (Yhdistetty todisteeseen 53 (nyt 47) (4.9.2009 viesti poistettu))

K50. Psykiatrian erikoislääkäri Wallinin lääkärinlausunto 28.1.2018:

Teema: työkyvyttömyys ja sen syyt, kantajan työkyvyttömyys jatkuu ainakin 31.3.2019 asti

K51. Potilaskertomus psykologi Ella Lassinantti 14.2.2018

Teema: kantajan työkyvyttömyys ja sen syyt

~~59.~~ (Poistettu, sama kuin todiste nro 37)

K52. Psykiatrisen polikliniikan Epikriisi 13.4.2017 - 14.2.2018

Teema: kantajan huono terveydentila ja sen syyt, työnantajan tietoisuus kantajan terveydentilassa tapahtuneista muutoksista

K53. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Elon päätös 13.3.2018

Teema: kantajan työkyvyttömyys ja kuntoutustuen jatkuminen 31.3.2019 asti

K54. Pedersenin ensimmäinen yhteydenotto Ketolaan kevät 2009 ja Ketolalle mennyt 4.9.09 muistio (Aimo Kaspalalle osoitettu viesti sisältyy tähän todisteeseen, joten tämä uusi todiste korvaa todisteen K4)

Teema: Pedersen on ollut yhteydessä pääluottamusmieheen, kun hän ei ollut 1.9.08 lukien omilla reklamaatioillaan saanut tilannettaan korjattua; Pedersenin työmäärän kohtuuttomuus ja voimnin heikkeneminen vastaajan tiedossa syksystä 2008 lukien ja Ketolan tiedossa kevästä

2009

K55. Pedersenin s-postit 20.3.09 Kohmolle, Metsämäelle ja Lammille ja Ketolalle 25.9.09, jossa liitteenä Pedersenin toimenkuva

Teema: kohtuuton työmäärä ja työn kuormittavuus ollut koko ajan työnantajan tiedossa; tuotepäälliköiden vaativan toimenkuvan teettäminen Pedersenillä palkatta oman erittäin laajan toimenkuvan päällä; virheellisistä menetelmistä aiheutunut työn huomattava henkinen kuormittavuus

K56. Pedersenin s-posti Kohmolle 26.3.09 ja Pedersenin s-posti Ketolalle 25.9.09

Teema: Kohmo mitätöi Pedersenin töitä "yleishyödylliseksi puuhasteluksi"; Pedersenin kimpakyytijärjestelystä aiheutuvat rajoitteet olivat Kohmon, Pölläsen ja työnantajan tiedossa, kun Pedersenille Kohmo ja Pöllänen peruuttivat 18.1.2013 Pedersenin lomat ja ehdottelivat muka kevennettyä lyhempää työaikaa tietoisena ehdotuksen mahdottomuudesta

K57. Pedersenin s-postit 7.4.09, 3.4.09 ja 29.6.09 Kohmolle, Toiviaiselle, Lammille, Niemiselle ja Elomaalle ja 29.6.09 viestin liitteenä ollut Pedersenin laatima eläkevakuutuksen ehtoteksti sekä Pedersenin s-posti Ketolalle 25.9.09, jolla em. viestit lähetetty Ketolalle

Teema: 1) reklamointi erittäin laajojen tuotepäälliköiden toimenkuvaan kuuluvien töiden teettämisestä palkatta kohtuuttomissa määräajoissa ja Pedersenin kohdistetun menettelyn aiheuttamasta henkisestä kuormittavuudesta, 2) kohtuuton työmäärä, palkkasyrjintä ja muihin nähden poikkeavien määräaikojen asettaminen oli työnantajan ja sisäisen tarkastuksen tiedossa eikä mitään korjauksia tehty

K58. Pedersenin s-posti 16.5.09 Kohmolle, johtoryhmälle ja lakimiehille 16.5.09 ja liitteenä ollut Pedersenin laatima muistio sekä s-posti Ketolalle 25.9.09, jolla materiaali välitetty Ketolalle

Teema: 1) kohtuuton työmäärä oli kaiken aikaa työnantajan tiedossa, mutta mitään korjauksia ei tehty, 2) Pedersen joutui tekemään töitä palkatta myös iltaisin ja viikonloppuisin selvittääkseen mahdottomasta työtaakastaan, 3) työn erittäin suuri vaativuus ja henkinen kuormittavuus, jota pahennettiin mahdottomia määräaikoja ja mahdottomia työtehtäviä antamalla, teema 4: Ketola ei väärä jakelu

K59. Ketolan ja Pedersenin s-postit 22.9.09 ja kalenterivaraus 24.9.09

Teema: 1) ensimmäinen palaveri Pedersenin 4.9.09 muistion jälkeen vasta 24.9.09, 2) mitään selvittämistä ei tehty 15.10.09 mennessä, vaan työnantajan tarkoituksena oli selvittämisen estäminen, 3) Kohmo, Pöllänen, Rantala ja Malinen sopivat keskenään salaa palaverin osallistujat selvittämisen estämiseksi, 4) Ketola oli kokouksissa ja jakelussa mukana nimenomaan työnantajan hyväksymänä

K60. Pedersenin s-postit 9.9.08, 11.9.08, 12.9.08, 19.9.08, 22.9.08 ja 5.6.09 Kohmolle, Pölläselä, johtoryhmälle ja tuotepäälliköille ja s-posti Ketolalle 25.9.09, jolla em. viestit välitetty Ketolalle

Teema: 1) Pedersenille asetettu aivan poikkeuksellinen työkuorma ja mahdolliset aikataulutukset olivat osa työpaikkakiusaamista ja kaiken aikaan työnantajan tiedossa, 2) mikään reklamaatio ei auttanut, 3) palkkasyrjintä ja työn kuormittavuus, kun useiden tuotepäälliköiden työtehtäviä teetettiin samanaikaisilla aikatauluksilla Pedersenillä palkatta, 4) Pedersenin käyttämä jakelu oli oikea

K61. Pedersenin s-postit 19.11.08, 12.11.08 ja 6.11.08 Kohmolle, Pölläselle, johtoryhmälle, lakimiehille ja tuotepäälliköille Hyvinvointikeskushankkeessa ja Pedersenin s-posti Ketolalle 25.9.09, jolla em. viestit on välitetty Ketolalle

Teema: 1) Pedersenille asetetuista poikkeavista määrärajoista, ylisuuresta työmäärästä ja hankkeiden miljoonaluokan riskeistä aiheutunut työn huomattava henkinen kuormittavuus oli työnantajan tiedossa ja osa systemaattista työpaikkakiusaamista, 2) työnantaja ei tehnyt mitään työturvallisuutta vaarantavien olosuhteiden korjaamiseksi, 3) Pedersenin käyttämä jakelu oli oikea

K62. Pedersenin s-postit Kohmolle, Pölläselle, Lammille, lakimiehille ja tuotekehityshankkeiden jäsenille 30.9.08, 20.10.08, 17.10.08, 13.10.08, 10.10.08, 21.10.08, 2.10.08 ja 1.10.08, jossa liitteenä Pedersenin kommentaari Omavara-henkivakuutuksen ehtotekstiin sekä Pedersenin s-posti Ketolalle 25.9.09, jolla kaikki em. viestit välitetty Ketolalle

Teema: 1) Pedersenin ylisuuri työkuorma, Pedersenille asetettujen määräaikojen kohtuuttomuus, tuotepäälliköin työn teettäminen palkatta laajoissa monimutkaisissa hankkeissa ja sen seuraukset Pedersenin voimien romahtamiselle olivat työnantajan tiedossa, 2) pääluottamusmiehen puoleen kääntyminen oli ainut vaihtoehto, koska esimiehet ja työnantaja eivät tehneet mitään työolojen ja palkkauksen syrjivyyden korjaamiseksi, 3) Pedersenin käyttämä jakelu oli oikea; 4) työturvallisuutta vaarantaneet olosuhteet syy-yhteydessä sairastamiseen

