



ESPOON KÄRÄJÄOIKEUDELLE

ASIA

Vastaus työsopimuksen päättymistä koskevassa riita-asiassa L 17/261

VASTAUKSEN ANTAJAT

1. LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö
 2. LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö
- (jäljempänä yhdessä "Vastaajat")

VASTAUKSEN ANTAJAN ASIAMIES JA PROSESSIOSOITE

Asianajaja Jarmo Henriksson
Asianajotoimisto Sivenius, Suvanto & Co Oy
Mannerheimintie 15 A, 00260 Helsinki
Puh. (09) 5306 760, Fax (09) 5306 7699
Sähköposti: jarmo.henriksson@sisulaw.fi

KANTAJA

Jaana Pedersen

KANTAJAN ASIAMIES JA PROSESSIOSOITE

Asianajaja, varatuomari Antti Palo
Asianajotoimisto Kailiala & Palo Oy
Tuureporinkatu 6, 20100 Turku
Puh. (02) 284 3400, faksi (09) 284 3410
toimisto@kplaw.fi

VAATIMUKSET

Vastaajat vaativat, että käräjäoikeus

1. hylkää Jaana Pedersenin kanteen kokonaisuudessaan sekä
2. velvoittaa Jaana Pedersenin korvaamaan Vastaajien oikeudenkäyntikulut korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua tuomion antamisesta lukien.

PERUSTELUT

1. Johdanto
Jaana Pedersen on vaatinut korvausta väittämästään työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta 24 kuukauden palkkaa vastaavan määrän 124.471,76 euroa viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien. Hän on lisäksi vaatinut vahingonkorvausta väittämästään terveydellisestä haitasta 20.000 euroa sekä korvausta ansionmenetyksestä enintään 50.000 euroa, kummatkin määrät viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien. Pedersen on myös vaatinut vastaajien velvoittamista maksamaan hänelle tasa-arvolain tai vaihtoehtoisesti yhdenvertaisuuslain tarkoittamana hyvityksenä 15.000 euroa viivästyskorkoineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien. Vielä Pedersen on vaatinut oikeudenkäyntikulujensa korvaamista viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua tuomion antamisesta lukien.

Pedersenin kanne perustuu lukuisiin tosiasioita vastaamattomiin väitteisiin, puolitotuuksiin sekä niiden perusteella tehtyihin virheellisiin johtopäätöksiin. Pedersenin kanteen keskeisimmät virheelliset väitteet ovat, että Vastaajilla ei olisi ollut työsopimuslain tarkoittamaa perustetta irtisanoa hänen työsopimustaan ja toisaalta, että häntä olisi kohdeltu työntekijänä epäasiallisesti ja tästä syystä hänelle olisi aiheutunut terveydellistä haittaa sekä ansionmenetystä. Merkittävä osa Pedersenin tapahtumien kulkua koskevista väitteistä, erityisesti epäasiallista kohtelua koskevien väitteiden osalta, sijoittuvat vuosiin 2008 ja 2009.

Pedersen jättää haastehakemuksessaan vain maininnan varaan, että hän teki Etelä-Suomen aluehallintovirastolle (jäljempänä "Aluehallintovirasto") ilmoituksen, jonka mukaan hän olisi kokenut epäasiallista kohtelua ja syrjintää työnantajan toimesta ja että Aluehallintoviraston 18.7.2014 antamassa tarkastuskertomuksessa on todettu, että aluehallintovirasto ei ole nähnyt mitään huomautettavaa Vastaajien toiminnassa. Pedersenin mukaan Aluehallintoviraston tarkastuskertomuksella ei ole merkitystä, vaikka Aluehallintovirastolle tehdyssä ilmoituksessa on kysymys juuri niistä samoista asioista, joihin Pedersen nyt kanteessaan vetoaa.

Vain maininnan varaan haastehakemuksessa jää myös tasa-arvovaltuutetun 17.11.2015 antama lausunto. Lausunto puolestaan perustuu siihen, että Pedersen pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, ovatko Vastaajat syrjineet Pederseniä äitiyden ja perhevapaoikeuksien käyttämisen perusteella sekä sen vuoksi, että hän on vedonnut oikeuksiinsa ja vaatinut syrjinnän lopettamista. Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen on lausunnossaan 17.11.2015 mm. todennut, että tasa-arvovaltuutettu ei ole sille asiassa esitetyn selvityksen perusteella voinut todeta, että LähiTapiola-ryhmässä olisi syrjitty Pederseniä tasa-arvolain 8 tai 8 a §:ssä kielletyllä tavalla. Vastoin kuin Pedersen nyt väittää tasa-arvovaltuutetun kannanotolla on merkitystä arvioitaessa Pedersenin haastehakemuksessaan esittämiä väitteitä.

Pedersenin perusteettomat väitteet on siis jo selvitetty sekä Aluehallintoviraston että tasa-arvovaltuutetun toimesta. Viranomaiset eivät ole katso-neet Vastaajien toimineen miltään osin Pedersenin väittämällä tavalla. Pedersenin väitteet epäasiallisesta käytöksestä ja kiusaamisesta eivät siis pidä paikkaansa.

Vastaajilla on myös ollut työsopimuslain tarkoittama peruste irtisanoa Pedersenin työsopimus. Jäljempänä tarkemmin selvittävällä tavalla Pedersenä varoitettiin kirjallisella varoituksella 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 sisältönsä epäasiallisia ja niiden perusteella on ollut selvää, että työnantaja ja tämän edustajat eivät nauti minkäänlaista luottamusta Jaana Pedersenin taholta. Vastaavasti viestien johdosta 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 luottamuspulla.

Varoituksen tavoitteena tietenkin oli saada Pedersen muuttamaan toimintatapojaan. Valitettavasti Pedersenille annetulla varoituksella ei ollut Vastaajien tavoittelemaa vaikutusta, sillä Pedersen jatkoi varoituksen saatuaan sitä toimintaa, mistä häntä varoitettiin. Koska Pedersen jatkoi tätä menettelyään mm. 29.6. ja 30.6.2014 lähettämillään sähköposteilla, Vastaajat irtisanoivat Pedersenin työsopimuksen 7.8.2014 annetulla irtisanomisilmoituksella päättymään 14.2.2015.

Sen lisäksi, että Pedersenin vaatimukset ovat perusteettomia, ovat ne osin myös päällekkäisiä. Pedersen hakee kanteellaan maksimimääräistä korvausta työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella laittomasta irtisanomisesta ja samanaikaisesti hän hakee korvausta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella ansiotulomenetyksestä. Lisäksi Pedersenin vaatimus aineettoman vahingon korvaamisesta työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella ja tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä ovat päällekkäisiä. Näin sen vuoksi, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys tuomitaan aineettomasta vahingosta, eivätkä ne voi tulla maksettavaksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen aineettoman vahingon kanssa päällekkäin samasta loukkauksesta.

Edellä todetun päällekkäisyyden lisäksi on Pedersenin vaatimus hyvityksestä tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain perusteella joka tapauksessa vanhentunut. Tasa-arvolain mukaan (12 §) kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään niin ikään, että 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 keväällä 2016. Kun Pedersenin kanne on tullut viireille vasta 3.1.2017, vaatimus tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä tulee hylätä vanhentuneena.

Vaatimusten päällekkäisyyden lisäksi vaatimukset ovat määrällisesti liiallisia.

Jo edellä todetulla tavalla Pedersen on esittänyt kanteessaan huomattavan määrän väitteitä, joita ei ole tässä vastauksessa tarkoituksenmukaista käsitellä yksityiskohtaisesti. Vastaajat kiistävätkin Pedersenin väitteet ko-

konaisuudessaan. Siltä osin kuin jotain yksittäistä väitettä ei nimenomaisesti käsitellä tässä vastauksessa, ei tarkoita sitä, että Vastaajat myöntäisivät väitteen oikeaksi.

2. Työsuhteen päättäminen

2.1 Aluksi

Pedersen on väittänyt, että hänelle annetussa varoituksessa ja irtisanomisilmoituksessa todetut seikat eivät pidä paikkaansa ja että väitettyä työsuhteen rikkomistekoa ei ole yksilöity, koska viestiä, johon varoituksessa tai irtisanomisessa vedotaan, ei ole nimetty. Niin ikään Pedersen väittää, että hän ei ole sähköposteissaan tai muutoinkaan esittänyt mitään asiatonta kritiikkiä tai arvostelua ketään kohtaan. Pedersen siis väittää, että työnantajalla ei olisi ollut työsopimuslain tarkoittamaa perustetta varoituksen antamiseen taikka työsuhteen päättämiseen. Pedersen on lisäksi haastehakemuksen sivulla 9 väittänyt, että Vastaajat olisivat Pedersenin äitiysloman aikana ryhtyneet toimenpiteisiin, jotka osoittaisivat, että Vastaajilla ei olisi ollut tarkoitusta ottaa Pederseniä takaisin töihin äitiysloman jälkeen. Pedersen siis ilmeisesti väittänee, että hänen työsopimuksensa irtisanominen olisi aiheutunut Pedersenin perhevapaan käyttämisestä.

