

13. 05. 2025

ERIÄVÄ MIELIPIDE**Asia**

Kaupunginhallitus

Esityslista 12.05.2025/Hallintokantelu kaupunginjohtajan menettelystä yhteistoimintaan liittyvissä kokouksissa

Perustelut eriävään mielipiteeseen**Hallintokantelun käsittely kaupungin hallinnossa**

Kaupunginhallitukselle tehtiin 7.2.2025 hallintolain (53 a §9 tarkoittama kuuden (6) luottamusmiehen allekirjoittama hallintokantelu, jossa esitettiin kaupunginjohtajan epäasiallinen käyttäytyminen Loviisan kaupungin organisaatiouudistukseen liittyvässä Yt-neuvottelussa. Työturvallisuuslain 28 §:ssä määrätään, että jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Siten hallintokantelun asiassa on noudatettava myös työturvallisuuslain em. määräystä. Yhteistoimintatehtäviä hoitavia edustajia koskevassa selvityksessä olisi pitänyt huomioida myös velvoittavat määräykset liittyen Lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, KVTES:n VII luku Luottamusmiehet sekä Työsuojelun yhteistoimintaa koskeva työ- ja virkaehtosopimus. Kuntalain 39 §:ssä määrätään kunnanhallituksen tehtävistä, että se edustaa kuntaa työnantajana. Selvyyden vuoksi todettakoon, että kantelun asiassa työnantajan edustajana ei esimerkiksi toimi yksittäinen kaupunginhallituksen jäsen, hallintojohtaja tai henkilöstöpäällikkö, vaan kaupunginhallitus.

Hallintokantelun tarkka sisältö (epäasiallinen kohtelu) tuotiin työnantajan edustajan (kaupunginhallituksen) tietoon vasta 12.5.2025, vaikka se olisi tullut esittää viivytyksettä työnantajan edustajalle (kaupunginhallitukselle) kantelun saavuttua kaupungille 7.2.2025. Kuntalain määräämä työnantaja (kaupunginhallitus) ei siten ole tehnyt työturvallisuuslain (28 §) edellyttämällä tavalla päätöstä toimiin ryhtymisestä. Hallintokantelun johdosta hallintojohtaja teki toimeksiannon ulkopuoliselle lakipalvelulletoimistolle, vaikka päätös toimiin ryhtymisestä (esimerkiksi päätös ulkopuolisen lakipalvelun käyttämisestä) olisi kuulunut kaupunginhallitukselle. Siten hallintojohtaja ja mahdollisesti muut asiaan sekaantuneet tahot ovat ylittäneet toimivaltansa. Se seikka, että työnantaja (kaupunginhallitus) sivuutettiin ja että hallintojohtaja on kaupunginjohtajan suora alainen, ei lisää luottamusta ulkopuoliselle kaupalliselle taholle annetun toimeksiannon luonteeseen, mahdolliseen ohjaukseen ja tuotettuun selvitykseen mitä ei myöskään ollut liitetty esityslistaan, vaan se oli mahdollista lukea pikaisesti kokouksesta. Kaupunginhallituksen jäsenten saamassa Työntekijäjärjestön kannanotossa 08.05.2025 todetaankin: [REDACTED]

Hallintokantelun tiedoksi saatuaan kaupunginhallituksen olisi tullut ryhtyä työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamiin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi ja kaupunginjohtajan johdolla käydyt Yt-neuvottelut olisi tullut keskeyttää, kunnes hallintokantelun asia olisi ratkaistu. Näin ei kuitenkaan

toimittu ja epäkohtaa ei poistettu, koska kantelun asia (epäasiallinen kohtelu) salattiin kuntalain määräämältä työnantajan edustajalta ja Yt-neuvotteluja jatkettiin sekä käytiin kaupunginjohtajan johdolla loppuun. Kaupunginhallituksen velvollisuutena työnantajan edustajana ja kuntalain määräämänä laillisuuden valvojana olisi taata työntekijöille asialliset Yt-neuvottelut, jossa luottamushenkilöt eivät koe joutuvansa epäasiallisen kohtelun ja jonkin-laisen painostuksen kohteeksi. Tämä ei nyt valitettavasti toteutunut.

Kaupunginhallituksen olisi tullut myös selvittää, että mitkä tahot ovat päättäneet kantelun käsittelytavasta ja hitaasta aikataulusta.