K63. Pedersenin s-posti Ketolalle 5.10.09 ja sen liitteenä ollut Puhdon toimenkuva

Teema: 1) Pedersenillä teetettiin palkatta tuotepäällikön täyspäiväistä toimenkuvaa oman laajan toimenkuvan ohella, 2) syrjintä, 3) Pedersenin jakelu oli oikea

K64. Pedersenin, Ketolan ja Pölläsen s-postit 1.10.09 - 2.10.09

Teema: 1) tuotepäällikön toimenkuvan palkaton hoitaminen oman toimenkuvan vastaisesti, 2) Kohmon Pederseniin kohdistama organisatorinen alentaminen osana työpaikkakiusaamista, 3) Ketola oli alusta lukien jakelussa ja prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä

K65. Kohmon s-posti Ketolalle 28.9.09 ja sen liitteenä ollut palkantarkistuslomake

Teema: 1) Kohmo puolitti EU-tehtävästä maksetun palkanlisän tilanteessa, jossa palkka oli huomattavan syrjivä, 2) Kohmo ja työnantaja myöntäneet maksaneensa Pedersenille 100 euroa/kk palkkaa työstä, jota aiemmin hoiti mies normaalilla kuukausipalkalla, 3) syrjintä, 4) työpaikkakiusaamisen menetelmänä se, että Kohmo jätti jatkuvasti

Pedersenin viestinnän ulkopuolelle jopa Pederseniä itseään koskevissa asioissa eikä noudattanut ohjeiden mukaista kolmikantaa, 5) Ketola oli alusta lukien jakelussa ja prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä

K66. Pedersenin s-posti Kohmolle ja Pölläselle 24.9.09, jossa mukana 4.9.09 muistio ja Kohmon s-posti 26.9.09 Pölläselle, Kalpalalle, Ketolalle ja Leskiselä

Teema: 1) työpaikkakiusaamisen menetelmänä se, että Kohmo jätti jatkuvasti Pedersenin viestinnän ulkopuolelle jopa Pederseniä itseään koskevissa asioissa, 2) Kohmo ei viestinsä jälkeen koskaan osallistunut yhteenkään palaveriin asian selvittämiseksi eikä noudattanut ohjeiden mukaista kolmikantaa, vaan kävi omia salaisia keskustelujaan HR:n johtajien kanssa ja sopi Manninen-Landinin hyllyttämisestä ja kaiken selvittämisen estämisestä Kohmolle sopivalla palaveriedustustolla, jossa selvittämisen lopputulos oli noissa salaisissa yhteyksissä sovittu etukäteen, 3) Ketola oli alusta lukien jakelussa ja prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 4) ensimmäinen palaveri 4.9.09 muistion johdosta pidettiin vasta 24.9.09

K67. Pölläsen s-posti 5.10.09, Pedersenin s-postit 5.10.09 ja 8.10.09 ja 5.10.09 s-postin liitteenä ollut EU-tehtävän kokouskutsu

Teema: 1) Pöllänen ei vielä 2 vuotta EU-tehtävän alkamisesta tiennyt mitään Pedersenin työtehtävistä, 2) työpaikkakiusaamisen menetelmänä käytetty Pedersenin työn mitätöinti, 3) työnantajan epätosi väite KäO:ssa siitä, että työmäärä olisi ollut työnantajan tiedossa ja tehty korjauksia työmäärään, 4) EU-toimenkuvan vaativuus, suuri työmäärä ja Pedersenin hyvät yhteistyösuhteet viranomaisiin, 5) palkan syrjivyyys, kun Kohmo siirsi sovitun EU-tehtävälisän "tuotepäällikköpalkaksi", 6) Ketola oli mukana jakelussa ja selvittämisessä työnantajan hyväksymänä

K68. Pedersenin s-posti Ketolalle 8.10.09 sairauslomatoimistusten toimittamisvaatimuksista

Teema: 1) potilastietojen levittely "johtajien pöydille" työpaikkakiusaamisen muotona, 2) toimittamisvaatimuksen lainvastaisuus, 3) työnantajan epätosi väite KäO:ssa, että työpaikkakiusaamisen seuraukset terveydentilaan ja voinnin heikkenemiseen ei olisi olleet tiedossa

K69. Pölläsen kalenterivaraukset 15.10.09, 28.10.09 ja Pedersenin s-posti 23.10.09 Ketolalle, jossa liitteenä toimenkuvani uutosta koskenut selvitys

Teema: 1) Syrjintä, työpaikkakiusaaminen ja kokoukset eivät loppuneet 15.09.09, 2) AVI:lle laadittiin jääviysnormeja rikkoen tahallisesti väärät tapahtumatiedot työnantajan AVI-vastaukseen 9.6.14, 3) saman asian käsittely jatkui keskeytyksestä 16.10.09 lukien, 4) Ketola oli alusta lukien prosessissa ja jakelussa juuri työnantajan hyväksymänä

K70. Pedersenin s-posti 9.10.09 Ketolalle palkkasyrjinnästä, Pedersenin s-posti Pölläselle, Kohmolle ja Ketolalle 9.10.09 ja Pölläsen vastaus 9.10.09

Teema: 1) Puhdon kokopäiväisen vaativan toimenkuvan teettäminen 100 euron kuukausipalkalla, 2) Pöllänen sopi Pedersenin töiden mitätöinnistä Kohmon kanssa ja Pedersenin työhön vaikuttavista toimintamalleista Pederseniä kuulematta, 3) viestinnän ulkopuolelle jättäminen oli osa työpaikkakiusaamista, 4) Ketola oli koko ajan jakelussa ja prosessissa työnantajan hyväksymänä

K71. Pölläsen, Pedersenin ja Ketolan s-postit 27.10.09 toimenkuvamuutoksista ja nimitysmuutoksen perumisesta ja koneellinen HR:n muutosilmoituslomake

Teema: 1) Kohmo ja Pöllänen yrittivät alentaa Pedersenin rivilakimieheksi ja yksipuolisesti muuttaa toimenkuvaa osana työpaikkakiusaamista ja syrjintää, 2) työnantaja myönsi menettelyn lainvastaiseksi ja Pedersenin reklamoinnin aiheelliseksi 27.10.09, 3) käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon, 4) Ketola jatkuvasti jakelussa ja prosessissa työnantajan hyväksymänä

K72. Ketolan ja Pedersenin s-postit 29.10.09 palaverien osallistujista ja yhteyshenkilöistä sekä Ketolan, Pölläsen, Rantalan, Pedersenin ja palkkatoimiston s-postit 2.-3.11.09 palaveri varauksista ja palkkatiedoista

Teema: 1) palkkasyrjinnän jatkuminen, 2) Ketola kehotti hoitamaan asioinnin pääluottamusmiehen kautta ja oli prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 3) Rantalan ilmaantuminen prosessiin Pölläsen järjestämänä Malisen tilalle, 4) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K73. Pedersenin, Rantalan ja Ketolan s-postit 5.11.09, 12.11.09 ja 16.11.09 palaverivarouksista ja Soikkelin s-posti 10.11.09 palkkatiedoista

Teema: 1) palkkasyrjinnän jatkuminen osana työpaikkakiusaamista, 2) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 3) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon, 4) työpaikkakiusaamisen seuraukset Pedersenin terveydentilaan olivat työnantajan tiedossa

K74. Pedersenin s.posti Ketolalle 17.11.09 sekä Pedersenin ja Ketolan s-postit 16.11.09 ja 26.11.09, sihteeri Hanna-Mari Mikkosen s-posti 25.11.09 ja Pedersenin s-posti Ketolalle 23.11.09