Käräjäoikeus joutuukin ottamaan kantaa siihen, onko Vastaajilla ollut työsopimuslain tarkoittamat perusteet varoituksen antamiseen ja sitä seuranneeseen Pedersenin työsopimuksen irtisanomiseen sekä toisaalta siihen, onko irtisanominen johtunut siitä, että Pedersen oli äitiyslomalla vai onko irtisanominen aiheutunut muusta seikasta.

2.2. Kirjallinen varoitus

Pedersenille annettiin 16.4.2014 kirjallinen varoitus (Liite 1). Syyksi varoituk-
sen antamiseen on ilmoitettu seuraavaa:

*"Työntekijä on lähettänyt lukuisia sähköposteja laajalla jake-
lulla erinäisille Työnantajan edustajille ja ylimmälle johdolle.
Hän on sähköpostiviesteissään esittänyt voimakasta yksittäi-
siin henkilöihin kohdistuvaa arvostelua ja kritiikkiä.*

*Työnantajan näkemyksen mukaan kyseiset viestit ovat sisäl-
löltään epäasiallisia. Lisäksi viestien perusteella on selvää, ett-
eivät Työnantaja ja tämän edustajat nauti minkäänlaista
Työntekijän luottamusta. Viestien seurauksena vastavuoroi-
sesti Työnantajan luottamus Työntekijään on vakavalla ta-
valla heikentynyt.*

*Työntekijän em. toiminta on ollut epäasiallista ja vastoin työn-
tekijöiltä edellytettävää lojaliteettivelvoitetta työnantajaansa
kohtaan. Osapuolten välillä vallitsee toiminnan seurauksena
erittäin vakava luottamuspula."*

Varoituksessa on työsopimuslain edellyttämällä tavalla kerrottu, että työn-
antaja edellyttää, että varoituksessa mainittuja tai niihin rinnastettavia on-
gelmia ei enää jatkossa esiinny ja jos esiintyy, työnantaja tulee harkitse-
maan työsuhteen päättämistä. Varoituksessa tarkoitetut Jaana Pederse-
nin lähettämät sähköpostit ja niissä esitetyt erinäiset epäilyt ja asiattomat
väitteet ajoittuvat ajallisesti sen jälkeiseen aikaan, kun Pedersenin esimies
apulaisjohtaja Antti Pöllänen oli 3.3.2014 puhelimitse yhteydessä Pederse-
niin ja ilmoitti alkavasta yhteistoimintamenettelystä ja neuvottelujen taustalla olevasta suunnitelmasta toimintatapojen ja toiminnan tehostami-
sesta uudelleen järjestelyillä, joihin voi myös liittyä henkilöstömäärän vä-
hentämistä. Samansisältöiset puhelut soitettiin kaikille työntekijöille, jotka
olivat poissa töistä. Soiton tarkoituksena oli vain antaa Pedersenille infor-
maatiota Vastaajien toiminnassa tapahtuvista muutoksista. Epäselväksi
jääneestä syystä Pedersen on ymmärtänyt tai halunnut ymmärtää Antti
Pölläsen soiton tarkoituksen virheellisesti. Pedersen on siis ymmärtänyt,

että hänet tullaan irtisanomaan, vaikka Vastaajilla ei olisi ollut työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 3 momentin perusteella oikeutta Pedersenin irtisanomiseen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, koska Pedersen oli perhevapaalla. Tätä virheellistä käsitystä ei ole poistanut edes heti soiton jälkeisenä päivänä Vesa-Jaakko Rantalan 4.3.2014 lähettämä sähköposti Pedersenille (Liite 2), jossa Rantala on nimenomaisesti todennut seuraavaa:

"Työnantaja huomioi perhevapaatilanteiden lainmukaiset vaikutukset."

Näiden tapahtumien jälkeen Pedersen on lähettänyt useita sähköposteja työnantajan eri edustajille, joissa Pedersen on esittänyt mm. erinäisiä uhkauksia ja perättömiä väitteitä Vastaajien syylistymisestä rikoksiin.

Pedersen on 4.3.2014 lähettänyt sähköpostin mm. toimitusjohtaja Minna Kohmolle sekä luottamusmies Iiro Ketolalle, Vesa-Jaakko Rantalalle jne. (Liite 3). Tässä sähköpostissaan hän on kertonut vaativansa sisäisen tarkastuksen kautta selvitettäväksi häneen kohdistettuja toimia mm. seuraavasta asiasta:

"1) Liittykö epäselvissä olosuhteissa tapahtuneeseen väitettyyn hoitosuunnitelmani "katoamiseen" ja siihen ajallisesti liittyviin 3.3.14 irtisanomisuuskailmoitukseen ja mahdolliseen laittomaan minuun kohdistettuun irtisanomisyhteyteen rikos? Lähtökohtaisesti en pidä uskottavana, että kirjallinen hoitosuunnitelmani voisi kadota työnantajalla samaan aikaan salaperäisesti kolmeen kertaan. Lisäksi on siis varmaa, että se ei ole kadonnut, vaan ennen 3.3.14 ollut todistettavasti tiedossa ja koko ajan ainakin Pölläsen ja saamani tiedon mukaan myös Kohmon tiedossa jo 8.3.13 lukien."

Sähköpostissaan 5.3.2014 (Liite 4) mm. LähiTapiolan pääjohtaja Erkki Moisanderille sekä huomattavalle määrälle muita vastaanottajia Pedersen kirjoittaa seuraavasti:

"Juuri sama Pöllänen nyt sitten siis soitti minulle (vahingoniloisena) 3.3.14 ja väitti, että minut voisi muka vapaasti irtisanoa"

juuri siksi, että olisin muka "ihan normaalisti irtisanottavissa" juuri tuolla äitiyslomani ja palkattoman hoitovapaani välissä olevalla aikavälillä 19.3.-30.6.14, koska silloin olisin muka "keskeyttänyt" perhevapaani ja vauvalomani ja olisin siinä välissä muka "ihan muuten vaan tavallisella lomalla..."

"Em. faktat osoittavat syrjivät käytännöt systemaattisiksi. Sisäisen tarkastuksen, riskienhallinnan ja pääjohtajan velvollisuus on lopettaa tuo em. laiton syrjintä..."

Tätä tulkintaa siis edelleen ainakin Pöllänen ja ilmeisesti Kohmo ja Rantala väittävät "lailliseksi". On pikemminkin petoksellista kuin laillista, jos "tempun" tarkoitus on kutsua työntekijä lomalle vain ja ainoastaan salaisen irtisanomissuunnitelman täytäntöönpanoa varten.

Miltä em. fakta näyttää iltapäivälehdissä uutisoituna yhdistettynä yhtiömme sloganiin "LähiTapiola – välitetään toisistamme?"

Pedersen on sähköpostissaan 3.3.2014 (Liite 5) mm. pääluottamusmies liro Ketolalle, toimitusjohtaja Minna Kohmolle sekä muille sähköpostista ilmeville vastaanottajille kirjoittanut seuraavaa:

"Aineisto osoittaa mm., että Pölläsen sähköposteissaan 17.2.14 ja 24.2.14 ja käynnilläni 14.2.14 informoimat tehtävä- ja toimenkuvani muutokset eivät lähtökohtaisesti lainkaan ole Pölläsen ja työnantajan väittämällä tavalla "luonnollisia" tai laillisia, vaan lähtökohtaisesti laitonta syrjintää. Tämä lähtökohta tulkinnalleni ei ole vain henkilökohtainen mielipiteeni, vaan näin se on todettu myös julkisena tulkintana mm. YLEn uutisoinneissa: "Työtehtävien muuttuminen, palkan alentaminen..."

Yllä olevassa sähköpostissaan 3.3.2014 Pedersen kirjoittaa lisäksi mm. seuraavaa:

"Selvityksestä ilmenee, miksi tätä asiaa ei voi "puolueettomina" selvittäjinä jatkossa enää selvittää Kohmo, Pöllänen, Rantala ja Gummerus. Selvitystehtävää ei voi antaa myöskään kenenkään heistä suoraan tai välilliselle alaiselle..."