Kaupungin strategia

Hallintokantelusta esille tulevien asioiden ja seikkojen perusteella voidaan todeta, että kaupunginjohtaja Tomas Björkroth ei ole toiminnassaan kaikilta osiltaan noudattanut kaupunginvaltuuston hyväksymää strategiaa:

5. Arvostettu henkilöstö

- Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.
- Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.
- Jokainen työntekijä tuntee tulevansa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.
- Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuvien, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.
- Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.

Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla

Loviisan kaupungilla on ohje ”Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla”. Ohjeen mukaan, jos häirintää tai epäasiallista käytöstä havaitaan, siihen puututaan tämän ohjeistuksen mukaisella tavalla. Ohje sitoo myös kaupunginhallitusta, jonka olisi toimittava ohjeen mukaan. Voidaan pitää kestävämmänä tilanteena, että Kuntalain (39 §) mukaan kunnan hallinnosta vastaava ja työnantajan edustaja kaupunginhallitus ei noudata ohjetta eikä puutu havaittuun epäasialliseen käytökseen.

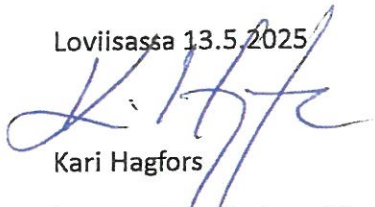
Epäasiallinen käyttäytyminen

Lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) 17 § mukaan viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Kaupunginhallitukselle 7.2.2025 osoitetusta ja kuuden (6) yhteistoimintatehtävää hoitaneen edustajan allekirjoittamasta hallintokantelusta käy ilmi asioita ja seikkoja, jotka osoittavat, että kaupunginjohtaja Tomas Björkroth ei ole käyttäytynyt asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla, kuten laissa (304/2003) 17 § edellytetään. Lisäksi viitataan kaupunginhallituksen jäsenille jaetussa JUKO ry:n kannanotossa 08.05.2025 esitettyihin asioihin ja seikkoihin.

Hallintolain (53 c §) mukaan valvova viranomainen voi hallintokanteluasiassa antamassaan ratkaisussa kiinnittää valvottavan huomiota hyvän hallinnon vaatimuksiin tai saattaa tämän tietoon

käsityksensä lain mukaisesta menettelystä. Tätä ei kuitenkaan asian kaikki kokonaisarvosteluun vaikuttavat seikat huomioon ottaen voida kuitenkaan pitää riittävänä. Viitaten edellä esitettyihin asioihin ja seikkoihin kaupunginjohtaja Tomas Björkrothille olisi tullut antaa hallinnollisena ohjauksena kirjallinen varoitus.

Loviisassa 13.5.2025



Kari Hagfors

kaupunginhallituksen jäsen

Liitteet

1. Hallintokantelu 7.2.2025
2. JUKO ry:n kannanotto 08.05.2025

LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 304/2003

17 §

Yleiset velvollisuudet

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain.

Työturvallisuuslaki, 738/2002

28 §

Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Kuntalaki, 410/2015

39 §

Kunnanhallituksen tehtävät

Kunnanhallituksen tulee:

- 1) vastata kunnan hallinnosta ja talousenhoidosta;
- 2) vastata valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta;
- 3) valvoa kunnan etua ja, jollei hallintosäännössä toisin määrätä, edustaa kuntaa ja käyttää sen puhevaltaa;
- 4) edustaa kuntaa työnantajana ja vastata kunnan henkilöstöpolitiikasta;
- 5) vastata kunnan toiminnan yhteensovittamisesta;
- 6) vastata kunnan toiminnan omistajaohjauksesta;
- 7) huolehtia kunnan sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnan järjestämisestä.

Hallintolaki, 434/2003

53 a §

Hallintokantelun tekeminen

Viranomaisen, siihen palvelussuhteessa olevan tai muun julkista hallintotehtävää hoitavan lainvastaisesta menettelystä tai velvollisuuden täyttämättä jättämisestä voi jokainen tehdä hallintokantelun toimintaa valvovalle viranomaiselle.

Hallintokantelu tehdään kirjallisesti. Valvovan viranomaisen suostumuksella kantelun saa tehdä suullisesti. Kantelun tekijän tulee esittää käsityksensä siitä, millä perusteilla tämä pitää menettelyä virheellisenä ja mahdollisuuksien mukaan tieto arvostelun kohteena olevan menettelyn tai laiminlyönnin ajankohdasta.

53 b §

Hallintokantelun käsittely

Valvova viranomainen ryhtyy niihin toimenpiteisiin, joihin se hallintokantelun perusteella katsoo olevan aihetta. Jos kantelun johdosta ei ole aihetta ryhtyä toimenpiteisiin, siitä tulee viivytyksettä ilmoittaa kantelun tekijälle.