Teema: 1) palkkasyrjinnän jatkuminen osana työpaikkakiusaamista, teema 2) Ketola ja WL:n lakimies Moilanen olivat prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 3) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon, 4) kokouksissa ja prosessissa vallitsi häirintää, painostusta ja avointa irtisanomisuhkaa sisältävä ilmapiiri, 5) Pedersen, WL ja Ketola reklamoinneet kielletyistä vastatoimista ja aloittaneet kannetta valmistelevat toimet

K75. Pedersenin s-posti 24.11.09 Ketolalle Rantalan lausumista ja reklamaatio kolmikannan puuttumisesta

Teema: 1) kolmikannan puuttuminen, kirjallisten ohjeiden noudattamattomuus ja Kohmon toimintaan puuttumattomuus oli työnantajan tietoinen valinta, 2) työnantaja noudatti periaatteena, että ohjeet

eivät koskeneet toimitusjohtajia, pääjohtajaa ja muuta ylintä johtoa eli sallittiin korkean aseman vuoksi ohjeiden rikkominen ja työpaikkakiusaaminen, 3) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 4) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon, 5) kokouksissa ja prosessissa vallitsi häirintää, painostusta ja avointa irtisanomisuhkaa sisältävä ilmapiiri, 6) avoin syrjintä ja asemaan perustunut eriarvoisuus

K76. Pedersenin s-posti 4.12.09 Pölläselä, lakimiehille, tuotepäällikölle ja siihen liittynyt Pedersenin muistio veromuutoksista sekä s-postit 9.12.09 jakelulla Pöllänen, Rantala, Ketola Pölläsen 15.10.09 muistioon 12.11.09 tehdystä varaumasta ja s-posti 10.12.09 s-posti Ketolalle OKA:n ratkaisukäytännöstä syrjinnästä

Teema: 1) syrjinnän ja työturvallisuutta vaarantaneiden olosuhteiden jatkuminen reklamoinnista huolimatta, 2) muistioon 12.11.09 tehtyyn varaumaan ja syrjimättömyyteen vetoaminen, 3) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 4) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon, vaan jatkui keskeytyksellä kuten myös poikkeava työkuorma ja syrjintä, 5) kohtuuttomasta työmäärästä johtunut työpäivien poikkeava pituus

K77. Pedersenin s-posti 16.12.09 Ketolalle ja sen liitteenä ollut ehtokommentaari

Teema: 1) Pederseniin kohdistettujen menetelmien syrjiväisyys, 2) Pölläsen tekaistut virhe väitteet työpaikkakiusaamisen menetelmänä, 3) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 4) asian käsittely ei loppunut 15.10.09 muistioon eikä tapahtunut "hyvässä hengessä"

K78. Pedersenin s-posti 2.12.09 Ketolalle, Rantalalle ja Pölläselä ja sen liitteenä olleet kaksi laajaa Pedersenin 1.12.09 laatimaa muistiota syrjinnästä

Teema: 1) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 2) asian käsittely ei loppunut 15.10.09 muistioon, 3) kiusaamisen ja syrjinnän jatkuminen

K79. Pedersenin ja Ketolan s-postit 22.1.10, 27.1.10, 1.2.10 ja 9.2.10, Pölläsen s-posti 22.1.10 sekä työnantajan toimesta tehtyjä palaverivarauksia koskeneet s-postit 1.12.10, 2.2.10 ja 8.2.10 (Huom! Nämä kaikki s-postit liittyvät yhteen. Sähköpostit 22.1.10 ovat jo nimettyinä kantajan todisteeksi 48, mutta niitä pitää tarkastella yhdessä näiden muiden postien kanssa)

Teema: 1) kielletyt vastatoimet ja avoin irtisanomisella uhkailu painostustoimena kiusaamisen ja palkkasyrjinnän selvittämisen estämiseksi, 2) asian käsittely ei loppunut 15.10.09 muistioon eikä tapahtunut "hyvässä hengessä", 3) Ketola ja Moilanen olivat prosessissa mukana työnantajan hyväksymänä, 4) kokouskutsujen epämääräinen agenda irtisanomisuhkaa lisäämässä

K80. Pedersenin ja Ketolan s-postit 18.2.10 ja 19.2.10, Pedersenin ja Ketolan s-postilla 19.2.10 ja 25.2.10 esittämät asiakirjavaatimukset ja

Ketolan 25.2.10 s-posti

Teema: 1) työsuhteen päättämiseen tähdänneet kielletyt vastatoimet ja avoin irtisanomisella uhkailu painostustoimena kiusaamisen ja palkkasyrjinnän selvittämisen estämiseksi 2) työpaikkakiusaamisen menetelmänä Pedersenin maineen mustaaminen "johtajien pöydille" levitellyllä aineistolla ja aineiston salaaminen Pederseniltä itseltään puolustautumismahdollisuuksien viemiseksi 3) syrjintämuotona yhdistystoimintaan ja sananvapauteen puuttuminen ja "yhteistyökyvyttömäksi" ja "viranomaisvastaiseksi" leimaaminen salaisen aineiston perusteella 4) Ketola ja Moilanen olivat prosessissa mukana työnantajan hyväksyminä 5) kokouskutsujen epämääräinen agenda irtisanomisuuhkaa lisäämässä ja kokouksissa vallinneet asiattomat olosuhteet 6) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon, vaan kiusaaminen olennaisesti paheni 15.10.09 jälkeen

K81. Pedersenin s-postit Ketolalle s-postit 1.3.-3.3.10 uhkaavasta ilmapiiristä ennen 4.3.10 kokousta

Teema: 1) työsuhteen päättämiseen tähdänneet kielletyt vastatoimet 2) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksyminä 3) kokouskutsujen epämääräinen agenda irtisanomisuuhkaa lisäämässä ja kokouksissa vallinneet asiattomat olosuhteet 4) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K82. Pedersenin s-posti 1.3.10, s-posti 4.3.10, uusittu asiakirjavaatimus 12.2.10 levitetystä materiaalista, s-posti 5.3.10 työsuhteen päättämissopimuksesta kieltäytymisestä ja sen liitteenä ollut Inkeri Skogsterin 23.2.10 palauteviesti

Teema: 1) työsuhteen päättämisyritys kiellettynä vastatoimena 2) Ketola oli prosessissa mukana työnantajan hyväksyminä 3) kokouksissa vallinneet asiattomat olosuhteet 4) maineen mustaaminen salaa levitetyllä aineistolla 5) Pedersen sai jatkuvasti suoraa positiivista palautetta, samaan aikaan, kun työsuhdetta yritettiin päättää 6) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K83. WL:n lakimiehen Moilasan s-posti 5.3.10 Pedersenille ja Ketolalle, Moilasan 5.3.10 laatima vaatimusteksti työnantajien edustajille ja Pedersenin s-posti 5.3.10

Teema: 1) myös Ketola ja WL:n lakimies pitivät Pederseniin kohdistettua toimintaa syrjintänä ja kiellettyinä vastatoimina 2) oikeus tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen 3) hyvitysvaatimus ei ole vanhentunut, koska teko on jatkunut keskeytyksettä ja jatkuu edelleen vuonna 2018 4) Ketola ja Moilanen olivat prosessissa mukana työnantajan hyväksyminä 5) kokouksissa vallinneet asiattomat olosuhteet 6) maineen mustaaminen salaa levitetyllä aineistolla, yhdistys- ja sananvapauteen puuttuminen 7) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K84. S-postit 1.4.10, 26.3.10 työnantajan vastaus Moilasan 5.3.10 vaatimuskirjeeseen sekä Pedersenin, Moilasan ja Ketolan s-postit 22.3.10, 26.3.10, 1.4.10 ja 15.10.10 selvittämisen etenemisestä ja työnantajavastauksen virheistä