*Syrjintä on säädetty myös rikokseksi, kuten Rädyn tapaus osoittaa. **Omalta osaltani pyrin kuten aiemminkin ensisijaisesti sovinnolliseen ratkaisuun esitutkinnan ja julkisen oikeudenkäynnin välttämiseksi.***

Pedersen on sähköpostissaan 6.3.2014 (Liite 6) toimitusjohtaja Minna Kohmolle ym. vastaanottajille kirjoittanut mm. seuraavaa:

*"Mikäli työnantaja kieltäytyy kertomasta lainkohtia ja antamalla minulle samaa yt-materiaalia, jonka jo muut "samalla viivalla" olevat ovat aikoja sitten 3.3.14 saaneet, lisäksi nämäkin faktat kanteluun ja selvitykseeni, jotka osoitetaan **vakuutusyhtiön toimintaa ja yhdenvertaisuusasioita valvoville viranomaisille**. Lisäksi ne ovat näyttöä prosessitoimissa, jos asiassa ei päästä korjaustoimiin ilman niitä"*

Pedersen on sähköpostissaan 11.3.2014 (Liite 7) allekirjoittaneelle sekä LähiTapiolan pääluottamusmiehelle Iiro Ketolalle sekä Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilaselle kirjoittanut mm. seuraavaa:

*"8) Työnantaja on kohdistanut minuun **painostustoimina irtisanomisyhtymistä ja ryhtynyt salailemaan tietoja kummallakin kerralla**, kun tein selvityspyynnön syrjinnästä ja työpaikkakiusaamisesta. Nämä ovat kiellettyjä vastatoimia, joilla selvittämisen sijaan selvittämistä on työnantajan toimesta estetty. Selvittämispyyntöjeni käsittelyn aikana syrjinnäksi ja painostamiseksi katsottua toimintaa on jatkettu ja pahennettu."*

Pedersen on sähköpostissaan 17.3.2014 (Liite 8) allekirjoittaneelle ja usealle muulle henkilölle kirjoittanut mm. seuraavaa:

"...Huomautan, että en ole vielä(kään) saanut Henrikssonilta 12.3.2014 pyytämäni vahvistusta siitä, ketkä 4 henkilöä tuon hänelle annetun toimeksiannon ovat allekirjoittaneet. Kohmo, Pöllänen, Rantala, Kaisanlahti ja Kerminen ovat selvityspyynnön kattamassa asiassa varsinaisia osallisia, joten heidän esteellisyytensä on selvä. He eivät lain mukaan esteellisinä ole lainkaan saaneet antaa yhtiön lukuun ja yhtiön nimissä toimeksiantoa...

*Toimeksiantoon liittyvän esteellisyyssäännösten rikkomisen vuoksi, ja koska myös compliance -valvontaan liittyvät epäkohdat ja syrjintään puuttuminen kuuluvat **sisäiselle tarkastukselle**, tämä asiakirja sisältää suoran puuttumispyyntöni myös sille."*

Samaisen sähköpostin liitteessä (Liite 8 A) Pedersen kirjoittaa mm. seuraavaa:

"En siis "väitä" mitään, vaan vaadin, että työnantaja puuttuu Pölläsen, Kohmon, Rantalan ja Gummeruksen jo toteuttamaan syrjintään, työpaikkakiusaamiseen, lainvastaisiin Kohmon, Pölläsen ja Kermisen menettelytapoihin compliance – valvonnassa, lainvastaisiin tekoihin yt-menettelyssä ja perhevapaoikeuksien tahallisiin loukkauksiin sekä lopettamaan nämä lainvastaaiset käytännöt ja puuttumattomuuden."

Pedersen on sähköpostissaan 18.3.2014 (Liite 9) allekirjoittaneelle ja usealle muulle henkilölle kirjoittanut mm. seuraavaa:

"Miltä näyttää iltapäivälehdessä esim. uutinen: Yhtiön lakimies pyysi selvittämään toimitusjohtajan menettelyä syrjintänä ja työpaikkakiusaamisena. Toimitusjohtaja ei koskaan osallistunut neuvotteluihin kiusaamisen selvittämiseksi. Lakimies kuoli. Lakimiehen 7 lasta hakevat kuolemasta korvauksia työpaikkakiusaamisen seurauksena. Yksi korvauksenhakijoista on alle vuoden ikäinen vauva. Työnantaja joutuu ehkä kovastikin markkinointiyrityksen kanssa sitten miettimään, miten tällainen mainevaurio paikataan yhteisössä, jossa "Välitetään toisistamme.""

Pedersen on sähköpostissaan 23.3.2014 (Liite 10) mm. Leena Järviselle ja Vakuutusväenliiton Jukka Moilaselle kirjoittanut seuraavaa:

"Syrjintä on rikoslaissa säädetty rikokseksi. Kun 2009 ensimmäistä kertaa otin asiassa yhteyttä ja kokosin kiusaamisfaktat selvityspyyntööni, kiusaaminen oli jatkunut jo vuoden ja se on ollut koko ajan suunnitelmallista (aiheetonta haukkumista, mitätöintiä, tehtävien poistamista syytä kertomatta, sosiaalista eristämistä jne.). Silti ensimmäinen selvityspyyntöni ei johtanut mihinkään todelliseen selvittämiseen, vaan päinvastoin kiusaamisen pahenemiseen."

Pedersen on sähköpostissaan 10.4.2014 ([Liite 11](#)) LähiTapiolan Mikko Mäenpäälle ja Iiro Ketolalle sekä Vakuutusväenliiton Jukka Moilaselle ja allekirjoittaneelle kirjoittanut seuraavaa:

"Koska en ole saanut mitään selvitystä Compliance-toiminnan epäkohtien korjaamisesta tai mitään muitakaan edellyttämiäni selvityksiä, olen tänään ottanut aiemman ilmoitukseni mukaisesti yhteyttä myös Fivaan ja ilmoittanut tekeväni sille virallisen selvityspyynnön"

Pedersen on edelleen sähköpostissaan 10.4.2014 ([Liite 12](#)) Mikko Mäenpäälle, Iiro Ketolalle, Jukka Moilaselle ja allekirjoittaneelle kirjoittanut seuraavaa:

"3) Olen tänään keskustellut uudelleen hoitavan lääkäriäni kanssa. Asia tulee johtamaan tältä osin jatkotoimiin syrjinnän seurausten osalta. Ottaen huomioon työnantajan tiedossa olevat 3.3.14 alkaneet sairauteni, näissä oloissa pidän pahoinpitelyyn rinnastettavaa sairauksieni ja kärsimysteni pahentamista tahallisenä."

Pedersen on sähköpostissaan 9.4.2014 ([Liite 13](#)) LähiTapiolan Iiro Ketolalle, Tuomas Angervolle, Kimmo Niskalalle, Leena Järviselle ja Nina Pöyrylle sekä Jukka Moilaselle kirjoittanut seuraavaa:

"8) Kaikille em. oireilleni on henkilötodistelua ja lääketieteellistäkin todistelua runsaasti. Senkin pystyn todistamaan, että ajalla 23.4.14 – 2.3.14 minulla ei ole ollut mitään näistä oireista, vaan ne ovat alkaneet 3.3.14 ilmoituksesta ja pahentuneet, koska työnantaja ja sitä edustava AA Henriksson ovat tahallaan seurauksista piittaamatta ja teoilleen mitään (laillista) syytä edes kertomatta jatkaneet tekoa, jonka lainvastaisuus on ilmiselvä."

Jo edellä selvitetyllä tavalla Vesa-Jaakko Rantala lähetti Pedersenille 4.3.2014 sähköpostin, jolla kumottiin ne Pedersenin sinänsä perusteettomat johtopäätökset, jotka hän oli tehnyt esimiehensä Pölläsen kanssa 3.3.2014 käymänsä puhelinkeskustelun perusteella.

Mm. mainitusta selvityksestä huolimatta Pedersen jatkoi sähköpostien lähettämistä, joissa hän mm. edellä siteeratulla tavalla väitti työnantajan edustajien toimineen tahallisesti ja systemaattisesti syrjivästi, syyllistyneen rikoksiin ym. moitittaviin tekoihin. Nämä syytökset eivät kohdistuneet pelkästään tekoihin, jotka kohdistuivat Jaana Pederseniin, vaan hän selvitettyllä tavalla väitti työnantajan edustajien toimineen virheellisesti myös yhteydenpidossa viranomaisiin nähden liittyen vakuutustoimintaan. Sähköposteja on lähetetty erittäin laajalla jakelulla. Sähköposteja ei ole pelkästään lähetetty työnantajan edustajille, vaan mm. LähiTapiolan luottamusmiehelle sekä Vakuutusväenliittoonkin. Sähköpostien lähettäminen on jatkunut vielä senkin jälkeen, kun Pedersenille on varmuudella selvinnyt, että hänen tulkintansa Pölläsen kanssa käymästään puhelinkeskustelusta 3.3.2014 on väärä. Häntä ei siis oltu irtisanomassa eikä tällaista suunnitelmaa myöskään ollut olemassa.

Jaana Pedersenin sähköpostit ovat olleet epäasiallisia sekä työnantajaa ja työnantajan edustajia loukkaavia. Hän on rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävää lojaliteettivelvoitettaan työnantajaa kohtaan. Pedersenin toiminnan seurauksena työnantajan ja Pedersenin välille on syntynyt myös erittäin vakava luottamuspula eli työsopimussuhteen perusedellytys on järkkynyt merkittäväällä tavalla.

Jäljempänä tarkemmin selvitettävällä tavalla Pedersen teki ilmoituksen työnantajan menettelystä myös Aluehallintovirastoon. Aluehallintovirasto on tarkastuskertomuksessaan (Liite 14) ottanut kantaa myös Pedersenille annetun varoituksen asianmukaisuuteen. Tarkastuskertomuksesta on tältä osin luettavissa mm. seuraavaa:

"Saatujen selvitysten perusteella käsitykseni mukaan varoitusta ei ole annettu häirintätarkoituksessa, eikä kyseessä ole yhdenvertaisuuslain 8 §:n tarkoittama vastatoimi työntekijän tekemään ilmoitukseen häirinnästä."