Hallintokantelua käsiteltäessä on noudatettava hyvän hallinnon perusteita ja turvattava niiden henkilöiden oikeudet, joita asia välittömästi koskee.

Kahta vuotta vanhemmasta asiasta tehtyä hallintokantelua ei tutkita, ellei siihen ole erityistä syytä.

Kanteluasiassa annettavaan ratkaisuun ja sen tiedoksiantoon sovelletaan tämän lain säännöksiä.

53 c §

Hallintokantelun johdosta annettava hallinnollinen ohjaus

Valvova viranomainen voi hallintokanteluasiassa antamassaan ratkaisussa kiinnittää valvottavan huomiota hyvän hallinnon vaatimuksiin tai saattaa tämän tietoon käsityksensä lain mukaisesta menettelystä. Jos tätä ei asian kokonaisarvosteluun vaikuttavat seikat huomioon ottaen pidetä riittävänä, valvottavalle voidaan antaa huomautus, jollei kantelun kohteena oleva teko luonteensa tai vakavuutensa perusteella anna aihetta ryhtyä toimenpiteisiin muussa laissa säädetyn menettelyn käynnistämiseksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa kantelun käsittely raukeaa

HALLINTOKANTELU

13. 05. 2025

Käsittelijä:

Loviisan kaupunginhallitus

Kantelun kohde:

Kaupunginjohtaja Tomas Björkroth

Kantelun tekijät (ao. henkilön omiin kokousläsnäolotietoihin perustuen):

Työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies JUKO ry. Eveliina Passi (läsnä YT-kokouksissa 16.1., 23.1. ja 30.1.2025 sekä TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025)

Työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies JYTY ry. Juha Pekka Palasmaa (läsnä YT-kokouksessa 16.1.2025, virkavapaalla 22.1.-6.2.2025)

Työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies JYTY ry. Karolina Hovi (läsnä YT-kokouksissa 23.1. ja 30.1.2025 sekä TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025)

Pääluottamusmies JHL ry. Kristina Partanen (läsnä YT-kokouksissa 16.1., 23.1. ja 30.1.2025, poissa TSYTR:n kokouksesta 29.1.2025,)

Pääluottamusmies SuPer ry. Katarina Nyholm (läsnä YT-kokouksissa 16.1., 23.1. ja 30.1.2025 sekä TSYTR-kokouksessa 29.1.2025)

Luottamusmies JUKO ry. Alexander Smeds (läsnä TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025, ei mukana YT-neuvotteluissa)

Aihe:

Kaupunginjohtaja Tomas Björkrothin epäasiallinen käyttäytyminen yhteistoimintaan liittyvissä kokouksissa, hyvän hallintotavan vastainen toiminta

Tapahtumien yksilöinti:**1. TSYTR:n kokous 29.1.2025**

Kaupunginjohtaja Thomas Björkroth on TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025 käyttäytynyt epäasiallisesti [REDACTED] kohtaan, kun kaupunginjohtaja ennen puheenvuoron antamista hänelle asiakohdan 5 käsittelyssä ilmaisi, että plm [REDACTED] oli jo tässä kohdassa ja kokouksessa ja ylipäänsä kuluneella viikolla jättänyt niin monia eriäviä mielipiteitä, että tämä on viimeinen puheenvuoro, jonka antaa hänelle. Tämän tyylinen, puheenvuoron antamista edeltävä, mainetta mustamaalaava, paikkansapitämättömiin väitteisiin perustuva ja kaikinensa epäasiallinen puheenvuoron käyttäminen yhteistoimintaan perustuvan

toimielimen kokouksessa edustuksellista yhteistoimintaan valittua henkilöstön edustajaa kohtaan osoittaa piittaamattomuutta siitä, kuinka yhteistoimintalaki määrittelee lain tarkoituksen:

edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa, tavoitteena antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Tapahtunutta ei voi myöskään pitää hyvänä työkäyttäytymisenä.

TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025 oli myös muita tilanteita, joissa jouduttiin huomauttamaan kaupunginjohtajaa toimimaan kokousprotokollan mukaisesti, esim. plm [REDACTED] huomautti, että kokouksen alussa kokousläsnäolijat tulee todeta ja asiakohdan 5 käsittelyssä tulee edetä tehdyn kannatetun esityksen mukaisesti eli tarkastaa pöytäkirjoista TSYTR:n 10.10.2024 kokouksen kirjaus liittyen työsuojelun yhteistoimintasopimuksen päivittämiseen liittyen, eikä toimia siten kuin kaupunginjohtaja yhtäkkiä esitti, että jätetään asia pöydälle.