Teema: 1) Ketola ja WL:n lakimies pitivät Pederseniin kohdistettua

toimintaa syrjintänä ja kiellettyinä vastatoimina 2) Ketolan ja Moilasen osallistumisoikeus prosessiin 3) Pedersenin 1.4.10 reklamointi Pölläsen ja Kohmon toteuttamasta sosiaalisesta eristämisestä 4) kokouksissavallinneet asiattomat olosuhteet 5) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K85. Pedersenin s-postit 25.5.10 ja 3.6.10 Rantalalle, Gummerukselle, Ketolalle ja Moilaselle (+ valokuva)

Teema: 1) Ketola ja Moilanen osallistuivat työnantajan hyväksyminä prosessiin 2) Pedersen reklamoi tuloksetta maineensa puhdistamiseksi 3) Pedersen ei ollut viranomaisvastainen 4) syrjintä EOKjäsenyyden perusteella suhteessa muihin työntekijöihin, teema 5: kokouksissa vallinneet asiattomat olosuhteet, teema 6: asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K86. Pedersenin s-postit 11.6.10, 16.6.10 ja 17.6.10, Ketolan s-postivastaus 17.6.10

Teema: 1) syrjinnästä, kielletyistä toistuvista toimenkuvan muutosyrityksistä ja sosiaalisesta eristämisestä reklamointi 2) syrjinnän ja kiusaamisen keskeytykseen jatkaminen ja teon aiheuttama terveyden vaurioituminen 3) työnantaja yritti toteuttaa muutoksia Ketolalta salassa ja estää hänen osallistumisensa perusteettomasti 4) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

87) Pedersenin s-postit 13.8.10, 27.8.10, 7.9.1 Oja 13.9.10

Todistusteema 1: syrjinnästä, kielletyistä toistuvista toimenkuvan muutosyrityksistä ja sosiaalisesta eristämisestä reklamointi, teema 2: syrjinnän ja kiusaamisen keskeytykseen jatkaminen ja teon aiheuttama terveyden vaurioituminen, teema 3: henkisesti painostavat ja väkivallan uhkaa sisältäneet työolosuhteet, teema 4: asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K88. Pedersenin, Rantalan, Pölläsen ja Ketolan s-postit 8.10.10, 10.10.10 ja 11.10.10, Kavoniuksen s-posti 13.10.10 Pedersenin sairaskohtauksesta ja Pedersenin s-posti 22.10.10 prosessitoimien valmistelusta ja työpaikkakiusaamisen korvausmääristä

Teema: 1) kokousten agenda salaamalla luotiin uhkaava ilmapiiri 2) Pedersenin sairauskohtaus seurausta työnantajan menettelystä 3) työturvallisuutta vaarantavaa toimintaa jatkettu piittaamatta vakavista seurauksista Pedersenin terveydentilaan 4) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K89. Pedersenin s-posti 25.11.10, Pedersenin ja Ketolan s-postit 28.1.11 ja 14.2.11, Pedersenin s-postit 4.3.11 ja 17.3.11

Teema: 1) Pedersenin sairauspoissaolot työpaikkakiusaamisen seurauksena olivat työnantajan tiedossa 2) työturvallisuutta vaarantavaa toimintaa jatkettu piittaamatta vakavista seurauksista Pedersenin terveydentilaan 3) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K90. Pedersenin s-posti 6.10.11

Teema: 1) työnantaja toimi kirjallisten ohjeiden vastaisesti ja Pöllänen

esti toistuvasti Pederseniä hoitamasta compliance-tehtäväänsä 2) syrjinnän ja kiusaamisen jatkaminen 3) asian käsittely ei päättynyt 15.10.09 muistioon

K91. Ketolan ja Pedersenin s-postit 26.-27.3.13 Pedersenin henkilöstörahaston luottamustehtävästä

Teema: Pedersenillä ei ollut yhteistyöongelmia työyhteisössä, vaan hän oli laajasti pidetty ja luotettu työyhteisön arvostettu jäsen äitiyslomalle jäädessään eikä mikään yleinen riitautuja

K92. Pedersenin 6.9.13 s-posti tietokoneen, puhelimen palautuksesta äitiyslomalla ja palkanalennusyrityksestä

Teema: 1) perhevapaairtisanomista valmistelevat toimet 2) Pederseniä ei odoteltu äitiyslomalta normaalisti töihin 3) Pedersenin reklamointi oli tarpeen ja sen avulla työnantaja luopui palkanalennuksesta

K93. AA Hopun ja korvausasiantuntija Jaana Hatakan työviestit 19.8.13 ja 21.8.13

Teema: työskentelyä lakisääteisellä äitiyslomalla Pölläsen 19.4.13 edellyttämällä tavalla

K94. Pedersenin, Pölläsen ja Ketolan s.postit 14.2.14-28.2.14

Teema: 1) työnantajan toimet Pederseniä koskevan jo 2008 laaditun työsuhteen päättämissopimuksen toteuttamiseksi äitiyslomalla 2) Pederseniä ei odoteltu normaalisti töihin 3) Pölläsen 3.3.14 puhelua edeltäneet irtisanomiseen tähdänneet toimet 4) hoitosuunnitelman "katoamista" tarvittiin 3.3.14 puhelussa, jossa Pöllänen väitti Pedersenin olevan irtisanottavissa, koska on "töissä" toukokuussa 2014 5) työpaikkakiusaamisen ja syrjinnän jatkaminen

K95. Taru Ekin kirjallinen vahvistus Pedersenin lomien siirrosta ajankohtaan, jona irtisanomiset oli toukokuussa 2014 tarkoitus toteuttaa

Teema: 1) Pederseniä ei odoteltu normaalisti töihin 2) lomat siirrettiin yt-kevääseen tarkoituksella "työssä olemisen"-tulkinnan ja irtisanomissuunnitelman toteuttamiseksi 3) lomien peruutuksen aiheuttama keskenmenouhka osana työpaikkakiusaamista 4) sairauslomalla halvaantuneena ja riskiraskaudessa työskentely Pölläsen laiminlyötyä asianmukaisen sijaistuksen

K96. Pedersenin s-postit pääjohtaja Moisanderille 4.3.14 ja 5.3.14 työsuhteen päättämisyrityksestä perhevapaalla ja Ketolalta saaduista tiedoista saman laittoman tulkinnan yleisemmästä käytöstä

Teema: 1) työnantajan toimet Pederseniä koskevan jo 2008 laaditun työsuhteen päättämissopimuksen toteuttamiseksi äitiyslomalla 2) jakelu ei ollut väärä ja viestin sisältö oli asiallinen 3) pääjohtajan puuttumisvelvoite Kohmon esimiehenä ja laajemmin yhtiön käytäntöjen laillisuudesta vastaavana tahona 4) työpaikkakiusaamisen ja syrjinnän jatkaminen puuttumattomuuden seurauksena

K97. S-postit 6.3.14 (2 kpl) ja 26.3.14

Teema: 1) puhelun 3.3.14 oikea sisältö 2) vastaamattomuus ja

lainkohtien ilmoittamisesta kieltäytyminen ja työnantajan tosiasialliset toimet 3.3.14 jälkeen osoittavat irtisanomissuunnitelman 3) jakelu ei ollut väärä ja viestien sisältö oli asiallinen 4) kiusaamisen ja syrjinnän jatkaminen

K98. S-postit 27.2.14 ja 26.3.14, alkuperäinen Pölläsen 18.3.13 hyväksymä "kadonnut" hoitosuunnitelma ja 14.2.14 hoitosuunnitelman muutos