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on lainlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Vastoin Pedersenin haastehakemuksessaan esittämiä väitteitä Vastaajilla on ollut työsopimuslain tarkoittama peruste varoituksen antamiselle. Varoituksella on myös tavoiteltu juuri sitä, mitä lainkohdassa on tarkoitettu eli varoitettu ja annettu Pedersenille mahdollisuus korjata menettelynsä.

2.3 Työsopimuksen irtisanominen

Pedersenin työsopimus irtisanottiin 7.8.2014 annetulla irtisanomisilmoituksella päättymään 14.2.2015. Irtisanomisen perusteena oli se, että Pedersen hänelle annetusta varoituksesta huolimatta jatkoi toimintaa, josta häntä oli varoitettu. Pedersen lähetti mm. 29.6.2014 ja 30.6.2014 työnantajan edustajille ja viranomaisille sähköpostiviestejä jatkaen epäasiallista arvostelua ja perusteetonta kritiikkiä työnantajaa ja työnantajan edustajia kohtaan.

Pedersen edelleenkin mm. väitti, että Vastaajat olisivat työsopimuslain vastaisesti irtisanomassa häntä, vaikka Pedersenille lähetettiin 14.5.2014 kirje (Liite 15), jossa on vielä uudemman kerran selvitetty 3.3.2014 käydyn puhelinkeskustelun sisältö ja perusteet. Kirjeessä on todettu mm. seuraavaa:

"Teille on nyt vielä yhteistoimintamenettelyn päätyttyä puhelimitse ilmoitettu ja sähköpostilla vahvistettu, että palattuanne töihin selvitetään, mitä töitä työnantajanne voi Teille tarjota. Työnantajanne odottaa Teidän palaavan perhevapaalta työhön ilmoituksenne mukaisesti 1.9.2014."

Pedersen on 21.7.2014 (Liite 16) lähettänyt sähköpostin yhteistoiminta-asiamiehelle ja kopiona mm. LähiTapiolan liro Ketolalle, Vakuutusväenliiton Jukka Moilaselle, allekirjoittaneelle sekä erinäisille viranomaisille (Finanssi-valvonnalle sekä tasa-arvovaltuutetulle). Sähköpostin liitteenä on ollut Pedersenin tekemä selvityspyyntö yhteistoiminta-asiamiehelle.

Selvyyden vuoksi totean ensinnäkin, että Pedersenillä on tietenkin ollut oikeus ko. selvityspyynnön tekemiseen eikä itse selvityspyynnön tekemisessä ole mitään moitittavaa taikka seikkaa, jonka vuoksi Vastaajat olisivat arvioineet Jaana Pedersenin toimineen vastoin hänelle annettua kirjallista varoitusta. Merkittävää ko. selvityspyynnössä onkin vain ne perusteetomat, totuudenvastaiset ja asiattomat väitteet, joita on hän esittänyt ja jonka selvityspyynnön hän on vielä laittanut kerrotulla tavalla laajaan jakeiluun.

Selvityspyynnössä Pedersen on kirjoittanut mm. seuraavaa:

"6) Työnantaja järjestää em. tarkoituksessa keinotekoisia ytimenettelyjä tosiasiallisesti irtisanoakseen niiden avulla mm. perhevapaita käyttäviä ja muita "ei-toivottuja" työntekijöitä. Ks. myös 29.6.14 AVL-selvitykseni otsikko 17.3. "Laajamittaista ja systemaattista sukupuolisyrittäjä "näppärän kikkailun" avulla
."

"5) Työnantaja rikkoo toistuvasti ja tarkoituksellisesti perhevapaasäännöksiä ja syrjii tarkoituksellisesti ja järjestelmällisesti etukäteen tehdyn kohdennussuunnitelman mukaisesti juuri perhevapaita käyttäviä työntekijöitään, erityisesti naisia. Tältä osin yt-asiamiehen tulee tutkia asiaa yhdessä tasa-arvovaltuutetun toimiston kanssa."

"15) Yhtiössä oli HR:ssä ja yhtiön johdon toimesta valmisteltu äitiys- ja perhevapaalla olevia koskevat sisällöltään lainvastaiset soitteluohjeet, joissa ohjeistettiin kieltäytymään lainkohdettien ilmoittamisesta ja tavoitteeksi asetettiin äitiys- ja perhevapaalaisen painostaminen irtisanoutumaan jo toukokuussa 2014 parin päivän mietintäajalla"

"22) Jokaisessa vaiheessa esteellisyssäännösten rikkominen on ollut tahallista ja rikkomisen motiivi on ollut tekijöiden suo-

jeleminen sanktioilta laatimalla esteellisinä tahallaan valheellisia selvityksiä viranomaisille ja minulle. Tekoa on jatkettu tahallaan."

"30) Viranomaisselvityksen kohteena olleet työnantajan edustajat (ainakin Kohmo, Pöllänen, Rantala, Jalonen, Mäenpää, Gummerus) ja sitä edustava AA Henriksson ovat yhdessä laatineet tahallaan viranomaiselle ja minulle sisällöltään totuudenvastaisia kirjelmiä peitelläkseen lainvastaisia tekoja, erehdyttääkseen viranomaista valheellisilla tiedoilla, tarkoituksenaan jatkaa syrjiviä käytäntöjä ja estää viranomaisselvitysten jatkuminen valheellisia tapahtumatietoja esittämällä. He ovat kirjelmiä laatiessaan varmuudella tienneet kirjeisiin sisällytetyjen tietojen totuudenvastaisuudesta eli laatineet viranomaisille ja minulle tahallaan vastoin parempaa tietoa valheelliseksi tietämiään selvityksiä. He muuntelivat faktoja ajallisesti nimenomaan sen jälkeen, kun tulivat tietoisiksi viranomaisselvityksen alkamisesta."

"31) Työnantajan edustajat ja Henriksson ovat aiheuttaneet ja pyrkineet aiheuttamaan minulle vakavia henkilövahinkoja jatkamalla minuun kohdistettua epäasiallista menettelyä. Henkilövahinkojen aiheuttaminen on tahallista, koska heidän hallussaan on jo ollut tekoja jatkaessaan lääketieteellinen selvitys jo aiheuttamistaan seurauksista..."

"32) Työnantajan teot ovat sairastuttaneet myös 10-vuotiaan poikani Veetin, mistä aineistossa on opettajan todistus."

Edellä selvitetyllä tavalla Pedersen teki myös Etelä-Suomen aluehallintovirastoon ilmoituksen, jonka mukaan Pedersen oli kokenut epäasiallista kohtelua ja syrjintää työnantajansa toimesta. Ilmoituksessaan Pedersen kertoi lisäksi kokeneensa kuormittuneensa työstä ja työnantajasta johtuvista syistä. Myös tämän Pedersenin ilmoituksen osalta totean, kuten yhteistoiminta-asiamiehelle tehdyn ilmoituksen osalta, ettei ko. ilmoituksen tekeminen ollut millään tavoin moitittavaa. Eli irtisanomisen perusteena ei ole ollut tämä Pedersenin ilmoitus, vaan osittain ne seikat, joihin Pedersen ko. Aluehallintoviraston käsittelyn yhteydessä syyllistyi.

Pedersen on lähettänyt Aluehallintovirastolle, Tasa-arvovaltuutetun toimistolle sekä Finanssivalvonnalle 29.6.2014 päivätyn asiakirjan (Liite 17) otsikolla "Vastine aluehallintovirastolle asiassa dnro ESAVI/708/05.13.02/2014", jossa Pedersen kirjoittaa mm. seuraavaa:

"3) Nyt toimittamani uusi näyttö osoittaa työnantajan ja Henrikssonin edeltävät selvitykset valheellisiksi, ja että valehtelu on tahallista. Kirjelmässäni kutsun tässä vaiheessa työnantajan sepitteitä valehteluksi juuri siksi, että totuuden muuntelu ei ole voinut edes teoriassa tapahtua tässä mittakaavassa ja näillä faktoilla "pikku erehdyksinä"

"6) Näyttö osoittaa, että tekoa on jatkettu useilla tekotavoilla 6 vuotta, teot ovat tahallisia, ne ovat yhteistuumin harkiten etukäteen suunniteltuja ja niillä on aiheutettu minulle vakavia ruumiinvammoja ja muita vahinkoja. Tekoja on jatkettu, vaikka jokainen tekoon osallistunut on ollut tietoinen reklamaatiois-tani ja aiheuttamistaan vakavista henkilövahingoista."