Katsomme, että työnantajan edustajan toiminta ko. TSYTR:n kokouksessa oli epäasiallista, epäyhteistyökykyistä ja sisälsi tarkoituksellisesti kohdennettua mustamaalaamista. kaupungin sisäisen ohjeen mukaan epäasiallista käyttäytymistä ei Loviisan organisaatiossa hyväksytä ketään kohtaan.

2. YT-neuvottelutilanteen kärjistyminen 30.1.2025

YT-neuvotteluihin työnantajan kutumat pääluottamusmiehet ovat yhdessä esittäneet kirjallisesti kokouksissa 16.1. ja 20.1. ja 30.1., että pääsopijajärjestöt määrittelevät itse neuvottelijansa, eikä kaupunginjohtaja voi määrätä, että neuvottelijoina toimivat pääluottamusmiehet. Huomattavaa on, että Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla §3:ssa ei mainita lainkaan sanaa "pääluottamusmies". Liitteinä 1, 2 ja 3 pääluottamusmiesten tähän asiaan liittyvät kirjalliset vastineet kaupunginjohtajalle.

YT-kokouksen alussa 30.1. kaupunginjohtaja esitti puheenvuoronaan, että henkilöstöjärjestöt ovat vaikeuttaneet neuvotteluiden aloittamista tällä neuvottelijoiden määrittelyasialla. Kiukuttelu henkilöstöjärjestöille oli näkemysmme mukaan asiatonta, koska "vaikeuttaminen" on johtunut ensisijaisesti työnantajan kyvyttömyydestä ymmärtää em. neuvottelijoiden määrittelyyn liittyvät lainalaisuudet. Kun [REDACTED] plm esitti 30.1.2025 YT-kokouksen ensimmäisessä asiakohdassa ("Kokouksen avaus ja päätösvaltaisuus"), että pitäisikö tähän kohtaan kirjata jotain siitä, että päätösvaltaisuus on kyseenalainen siksi, että meillä on edelleen työnantajan kanssa erimielisyys siitä, kuinka YT-neuvottelijat määritellään, ja että voisimme esim. lisätä esityslistaan "Esityslistan hyväksyminen" -kohdassa uuden asiakohdan "Neuvottelijoiden määrittäminen", vastasi kaupunginjohtaja tähän, että "Sinä [REDACTED] et saa tässä kokouksessa puhua mitään". Plm [REDACTED] alkoi pakata tavaroitaan lähteäkseen kokouksesta. Vt. hallintojohtaja Grönholm esitti plm [REDACTED] kysymyksen liittyen vuonna 2020 käydyn YT-menettelyn neuvottelijoihin. Plm [REDACTED] pyysi kaupunginjohtajalta lupaa vastata vt. hallintojohtajan esittämään kysymykseen. Plm [REDACTED] vastasi tähän ja jatkoi tavaroidensa keräämistä poistuakseen kokouksesta. Kaupunginjohtaja kysyi, aiotko poistua kokouksesta/ ymmärrätkö mitä siitä seuraa, mihin plm [REDACTED] ei annetun puhekiellon vuoksi voinut vastata. Kaupunginjohtaja ei perunut antamaansa puhekieltoa plm [REDACTED]. Plm [REDACTED] poistui kokouksesta ilmoitettuaan ovelta, että "Toivon, että luette yhteistoimintalain niin, että ymmärrätte, mitä se tarkoittaa". Pian tämän jälkeen myös [REDACTED] pääluottamusmiehet poistuivat kokouksesta vastattuaan myöntävästi kaupunginjohtajan yllä mainittuihin, toistettuihin kysymyksiin aiotko poistua kokouksesta/ ymmärrätkö mitä siitä seuraa.

30.1.2025 klo 15.20 kaupunginjohtaja ilmoitti:

"Työnantaja hyväksyy, että pääsopijajärjestöjä (JAU ry, JUKO ry ja SOTE ry) edustaa YT-neuvotteluissa 2 neuvottelijaa."