Teema: 1) Pedersenä ei odoteltu normaalisti töihin 2) Pölläsen 3.3.14 puhelua edeltäneet irtisanomiseen tähdänneet toimet 3) hoitosuunnitelman "katoamista" tarvittiin 3.3.14 puhelussa, jossa Pölläsen väitti Pedersenin olevan irtisanottavissa, koska on "töissä" toukokuussa 2014

K99. S-postit Henriksson ja Pedersen 7.3.14, 8.3.14, 11.3.14, 12.3.14 ja 17.3.14, jossa liitteenä Pedersenin laatima 22-sivuinen muistio

Teema: 1) Henrikssonin saaman toimeksiannon tosiasiallinen sisältö oli irtisanomissuunnitelman toteutus eikä selvittäminen 2) Pedersenä ei odoteltu normaalisti töihin 3) Henrikssonin osallistuminen AVI:n ja KäO:n erehdyttämiseen väärillä tapahtumatiedoilla irtisanomissuunnitelman toteuttamiseksi, teema 4: Henrikssonin osallistuminen kiusaamiseen, syrjintää ja Pedersenin terveyden vaurioittamiseen, teema 5: Henrikssonin kuluvastuu

K100. S-postit 18.3.14, 20.3.14, 23.3.14, 24.3.14 ja 1.4.14

Teema: 1) Vastaajien epätosi väite AVUssa ja KäO:ssa, että Pedersenin voimien heikkeneminen ei olisi ollut tiedossa 2) tekojen ja sairastumisen syy-yhteys 3) työterveyshuolto ei osallistunut selvittämiseen eikä tehnyt mitään Pedersenä auttaakseen 4) työterveyslääkäri Järvinen ei koskaan vastannut Pedersenille, vaikka 24.3.14 viestissään lupasi vastata 5) Henrikssonin osallistuminen ja kuluvastuu

K101. Pedersenin s-postit 9.4.14-16.4.14

Teema: 1) työnantaja esti kuulemisen ja avustamisen tahallaan 2) vastaajien epätosi väite AVUssa ja KäO:ssa, että Pedersenin voimien heikkeneminen ei olisi ollut tiedossa 3) tekojen ja sairastumisen syy-yhteys 4) työterveyshuolto ei osallistunut selvittämiseen eikä tehnyt mitään Pedersenä auttaakseen 5) työterveyslääkäri Järvinen ei koskaan vastannut Pedersenille, vaikka 24.3.14 viestissään lupasi vastata 6) Henrikssonin osallistuminen ja kuluvastuu

K102. Mäenpään s-posti 16.4.14, jossa liitteenä oli varoitus + poikkeava vaatimus sairauslomatoistusten toimittamisesta, Pedersenin s-posti 21.4.14

Teema: 1) varoituksessa on kyse kielletystä vastatoimesta ja syrjinnästä perhevapaalla 2) varoituksen perusteettomuus ja koko varoitustapauksen tarkoituksellinen lainvastaisuus 3) syrjintä ja sairauslomatoistusten poikkeava toimituskäytäntö, jolla työnantaja ja Henriksson aiheuttivat Pedersenille lisävahinkoa 4) vastaajien ja Henrikssonin totuudenvastaiset lausumat KäO:ssa ja AVI:ssa siitä, että Pedersenin voimien heikkeneminen tekojen vuoksi ei olisi ollut heidän tiedossa

K103. Pedersenin hoitavan lääkärin Wallinin s-posti Pedersenille 1.5.14, Pedersenin s-posti 2.5.14 Wallinille ja työterveyslaitoksen internetsivujen otteet työpaikkakiusaamisesta, esimiesten, työterveyshuollon ja työnantajan velvollisuuksista

Teema: 1) vastaajan menettely kiusaamisessa oli tahallisesti työterveyslaitoksen ohjeiden vastaista 2) kolmikannan puuttuminen 3) esimiesten ja työterveyslääkäri Järvisen puuttumattomuuden tahallisuus, 4) vastaajien epätodet väitteet siitä, että pääluottamusmies ja liiton lakimies väärä jakelu ja muut epätodet väitteet väärästä jakelusta 5) esimiesten ja työterveyshuollon tahallisen puuttumattomuuden syy-yhteys Pedersenin sairastumiseen ja eläköitymiseen

K104. Työturvallisuuspäällikkö Jalosen s-posti 7.5.14 ja Pedersenin spostireklamaatiot 7.5.-8.5.14 Jalosen toiminnasta

Teema: 1) Jalonen oli kirjallisen ohjeen laatija ja rikkoi sitä itse tahallaan 2) Jalosen "lausunto" oli tilaustyö, jolla selvittäminen pyrittiin estämään ja se ajoitettiin tahallaan ennen Wallinin tulossa olevaa lausuntoa 3) Jalonen ei ollut kertaakaan mukana prosessissa eikä kertaakaan yhteydessä Pederseniin asian selvittämiseksi 4) mikään Jalosen viestissä ei pidä paikkansa 5) epätosi yksilöimätön väite väärästä jakelusta 6) aiheeton moittimine pääjohtajalle kirjoittamisesta, kun työnantaja myönsi 9.6.14 pääjohtajan oikeaksi jakeluksi 7) kiusaamisen jatkaminen Pedersenin terveydelle aiheutetuista vaurioista piittaamatta

K105. Pedersenin s-posti 3.3.14, Rantalan s-posti 4.3.14, Pedersenin sposti 12.5.14, Henrikssonin 14.5.14 kirje "normaalin työhön paluun" odottelusta, Pedersenin s-postit 16.5.14 ja 23.5.14, (myös tässä todisteessa on 3.3.14 viestintää)

Teema: 1) Pederseniä koskeneen irtisanomissuunnitelman eteneminen ja tavoitteellinen toteutus 2) irtisanomisuhasta ilmoittaminen 3.3.14 eli Pölläsen puhelinsoiton 3.3.14 oikea sisältö paljastuu Rantalan 4.3.14 viestistä 3) irtisanomisen konkreettinen toteutusyritys osana yt:tä 12.5.14 4) Saariniemen irtisanomisen tahallinen salaaminen ja siihen liittyvä edelleen jatkuva vastaamattomuus 5) Pederseniä ei odotettu normaalisti töihin, vaan kaikissa tosiasiallisissa teoissa on kyse tarkoituksellisesta perhevapaanormien rikkomisesta ja tahallisesta työhön paluun estämisestä 6) Henrikssonin osallistuminen tekoon ja kuluvastuu vääristä tapahtumatiedoista AVkssa ja KäO:ssa 7) vastaajien epätosi väite KäO:ssa, että tekojen aiheuttama voinnin heikkeneminen ei olisi ollut tiedossa

K106. Pedersenin s-posti 6.8.14 tekstarilla 5.8.14 tullee kutsusta irtisanomistilaisuuteen 7.8.14 perhevapaalla, Mäenpään s-posti 7.8.14 työsuhteen irtisanomisesta ja Pedersenin s-posti 7.8.14

Teema: 1) Pederseniä ei odotettu normaalisti töihin perhevapaalta, vaan kyseessä oli tavoitteellinen työsuhteen päättäminen perhevapaalla mistään lainsäädännöstä piittaamatta 2) toistuva kuulemisen ja avustamisen tahallinen estäminen laittoman irtisanomisen toteuttamiseksi 3) kuulemistarkoitusta ei ollut, vaan irtisanomisilmoitus oli kirjoitettu jo valmiiksi 4) kielletyt vastatoimet ja TSL 7:2 §:n 2 mom.

4-kohdan vastainen irtisanomisperuste

K107. Pedersenin ja Rantalan s-posti 2.4.15, Pedersenin s-postit 15.4.15 ja 23.4.15, Suonpään s-posti 24.4.15 esimieheltä pyydetystä arviosta ja Henrikssonin s-posti 8.6.15

Teema: 1) syrjivä kohteluja haitan aiheuttaminen kaikkien todistusten viivyttelyllä 2) työnantajaosapuolen muutosyritys juuri ennen irtisanomista 3) tahallisesti totuudenvastaisen työtodistuksen laatimiseen osallistuneet 4) työtodistuksen sisältö ei ole enää täysin vapaan harkinnan piirissä oleva "arvio", kun yhteistyökyky oli puolueettomissa kyselytutkimuksissa mitattu ja todettu tasoa erinomainen olevaksi 5) hyvän asianajotavan vastainen kategorinen sopimusvaihtoehdon poissulkeminen 6) Henrikssonin tietoisuus menettelyn lainvastaisuudesta ja asiamiehen kuluvastuu

K108. S-postit 21.4.14, 28.5.14, 3.6.14-5.6.14, 9.6.14, 30.6.14, 14.7.14, 1.8.14, 4.11.14, 5.11.14, 1.8.14, 14.1.15, 15.1.15, 16.5.15.

Teema: 1) Pederseniin kohdistetut syrjivät käytännöt 2) työsuheriitaan liittyvän todisteaineiston tahallinen salaaminen ja tuhoaminen työnantajan ja Ketolan toimesta 3) todisteiden salaamisen motiivina oli AVI:lle laaditun 9.6.14 vastauksen totuudenvastaisuuden peittely 4) FINVA:lle ja Pedersenille kuuluneen omaisuuden luvaton haltuunotto ja tuhoaminen työnantajan toimesta 5) laillisten oikeussuojakeinojen käyttöjä niiden tarpeellisuus 6) vastaajien ja Henrikssonin epätosi väite, että Pedersenin voinnin heikkeneminen ei olisi ollut heidän tiedossaan 7) Henrikssonin kuluvastuu

K109. Pedersenin s-posti 22.1.15 Pedersenille ja FINVA:lle kuuluvan omaisuuden palauttamisesta, Rantalan s-posti 4.2.15 ja Pedersenin s-posti Ketolalle ja Moilaselle 5.2.15

Teema: 1) Pederseniin kohdistetut syrjivät käytännöt 2) työsuheriitaan liittyvän todisteaineiston tahallinen salaaminen ja tuhoaminen työnantajan ja Ketolan toimesta 3) todisteiden salaamisen motiivina oli AVI:lle laaditun 9.6.14 vastauksen totuudenvastaisuuden peittely 4) FINVA:lle ja Pedersenille kuuluneen omaisuuden luvaton haltuunotto ja tuhoaminen työnantajan toimesta

K110. Pedersenin s-postit 8.11.17, 9.2.18, 14.2.18 ja 17.2.18 LähiTapiolan johtoryhmille, hallituksille, Ketolalle, Moilaselle ja WL:n toiminnanjohtajalle Kirsi Kovalle sekä Kovalen ja Moilasen s-postivastaukset 15.2.18

Teema: 1) laillisten oikeusturvakeinojen käyttö on vuosina 2008-2018 ollut aina sekä tarpeellista että hyväksyttävää 2) laaja jakelu ei ole "väärä" jakelu 3) liiton toiminnanjohtajan hyväksyntä laillisten oikeussuojakeinojen käytölle ja kannanotto siitä, että juuri Pedersenin käyttämillä laillisilla oikeussuojakeinoilla asiat ovat edenneet ja ratkaisevat todisteet paljastuneet 4) Pederseniä koskevan 8.5.15 työtodistuksen totuudenvastaisuus ja laatijoiden salaamisen tahallinen jatkaminen työnantajan toimesta vuosina 2015-2018

K111. Pedersenin esitykset 23.4.13 henkiyhtiön ja vahinkoyhtiön

johtoryhmille ns. korvaussuhdeongelmaisten kokonaisuudessa ennen äitiyslomalle jäämistä

Teema: 1) perhevapaa irtisanomisen laittomuus, teema 2: vastaajien epätodet fiktiiviset väitteet Pedersenin vaarallisuudesta, haitallisuudesta ja vahingosta, jota ei ole osoitettu olevan, teema 3: Pedersenin monet yhteistyötahot ja menestyksekkäästi sujunut yhteistyö, teema 4: totuudenvastaisen työtodistuksen tavoitteena oli Pedersenin vahingoittaminen ja irtisanomisella aiheutetun haitan maksimointi estämällä työllistyminen)

K112. Pedersenin s-postit 20.3.-23.3.13

Teema: 1) Pöllänen puuttui lainvastaisesti Pedersenin compliancevalvojan tehtävään, joka oli säädetty itsenäiseksi ja esimiessuhteesta riippumattomaksi 2) Pölläsen luvatta poistama ja muuttama tekstikohta koski hänen omia laiminlyöntejään 3) Pöllänen uhkaili Pederseniä ennen äitiyslomaa irtisanomisella ja estävänsä Pedersenin paluun äitiyslomalta, mikäli Pedersen ei suostu Pölläsen etukäteissensuuriin 4) perhevapaa irtisanomisen todelliset taustasyt 5) FIVA oli 2014 oikea jakelu myös siitä syystä, että painostus, uhkailu ja perhevapaa irtisanominen toteutettiin Pederseniin juuri hänen compliance valvojana tekemien havaintojen vuoksi

K113. Pedersenin s-posti 14.4.14 Ketolalle ja Moilaselle FIVAILLE kirjoittamisesta, LähiTapiola Keskinäisen Henkivakuutusyhtiön internetsivun ote, Fivan ja tasa-arvovaltuutetun internetsivujen otteet

Teema: 1) Pedersenin viestin jakelu ei väärä 2) laillisten oikeussuojakeinojen käyttö

K114. LähiTapiolan eläkeyhtiö Elon s-posti

Teema: aiempia eläkejaksoja ei ollut, vastaajien vastuulla olevien tekojen, niihin puuttumattomuuden ja työturvallisuuspuutteiden syy-yhteys Pedersenin nykyiseen pitkään työkyvyttömyyteen ja eläköitymiseen

K115. Ketolan sähköposti 13.5.2014

Teema: Työnantajan epäasialliset menettelytavat perhevapaaalla oleviin työntekijöihin kohdistuen

K116. Organisaatiokaavio 1.1.2007

Teema: Pedersenin aseman aikaisemmassa organisaatiossa ennen Kohmon aikaa

K117. Toimenkuvauslomake 1.1.2007

Teema: Pedersenin tehtävien laajuus ja vaativuus sekä hyvän yhteistyökyvyn suuri merkitys työtehtävien asianmukaisessa hoitamisessa

K118. Pedersenin sähköposti 22.12.2017 Leena Järviselle ja Järvisen vastaus 22.12.2017

Teema: Järvisen tiedot Pedersenin irtisanomisperusteista

K119. Työterveyshuollon lausunto

Teema: Järvinen on ilmoittanut, että työpaikkaselvitystietojen ja vastaanotolla saatujen tietojen valossa Henkiyhtiössä ei ole esiintynyt poikkeavaa työkuormitusta, ristiriita Pedersenin potilastietojen kanssa

K120. Aluehallintoviraston lähete 19.5.2014 ja kannanottopyyntö 13.6.2014

Teema: Avi on pyytänyt Pederseniltä hänen omaa näkemystä työnantajan antamaan selvitykseen

K121. Tiliote

Todistusteema: työsuhde-etuna olleen internet-yhteyden arvo

K122. Purovesi-Perkiön sähköposti 24.9.2013

Teema: Pedersenin työsuhde-etuihin on kuulunut laajakaistaliittymä, liittymän laskutuksen kääntäminen Pedersenille hänen äitiysloman ajaksi

K123. Pedersenin sähköposti 23.3.2013

Teema: Pölläsen puuttuminen Pedersenin itsenäiseksi säädettyyn valvontatehtävään

K124. Todistus palkasta

Teema: Pedersenin palkan määrä

Videot 1-7:

Teema: syrjinnän jatkuvuus

[Onko toimitettu KO:lle?](#)

Kantajen henkilötodistelu**1. Jaana Pedersen kuultavana todistelutarkoituksessa**

Teema: työtehtävät, työtehtävien muuttaminen ja poistaminen, epäasiallinen kohtelu ja sen vaikutus Pedersenin terveydentilaan, työnantajan käytös ja menettely työsuhteen aikana, varoitusta annettaessa ja työsuhdetta päätettäessä

LUOVUTTU Pääluottamusmies Iiro Ketola

Teema: ~~kantajen kohtelu, kiusaamisasian selvittely, työnantajan toimet, työsuhteen päättämisyritykset, kolmikannan puuttuminen~~

2. Lakimies Veera Lammi

Teema: kantajan kiusaamisasian käsittely yhtiössä, irtisanomisasian käsittely johtoryhmässä, johtoryhmän puuttumattomuus kiusaamiseen vuosina 2009 - 2014

3. Työhyvinvointikonsultti Anneli Manninen-Landin

Teema: kantajan kohtelun vaikutukset kantajan terveydentilaan, työnantajan suorittama painostaminen lausunnosta luopumiseksi,

työnantajan puuttumattomuus asiaan

4. Psykiatrian erikoislääkäri Matti Wallin

Teema: kantajan sairastumisen syy-yhteys työnantajan toimiin, oireiden ja sairauksien vakavuus, kantajan työkyky ja siinä tapahtuneet muutokset

5. Neurokirurgian erikoislääkäri Juha Pohjola

Teema: kantajan hermovaurio, halvausoireet ja niiden syy

6. Röntgenlääkäri Pasi Mikkola

Teema: kantajan jalkojen turvotus ja sen tutkiminen, turvotuksen syy-yhteys pitkäkestoiseen tauottomaan istumiseen

7. Lakimies Sari Kotila

Teema: yhteistyökyky, positiivinen palaute

8. Korvauspäällikkö Jari Kukkula

Teema: yhteistyökyky, positiivinen palaute

9. Varatoimitusjohtaja, eläkkeellä Matti Luukko

Teema: yhteistyökyky, Pedersenin asiantuntijatehtävät, työtaidot

10. Apulaisjohtaja Seppo Rinta

Teema: yhteistyökyky, Pedersenin asiantuntijatehtävät, työtaidot

11. Toimitusjohtaja Juha-Pekka Halmeenmäki

Teema: yhteistyökyky, Pedersenin asiantuntijatehtävät, työtaidot

12. LähiTapiolan asiantuntijalääkäri lääketieteen ja kirurgian tohtori Ilkka Torstila

Teema: yhteistyökyky ja positiivinen palaute

13. Henkilöstöpalveluiden työntekijä Taina Suonpää

Teema: Pedersenin työtodistuksen laatimisen taustat ja tietojen totuudenvastaisuus

14. Pääaktuaari Cecilia Åkerlund-Biström

Teema: Pedersenin yhteistyökyky ja arvostus

15. Henkivakuutusyhtiön varatoimitusjohtaja Janne Pesonen

Teema: johtoryhmän keskustelut liittyen Pedersenin irtisanomiseen, Pedersenin kiusaamisasian käsittely yhtiössä, johtoryhmän puuttumattomuus Pedersenin epäasialliseen kohteluun vuosina 2009-2015

16. Henkivakuutusyhtiön pääomasuoritukset ryhmässä työntekijä Tarja Nikkola

Teema: Pedersenin yhteistyökyky ja arvostus

17. Henkivakuutuskorvaukset osaston työntekijä Kaisa Torppa

Teema: Pedersenin yhteistyökyky ja arvostus

18. Korvauskäsittelijä Eeva Vepsä

Teema: Pedersenin yhteistyökyky ja arvostus

19. Korvausneuvoja Mailis Salmenkivi

Teema: Pedersenin yhteistyökyky ja arvostus

20. Korvausneuvoja Janet Laurikainen

Teema: Pedersenin yhteistyökyky ja arvostus

21. Pedersenin avopuoliso Petter Kavonius

Teema: työnantajan menettelyn vaikutus Pedersenin terveydentilaan, Pedersenin aikaisemmat irtisanomisyritykset, Kavoniuksen tiedot Pedersenin epäasiallisesta kohtelusta

22. Lakimies Kati Saariniemi

Teema: kantajan nimi oli poistettu organisaatiokaaviosta jo toukokuussa 2015, apulaisjohtaja Pölläsen ohjeistukset olla työasioissa yhteydessä Pedersenin hänen äitiyslomansa aikana

23. Lakimies Tiuku Nyberg

Teema: Nybergin tehtävien siirtäminen kantajalle vuonna 2011, kantajan työkuorma, kantajan yhteistyökyky

24. Osastopäällikkö Ari Puhto

Teema: kantajan työtaidot ja yhteistyökyky, tuotepäällikön työnkuva

25. Tutkintakoordinaattori Finvassa Birgitta Mölsä

Teema: kantajan työtaidot ja yhteistyökyky

26. Korvausasiantuntija Taru Ek

Teema: kantajan työmäärä korvaussuhdeongelmaisten kokonaisuudessa, kantajan loman peruuttaminen käsihermosairausloman jälkeen, kantajan sijaistamisen puutteet hänen sairauslomansa aikana ja sen seuraukset

27. Niko Sipilä

Teema: Pedersenin työtaidot, yhteistyökyky ja käytös

28. Leena Nikula

Teema: Pedersenin työtaidot, yhteistyökyky ja käytös

29. Lauri Rämö

Teema: Pedersenin työtaidot, yhteistyökyky ja käytös

30. Leena Haapaniemi

Teema: Pedersenin kohtelu työnantajan toimesta, Pedersenin työtaidot, yhteistyökyky ja käytös

31. Tuija Salin

Teema: Pedersenin työtaidot, yhteistyökyky ja käytös

32. Kirsi Kovanen

Teema: Pedersenin kiusaamisasiassa käydyt keskustelut työnantajan kanssa

33. Jukka Moilanen

Teema: Pedersenin kiusaamisasiassa käydyt keskustelut työnantajan kanssa

34. Ville Niiranen

Teema: Niirasen työsuhteen alkamisen ja hänen tehtävänsä, Pedersenin häirintäasian sekä irtisanomisasian käsittely johtoryhmässä

35. Katri Leppiniemi

Teema: työnantajan epäasiallisen kohtelun vaikutus Pedersenin terveydentilaan

36. Anne Saastamoinen

Teema: Pedersenin hyvä yhteistyökyky

37. Päivi Laakkonen

Teema: Pedersenin hyvä yhteistyökyky, työnantajan epäasiallinen toiminta

38. Teija Eskola

Teema: LähiTapiolan rekistereihin merkityt Pederseniä koskevat määräykset ja niiden sisältö ja tarkoitus

Vastaajan kirjallinen todistelu

V1. Kirjallinen varoitus 16.4.2014

Teema: vastaajilla on ollut oikeus irtisanoa kantaja

V2. Palvelupäällikkö Vesa-Jaakko Rantalan sähköposti 4.3.2014 kantajalle

Teema: vastaajat ovat toimineet asianmukaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty

V3. Kantajan sähköposti 4.3.2014 muun muassa toimitusjohtaja Minna Kohmolle sekä luottamusmies Iiro Ketolalle ja palvelupäällikkö Vesa-Jaakko Rantalalle

Teema: vastaajat ovat toimineet asianmukaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty, työnantajalla on ollut työ sopimuslain mukainen peruste varoituksen antamiseen ja työ sopimuksen päättämiseen, useita perusteettomia sähköposteja laajalla jakelulla

V4. Kantajan sähköposti 5.3.2014 pääjohtaja Erkki Moisanderille sekä sähköpostista ilmenevälle jakelujoukolle

Teema: kuten todisteessa V3

V5. Kantajan sähköposti 3.3.2014 muun muassa pääluottamusmies Iiro Ketolalle, toimitusjohtaja Minna Kohmolle sekä sähköpostista ilmenevälle jakelujoukolle

Teema: kuten todisteessa V3

V6. Kantajan sähköposti 6.3.2015 toimitusjohtaja Kohmolle ynnä muille vastaanottajille

Teema: kuten todisteessa V3

V7. Kantajan sähköposti 11.3.2014 asianajaja Jarmo Henrikssonille, pääluottamusmies Iiro Ketolalle sekä Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilaselle.

Teema: kuten todisteessa V3

V8. Kantajan sähköposti 17.3.2014 AA Jarmo Henrikssonille ynnä muille

Teema: kuten todisteessa V3

V8a. Kantajan sähköposti 17.3.2014 AA Jarmo Henrikssonille ynnä muille

Teema: kuten todisteessa V3

V9. Pedersenin sähköposti 18.3.2014 AA Jarmo Henrikssonille ynnä muille

Teema: kuten todisteessa V3

V10. Kantajan sähköposti 23.3.2014 muun muassa työterveyslääkäri Järviselle ja vakuutusväenliiton lakimies Moilaselle

Teema: kuten todisteessa V3

V11. Kantajan sähköposti 10.4.2014 työsuhtelakimies Mikko Mäenpäälle, luottamusmies Iiro Ketolalle, Vakuutusväenliiton lakimiehelle Jukka Moilaselle ja asianajaja Jarmo Henrikssonille.

Teema: kuten todisteessa V3

V12. Kantajan sähköposti 10.4.2014 työsuhtelakimies Mikko Mäenpäälle, luottamusmies Iiro Ketolalle, Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilaselle ja AA Jarmo Henrikssonille

Teema: kuten todisteessa V3

V13. Kantajan sähköposti 9.4.2014 luottamusmies Iiro Ketolalle, sisäisen tarkastuksen johtaja Angervolle sekä sisäisen tarkastuksen päällikkö Niskalalle, työterveyslääkäri Järviselle, työterveyslääkäri Pöyrylle sekä Vakuutusväenliiton lakimies Moilaselle.

Teema: kuten todisteessa V3

V14. Aluehallintoviraston työsuojelun tarkastuskertomus 18.7.2014

Teema: vastaajilla on ollut oikeus irtisanoa kantaja, työnantaja ei ole

toiminut syrjivästi tai muuten sopimattomalla tavalla kantajaa kohtaan

V15. Kirje kantajalle 14.5.2014

Teema: vastaajat ovat toimineet asianmukaisesti, kantajaa ei ole kiusattu

V16. Kantajan sähköposti 21.7.2014 liitteineen luottamusmies Iiro Ketolalle, Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilaselle, AA Jarmo Henrikssonille sekä erinäisille viranomaisille

Teema: vastaajilla on ollut oikeus irtisanoa kantaja, vastaajat ovat toimineet asianmukaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty, työnantajalla on ollut työsopimuslain mukainen peruste varoituksen antamiseen ja työsopimuksen päättämiseen, useita perusteettomia sähköposteja laajalla jakelulla

V17. Kantajan aluehallintovirastolle, Tasa-arvovaltuutetun toimistolle sekä Finanssivalvonnalle 29.6.2014 laatima asiakirja otsikolla "Vastine aluehallintovirastolle asiassa dnro ESAVI/708/05.13.02/ 2014.

Teema: kuten todisteessa V16

V18. Kantajan sähköposti 30.6.2014 aluehallintovirastoon, Tasa-arvovaltuutetun toimistoon, Finanssivalvontaan, LähiTapiolan pääjohtajalle sekä lukuisille muille LähiTapiolan palveluksessa oleville henkilöille

Teema: kuten todisteessa V16

V19. Kantajan esitutkintapyyntöluonnos 17.5.2015

Teema: kuten todisteessa V16

V20. LähiTapiolan selvitys aluehallintovirastolle 9.6.2014 liitteineen

Teema: kuten todisteessa V16

V21. Tasa-arvovaltuutetun lausunto 17.11.2015

Teema: vastaajilla on ollut oikeus irtisanoa kantaja, työnantajat eivät ole menettelleet tasa-arvolain vastaisesti.

V22. Liikennevahinkolautakunnan korvaussuositus

Teema: korvauksen määrä

V23. Henkilövahinkoasian neuvottelukunnan suosituksia

Teema: korvauksen määrä

V24. Pedersenin sähköposti 23.4.2017

Teema: syyt Pedersenin työkyvyttömyydelle ja eläköitymiselle, syy-yhteys

V25. Pedersenin laatima kirjelmä 23.4.2017

Teema: syyt Pedersenin työkyvyttömyydelle ja eläköitymiselle, syy-yhteys

V26. Psykiatrian erikoislääkärin Antti Hemmin asiantuntijalausunto

Teema:

Vastaajan henkilötodistelu

1. Palvelujohtaja Vesa-Jaakko Rantala

Teema: työnantajalla on ollut työsopimuslain tarkoittama irtisanomisperuste, työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain vastaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty, työnantaja on ryhtynyt kaikkiin vaadittuihin toimenpiteisiin kantajan selvityspyyntöjen johdosta, vaatimusten määrät

2. Entinen lakiasiainjohtaja, eläkkeellä Jaakko Gummerus

Teema: työnantajalla on ollut työsopimuslain tarkoittama irtisanomisperuste, työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain vastaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty, työnantaja on ryhtynyt kaikkiin vaadittuihin toimenpiteisiin kantajan selvityspyyntöjen johdosta

3. Työsuhtepäällikkö Anne-Maija Jalonen

Teema: kuten vastaajan henkilötodistelussa 1

4. Apulaisjohtaja Antti Pöllänen

Teema: kuten vastaajan henkilötodistelussa 1

5. Työterveyslääkäri Leena Järvinen

Teema: työnantajalla on ollut työsopimuslain tarkoittama irtisanomisperuste, työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain vastaisesti, kantajaa ei ole kiusattu, työnantaja on ryhtynyt kaikkiin vaadittuihin toimenpiteisiin kantajan selvityspyyntöjen johdosta. Syy-yhteys sekä diagnostiikan puutteet. [Käo: Ennen käsittelyä kantaja ilmoittaa, mitä Järvisellä on lupa kertoa kantajan terveydenhoitoon liittyvistä seikoista.](#)

6. Pääluottamusmies Iiro Ketola

Teema: työnantajalla on ollut työsopimuslain tarkoittama irtisanomisperuste, työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain vastaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty, työnantaja on ryhtynyt kaikkiin vaadittuihin toimenpiteisiin kantajan selvityspyyntöjen johdosta

7. Psykiatrian erikoislääkäri Antti Hemmi asiantuntija-asemassa

Teema: Syy-yhteys, diagnostiikan puutteet

8. Minna Kohmo, toimitusjohtaja, todistelutarkoituksessa

Teema: työnantajalla on ollut työsopimuslain tarkoittama irtisanomisperuste, työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain vastaisesti, kantajaa ei ole kiusattu tai syrjitty, työnantaja on ryhtynyt kaikkiin vaadittuihin toimenpiteisiin kantajan selvityspyyntöjen johdosta

käräjätuomari

Hannu Vieno

Puh. 029 564 5085/sihtööri Faksi 029 564 5157
lansi-uusimaa.ko@oikeus.fi