"1) Viranomais selvityksen kohteena olleiden työnantajan edustajien (ainakin Kohmo, Pöllänen, Rantala, Jalonen ja Mäenpää) ja sitä edustavan AA Henrikssonin yhdessä laatineen tahallaan viranomaiselle ja minulle sisällöltään totuudenvastaisia kirjelmiä peitelläkseen lainvastaisia tekoja, erehdyttääkseen viranomaisia valheellisilla tiedoilla, tarkoituksenaan jatkaa syrjiviä käytäntöjä ja estää viranomais selvitysten jatkuminen valheellisia tapahtumatietoja esittämällä. He ovat kirjelmää laatiessaan varmuudella tienneet kirjeisiin sisällytettyjen tietojen totuudenvastaisuudesta eli laatineet viranomaisille ja minulle tahallaan vastoin parempaa tietoaan valheellisiksi tietämiään selvityksiä. He muuntelivat faktoja ajallisesti nimenomaan sen jälkeen, kun tulivat tietoisiksi viranomais selvityksen alkamisesta.

2) Asiaani hoidetun LähiTapiolassa jatkuvasti esteellisyys-säännöksiä ja kirjallisia ohjeita tahallaan rikkoen selvittämisen estämistarkoituksessa ja puolueettomuuden estäen. Myös Fivan tulee tutkia asiaa, koska compliance sääntelyn rikkomisen on 9.6.14 myönnetty..

3) Työnantajan edustajan ja Henrikssonin pyrkineen aiheuttamaan minulle lisää vakavia henkilövahinkoja jatkamalla minuun kohdistettua epäasiallista menettelyä. Henkilövahinkojen aiheuttaminen on tahallista, koska heidän hallussaan on jo ollut tekoja jatkaessaan lääketieteellinen selvitys jo aiheuttamistaan seurauksista."

"9. Henkilöt, joiden tekoja tulee uuden näytön perusteella tutkia rikoksina/perustelut

AVI:n tulee tehdä päätös asian esitutkintaan siirtämisestä.

Ainakin seuraavien henkilöiden tekoja tulee tapahtumatietojen ja työnantajan 9.6.14 laatiman vastauksen sisältämän myöntämisen vuoksi tutkia rikoksena: Kohmo Minna, Pöllänen Antti, Rantala Vesa-Jaakko, Mäenpää Mikko, Henriksson Jarmo, Jalonen Anna-Maija, Järvinen Leena, Kaisanlahti, Sirpa, Gummerus Jaakko, Niskala Kimmo ja Angervo Tuomas.

Työnantajavastauksesta ilmenee, että ainakin nämä henkilöt ovat osallistuneet aktiivisesti kiusaamis- ja syrjintätekoihin, myötävaikuttaneet tahallisella puuttumattomuudella häirinnän, kiusaamisen ja syrjinnän jatkumiseen ja aiheuttaneet sairauksiani sekä olleet asemansa perusteella varmasti tietoisia siitä, että "selvittämisprosessissa" on vuosien ajan jätetty tahallaan noudattamatta kolmikantamenettely, yhtiön ja viranomaisten (mm. TTL:n) kirjalliset ohjeet, vaikka yhtiössä on ollut hienoja toimintamalleja paperilla (mm. työnantajavastauksen liitteenä ollut varhaisen puuttumisen malli ja prosessikaavio kiusaamisen selvittelyn oikeasta etenemistavasta)..."

"10.5 Pääjohtaja, sisäinen tarkastus ja HR ovat vastuussa teoista ja vastuu on myönnetty

Sivuilla 1 ja 6 ilmenee, ketkä kaikki ovat "seurailleet" minuun kohdistuvia laittomia tekoja ja ne hyväksyneet. He ovat hyväksyneet haukkumiseni, aiheettoman varoituksen, pääjohtajalle kirjoittamisesta moittimisen, laittomat irtisanomisyhtymiset ja kaikki minulle aiheutuneet vahingot. Lisäksi sivulla 6 siis myönnetään hallituksen, pääjohtajan, sisäisen tarkastuksen, työterveyshuollon ja HR:n olevan vastuussa siitä, että ovat laiminlyöneet vuosia tahallaan Kohmon valvonnan, sallineet epäasiallisen kohtelun ja lainrikkomisen HR:ssä ja henkiyhtiössä ja ohjeissa edellytetyn nk. kolmikantapuuttumisen kiusaamiselle, selvittelyä ja kiusaamiseni jatkumisen."

Jaana Pedersen on 30.6.2014 lähettänyt mm. Aluehallintovirastoon, Tasa-arvovaltuutetun toimistoon, Finanssivalvontaan, LähiTapiolan pääjohtajalle sekä lukuisille muille LähiTapiolan palveluksessa oleville henkilöille sähköpostin (Liite 18), jossa hän on puolestaan kirjoittanut mm. seuraavaa:

"Tämä kirjallinen aineistoni sisältää kirjallista näyttöä siitä, kuinka laajaa, tahallista ja mistään piittaamatonta lainrikkominen LähiTapiolalla on ja että teoilla on tarkoitettu aiheuttaa henkilövahinkoni ja aiheuttaa maksimaalista kärsimystä vuosien ajan. Tästä syystä asia on myös sellainen, että FIVA:n tulee siihen puuttua."

Niin ikään kävi ilmi, että Pedersen oli soittanut joillekin yhteistoimintamennettelyn johdosta irtisanotuille henkilöille väittäen, että irtisanottavaksi oli valittu henkilöitä, jotka olivat äitiys- tai vanhempainvapaalla taikka tulisivat olemaan lähiaikoina em. tilanteessa. Pedersen oli myös edellä mainituissa puhelinkeskusteluissa väittänyt tulleensa irtisanotuksi, vaikka irtisanomisen tapahtui vasta 7.8.2014.

Pedersenillä on tietenkin ollut lainmukainen oikeus esittää niin Aluehallintovirastolle, Finanssivalvonnalle, tasa-arvovaltuutetulle, yhteistoiminta-asiamiehelle kuin kenelle tahansa muullekin viranomaisen edustajalle selvityspyyntöjään ja kantelujaan ja esittää niissä näkemyksiään Vastaajien toimista. Irtisanominen ja aikanaan annettu varoitus eivät ole miltään osin liittyneet näihin Pedersenin käyttämiin oikeussuojakeinoihin, vaan siihen, että hän on mm. väittänyt työnantajansa syyllistyneen vakaviin rikoksiin, esittänyt virheellisiä väitteitä ja arvostellut työnantajaa ja työnantajan edustajien toimintaa epäasiallisesti ja työntekijälle sopimattomalla tavalla ja työsopimuslain vastaisesti, mistä syystä työnantajalla on ollut erityisen painava syy irtisanoa Pedersen.

Pedersenin ilmoitukset Aluehallintovirastolle, tasa-arvovaltuutetulle, Finanssivalvonnalle ja yhteistoiminta-asiamiehelle eivät ole johtaneet mihinkään toimenpiteisiin Vastaajia kohtaan. Se, että viranomaiset eivät ole nähneet mitään aihetta puuttua Vastaajien toimenpiteisiin saatikka ryhtyä enempiin selvitystoimenpiteisiin taikka muihinkaan toimenpiteisiin, osaltaan osoittaa, että Pedersenin väitteet epäasiallisesta kohtelustaan ja kiu-

saamisestaan eivät pidä paikkaansa ja toisaalta, että Vastaajilla on ollut oikeus päättää Pedersenin työsopimus.

Työntekijän sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan mm. menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan tai työnantajan edustajiin tai työtovereihin. Vaasan hovioikeus on ratkaisussaan HO 6.9.2004 s. 03/317 katsonut, että työnantajalla oli oikeus purkaa työntekijän työsopimus, kun hän varoituksen jälkeen oli yhteistoimintakokouksessa loukannut esimiehensä kunniaa. Hovioikeus on tuomionsa perusteluissa katsonut, että kunnian loukkaamista on pidettävä paheksuttavampana, kun loukkaaminen oli esitetty tilanteessa, jossa oli ulkopuolisia kuulijoita. Nyt Pedersenin tapauksessa tämä loukkaaminen ei ole tapahtunut pelkästään ”talon sisällä”, vaan Pedersen on lähettänyt edellä selvitetyllä tavalla ko. sähköposteja niin viranomaisille kuin muillekin ulkopuolisille tahoille.

Selvitetyllä tavalla Pedersenin sähköposteissa ei ole kyse asiallisesta kritiikistä tai työnantajan edustajan tai työnantajan arvostelemisesta, vaan Pedersen on väittänyt työnantajan edustajien toimineen tahallisesti, suunnitelmallisesti, systemaattisesti jne. ja että kysymys on ollut rikoksista, joilla on aiheutettu tahallaan vakavaa sairautta Pedersenille ja hänen lapselleen. Pedersenin toiminnassa on ollut kyse Vastaajien ja Vastaajien henkilökunnan epäasiallisesta ”mustamaalaamisesta”. Asiaa arvioitaessa on myös korostettava sitä, että Pedersen on koulutukseltaan lakimies ja hänen on täytynyt ymmärtää käyttämiensä termien merkitys ja vakavuus. Huomioon otettavaa on myös hänen asemansa muutoinkin eli häneltä yhtiön lakimiehenä voidaan edellyttää suurempaa lojaalisuutta työnantajaansa kohtaan kuin alemmalla organisaatiotasolla olevilta työntekijöiltä. Pedersenin asemalla on merkitystä myös sen vuoksi, että hänen tehtäviensä hoitaminen on edellyttänyt suurta luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä.

Oikeuskirjallisuudessa Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen ja Mika Valkonen kirjoittavat kirjassaan Työsuhteen päättäminen 2012, s. 203 sopimattoman käytöksen ja luottamuspuolan yhteydestä mm. seuraavaa:

"Luottamuspuola voi syntyä myös työntekijän sopimattoman käyttäytymisen perusteella. Sopimaton käytös ilmenee pääasiassa riitautumisena, tönkeytyksenä ja epäasiallisena käytöksenä, eripuraisuutena, voimasanojen käyttönä, väkivallalla uhkamisena tai jopa puhtaasti väkivaltana. Sopimaton käytös voi kohdistua työnantajaan, toiseen työntekijään tai asiakkaaseen...

Johtavassa asemassa olevalla työntekijällä irtisanomiskynnys ylittyy luottamuspuolatilanteessa muita työntekijöitä helpommin. Jos johtavassa asemassa oleva työntekijä toimii toistuvasti tahallaan vastoin esimiehensä nimenomaista määräystä, ennalta sovittua toimintatapaa tai toimintaperiaatteita ja siten aiheuttaa ilmeisen luottamuspuolan, työnantajalle voi syntyä oikeus irtisanomiseen."

Jaana Pedersenin toiminta on ollut sopimatonta. Hän on rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan Vastaaajia kohtaan. Hän on esittänyt vakavia paikkansa pitämättömiä väitteitä niin työtovereistaan, esimiehistä kuin myös työnantajastaan. Työsuhteen perusedellytys, luottamus Pederseniin, on hänen toimiensa johdosta mennyt. Hän ei varoituksen saatuaankaan muuttanut käyttäytymistään, vaan jatkoi menettelyään. Edellä selvitetyn perusteella selvää myös on, että irtisanomisen syynä ei ollut Pedersenin äitiysloma. Koska edellytyksiä työsopimuksen jatkamiselle ei ole ollut, Vastaaajilla on ollut oikeus irtisanoa Pedersenin työsopimus. Pedersenin väite laittomasta irtisanomisesta on näin ollen perusteeton.

2.4 Vaatimuksen määrästä

Pedersen on vaatinut korvauksena 24 kuukauden palkkaa vastaavaa määrää. Pedersen on perustellut lain tarkoittamaa maksimikorvausta vetoamalla työsuhteensa kestoon sekä väittämäänsä pitkäaikaiseen kiusaamisensa ja epätasa-arvoiseen asemaan asettamiseensa. Jäljempänä tarkemmin selvitettävällä tavalla väitteet kiusaamisesta ja epätasa-arvoiseen asemaan asettamisesta eivät pidä paikkaansa. Muutoinkaan mainitut seikat eivät ole korotusperusteita työsopimuslain tarkoittamalle korvaukselle. Joka tapauksessa, kun Pedersen vaatii mainittuihin seikkoihin perustuen myös vahingonkorvausta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella, eivät Pedersenin väittämät seikat tästäkään syystä voi olla työsopimuslain 12 luvun 2 §:n tarkoittamaa korvausta korottavia perusteita.

Vastaajat ovat edellä selvitetyillä perusteilla kiistäneet Pedersenin väitteen laittomasta irtisanomisesta. Jos vastoin Vastaajien käsitystä käräjäoikeus päätyisi toiseen arvioon, Vastaajat vetoavat joka tapauksessa korvausmäärää arvioitaessa edellä kerrottuihin kiistämisperusteisiin. Pedersenin on siis joka tapauksessa katsottava omilla toimillaan myötävaikuttaneen siihen, että työnantaja on arvioinut irtisanomiskynnyksen ylittyneen ja tästä syystä korvaus voi olla enintään lainkodan tarkoittama minimimäärä eli kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Vastaajat myös katsovat, että asiassa ei ole perusteita määrätä osaakaan mahdollisesti tuomittavasta korvauksesta aineettomana korvauksena.

3. Jaana Pedersenin vaatimus yhdenvertaisuuslain / tasa-arvolain rikkomisen perusteella määrätävistä hyvityksestä

Pedersenin hyvitysvaatimus on sekä perusteeton että vanhentunut. Vastoin kuin Pedersen väittää Aluehallintoviraston tarkastuskertomuksella 18.7.2014 on merkitystä arvioitaessa hänen yhdenvertaisuuslain perusteella

esittämänsä vaatimusta. Ymmärrettävää toki on, että Pedersen kiistää tarkastuskertomuksen merkityksen, sillä jo edellä todetuin tavoin Aluehallintovirastohan ei ole nähnyt Vastaajien toimissa mitään moitittavaa. Tarkastuskertomuksesta (em. liite 14) on luettavissa mm. seuraavaa:

"Työntekijä on tuonut esille epäilynsä, että työnantaja olisi syrjinyt yhdenvertaisuuslain 6 §:n vastaisesti tai kohdistanut häneen vastatoimia 8 §:n tarkoittamalla tavalla. Selvityksissä ei kuitenkaan ole tullut esille, minkä yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaisen syrjintäperusteen vuoksi hänet olisi asetettu epäsuotuisampaan asemaan. Näkemyksemme mukaan asiassa ei ole tullut esille sellaisia seikkoja, joiden perusteella olisi syytä epäillä, että työnantaja olisi toiminut vastoin yhdenvertaisuuslakia."

Aluehallintovirasto ei ole myöskään Pedersenin väittämällä tavalla katsonut Vastaajien laiminlyöneen työturvallisuuslain selvitysvelvollisuuttaan. Aluehallintovirasto on tältä osin todennut seuraavaa:

"Näkemykseni mukaan työnantaja on ryhtynyt selvittämään työntekijän tekemää ilmoitusta työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. Saadun selvityksen perusteella työnantajan selvitysprosessi työntekijän 3.3.2014 tekemän selvityspyynnön johdosta on vielä osittain kesken."

Jaana Pedersenin ilmoitus Aluehallintovirastoon ei siis johtanut mihinkään toimenpiteisiin tämän viranomaisen toimesta. Jos Aluehallintovirasto olisi katsonut Pedersenin väitteet todeksi tai edes katsonut, että asia edellyttäisi lisäselvityksiä, Aluehallintovirasto olisi voinut vaatia Vastaajilta lisäselvityksiä tai tehdä poliisille ilmoituksen esitutinnan aloittamisesta. Tällaista ilmoitusta Aluehallintovirasto ei kuitenkaan tehnyt. Aluehallintovirasto on siis katsonut Pedersenin väitteet perusteettomiksi ja aiheettomiksi ja että Vastaajien toiminta on ollut kaikilta osin työturvallisuuslain ym. määräysten ja säännösten mukaista.

Vastaajien tiedossa ei ole, onko Pedersen tehnyt tutkintapyyntöä poliisille. Hän on kyllä tällaisen tutkintapyyntöön tekemisellä uhkaillut lähettämällä luonnoksen tutkintapyyntöä (Liite 19). Tässä luonnoksessa Pedersen on pyytänyt poliisia mm. selvittämään, onko Minna Kohmo, Antti Pöllänen, Vesa-Jaakko Rantala, Mikko Mäenpää, Jaakko Gummerus ja Anne-Maija Jalonen syyllistyneet törkeään pahoinpitelyyn tai vaihtoehtoisesti törkeään vamman tuottamukseen ja työturvallisuusrikokseen, väärän todistuksen antamiseen viranomaiselle, törkeään kunnianloukkaukseen, henkilörekisteririkokseen ja syrjintään.

Pedersen on nyt haastehakemuksessaan vedonnut pääosin niihin samoihin seikkoihin, joihin hän on vedonnut Aluehallintovirastolle tekemässään ilmoituspyynnössä. Pedersenin väitteet on siis jo arvioitu viranomaismenettelyssä eikä Pedersenin lukuisat väitteet ole johtaneet enempiin viranomaistoimenpiteisiin. Koska näihin Pedersenin väitteisiin on vastattu Aluehallintovirastolle 9.6.2014 annetussa selvityksessä, viitataan vastauksen liitteenä olevaan 9.6.2014 päivättyyn Vastaajien selvitykseen (Liite 20). Yhteenvetona Pedersenin perusteettomista väitteistä totean ko. selvityksen perusteella seuraavaa:

Pedersenin epäasialliseksi kokemat tapahtumat saivat alkunsa vuonna 2009 liittyen LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiössä (jäljempänä "Henkivakuutusyhtiö") toteutettuun organisaatiomuutokseen. Yhtenä muutoksena tässä kokonaisuudessa perustettiin uusi toiminto, Juridiset palvelut ja kumppanuudet. Tätä uutta toimintoa ryhtyi esimiehenä vetämään Antti 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 ylemmänä, lähempänä Henkivakuutusyhtiön toimitusjohtajaa.

Jostain syystä Pedersen ilmeisesti koki organisaatiomuutoksen loukkaavana ja arvoaan alentavana, koska esitti organisaatiomuutosta ja toimitusjohtajan toimintaa koskien lukuisia väitteitä ja vaatimuksia. Pedersenin esille nostamat asiat käsiteltiin tuolloin ensi vaiheessa Pedersenin ja Pölläsen kesken, mutta erimielisyyksien ja Pedersenin tyytymättömyyden jatkuessa asian käsittelyä jatkoi Pedersenin kanssa LähiTapiola-ryhmän Henkilöstöpalvelut ja ryhmän silloinen lakiasiainjohtaja Jaakko Gummerus. Pedersenin tukena asiaa selvittämässä toimivat pääluottamusmies Iiro Ketola sekä Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilanen. Asiaa käsiteltiin useissa palaverissa.

15.10.2009 pidetystä palaverista, johon osallistuivat Jaana Pedersen, Iiro Ketola, Vesa-Jaakko Rantala ja Antti Pöllänen, laaditusta muistiosta on luettavissa mm. seuraavaa:

”Tämän jälkeen sovittiin, että asia on nyt loppuun käsitelty”

Palaverissa oli pyrkimys positiiviseen ja rakentavaan tapaan käsitellä Pedersenin väitteitä. Palaveria pidettiin useita, koska Pedersen aina uudelleen lähestyi työnantajaa jatkoväitteillään, joiden johdosta sitten asioita käsiteltiin uudemman kerran.

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 aivan normaalimittaisia työpäiviä ilman ylitöiden tekemistä taikka työaikasaldon kertymistä. Hänelle myös mahdollistettiin etätöiden tekeminen kolmena päivänä viikossa kotoa käsin, mitä hän Vastaaajien käsityksen mukaan arvosti suuresti. Pedersen oli myös pitkällä sairauslomalla vuoden 2011 alusta alkaen. Kun hän palasi noin puolen vuoden

sairausloman jälkeen töihin, kävivät Pöllänen, Pedersen ja työterveys-
huolto yhdessä keskustelua siitä, että Pedersen aloittaisi työnteon aluksi
osa-aikaisena töihin paluun helpottamiseksi. Vastoin työnantajan ehdotta-
maa Pedersen kuitenkin halusi aloittaa työskentelyn suoraan kokoaikai-
sesti. Mm. tähän liittyen Pedersenin väitteet siitä, että hän koki työnsä liial-
lisen kuormittavana, tulivat Vastaajille yllätyksenä tietoon vasta 2014, kun
Pedersen oli näin Aluehallintovirastolle tekemässään ilmoituksessa väittä-
nyt.

Myöskään Pedersenin kanssa käydyt kehityskeskustelut, työaikaseuranta
tai työterveyshuollon havainnot eivät aikanaan tukeneet nyt Pedersenin
väittämää työmäärästä tai työn sisällöstä johtuvaa kuormittumista.

Aluehallintovirastolle annetun selvityksen liitteenä on mm. vastaava työ-
terveyslääkäri Leena Järvisen lausunto LähiTapiolan Henkiyhtiön työkuor-
mituksesta ja henkisestä ilmapiiristä. Lausunnosta on luettavissa mm. seu-
raavaa:

*"Työterveyshuollon työpaikkaselvitystietojen ja työterveys-
huollon vastaanotolla saatujen tietojen valossa Henkiyhtiössä
ei ole esiintynyt poikkeavaa työkuormitusta."*

Samaisen selvityksen liitteenä on myös henkilöstöpäällikkö Outi Purovesi-
Perkkiön lausunto, josta on luettavissa mm. seuraavaa:

*"Jaana Pedersenin osalta en ole saanut tietoa keneltäkään
osapuolelta hänen työssä kuormittumisesta eikä hänen työai-
kasaldoihin ole ollut tarvetta puuttua, koska ne ovat olleet nor-
maalien työaikaliukuman rajoissa. Tällä hetkellä hänellä on
+14,53 h työaikasaldoa, joka siis liukumarajojen puitteissa. En
myöskään ole havainnut epäasiallista kohtelua häneen liit-
tyen."*

Eli Pedersenin haastehakemuksessa esittämä väite siitä, että hän ei olisi saanut helpotusta työkuormaansa, on tosiasioita vastaamaton. Pedersen on myös väittänyt, että hänen olisi edellytetty tekevän töitä perhevapaan aikana. Tämäkään väite ei pidä paikkaansa.

Pedersen on vedonnut myös siihen, että hänelle tarjottiin työsuhteen päättymissopimusta 4.3.2010. Tämä pitää sinänsä paikkansa. Tällöin häneltä tiedusteltiin, olisiko hänellä kiinnostusta tulla kuulemaan em. mahdollisuudesta, johon hän ilmoitti olevansa kiinnostunut. Tämän johdosta hänelle tarjottiin sopimusta, josta hän kuitenkin kieltäytyi. Syynä sopimuksen tarjoamiseen olivat Pedersenin tekemä oikeusviranomaisten ja oikeusjärjestelmän voimakas julkinen halveksunta sekä erimielisyydet työyhteisössä. Tuolloin Pedersen mm. kirjoitti yhtiön palveluksessa olevana lakimiehenä käsityksensä Suomen oikeuslaitoksesta Sanomat 24.fi julkaisuissa 31.10.2007 ja 8.8.2008 mm. seuraavasti:

"Ja ehkä tänne Lohjalle sittenkin kannattaa sijoittaa jätteenpolttolaitos, kun Lohjan käräjäoikeuskin tuottaa selvää "jätepaperia"."

Työsuhteen päättymissopimus ei kuitenkaan johtanut sopimuksen syntymiseen ja tämän seurauksena asioiden käsittelyä jatkettiin hyvässä järjestyksessä.

Pedersenin väitteet epäasiallisesta kohtelusta nousivat uudemman kerran esille 3.3.2014 hänen ja Pölläsen välisen puhelinkeskustelun jälkeen, jonka puhelinkeskustelun Pedersen edellä selvitetyllä tavalla on epäselväksi jääneestä syystä halunnut ymmärtää väärin. Vaikka 2009 tapahtumat oli aikanaan selvitetty ja niistä oli päästy yhteisymmärrykseen, Pedersen siis palasi näihin jo sovittuihin asioihin uudemman kerran.

Huomautan tässä yhteydessä myös siitä, että 2009 tapahtumien ja nyt väitettyjen tapahtumien välillä on huomattavan pitkä aika ja toisaalta 3.3.2014 käydyn puhelinkeskustelun jälkeen Pedersen ei ole väittänyt epäasiallista kohtelua tapahtuneen muussa kuin varoitus- ja irtisanomistoimenpiteissä. Nämäkään väitteet eivät tosin pidä paikkaansa. Vaikka Pedersen on ollut perhevapaalla ja vaikka hän on toimittanut lääkärintodistuksen esteestä saapua kuulemistilaisuuteen, on työnantaja voinut antaa hänelle varoituksen ja irtisanoa työsopimuksen.

Epäasiallista kohtelua ei siis ole se, että Vastaajat ovat antaneet Pederseniin varoituksen, koska siihen on ollut perustellut syyt.

Pedersenille on myös ilmoitettu siitä, että Vastaajat odottavat Pedersenin palaavan työhön aiemmin ilmoittamansa mukaisesti syksyllä 2014. Ilmoitus oli todellinen eikä Pedersenin olettaa ”salaliittoteoriaa” hänen irtisanomisekseen ollut olemassa. Tapahtuneiden organisaatiomuutosten jälkeen tehtäviä oli tuki uudelleenjärjestelty. Pedersenille olisi hänen töihin palatuaan tarjottu aikaisempaa työtä vastaavaa työtä ja jos tämäkään ei olisi ollut mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Toisin sanoen vastoin kuin Pedersen ilmeisesti ymmärtää, työntekijän perhevapaalla olo ei estä työnantajaa organisoimasta tai uudelleen järjestämästä tehtäviä tavalla, joka voi muuttaa perhevapaalla olevan toimenkuvaa hänen palatessaan takaisin työhön. Jo lain sanamuoto lähtee siitä, että jos aikaisempaa työtä ei voida tarjota työntekijälle, eikä tätä vastaavaakaan työtä ole, työntekijälle voidaan tarjota muuta työsopimuksen mukaista työtä. Oikeuskirjallisuudessa kirjassa Työsopimusoikeus, Juva 2006, s. 655 on työhön palaamisesta kirjoitettu mm. seuraavaa:

”Aikaisempaan työhön palaaminen perhevapaan päätyttyä ei ehkä ole mahdollista esim. siitä syystä, että perhevapaan aikana yrityksessä on tapahtunut uudelleen järjestelyä. On sel-

vää, että äitiys- tai hoitovapaankin aikana työnantajalla on oikeus järjestellä tehtäviä uudelleen, kunhan järjestelyt ovat todellisia, eivätkä ne ole tapahtuneet siinä tarkoituksessa, että työntekijän työsuhdesuojaa koskevaa sääntelyä pyrittäisiin kiertämään. Myös työtehtävien sisällössä on saattanut tapahtua muutoksia pitkän vapaan aikana esim. työmenetelmien kehityttyä.”

Jo edellä selvitetyllä tavalla Pedersen pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, ovatko Vastaajat syrjineet häntä äitiyden ja perhevapaaoikeuksien käyttämisen perusteella sekä sen vuoksi, että Pedersen on vedonnut oikeuksiinsa ja vaatinut syrjinnän lopettamista. Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon 17.11.2015 (Liite 21). Pedersenin tekemä selvityspyyntö ei johtanut enempään toimenpiteisiin.

Pedersenille annettu varoitus tai hänen irtisanomisensa eivät ole millään tavoin liittyneet hänen perhevapaalla oloonsa. Pedersenin väitteet siitä, että työnantaja tai työnantajan edustajat ovat kiusanneet tai sallineet kiusaamisen tai toimineet tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain vastaisesti, eivät siis pidä paikkaansa. Pedersenillä ei näin ollen ole oikeutta vaatimaansa hyvitykseen kummankaan lain perusteella.

Sen lisäksi, että Pedersenin vaatimus on perusteeton, on se myös vanhentunut. Niin tasa-arvolain kuin yhdenvertaisuuslain perusteella kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Eli jos käräjäoikeus vastoin Vastaajien käsitystä katsoisi syrjintää tapahtuneen, Pedersenin vetoamat seikat työsopimuksen irtisanominen mukaan lukien ovat tapahtuneet yli kaksi vuotta ennen kuin kanne on tullut vireille käräjäoikeudessa. Myös määrällisesti Pedersenin hyvitysvaatimus on liiallinen. Perusteita laissa säädettyjä vähimmäismääriä suurempaan korvaukseen asiassa ei missään tapauksessa ole.

4. Vahingonkorvaus työnantajan tahallisen menettelyn johdosta

Pederseninä ei ole hänen väittämällään tavalla kiusattu. Vastoin kuin Pedersen myös väittää hänen 2009 tekemäänsä selvityspyyntöä käsiteltiin edellä selvitetyllä tavalla asianmukaisesti. Vastaajat tekivät tuolloin kaikki ne toimenpiteet, joihin työnantajalla oli työturvallisuuslain perusteella velvollisuus. Ne tapahtumat, jotka liittyvät 2009 käsiteltyihin Pedersenin tuolloin esittämiin väitteisiin ja joita Pedersen on haastehakemuksessaan kuvannut sivulla 7, eivät edes Pedersenin väittämän mukaan aiheuttaneet sitä, että Pedersen olisi tullut työkyvyttömäksi. Vaan päinvastoin, kuten asiassa on selvitetty, hän on sairauslomalta palatessaan halunnut heti ryhtyä kokopäiväiseen työhön, vaikka työnantaja on tarjonnut mahdollisuutta osapäiväiseen työhön.

Näiden tapahtumien jälkeen vuodelle 2014 Pedersen on haastehakemuksessaan yksilöinyt moitittaviksi teoiksi käytännössä vain ja ainoastaan puhelinkeskustelun hänen ja Pölläsen välillä 3.3.2014 sekä sittemmin tapahtuneen varoituksen antamisen ja työsopimuksen irtisanomisen. On selvää, että mainitut tapahtumat eivät voi johtaa psyykkisiin ongelmiin ja ongelmiin, jotka johtaisivat työkyvyttömyyteen. Kiinnitän tässä erityistä huomiota siihen, että jos Pedersen olisi ymmärtänyt 3.3.2014 käydyn puhelinkeskustelun siten kuin hän väittää, on tämä väärinkäsitys oikaistu heti seuraavana päivänä hänelle lähetetyllä sähköpostilla. Samaiseen asiaan on palattu vielä toukokuussa 2014, jolloin hänelle on ilmoitettu, että työnantaja olettaa hänen palaavan töihin alun perin sovitun mukaisesti syksyllä 2014.

Vastaajat siis kiistävät millään tavoin menettelleensä tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain, työsopimuslain tai työturvallisuuslain vastaisesti tai muutoinkaan moitittavasti Pedersenin suhteen. Vastaajat myös kiistävät syyhteyden Pedersenin väittämien tapahtumien ja hänen työkyvyttömyy-

tensä välillä. Se seikka, että Pedersen on hänelle myönnetyn työkyvyttömyyseläkepäättöksen perusteella todettu työkyvyttömäksi, ei siis millään tavoin aiheudu Vastaajien vastuulla olevista seikoista. Vahingonkorvausvaatimus on hylättävä.

Pedersen on vaatinut ansionmenetyksen lisäksi korvausta tilapäisestä haitasta 20.000 euroa. Vaatimus kiistetään myös määrällisesti. Liikennevahinkolautakunnan korvaussuosituksen ([Liite 22](#)) ja Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksen ([Liite 23](#)) mukaisesti määräksi myönnetään 2.500 euroa, jos vastoin Vastaajien käsitystä katsottaisiin, että Vastaajat ovat vastuussa Jaana Pedersenin työkyvyttömäksi tulemisesta.

5. Todistelu

5.1 Kirjalliset todisteet

V1. Kirjallinen varoitus 16.4.2014

Todistusteema: Vastaajilla on ollut oikeus irtisanoa Pedersen

V2. Vesa-Jaakko Rantalan sähköposti 4.3.2014 Pedersenille

Todistusteema: Vastaajat ovat toimineet asianmukaisesti, Pederseniä ei ole kiusattu

V3. Pedersenin sähköposti 4.3.2014 mm. toimitusjohtaja Minna Kohmolle sekä luottamusmies Iiro Ketolalle, Vesa-Jaakko Rantalalle jne.

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V4. Pedersenin sähköposti 5.3.2014 pääjohtajalle Erkki Moisanderille sekä sähköpostista ilmenevälle jakelujoukolle

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V5. Pedersenin sähköposti 3.3.2014 mm. pääluottamusmies Iiro Ketolalle, toimitusjohtaja Minna Kohmolle sekä sähköpostista ilmenevälle jakelujoukolle

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V6. Pedersenin sähköposti 6.3.2015 toimitusjohtaja Minna Kohmolle ym. vastaanottajille

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V7. Pedersenin sähköposti 11.3.2014 asianajaja Jarmo Henrikssonille, Lähi-Tapiolan pääluottamusmiehelle Iiro Ketolalle sekä Vakuutusväenliiton lakimies Jukka Moilaselle

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V8. Pedersenin sähköposti 17.3.2014 asianajaja Jarmo Henrikssonille ym.

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V8A. Pedersenin sähköpostin 17.3.2014 liite "Lisäselvitystä selvityspyyntöihini ja lisäkysymykset toimeksiannostanne"

Todistusteema:

V9. Pedersenin sähköposti 18.3.2014 asianajaja Jarmo Henrikssonille ym.

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V10. Pedersenin sähköposti 23.3.2014 mm. Leena Järviselle ja Jukka Moilaselle

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V11. Pedersenin sähköposti 10.4.2014 klo 19:05 Mikko Mäenpäälle, Iiro Ketolalle, Jukka Moilaselle ja Jarmo Henrikssonille

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V12. Pedersenin sähköposti 10.4.2014 klo 15:25 Mikko Mäenpäälle, Iiro Ketolalle, Jukka Moilaselle ja Jarmo Henrikssonille

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V13. Pedersenin sähköposti 9.4.2014 Iiro Ketolalle, Tuomas Angervolle, Kimmo Niskalalle, Leena Järviselle, Nina Pörylle sekä Jukka Moilaselle

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V14. Aluehallintoviraston työsuojelun tarkastuskertomus 18.7.2014

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V15. Kirje Pedersenille 14.5.2014

Todistusteema: Kuten kohdassa 2

V16. Pedersenin sähköposti 21.7.2014 Iiro Ketolalle, Jukka Moilaselle, Jarmo Henrikssonille sekä erinäisille viranomaisille liitteineen

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

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

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

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

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V19. Jaana Pedersenin esitutkintapyyntöluonnos

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V20. LähiTapiolan selvitys Aluehallintovirastolle 9.6.2014

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V21. Tasa-arvovaltuutetun lausunto 17.11.2015

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

V22. Liikennevahinkolautakunnan korvaussuositus

Todistusteema: Korvauksen määrä

V23: Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia

Todistusteema: Korvauksen määrä

5.2 Henkilötodistelu

1. Vesa-Jaakko Rantala

Todistusteema: työnantajalla on ollut työsopimuslain tarkoittamana irtisanomisperuste, työnantaja ei ole toiminut yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain vastaisesti, Pedersenä ei ole kiusattu, työnantaja on ryhtynyt kaikkiin vaadittuihin toimenpiteisiin Pedersenin selvityspyyntöjen johdosta

2. Jaakko Gummerus

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

3. Anne-Maija Jalonen

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

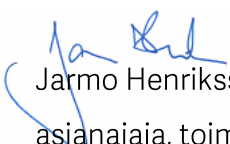
4. Antti Pöllänen

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

5. Leena Järvinen

Todistusteema: Kuten kohdassa 1

Helsingissä, 31. maaliskuuta 2017


Jarmo Henriksson
asianajaja, toimitusjohtaja, Vihti