3. Kieliasia YT-neuvottelussa

Henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat ensimmäisestä YT-kokouksesta lähtien pyytäneet selvitystä siitä, miksi työnantajan neuvotteluesitys on annettu vain suomenkielisenä. Liitteenä 4 on henkilöstöjärjestöjen edustajien yhteinen eriävä mielipide, josta käy ilmi asian käsittelyyn liittyvät tapahtumat YT-neuvottelujen ajalta 16.1.- 7.2.2025. Neuvotteluasioihin perehtymisen ja valmistautumisen kannalta on olennaista, että ko. tiedot saa omalla äidinkielellään (kts. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla).

Perusteet:

Katsomme, että allekirjoittaneilla pääsopijajärjestöjen edustajilla on perusteita ilmaista epäluottamuksemme kaupunginjohtajan toimintaa kohtaan yhteistoiminta-asioissa yllä esitettyjen yksilöintien perusteella. On usealla tavalla osoitettavissa, että yhteistoiminta-asioden käsittelyssä Loviisan kaupunginjohtaja ei käyttäytymisensä perusteella ymmärrä lain tarkoitusta (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla, 1§). Kaikkien pääsopijajärjestöjen edustajien, yllä mainitun kokouslänäololistauksen mukaisin kokemuksiin sekä yleisen yhteistoimintahenkilöiden asianmukaisen kohtelun vaateen siivittäminä, että luottamus kaupunginjohtajan yhteistoiminta- ja kokousosaamiseen on kyseenalainen ja hän toimii hyvän hallintotavan vastaisesti.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 17§ määrittelee viranhaltijan yleiset velvollisuudet:

"Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseensa kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa".

Loviisassa 7.2.2025

Kantelun tekijät (ao. henkilön omiin kokouslänäolotietoihin perustuen):

Työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies JUKO ry. Eveliina Passi (läsnä YT-kokouksissa 16.1., 23.1. ja 30.1.2025 sekä TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025)

Työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies JYTY ry. Juha Pekka Palasmaa (läsnä YT-kokouksessa 16.1.2025, virkavapaalla 22.1.-6.2.2025)

Työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies JYTY ry. Karolina Hovi (läsnä YT-kokouksissa 23.1. ja 30.1.2025 sekä TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025)

Pääluottamusmies JHL ry. Kristina Partanen (läsnä YT-kokouksissa 16.1., 23.1. ja 30.1.2025, poissa TSYTR:n kokouksesta 29.1.2025,)

Pääluottamusmies SuPer ry. Katarina Nyholm (läsnä YT-kokouksissa 16.1., 23.1. ja 30.1.2025 sekä TSYTR-kokouksessa 29.1.2025)

Luottamusmies JUKO ry. Alexander Smeds (läsnä TSYTR:n kokouksessa 29.1.2025, ei mukana YT-neuvotteluissa)

LIITTEET 1.-3. Neuvottelijoihin määrittelyyn liittyvät henkilöstöjärjestöjen kannanotot yms.

LIITE 4. Eriävä mielipide (koonti), kieliasia

JUKO ry:n kannanotto pääluottamusedustaja [REDACTED]

JUKO ry esittää näkemyksensä pääluottamusedustaja [REDACTED]

[REDACTED].

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED].

[REDACTED]

Tilanteeseen liittyy myös pääluottamusmiesten tekemä hallintokantelu yt-menettelystä. JUKO ry edellyttää, että Loviisan kaupunki toimii lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaisesti, noudattaa hyvää hallintotapaa, edistää vastuullista työkäyttämistä ja pyrkii osaltaan edistämään työnantajan ja henkilöstön edustajien välistä rakentavaa yhteistyötä ja luottamusta. Sama koskee luonnollisesti myös kaikkia henkilöstön edustajia.

[REDACTED] toimii Loviisan kaupungissa JUKO ry:n valtakirjalla pääluottamusedustajana ja tässä tehtävässään joutuu välillä vastustamaan työnantajan esityksiä intressien ollessa ristiriidassa ja vaatimaan asioiden käsittelyä kokouskäytäntöjen, lainsäädännön sekä virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Katsomme, että mikäli [REDACTED] kohdennetaan minkäänlaisia painostustoimenpiteitä, epäasiallista käyttäytymistä tai rajoitetaan toimintaedellytyksiä toimia henkilöstön edustajana, kyseessä voi olla myös virka- ja työehtosopimuksen vastainen toiminta. JUKO ry ryhtyy tarvittaessa asian vaatimiin toimenpiteisiin. Ensisijaisesti toki toivomme, että osapuolten kesken löytyisi yhteisymmärrys ja kunnioitus osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista.

Helsingissä 8.5.2025

neuvottelupäällikkö Tomi Törrönen
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry