

16.12.2014

Dnro 5342/4/13

**Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen**

**Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja**

## **TAMPEREEN KAUPUNKI LOUKKASI OPETTAJAN SANANVAPAUTTA**

1

### **KANTELU**

Kantelija pyysi 2.12.2013 saapuneessa kirjeessään oikeusasiamiestä tutkimaan saamansa kirjallisen varoituksen ja sen antamismenettelyn asianmukaisuuden. Kyse oli kantelijan Aamulehdessä 3.4.2013 julkaistusta mielipidekirjoituksesta ”Kun ammattikasvattaja on heikoin lenkki”, josta tamperelaisen koulun rehtori oli 29.4.2013 antanut kantelijalle kirjallisen varoituksen. Kantelija katsoi varoituksen loukanneen hänen sananvapauttaan.

Kantelijan mukaan Aamulehdessä oli maalikuussa 2013 julkaistu tamperelaisen äidinkielenopettajan kirjoitus mielenterveytensä kanssa kipuilevista koululaisista. Keskustelun avauksena julkaistuu kirjoitukseen opettaja oli haastatellut yläkoulussa toimivaa koulupsykologia, joka kantoi erityistä huolta masentuneista ja yksinjääneistä nuorista, joita ei huomata koulun eikä kodin arjessa.

Kantelija oli jatkanut keskustelua edellä mainitulla kirjoituksellaan, josta hän oli kertomansa mukaan saanut hyvää palautetta sekä työyhteisöstään että sen ulkopuolelta. Myös Aamulehti oli tehnyt poikkeuksellisen julkaisupäätöksen, kun se oli julkaissut mainitun kirjoituksen kaksi kertaa, eli ensin Lukijalta-sivulla 3.4.2013 ja sitten Näkökulma-sivulla 8.4.2013, vaikka kantelija oli lähettänyt tekstin vain ensiksi mainitulle sivulle.

Kantelija oli saanut kirjoituksestaan kirjallisen varoituksen, koska sen oli katsottu heikentäneen tamperelaisen koulun työilmapiiriä ja työhyvinvointia, kun osa koulun työntekijöistä oli kokenut kirjoituksen kiusaamisena. Vaikka kirjoituksessa ei ollut mainittu koulua tai henkilöitä nimeltä, kritiikin kohteet olivat varoituksen mukaan olleet tunnistettavissa. Kantelijan mukaan oli hänen oikeusturvansa kannalta kestävämpää, että hänelle ei ollut kerrottu, kuinka moni työyhteisön jäsen oli pahoittanut kirjoituksesta mielensä, kun hän itse oli saanut siitä vain rohkaisevaa palautetta. Kansalaiskeskustelun aiheuttama mielipaha ei voi olla riittävä syy virkamiehen irtisanomiseen, jolloin se ei voi olla riittävä peruste myöskään kirjalliseen varoitukseen. Työnantajan olisi tullut todentaa huomattavasti tarkemmin, kuinka paljon aitoa vahinkoa sananvapauden käyttämisestä oli aiheutunut työyhteisön todellisille henkilöille. Kantelija ei kertomansa mukaan ole kyennyt tunnistamaan omaa virkapaikkaansa varoituksen kuvauksesta, jossa henkilökunnan työhyvinvoinnin oli väitetty heikentyneen ja yhteistyön kotien kanssa vaikeutuneen kirjoituksen seurauksena. Tämän johdosta varoituksen ohjaustehtävä ei toteudu, kun varoituksen kohde ei tiedä, keitä todellisia henkilöitä hän oli toiminnallaan loukannut. Kantelija piti työnantajan toimenpidettä kohtuuttomana.

Kantelija toi esiin myös sen, että vaikka hän oli kirjoittanut omalla nimellään ammattinimikkeensä ja kotikuntansa mainiten, kirjoitusta ei voi yksiselitteisesti yhdistää hänen virkapaikkansa työntekijöihin tai muihin työnantajan edustajiin. Hän oli käyttänyt sellaisia käsitteitä kuin ”koulumaailma” ja ”maailman paras peruskoulu”, jotka eivät ole synonyymejä tamperelaiselle koululle. Ammattinimikkeellään kantelija oli korostanut sitä, että kirjoitus käsitteli peruskoulun päättövaihetta eli jatkoi sisällöllisesti tamperelaisen äidinkielenopettajan keskustelunavausta.

Työnantajan edustajat olivat varoituksellaan antaneet selvän työnjohdollisen signaalin ja se oli henkilökohtaisen sananvapauden rajoittaminen. Kirjallisen varoituksen voimassaoloaikana kantelijan mikä tahansa koulumaailmaan liittyvä mielipidekirjoitus voi johtaa irtisanomiseen. Käytännössä irtisanomismenettelyn käynnistymiseen ei tarvita kuin yksi nimetön henkilö työyhteisöstä, joka kokee jonkin kirjoituksen liittyvän tuon henkilön viranhoitoon siinä määrin, että hän pahoittaa mielensä ja valittaa asiasta esimiehille.

Vielä kantelija toi esiin, että varoitukseen oli liitetty hänen mukaansa vanhentunut, noin neljä vuotta aiemmin annettu huomautus, joka ei ollut koskenut samaa asiaa kuin nyt annettu kirjallinen varoitus, varoituksesta oli päätetty jo ennen kuulemisesta ja kuulemisesta laaditun muistion toimittamisessa oli viivytelty.

- - -

### 3 ASIAKIRJOISTA ILMENEVIÄ TIETOJA

#### 3.1 Varoitukseen johtanut kirjoitus

Kantelijan työnantajaltaan saama varoitus oli perustunut Aamulehdessä julkaistuun kirjoitukseen ”Kun ammattikasvattaja on heikoin lenkki”. Kantelija oli kirjoittanut tekstin omalla nimellään ja ammattinimikkeellä ”yläkoulun opettaja, Tampere”. Kirjoitus kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

*”Näkökulma-sivulla kirjoitettiin rohkeasti ja avoimesti koulupsykologin työstä (AL 29.3.). Mielen ammattilaiset tekevät merkittävää työtä auttaessaan oppilaita suorituskeskeisessä ja kiivastempoisessa koulumaailmassa, mutta yhden ilmiön edessä heidänkin voimat ehtyvät: alalle soveltumattomat ammattikasvattajat.*

*Kuinka paljon kasvukipuilevan nuoren ahdistuneisuutta lisää luonnehäiriöinen opettaja tai opinto-ohjaaja, joka toimii epäjohtonmukaisesti ja maksattaa virheensä oppilaillaan?*

*Käytännössä epäkelpo koulun aikuinen voi toimia virassaan vuosikausia ilman, että kukaan puuttuu asiaan. Oppilaiden ja vanhempien valitukset kaikuvat kuuroille korville, kun kollegat vaikenevat ja esimiehet peittelevät, koska koulun tärkein tavoite on säilyttää puhdas ja kiiltävä julkisivu, jotta oppilasvirta pysyisi tasaisena. Työnantajan lakimiehetkään eivät uskalla hyökätä opetusalan virkamiehen kimppuun, jos selkeitä virkavirheitä ei voida näyttää toteen.*

*Mieleltään häilyvän ammattikasvattajan tapauksessa suurimmat kärsijät ovat ne samat maan hiljaiset, jotka eivät tule huomatuiksi kotonakaan. Kun koulussa on korjaamisen varaa, paras oppilas on äänetön oppilas.*

*Lukuvuosien myötä panokset kovenevat ja pahimmillaan ahdistunut ja henkistä tukea tarvitseva oppivelvollinen ohjataan väärin jatko-opintoihin. On moraalitonta väittää, että maailman paras peruskoulu teki kaikkensa oppilaan hyväksi.”*

#### 3.2 Varoituksen perusteleminen

Koulun rehtorin 29.4.2013 kantelijalle antaman kirjallisen varoituksen mukaan mielipidekirjoitus oli heikentänyt tamperelaisen koulun työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Osa koulun työntekijöistä oli kokenut kirjoituksen kiusaamisena. Vaikka kirjoituksessa ei ollut mainittu koulua tai henkilöitä nimeltä, kritiikin kohteet olivat olleet tunnistettavissa. Edelleen varoituksessa on todettu, että kirjoitus oli vaikuttanut tamperelaisen koulun henkilökunnan

työhyvinvointiin sitä heikentävästi. Heikentynyt työhyvinvointi heijastuu kielteisesti opetukseen ja oppilaiden oppimiseen, jolloin koulun perustehtävä vaarantuu. Kielteinen kirjoitus on vaikuttanut myös joihinkin oppilaisiin ja heidän huoltajiinsa niin, että yhteistyö kotien ja koulun välillä on vaikeutunut.

Varoituksessa on viitattu myös kantelijalle 22.4.2009 annettuun huomautukseen työhäirinnästä. Mieliopidekirjoitusta on varoituksessa pidetty jatkettuna epäasiallisena toimintana. Varoituksen mukaan kantelija on kirjoituksellaan osoittanut puutteellista lojaliteettia työnantajaansa ja työtovereitaan kohtaan. Kantelijan oli edellä mainituin tavoin katsottu syyllistyneen epäasialliseen käytökseen viranhaltijana ja rikkoneen siten velvollisuuksiaan viranhaltijana.

Varoitukseen on sisältynyt maininta myös siitä, että virkasuhde voidaan irtisanoa tai purkaa, mikäli tästä varoituksesta huolimatta kantelija yhä rikkoo velvollisuuksiaan viranhaltijana.

### 3.3

Kuulemismenettelystä laaditusta muistiosta ilmeneviä tietoja

Kirjallista varoitusta edeltäneestä kuulemismenettelystä laaditusta muistiosta ilmenee muun muassa kantelijan todenneen, että hänen tekstinsä ei ollut käsitelty tamperelaista koulua vaan ilmiötä yleisellä tasolla. Rehtori puolestaan oli tuonut esiin, että asianosaiset olivat pystyneet tunnistamaan tekstistä itsensä ja että useat työyhteisön jäsenet olivat ottaneet asian johdosta yhteyttä ja ilmaisseet siihen liittyen huolensa. Kantelija puolestaan oli todennut, että työyhteisössä hän oli saanut keskustelun herättämisestä ainoastaan positiivista palautetta. Kantelija oli halunnut oikeusturvansa kannalta tietää, ketkä työyhteisön jäsenistä olivat tunnistaneet itsensä ”luonnehäiriöisiksi ammattikasvattajiksi”. Rehtori ei kuitenkaan ollut tarkentanut, kuinka moni häneen oli ollut yhteydessä, eikä aluejohtajakaan ollut pitänyt nimien kertomista tarpeellisena.

### 3.4

Selvitysten ja vastineen keskeinen sisältö

**Koulun rehtorin** mukaan kirjoituksen allekirjoitustietojen perusteella kuka tahansa pystyi halutessaan selvittämään, missä koulussa kantelija työskenteli. Vaikka koulun nimeä ei ollut mainittu, useat rehtoriin yhteyttä ottaneet opettajat ja vanhemmat olivat rinnastaneet kasvattajiin kohdistuneen arvostelun tamperelaiseen kouluun ja erityisesti sen opinto-ohjaajiin, joita kirjoituksen julkaisuajankohtana oli ollut kaksi. Koska kirjoitusta ei ollut ajallisesti rajattu, olivat myös aiemmat opinto-ohjaajina koulussa työskennelleet henkilöt kokeneet joutuneensa kritiikin kohteeksi. Kantelija oli arvostellut toisen opinto-ohjaajan toimintaa aiemmin suullisesti, joten työyhteisön jäsenille ei ollut jäänyt epäselvyyttä siitä, ketä arvostelu oli koskenut. Useat opettajat olivat tuoneet rehtorille ilmi huolensa tavasta, jolla työyhteisön jäsen oli arvostellut julkisesti kollegojensa toimintaa. Esimiehenä rehtori ei katsonut olevansa velvollinen nimeämään henkilöitä, sillä kyseiset henkilöt olivat tuoneet esiin pelkonsa siitä, että he joutuisivat itse kantelijan arvostelun kohteeksi.

Kantelijalle aiemmin 22.4.2009 annettu kirjallinen huomautus oli perustunut hänen toimintatapaansa arvostella kollegojensa toimintaa. Vaikka arvostelun muoto oli tuolloin ollut erilainen, kantelijan toimintatapaa voitiin pitää jatkettuna. Huomautukseen johtaneessa tapauksessa kantelija oli kritisoinut voimakkaasti toisen viranhaltijan toimintaa. Varoitusta edeltäneessä kuulemistilaisuudessa ei ollut tullut esiin mitään sellaista, joka olisi johtanut suunnitellun, ei päätetyn, kirjallisen varoituksen antamatta jättämiseen.

Jos virassa oleva lehtori julkisella arvostelullaan heikentää huoltajien ja opettajien keskinäistä luottamusta, siihen on puututtava työnjohdollisilla keinoilla. Rehtoriin yhteyttä ottaneet vanhemmat olivat ihmetelleet julkista työyhteisön arvostelua. Myös vanhempainyhdistyksessä lehtikirjoitus oli aiheuttanut hämmennystä ja mielipahaa. Rehtori oli kokenut kirjoituksen aiheuttaneen siinä määrin uhkaa koulun työilmapiirille, että kantelijan toimintaan oli puututtava työnjohdollisin keinoin. Kun kantelija oli jo aiemmin saanut kirjallisen huomautuksen, kirjallinen varoitus oli ollut looginen toimenpide.

Mitä tulee kantelijan näkemykseen siitä, että häntä ei ollut perehdytetty viranhaltijalle kuuluviin toimintatapoihin, rehtori oli kantelijan aloittaessa käynyt tämän kanssa keskustelun, jossa kantelija oli kertonut olevansa innokas mielipidekirjoittaja. Tässä yhteydessä rehtori oli esittänyt toiveensa siitä, että kantelija kirjoittaisi yksityishenkilönä eikä viranhaltijana, jolloin hän edustaa sekä työnantajaansa (kaupunki) että työyhteisöään (koulu).

Vielä rehtori viitasi viranhaltijan lojaalisuusvelvollisuuteen työnantajaansa ja erityisesti omaa työyhteisöään kohtaan. Varoituksen tarkoitus oli ollut ohjata kantelijaa muuttamaan toimintatapaansa työyhteisöä rakentavaan suuntaan. Työyhteisön toiminnassa esiintyvistä epäkohdista tulee käydä avointa keskustelua työyhteisön sisällä, mutta julkinen oman työyhteisön arvostelu on epäkorrekti toimintatapa. Varoituksen tarkoitus ei ollut yksityisen henkilön sananvapauden rajoittaminen vaan viranhaltijan ohjaaminen oikeisiin toimintatapoihin.

**Perusopetuksen aluejohtaja** on tuonut varoituksen perusteista esiin samoja näkökohtia kuin rehtori edellä. Lisäksi hän on kertonut kantelijan soittaneen hänelle ennen kuulemistilaisuutta ja kysyneen kuulemistilaisuuden menettelystä ja mahdollisista seuraamuksista. Kantelijan kysyessä mahdollisesta irtisanomisesta aluejohtaja oli todennut, että niin ei tullut käymään. Lisäksi aluejohtaja oli kertonut kantelijalle, että mahdollisen kirjallisen varoituksen antamisesta päätetään vasta kantelijan kuulemisen jälkeen.

**Vs. henkilöstölakimies** on kertonut antaneensa rehtorille oikeudellista neuvontaa tältä puhelimitse saamiensa tietojen pohjalta päätyen siihen, että työnantajalla oli ollut perusteet käynnistää kurinpitomenettely sekä työturvallisuussyistä että sen johdosta, että oli syytä epäillä kantelijan rikkoneen lojaliteettivelvoitettaan. Kantelija oli arvostellut kirjoituksessaan opettajia ja opinto-ohjaajia epäasiallisilla ilmaisuilla, kuten luonnehäiriöinen, epäkelpo, mieleltään häilyvä ammattikasvattaja, eikä kirjoitusta voitu kokonaisuutenakaan pitää asiallisena ja rakentavana kritiikkinä kasvatusalan ammattilaisia ja koulua kohtaan. Kantelijan kirjoittaessa nimenomaan yläkoulun opettajana hänen esittämänsä arvostelun oli katsottava kohdistuneen kantelijan edustaman yläkoulun ja Tampereen kaupungin toimintaan. Vs. henkilöstölakimies ei kertomansa mukaan ollut läsnä kuulemistilaisuudessa eikä ollut laatinut asiaan liittyviä asiakirjoja.

**Henkilöstöpäällikkö** on kertonut toimineensa kuulemistilaisuuden sihteerinä. Tilaisuudessa oli sovittu, että kuulemistilaisuudesta laadittu muistio toimitetaan kantelijan työ sähköpostiin. Toimitusaikataulusta ei kuitenkaan ollut sovittu. Muistion toimittaminen oli viipynyt kohtuuttoman kauan inhimillisistä syistä johtuen. Virkatehtävien kasautuminen ja kesälomakausi olivat aiheuttaneet sen, että henkilöstöpäällikkö oli unohtanut lähettää muistion kantelijalle ennen lukuvuoden päättymistä. Kantelijan sitä syyskuussa pyydettyä henkilöstöpäällikkö oli esittänyt anteeksipyyntönsä viivytyksestä ja toimittanut muistion välittömästi kantelijalle.

**Apulaispormestari** on lausunnossaan todennut, että kantelijan lehtikirjoitus oli osoittanut viranhaltijan epälojaalia käytöstä sekä työnantajaa että useita työtovereita kohtaan. Kantelija oli esiintynyt lehtijutussa tamperelaisena yläkoulun opettajana, jolloin hänen nimensä oli ollut helppo yhdistää hänen omaan kouluunsa. Kun kantelija oli kirjoituksessaan maininnut epäjohdonmukaisen ja omat virheensä oppilailla maksattavan opinto-ohjaajan,

luonnehäiriöisen opettajan, valituksia peittelevät esimiehet, vaikenevat kollegat ja pelkäävät lakimiehet, hän oli internetin kautta löytyvän tietoaineiston johdosta tullut luoneeksi tilanteen, jossa nimeltä mainitsemattomille henkilöille oli ollut helppo löytää nimi myös reaaliaikaisesta. Työnantajan antama varoitus oli ollut seurausta tästä työyhteisön muiden henkilöiden perusteettomasta ja epäasiallisesta arvostelusta julkisuudessa. Työnantajan tulee huolehtia työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista, minkä johdosta rehtorin oli tullut puuttua kantelijan käytökseen. Muodollisesti objektiiviseen ilmaisutapaan pyrkivä kirjoitus oli kirjoitettu työnantajaa ja kollegoja halveksuen.

Kantelijan saama kirjallinen varoitus ei ollut millään tavalla liittynyt kantelijalle turvattuun sananvapauteen käydä kriittistäkin keskustelua ammattikasvatukseen liittyvästä aiheesta. Varoituksella ei ollut pyritty rajoittamaan kantelijan sananvapautta eikä varoituksen voida katsoa sisältäneen mitään sananvapauden rajoittamiseen viittaavia seikkoja. Varoitus oli annettu epäasiallisesta käytöksestä mielipidekirjoituksen kirjoitustavassa, ei mielipidekirjoittamisesta tai sen aihepiiristä itsessään.

Varoitusta edeltäneestä hallintomenettelystä apulaispormestari on todennut, että laki kunnallisesta viranhaltijasta ei tunne kuulemistilaisuuden järjestämistä varoitusta edeltävänä toimenpiteenä. Varoitus voidaan antaa ilman kuulemista, mutta Tampereen kaupungin käytäntönä on ollut järjestää kuulemistilaisuus, jotta asiassa saataisiin myös työntekijän näkökulma tapahtuneeseen. Kuuleminen ei aina johda varoituksen antamiseen. Usein kuulemisessa ei kuitenkaan saada oleellisesti uutta tietoa tapahtumista, joten käytännössä on tarkoituksenmukaista laatia varoitusasiakirja valmiiksi. Kuulemistilaisuudesta laaditun muistion toimittamisen viipyminen oli ollut valitettavaa.

**Kantelija** on vastineessaan uudistanut näkemyksensä sananvapautensa loukkaamisesta. Kaupungin vetoama työturvallisuuslain 28 § ei oikeuta perusoikeuden loukkaukseen. Vaikka työnantajalla on velvollisuus puuttua mahdolliseen häirintään, tämä ei kuitenkaan velvoita esimiestä kurinpidollisten toimenpiteiden käyttöön, joten työnantajan puuttuminen sananvapauteen ei ole ollut välttämätöntä eikä oikeasuhtaista. Jos joku kokee tullessaan häirityksi, väitetyt tapahtumat tulee selvittää perinpohjaisesti työyhteisön sisäisesti ennen lopullisia toimenpiteitä. Kantelija on myös uudistanut näkemyksensä varoituksen puutteellisesta perustelemisesta ja katsonut, että työnantaja yrittää selvityksessään jälkikäteen täydentää varoituksen perusteluita uusilla seikoilla, jotka eivät olleet tulleet ilmi kuulemistilaisuudessa ja joita ei ollut kirjattu myöskään varoitukseen.

## 4

### OIKEUDELLISEN ARVIOINNIN LÄHTÖKOHDAT

#### 4.1

##### Perustuslaki ja Euroopan ihmisoikeussopimus

*Perustuslain* 12 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on sananvapaus, johon sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla. Lailla voidaan säätää kuvaohjelmia koskevia lasten suojelemiseksi välttämättömiä rajoituksia.

*Euroopan ihmisoikeussopimuksen* 10 artiklan 1 kappaleen mukaan jokaisella on sananvapaus. Tämä oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. Tämä artikla ei estä valtioita tekemästä radio-, televisio- ja elokuvayhtiöitä luvanvaraisiksi.

Saman artiklan 2 kappaleen mukaan koska näiden vapauksien käyttöön liittyy velvollisuuksia ja vastuuta, se voidaan asettaa sellaisten muodollisuuksien, ehtojen, rajoitusten ja rangaistusten alaiseksi, josta on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa

yhteiskunnassa kansallisen turvallisuuden, alueellisen koskemattomuuden tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaamiseksi, luottamuksellisten tietojen paljastamisen estämiseksi, tai tuomioistuinten arvovallan ja puolueettomuuden varmistamiseksi.

Ihmisoikeussopimuksen 13 artiklan mukaan jokaisella, jonka tässä yleissopimuksessa tunnustettuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava käytettävissään tehokas oikeussuojakeino kansallisen viranomaisen edessä siinäkin tapauksessa, että oikeuksien ja vapauksien loukkauksen ovat tehneet virantoimituksessa olevat henkilöt.

## 4.2

### Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (jäljempänä viranhaltijalaki) 17 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohtoja ja valvontamääräyksiä. Saman pykälän 2 momentin mukaan viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltijalain 20 §:n mukaan viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä viranhaltijan velvollisuudeksi säädetään.

Viranhaltijalain 35 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Samana pykälän 2 momentin mukaan edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan (3 kohta).

Viranhaltijalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 196/2002 vp) mukaan irtisanomiskielto liittyy 12 §:n syrjäntäkieltoon. Syrjäntäkiellolla suojataan muun muassa viranhaltijan mielipiteen ja järjestäytymisen vapautta sinänsä. Mikäli näiden vapauksien "käyttäminen" johtaisi esimerkiksi työntekovelvollisuuden laiminlyönteihin, rikkomukset voisivat oikeuttaa irtisanomiseen, jos irtisanomisen edellytykset täyttyvät, vaikka rikkomukset olisivatkin seurausta kansalaisvapauksien käyttämisestä.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan 35 §:n 3 momentin mukaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Säännöksen perusteluiden (HE 196/2002 vp) mukaan säännös vastaa työsopimuslain sääntelyä. Varoituksen antamisen merkitys on siinä, että viranhaltija saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitettun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset virkasuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos viranhaltijan rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei olisi irtisanomisen edellytyksenä.

## 4.3

### Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain 2 §:n 1 momentin mukaan tätä lakia sovelletaan muun muassa virkasuhteessa tehtävään työhön.

Lain 17 §:n 1 momentin mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Saman pykälän 3 momentin mukaan työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Lain 18 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Lain 19 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle muun muassa työolosuhteissa tai työmenetelmissä havaitsemistaan puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Lain 28 §:n mukaan 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.

## 4.4

### Arvioinnin lähtökohdat ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä

Arvioitaessa sitä, onko kysymys sallitusta sananvapauden rajoittamisesta, tulee Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti arvioida seuraavia kysymyksiä. Ensiksi huomiota on kiinnitettävä siihen, onko sananvapauden ylipäättään puututtu ja toiseksi, onko puuttuminen perustunut lakiin. Jos niin on, tämän jälkeen on kolmanneksi arvioitava, onko puuttumisella pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 2 kappaleessa tarkoitetulla tavalla. Jos tällainen hyväksyttävä tavoite on löydettävissä, tämän jälkeen on vielä neljänneksi arvioitava, onko puuttuminen ollut välttämätöntä pakottavan yhteiskunnallisen tarpeen vuoksi ja onko se ollut oikeassa suhteessa tavoitteisiinsa.

## 5

### ARVIOINTI

#### 5.1

##### Oliko kantelijan sananvapauden puututtu?

Pidän sananvapautta koskevan oikeus- ja laillisuusvalvontakäytännön perusteella selvänä, että kirjallisen varoituksen antaminen sananvapauden käytöstä on sananvapauden puuttumista, jos varoitus on perustunut virkamiehen kirjoituksen sisältöön. Kun kirjallisen varoituksen perusteena nyt esillä olevassa tapauksessa on käytetty opettajan julkaisemaa mielipidekirjoitusta, varoituksella on puututtu hänen sananvapautensa.

Olen jo aiemmin tutkijoiden sananvapautta koskeneessa päätöksessäni (dnro 3098/2/10) ja opettajan sananvapautta koskeneissa päätöksissäni (dnro:t 3793/2/12 ja 4842/4/12) korostanut sitä, että kirjallisen varoituksen antaminen on ankara työnjohdollinen seuraus perusoikeuden käytöstä, koska se on irtisanomista valmisteleva toimenpide, johon liittyy olennaisena osana uhka virkasuhteen päättämisestä teon toistuessa. Varoituksen ankaraa luonnetta korostaa myös se, että kunnallinen viranhaltija ei voi erikseen valittaa varoituksesta tuomioistuimeen (ks. esim. KHO 2005:30). Siksi kirjallinen varoitus voi merkittävästi hillitä

sananvapauden käyttöä ja johtaa pahimmillaan siihen, ettei varoituksen saanut virkamies – tai saman työnantajan palveluksessa olevat muutkaan virkamiehet – enää uskalla käyttää sananvapauttaan.

## 5.2

Oliko sananvapauteen puuttuminen perustunut lakiin?

Olen jo aiemmissa opettajien sananvapautta koskeneissa ratkaisuisani pitänyt kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 17 §:n 2 momenttia – johon varoitus nyt oli perustunut – riittävän täsmällisenä ja tarkkarajaisena säännöksenä sananvapauteen puuttumisen näkökulmasta.

Oikeuskirjallisuudessa puolestaan on todettu oikeuskäytännössä toistuvasti niin valtion kuin kuntienkin puolella katsotun, että virkamieheen tai viranhaltijan toimintaan voidaan reagoida myös viranhoidon ulkopuolisen ja siis yksityiselämään liittyvien tilanteiden vuoksi. Kysymys on voinut olla varoituksen antamisesta tai jopa irtisanomisesta sillä perusteella, että on omalla ajalla rikottu virkavelvollisuutta käyttäytyä aseman ja tehtävien edellyttämällä tavalla. Tämä on voinut tapahtua esimerkiksi julkaisemalla omalla ajalla laadittuja kirjoituksia sen sisältöisenä, että sananvapauden käyttö ei ole täyttänyt asianmukaisuuden, asiallisuuden ja sopivuuden vaatimuksia (Kalervo Hirvonen – Eija Mäkinen: Kunnallinen viranhaltija, oikeudellisen aseman sääntely, 2006, s. 148–149; lähteistä, ks. myös esim. OA dnro 3098/2/10, erityisesti kohta 3.1.4).

## 5.3

Oliko sananvapauteen puuttumisen tavoite ollut hyväksyttävä?

Puuttumiseen oikeuttava sallittu poikkeusperuste tai oikeushyvä, jota puuttumisella voidaan suojata, on muun muassa – ja esillä olevassa tapauksessa lähinnä kyseeseen tuleva – ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan toisessa kappaleessa tarkoitettu muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaaminen. Ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännön perusteella tämä poikkeusperuste pätee myös muihin kuin luonnollisiin henkilöihin (ks. esim. Uj vs. Unkari, 19.7.2011). Näin ollen myös työnantajana toimivan viranomaisen mainetta ja muita intressejä voidaan suojata.

Työnantaja oli nyt vedonnut siihen, että osa koulun työntekijöistä oli kokenut kirjoituksen kiusaamisena, minkä lisäksi se oli heikentänyt koulun työilmapiiriä ja työhyvinvointia sekä vaikuttanut myös oppilaisiin ja heidän huoltajiinsa niin, että yhteistyö kotien ja koulun välillä oli vaikeutunut. Tämän perusteella kantelijan sananvapauteen puuttumiselle on sinänsä löydettävissä ihmisoikeussopimuksessa tarkoitettu peruste.

## 5.4

Oliko sananvapauteen puuttuminen ollut välttämätöntä ja oikeasuhtaista?

### 5.4.1

Periaatteellisia lähtökohtia

Perustuslain sananvapaussäännöksen keskeisenä tarkoituksena on taata kansanvaltaisen yhteiskunnan edellytyksenä oleva vapaa mielipiteenmuodostus, avoin julkinen keskustelu, joukkotiedotuksen vapaa kehitys ja moniarvoisuus sekä mahdollisuus vallankäytön julkiseen kritiikkiin (HE 309/1993 vp, s. 56).

Ihmisoikeussopimuksen 10 artikla soveltuu sen 2 kohdassa mainituihin rajoituksiin paitsi myönteisiin, vaarattomiin tai yhdentekeviin myös loukkaaviin, järkyttäviin tai levottomuutta herättäviin tietoihin tai ajatuksiin. Tämä johtuu pluralismin, suvaitsevuuden ja vapaamielisyyden vaatimuksista, joita ilman demokraattista yhteiskuntaa ei ole olemassa.



Välttämättömyys 2 kohdan mielessä tarkoittaa pakottavan yhteiskunnallisen tarpeen olemassaoloa (esim. *Fuentes Bobo vs. Espanja*, 29.2.2000).

Yleisesti tärkeästä kysymyksestä käydyn keskustelun alaan kuuluvat kirjoitukset saavat korotettua sananvapauden suojaa, jolloin viranomaisten harkintamarginaali seuraamusten välttämättömyyden suhteen on erityisen ahdas (esim. *Renaud vs. Ranska*, 25.2.2010). Olen päätöksessäni dnro 3793/2/12 todennut, että myös kirjoituksen yksittäisten kohtien arvioinnissa oli otettava huomioon kirjoituksessa esiin nostetun asian tärkeys kokonaisuudessaan. Tuossa tapauksessa kirjoituksella oli korotettu sananvapauden suoja, koska se käsitteli yleisesti tärkeää asiaa eli lasten etua ja oppilaiden sijoittamista kouluihin.

Yleisesti tärkeistä kysymyksistä saadaan jakaa vilpittömässä mielessä informaatiota silloinkin, kun lausumat sisältävät yksityishenkilöitä loukkaavia epätosia väitteitä. Huomioon tulee kuitenkin ottaa, koskevatko väitteet henkilön yksityiselämää vai henkilön käyttäytymistä ja asenteita virkamiehen ominaisuudessa. Virkamiesten suhteen sallitun kritiikin rajat ovat väljempiä kuin yksityishenkilöiden suhteen (*Sabanovic vs. Montenegro*, 31.5.2011). Toisaalta sananvapauden kannalta erityisen vahvaa suojelua eivät ansaitse lausumat, joita annetaan henkilökohtaisen epäkohdan tai vastustuksen taikka hyödyn tavoittelun vuoksi (*Kudeshkina vs. Venäjä*, 26.2.2009).

Sananvapaus kuuluu myös virkamiehelle. Virkamiehen sananvapautta voidaan kuitenkin rajoittaa tietyin edellytyksin sen lisäksi, että heihin pätevät myös yleiset kaikkia koskevat sananvapauden käytön rajoitukset.

Virkamiehen sananvapauden rajoja on kansallisesti arvioitu korkeimman hallinto-oikeuden päätöksissä KHO:2011:19 ja KHO 1979-A-II-28. Edellisessä tapauksessa varoitus oli voitu perustaa virkamiehen kollegoilleen lähettämään kirjelmään, jossa hän oli arvostellut yliopiston heikkoa johtamista ja esimiestoimintaa esimerkkitapauksin, joissa esiintyneet henkilöt olivat tunnistettavissa olevia ja kuuluivat yliopiston henkilöstöön. Sen sijaan jälkimmäisessä tapauksessa virkamiehen katsottiin esittäneen asiallista arvostelua viranomaisten kannanotoista niin, että huomautusta ei ollut voinut antaa.

Työntekijän ja virkamiehen sananvapauden rajoja on arvioitu muun muassa seuraavissa ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisuisissa: *Raichinov vs. Bulgaria* (20.4.2006), *Frankowicz vs. Puola* (16.12.2008), *Guja vs. Moldova* (12.2.2008), *Marchenko vs. Ukraina* (19.2.2009), *Wojtas-Kaletka vs. Puola* (17.6.2009), *Rose vs. Saksa* (14.9.2009), *Poyraz vs. Turkki* (7.12.2010), *Heinisch vs. Saksa* (21.7.2011), *Sanchez ym. vs. Espanja* (12.9.2011), *Sosinowska vs. Puola* (18.10.2011) ja *Antonescu vs. Romania*, 21.2.2012. Päätöksessäni dnro 493/4/06 pidin virkamiehen sähköpostiviestiä epäasiallisena, kun hän oli käyttänyt kuulopuheeseen perustuen toisesta henkilöstä totuudenvastaisia ja parjaavia ilmaisuja.

Virkamiehenkin sananvapauden käyttöön liittyy siten monenlaisia velvollisuuksia ja vastuita. Selkeät yksityishenkilöihin nähden poikkeavat lisärajoitukset virkamiehen sananvapauden käytölle asettavat esimerkiksi salassapitovelvoite ja työturvallisuusvelvoitteisiin kuuluva häirinnän kielto. Sananvapautta ei saa käyttää muiden työntekijöiden häirinnän ja työilmapiirin rapauttamisen välineenä. Toisaalta työyhteisön epäkohdistakaan kirjoittaminen ei sinänsä ole kiellettyä.

Etenkin virkatehtäviin tai asianomaisen viraston toimialaan kuuluvissa asioissa virkamieheltä on sananvapauden käyttämisessä vakiintuneesti katsottu voitavan vaatia myös tehtävän laadun edellyttämää asianmukaisuutta ja asiallisuutta. Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on todettu, että virkamiehellä lienee työhön kohdistuvissa aiheissa lähtökohtaisesti jossain määrin laajempi sananvapaus kuin yksityisen tahon palveluksessa olevilla työntekijöillä, koska työsopimussuhteella yksityisoikeudellisena sopimussuhteena ei yleensä ole samanlaista yhteiskunnallista merkitystä kuin verorahoilla kustannetuilla ja usein kansalaisten ja

veronmaksajien etuihin tai oikeuksiin taikka hyvinvointiin vaikuttavilla virkatoimilla. Virkamiesten käyttäytymisvelvoitteen on sanottu kohdistuvan ensi sijassa hallinnon asiakkaisiin (Tiilikka Päivi: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa, Lakimies 2/2013, s. 239).

Virkamiehen on toisaalta oltava myös lojaali työnantajalleen, mikä on sinänsä tunnustettu myös edellä mainitsemassani Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Etenkin virkamiehen tulee osoittaa työnantajaansa kohtaan lojaalisuutta, pidättyvyyttä ja harkintakykyä. Olen arvioinut sananvapauden ja lojaliteettivelvoitteen suhdetta opettajien sananvapautta koskeneissa päätöksissäni dnro:t 3793/2/12 ja 4842/4/12.

Ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännön perusteella lojaalisuuden ulottuvuudesta on kuitenkin vaikea tehdä kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä tai yleistyksiä. Hyvin usein lojaalisuuden olemassa olo sinänsä tunnustetaan, mutta se, mikä merkitys sille on lopulta annettu asian arvioinnissa, ei aina ole kovin yksiselitteistä. Havaintojeni mukaan lojaalisuusvelvoite saa ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä sisältöä ainakin siten, että työpaikan epäkohdista tulee lähtökohtaisesti ensin ilmoittaa työnantajalle ja varata tälle tätä kautta tilaisuus korjata menettelyä ennen asian julkisuuteen viemistä. Kansallisen työturvallisuuslainsäädännön nojalla työntekijällä puolestaan on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnantajalleen.

Virkamiehen tulee mielestäni kiinnittää huomiota siihen, ettei hänen sanomisistaan voi verhotusti jäädä paikkansapitämätön ja työnantajaa ja työyhteisöä vahingoittava kuva jonkin menettelyn tai päätöksen asianmukaisuudesta.

Virkamiehen sananvapaus ja lojaalisuusvelvoite eivät mielestäni ole Suomen lainsäädännössä yhteismitallisia, koska ensiksi mainittu oikeus on turvattu perustuslaissa perusoikeutena jälkimmäisen velvollisuuden perustuessa lähinnä tavallisen lain säännöksiin tai niistä tehtyihin vakiintuneisiin tulkintoihin. Olen jo aiemmin todennut, että virkamiestenkin sananvapauden rajoja on arvioitava perusoikeusmyönteisesti (dnro 3793/2/12). Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että virkamiehen lausumalta pitää edellyttää riittävää yksiselitteisyyttä, jotta sitä ylipäätään voitaisiin käyttää perusteena sananvapauteen puuttumiselle. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa tulee siten omaksua sananvapausmyönteinen lähestymistapa, ja työnantajan on perusteltua pidättäytyä sananvapauden käyttöön puuttumiselta, jos virkamiehen lausuma on monimerkityksinen tai muuten tulkinnanvarainen. Toisaalta myös kirjallisen huomautuksen tai varoituksen tulee olla asianmukaisesti yksilöity (AOA dnro 2074/4/10).

Sananvapausasioissa on ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan olennainen merkitys myös arvoarvostelmilla (arvostuksenvaraiset mielipiteet, moraaliset kannanotot) ja tosiasiatoteamuksilla, koska ensiksi mainittuja ei voida näyttää toteen. Toisaalta arvoarvostelmakin saattaa olla suhteeton, ellei sille ole minkäänlaisia tosiasiaperusteita. Myös tosiasioiden vääristely vilpillisessä mielessä saattaa ylittää sallitun kritiikin rajat, kun tosiasiaväitteeseen voidaan liittää arvoarvostelmia, olettamuksia tai vihjauksia, jotka ovat omiaan antamaan asiasta väärän kuvan yleisön silmissä. Toisaalta vaatimus arvoarvostelmien toteen näyttämisestä voi jo itsessään rikkoa sananvapautta, joka käsittää mahdollisuuden turvautua tietynasteiseen liioitteluun tai provokaatioon.

Vaikka arvoarvostelmien ja tosiasiatoteamusten välistä erontekoa on korostettu, se ei havaintojeni mukaan toisaalta ole välttämättä helppoa edes ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Joissakin tapauksissa tuomioistuin on nähdäkseni jopa ikään kuin varmuuden vuoksi arvioinut asiaa kummastakin näkökulmasta. Kukin tilanne on siten arvioitava aina tapauskohtaisesti ja yleistyksiin tulee mielestäni suhtautua varovaisesti.

Arvoarvostelmien ja tosiasiatoteamusten välistä rajavetoa on käyty esimerkiksi seuraavissa ihmisoikeustuomioistuimen tapauksissa: *Sabanovic vs. Montenegro*, 31.5.2011, *Sorguc vs.*

*Turkki, 23.6.2009, Kurlowicz vs. Puola, 22.6.2010, Siryk vs. Ukraina, 31.3.2011, OOO Ivpress and others vs. Venäjä, 22.1.2013, Zakharov vs. Venäjä, 5.10.2006, Constantinescu vs. Romania, 11.12.2012, Kita vs. Puola, 8.7.2008, Sofranschi vs. Moldova, 21.12.2010 ja Ruzovy Panter vs. Tshikki, 2.2.2012.* Vastaavanlaista rajanvetoa olen tehnyt päätöksissäni dnro:t 3793/2/12 ja 4842/4/12.

#### 5.4.2

Aiemman kirjallisen huomautuksen merkitys kirjallisen varoituksen antamisessa

Ensin on esikysymyksenä arvioitava sitä, onko aiemman neljä vuotta vanhan kirjallisen huomautuksen käyttäminen myöhemmin annetun kirjallisen varoituksen perusteena ollut asianmukaista. Sen sijaan en enemmälti arvioi tämän huomautuksen asianmukaisuutta tai oikeutusta sinänsä, koska siinä on kyse yli kaksi vuotta vanhasta asiasta, jollaisia oikeusasiamies ei lain mukaan tutki ilman erityistä syytä. Arvioin kuitenkin kirjallisen huomautuksen merkitystä varoituksen perusteena niiden tietojen perusteella, jotka käyvät ilmi tuosta huomautuksesta.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa ei ole nimenomaisesti säädetty varoitusta lievemmästä työnjohdollisesta toimenpiteestä eli huomautuksen antamisesta. Se on kuitenkin vakiintuneesti käytössä oleva oikeudellisesti hyväksyttävä suhteellisuusperiaatetta toteuttava työnantajan määräysvaltaan kuuluva varoitusta lievempi työnjohdollinen ohjaus työntekijälle.

Kun huomautuksesta ei ole ylipäätään säädetty, ei ole siten säädetty siitäkään, miten kauan huomautus on ikään kuin voimassa niin, että siihen voidaan jälkikäteen vedota toisessa yhteydessä. Siihen nähden, että työnjohdollisen huomautuksen – samoin kuin varoituksen – tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa edelleenkin olevansa työnantajan luottamuksen arvoinen, ajan kuluminen ei ole vailla merkitystä. On kuitenkin tulkinnanvaraista, missä ajassa työnantajan tulee vedota samanlaisesta rikkomuksesta aiemmin annettuun työnjohdolliseen ohjaukseen ja milloin huomautuksen tai varoituksen voidaan katsoa menettäneen merkityksensä ajan kulumisesta johtuen. Mielestäni mitään yleispätevää sääntöä ei siten ole esitettävissä.

Keskeistä on myös se, miten huomautus ja varoitus liittyvät toisiinsa. Kirjallinen huomautus oli nyt annettu sen johdosta, että työnantaja oli katsonut kantelijan ylittäneen toimivaltuutensa hoitamalla esimiehelle kuuluneita tehtäviä ja käyttäytyneen yksittäisessä tilanteessa epäasiallisesti kollegaansa kohtaan ja vastoin koulun toimintakulttuuria. Kirjallisella huomautuksella on sikäli yhteys myöhempään varoitukseen, että kummassakin kantelijan on katsottu toimineen epäasianmukaisesti työtoveriaan kohtaan.

Olenainen ero on mielestäni kuitenkin se, että myöhempi kirjallinen varoitus oli hyvin vahvasti kytkeytynyt perusoikeuden eli sananvapauden käyttämiseen, kun taas aiempaan kirjalliseen huomautukseen johtaneessa tapahtumassa tämä ulottuvuus ei ainakaan huomautuksen muotoilun perusteella ole ollut lainkaan esillä. Tämä olennainen asiallinen ero ja kulunut neljän vuoden aika huomioon ottaen katson, että kirjallista varoitusta ei ole voitu perustella aiemmalla kirjallisella huomautuksella. Korostan, että mitä kauemmin edellisestä työnjohdollisesta toimenpiteestä on kulunut aikaa, sitä tärkeämpää on siihen viitattaessa kiinnittää huomiota siihen, että toimenpiteiden oikeudelliseen arviointiin vaikuttavat lähtökohdat ovat keskenään vertailukelpoiset.

Edellä todettu ei kuitenkaan vielä merkitse sitä, että kirjallinen varoitus olisi pelkästään edellä mainitusta syystä nyt käynyt perusteettomaksi, vaan asiaa on vielä arvioitava muiden varoituksen tueksi esitettyjen perusteiden ja niiden kriteerien valossa, jotka Euroopan ihmisoikeustuomioistuimien on sananvapausasioita arvioidessaan määrittellyt. Tästä näkökulmasta totean seuraavan.

### 5.4.3

#### Kirjoituksen aiheen merkitys

Kantelijalla opettajana eli koulualan asiantuntijana on ollut oikeutettu intressi saattaa yleisön tietoon ja mahdollisen keskustelun piiriin paitsi huolensa myös kriittiset näkemyksensä oman hallinnonalansa epäkohdista, joilla voi olla vaikutusta lasten hyvinvointiin. Opettajien rooliin kuuluu sinänsä luontevasti esiintyä myös yhteiskunnallisena vaikuttajana esimerkiksi mielipidekirjoittelun muodossa. Toisaalta opettajan rooliin ja asemaan liittyy olennaisella tavalla myös esikuvana toimiminen.

Kantelijan kirjoitus oli liittynyt keskusteluun oppilaiden hyvinvoinnista koulussa. Kyse on ollut lasten edusta ja valtakunnallisestikin erittäin tärkeästä yleistä mielenkiintoa herättäneestä näkökulmasta tähän aiheeseen eli siitä, että myös koulun sisällä voi olla tekijöitä, jotka kääntyvät lapsen etua vastaan. Yleisesti tärkeästä kysymyksestä käydyn keskustelun alaan kuuluvat kirjoitukset saavat ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan korotettua sananvapauden suojaa, jolloin viranomaisten harkintamarginaali seuraamusten välttämättömyyden suhteen on erityisen ahdas.

### 5.4.4

#### Koskiko kirjoitus konkreettista työyhteisöä ja sen henkilöstöä?

Kyse on seuraavaksi siitä, oliko kantelija kirjoittanut yleisellä tasolla vai verhotusti omasta työpaikastaan, kollegoistaan ja työnantajastaan. Yleisesti ottaen ei nimittäin voida lähteä siitä, että esimerkiksi räikeä ja loukkaamistarkoituksessa laadittu kirjoitus automaattisesti muuttuisi toiseksi vain sillä perusteella, että kirjoituksessa luodaan vaikutelma, että kyse olisikin ollut vain ajatusleikistä tai kuvitelmasta taikka yleisellä tasolla kirjoittamisesta.

Jotta virkamiehen lausumaa ylipäätään voitaisiin käyttää perusteena sananvapauden puuttumiselle, siltä pitää mielestäni edellyttää riittävää yksiselitteisyyttä. Näin ei ole, jos muidenkin tulkintojen tueksi voidaan esittää järkeenkäypiä perusteita. Työnantajan mukaan kantelija oli kirjoittanut omasta työyhteisöstään, kantelija taas on katsonut kirjoittaneensa ilmiöstä yleisellä tasolla.

Kyse on nyt siitä, onko lukijalle voinut kirjoituksessa esitettyjen kuvausten perusteella syntyä mielikuva kirjoituksessa mainittujen henkilöiden henkilöllisyydestä.

Saadun selvityksen mukaan kantelijan omalla koululla oli kirjoituksen julkaisuajankohtana ollut kaksi opinto-ohjaajaa, kun taas kirjoituksessa on käytetty yksikkömuotoa. Opettaja koululla oli ollut useampia. Esimerkiksi lukuvuonna 2014–2015 opettajia on koulun verkkosivuilta ilmenevien tietojen mukaan noin 40 ja opinto-ohjaajia edelleenkin kaksi. Opinto-ohjaajien osalta henkilöpiiri on siten olennaisesti rajallisempi kuin opettajien.

Kantelija on allekirjoittanut kirjoituksensa omalla nimellään ja ammattinimikkeellä ”yläkoulun opettaja”, joiden lisäksi hän oli maininnut paikkakunnan. Kirjoituksessa ei ole mainittu koulua eikä yksittäisiä henkilöitä nimeltä. Myöskään virkanimikkeitä ei luonnehdita kovin tarkasti opinto-ohjaajaa lukuun ottamatta. Kirjoituksessa mainitaan ”opettaja” ja ”opinto-ohjaaja” sekä ”esimiehet” ja ”työnantajan lakimiehet”. Kirjoituksessa ei mainita, että kyse olisi kantelijan omakohtaisista kokemuksista tai niihin pohjautuvista esimerkeistä. Toisaalta ei tuoda esiin sitäkään, että kyse olisi keksityistä tilanteista.

Jos kantelija oli työnantajan esittämällä tavalla kirjoittanut omasta työnantajastaan, en edellä todetun perusteella kuitenkaan pidä todennäköisenä, että ainakaan täysin koulun ulkopuolinen mielipidekirjoituksen lukija voisi täsmällisesti tietää, kenestä opinto-ohjaajasta saatikka opettajasta on voinut olla kyse. Ensiksi mainittujenkin osalta asia jäisi lähinnä arvailujen varaan myös silloin, jos lukija olisi selvittänyt heidän henkilöllisyytensä. Toisaalta kun kyse on

vain kahdesta henkilöstä, on olemassa mahdollisuus, että kumpikin kokee tulleen leimatuksi.

Sen sijaan tilanne voi olla toinen, kun asiaa tarkastellaan koulun henkilöstön ja mahdollisesti myös oppilaiden vanhempien näkökulmasta eli niiden kannalta, joilla on jokin tavallista lehdenlukijaa läheisempi kytkentä mainittuun kouluun. Saamistani selvityksistä ilmenee kirjoituksen aiheuttaneen sen, että rehtoriin oli ottanut yhteyttä sekä opettajia että vanhempia, jotka olivat yhdistäneet kirjoituksen nimenomaan kantelijan omaan kouluun ja erityisesti sen opinto-ohjaajiin. Minulla ei ole perusteita kyseenalaistaa tätä tietoa.

Näin ollen kirjoitus oli sen kantelijan mukaan yleiseksi tarkoitettu luonteestaan huolimatta voitu mieltää myös kantelijan omaa koulua koskevaksi.

#### 5.4.5

##### Kirjoituksen kohtien lähempi tarkastelu

Seuraavaksi arvioin lähemmin varoitukseen johtaneita kirjoituksen kohtia.

Kirjallisessa varoituksessa ei ole erikseen yksilöity epäasiallisina pidettyjä kohtia, mutta ne ovat siitä silti vaivatta luettavissa. Tällaisia ovat ainakin maininnat ”luonnehäiriöisestä opettajasta tai opinto-ohjaajasta, joka toimii epäjohdonmukaisesti ja maksattaa omat virheensä oppilaillaan”, ”epäkelpo koulun aikuinen” ja ”mieleltään häilyvä ammattikasvattaja”. Lisäksi kirjoituksessa vihjataan, että ”esimiehet peittelevät” epäasianmukaisin perustein oppilaiden ja vanhempien esiin nostamia ongelmia, ja mainitaan, että ”työnantajan lakimiehetkään eivät uskalla hyökätä opetusalan virkamiehen kimppuun, jos selkeitä virkavirheitä ei voida näyttää toteen”.

Työnantaja oli ensinnäkin pitänyt sitä itseään koskevia lausumia vakavina. Sinänsä ne on mahdollista nähdä niin, että niissä oli jätetty lukijalle sellainen mielikuva, että työnantaja suhtautuisi välinpitämättömästi oppilaiden epäasialliseen kohteluun eli että se tosiasiallisesti laiminlöisi velvollisuuden huolehtia turvallisesta oppimisympäristöstä.

Mielestäni näitä työnantajaan ja heidän edustajiinsa kohdistuvia lausumia voidaan kuitenkin pitää myös sellaisina epäkohtiin puuttumisen kynnyistä koskevin arvoarvostelmina, joita ei voida hyväksyttävällä tavalla käyttää perusteina varoitukselle, kun otetaan huomioon myös se, että työnantajan rooliin kuuluu tiettyyn rajaan saakka sietää alaistensa taholta myös julkista arvostelua.

Kirjoituksessa esitetty arvostelu kohdistuu työnantajan roolissa olevien tahojen ohella kuitenkin erityisen voimakkaasti kirjoittajan kanssa samassa asemassa oleviin henkilöihin eli opettajiin ja opinto-ohjaajiin.

Ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä on katsottu, että vaikka työntekijältä ei voida vaatia ehdotonta lojaalisuutta työnantajaansa kohtaan, tietyt ilmaisut, jotka voisivat olla hyväksyttäviä muissa yhteyksissä, eivät välttämättä ole sellaisia työelämän piirissä. Ihmisoikeustuomioistuin on siten punninnut myös sananvapauden käyttöä suhteessa työelämän häiriintymiseen todeten, että varsinkin toisten henkilöiden halventaminen törkeästi solvaavin tai loukkaavin ilmaisun on työympäristössä niihin liittyvän työelämän häiriintymisen vuoksi erityisen vakava muoto huonoa käyttäytymistä, joka on omiaan oikeuttamaan ankarat seuraamukset. Jopa työsopimuksen purkua on pidetty suhteellisuusperiaatteen mukaisena seuraamuksena sananvapauden käytöstä. Tässä on kuitenkin syytä korostaa, että edellä tarkoitettussa Palomo Sanchez ym. -tapauksessa (12.9.2011) kritiikin kohteet olivat tunnistettavissa ja heistä käytetyt ilmaisut olivat olleet hyvin julkeita ja sisältäneet peittelemättömiä syytöksiä.

Opettajasta ja opinto-ohjaajasta käytetyt yksittäiset luonnehdinnat ovat sinänsä olleet osin hyvin kärjekkäitä. Toisaalta kirjoituksessa on ollut välttämätöntä käyttää heistä kielteisiä laatusanoja, jotta se asia, jonka kirjoittaja on halunnut nostaa esiin, on ylipäättään ollut lukijan ymmärrettävissä. Tämän vuoksi kirjoittajan käyttämät ilmaisut saattavat olla asiayhteydessään hyväksyttäviä, vaikka niitä erikseen arvioituina voitaisiinkin pitää sopimattoman kärjekkäinä.

Asiaa on tarkasteltava myös siitä näkökulmasta, koskeeko kritiikki opettajaa ja opinto-ohjaajaa yksityishenkilöinä vai virkamiehinä, koska viimeksi mainitussa tilanteessa sallitun kritiikin rajat ovat laveammat. Kun kirjoituksessa on pohdittu sitä, mikä vaikutus oppilaaseen voi olla sillä, että opetus- ja oppilaanohjaushenkilöstöön kuuluvat henkilöt eivät luonteenpiirteidensä vuoksi ole sopivia tehtäviinsä, kyse ei ole ollut yksityishenkilöihin kohdistuneista kannanotoista, vaikka niissä onkin kyse henkilökohtaisten ominaisuuksien esiin nostamisesta.

#### 5.4.6

Oliko kirjoituksen taustalla epäasiallisia motiiveja?

Kirjallista varoitusta annettaessa ei käytettävissäni olleen aineiston mukaan ollut väitetty, että opettajan kirjoituksen taustalla olisi ollut epäasiallisia motiiveja, kuten henkilökohtainen kauna tai hyödyn tavoittelu, joihin perustuva sananvapauden käyttö ei ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä nauti kovinkaan korkeaa suojaa. Koulun rehtori on vasta minulle antamassaan selvityksessä tuonut esiin sen, että kantelija oli arvostellut toisen opinto-ohjaajan toimintaa aiemmin suullisesti, jolloin työyhteisön jäsenille ei ollut jäänyt epäselvyyttä siitä, ketä lehdessä esitetty arvostelu oli koskenut. Tämä seikka olisi mielestäni voinut jossain määrin kääntyä kantelijan motiivien asianmukaisuutta vastaan kuitenkin sillä edellytyksellä, että siihen olisi selkeästi ja yksilöidysti vedottu jo varoitusta annettaessa.

#### 5.4.7

Oliko kirjoituksesta aiheutunut haittaa?

Työnantaja on kirjoituksesta aiheutuneina haittoina tuonut esiin koulun työilmapiiriin ja työhyvinvoinnin heikkenemisen sekä kotien ja koulun välisen yhteistyön vaikeutumisen. Totean, että työhyvinvointi on lähtökohtaisesti tärkeä asia, jonka ylläpitämisestä työnantajalla on vastuu. Koulumaailmassa henkilöstön työhyvinvoinnin merkitys saa lisämerkitystä siitä, että se voi heijastua myös oppilaisiin. Toisaalta työnantajan näkemys kirjoituksen vaikutuksesta koulun työilmapiiriin ja sen henkilöstöön on nyt jäänyt hyvin yleispiirteiseksi siihen nähden, että kantelija on itse toisaalta kertonut saaneensa kirjoituksestaan myönteistä palautetta myös työyhteisön sisältä.

Mitä tulee koulun ja kotien yhteistyön heikkenemiseen, tämä työnantajan perustelu on sinänsä merkillepantava, mutta sekin on nyt jäänyt – ei vain kirjallisessa varoituksessa vaan myös työnantajan selvityksissä – vaille lähempiä perusteluja ja konkretisointia, kun rehtori on selvityksessään todennut lähinnä vain, että häneen yhteyttä ottaneet vanhemmat olivat ihmetelleet julkista työyhteisön arvostelua ja myös vanhempainyhdistyksessä lehtikirjoitus oli aiheuttanut hämmennystä ja mielipahaa.

Epäselväksi on jäänyt, millaisesta hämmennyksestä ja mielipahasta oli ollut kyse, toisin sanoen, olivatko vanhemmat olleet esimerkiksi huolissaan ja pahoillaan lastensa kohtelusta koulussa vai huolissaan niistä henkilöistä, joihin he olivat tulkinneet kritiikin kohdistuneen. Asiaa voidaan mielestäni lähestyä yhtä lailla niinkin, että on vanhempien edun mukaista, että mahdolliset heidän lapsiinsa vaikuttavat epäkohdat tulevat heidän tietoonsa. Näin ollen pelkästään se, että kirjoitus voi työnantajan näkökulmasta olla epämiellyttävä ja vaivaannuttava ja aiheuttaa yhteydenottoja lasten vanhemmilta, ei vielä yksinään riitä perusteeksi sananvapauden käyttöön puuttumiselle.

#### 5.4.8

##### Yhteenveto ja johtopäätös

Kantelija oli saanut esimieheltään kirjallisen varoituksen lehden yleisönosastossa julkaisemansa tämän päätöksen kohdassa 3.1 kerrotun kirjoituksen perusteella. Hänen sananvapauteensa on siten puututtu. Ratkaisevaa on, onko tämä ollut välttämätön ja oikeasuhtainen toimenpide toisten maineen suojaamiseksi.

Kantelijan neljä vuotta aiemmin saamaa kirjallista huomautusta ei ole voitu käyttää varoituksen perusteena, kun otetaan huomioon huomautuksen ja varoituksen perusteiden olennainen asiallinen ero ja huomautuksesta kulunut aika.

Kantelijalla on opettajana ollut oikeus saattaa yleisön tietoon ja keskustelun piiriin paitsi huolensa myös kriittiset näkemyksensä oman hallinnonalansa epäkohdista, joilla voi olla vaikutusta lasten hyvinvointiin. Kantelijan kirjoitus alalle soveltumattomista ammattikasvattajista on ollut jatkoa toisen kirjoittajan käynnistämään lasten jaksamista ja hyvinvointia koskevaan keskusteluun. Kantelija on tuonut tähän aiheeseen näkökulman, jonka mukaan myös koulun henkilökunnan luonteenpiirteisiin tai ammattitaitoon voi liittyä tekijöitä, jotka kääntyvät lapsen etua vastaan. Kirjoituksessa esiin nostettu aihe eli lasten hyvinvointi koulussa on yhteiskunnallisesti tärkeä ja mielenkiintoinen. Kynnyksen puuttua yleisesti tärkeitä kysymyksiä käsitteleviin kirjoituksiin tulee olla korkea.

Kirjoitus on käsitellyt opettajia ja opinto-ohjaajia sekä koulua työnantajana. Työnantajaa koskeneet lausumat on sinänsä mahdollista nähdä niin, että työnantaja suhtautuisi välinpitämättömästi oppilaiden epäasialliseen kohteluun eli tosiasiallisesti laiminlöisi velvollisuuden huolehtia turvallisesta oppimisympäristöstä. Toisaalta työnantajaan ja heidän edustajiinsa kohdistuvia lausumia voidaan pitää myös sellaisina epäkohtiin puuttumisen kynnystä koskevin arvoarvostelmina, joita ei voida hyväksyttävällä tavalla käyttää perusteina varoitukselle. Työnantajan rooliin kuuluu tiettyyn rajaan saakka sietää alaistensa taholta myös julkista arvostelua.

Kirjoituksessa esitetty arvostelu on kohdistunut erityisen voimakkaasti kirjoittajan kanssa samassa asemassa oleviin henkilöihin (opettaja ja opinto-ohjaaja), joista käytetyt yksittäiset luonnehdinnat ovat sinänsä olleet osin hyvin kärjekkäitä. Toisaalta kirjoituksessa on ollut välttämätöntä käyttää juuri näihin – oppilaiden kanssa keskeisimmin tekemisissä oleviin – henkilöstöryhmiin kuuluvista henkilöistä kielteisiä laatusanoja, jotta se asia, jonka kirjoittaja on halunnut nostaa esiin, on ylipäätään ollut lukijan ymmärrettävissä. Näin ollen käytetyt ilmaisut saattavat olla asiayhteydessään hyväksyttäviä, vaikka niitä erikseen arvioituna voitaisiinkin pitää sopimattoman kärjekkäinä. Opettajaa ja opinto-ohjaajaa koskenut kritiikki ei ollut koskenut heitä yksityishenkilöinä vaan virkamiehinä, vaikka lausumissa onkin kyse henkilökohtaisten ominaisuuksien esiin nostamisesta.

Kantelijan kirjoituksessa ei ole sillä tavoin yksilöity yksittäistä koulua, opettajaa tai opinto-ohjaajaa taikka työnantajaa, joihin kritiikin voitaisiin objektiivisesti tarkastellen katsoa yleisesti ja yksiselitteisesti kohdistuneen. Vaikka koulun ja vanhempien piirissä arvailuja henkilöistä olikin voitu tehdä, kyse ei tällöinkään ole ollut yksityishenkilöitä koskevista luonnehdinnoista vaan heidän roolistaan viranhaltijoina ja työnantajana kantelijan esiin nostamassa yhteiskunnallisesti merkittävässä asiassa.

Varoitusta annettaessa ei ollut selvästi kyseenalaistettu kantelijan motiivien asiallisuutta. Koulun maineelle mahdollisesti aiheutunutta vahinkoa ei voida pitää kovinkaan huomattavana. Pelkästään se, että kirjoitus voi työnantajan näkökulmasta olla epämiellyttävä ja vaivaannuttava ja aiheuttaa yhteydenottoja lasten vanhemmilta, ei riitä perusteeksi sananvapauden käyttöön puuttumiselle.

Virkamiestenkin sananvapauden rajoja on arvioitava perusoikeusmyönteisesti. Työnantaja ei mielestäni ollut kirjallista varoitusta kantelijalle antaessaan ottanut riittävästi huomioon sananvapauden merkitystä perusoikeutena ja kirjoituksessa esiin nostetun aiheen tärkeyttä vaan oli keskittynyt lähinnä lojaliteettiperiaatelähtöiseen ajattelutapaan.

Edellä todetun perusteella johtopäätökseni on, että nyt esillä olevassa tapauksessa työnantaja ei ollut löytänyt asiaankuuluvaa tasapainoa virkamiehen sananvapauden ja hänen lojaliteettivelvoitteen välillä, vaan varoituksen antamisella on loukattu kantelijalle kuuluvaa perus- ja ihmisoikeutena turvattua sananvapautta ja menetelty siten Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan ja perustuslain 12 §:n vastaisesti. Toimenpiteeni ilmenee kohdassa 6.

## 5.5

### Muut väitteet

Mitä tulee kantelijan näkemykseen siitä, että varoituksesta oli päätetty jo ennen kuulemista, koska varoitusasiakirja oli ollut pöydällä valmiina tekstipuoli alaspäin käännettynä, totean seuraavan. Oikeusasiamiehen laillisuusvalvonnassa on vakiintuneesti katsottu, että asianosaista on ennen kirjallisen varoituksen antamista kuultava. Sellainen menettely, jossa varoitusasiakirja nyt toteutetulla tavalla oli jo laadittu ja se oli ollut asianosaisten havaittavissa ennen kuulemisen toimittamista, saattaa asianosaisten näkökulmasta luoda hyvän hallinnon kannalta ongelmallisen vaikutelman kuulemistilaisuuden järjestämisestä vain muodon vuoksi. Minulla ei nyt esillä olevassa tapauksessa kuitenkaan ole edellytyksiä katsoa, että työnantaja olisi menetellyt suoranaisesti lainvastaisesti tai selvästi laiminlyönyt velvollisuutensa.

Mitä tulee kuulemistilaisuudessa laaditun muistion toimittamiseen kuluneeseen aikaan, viipyminen on saamissani selvityksissä myönnetty ja sen johdosta kantelijalle on jo esitetty anteeksipyyntö. Tämän vuoksi katson, ettei kantelu tältä osin enää edellytä toimenpiteitäni.

## 6

### TOIMENPITEET

Eduskunnan oikeusasiamiehestä annetun lain 10 §:n 1 momentin nojalla annan koulun rehtorille vastaisen varalle huomautuksen kantelijan sananvapauden loukkaamisesta.

Lisäksi katson aiheelliseksi esittää seuraavaa.

Varoituksen antamisessa sananvapauden käytöstä on ollut kyse ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan ja perustuslain 12 §:n vastaisesta menettelystä. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 13 artiklan mukaan jokaisella, jonka tässä yleissopimuksessa tunnustettuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava käytettävissään tehokas oikeussuojakeino kansallisen viranomaisen edessä siinäkin tapauksessa, että oikeuksien ja vapauksien loukkauksen ovat tehneet virantoimituksessa olevat henkilöt.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa ei ole säädetty menettelyä, jolla kirjallisen varoituksen asianmukaisuus olisi sananvapautteen puuttumisen näkökulmasta mahdollista saattaa virkasuhteen vielä jatkuessa säännönmukaisessa järjestyksessä tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen arvioitavaksi. Tästä näkökulmasta varoituksen saaneella henkilöllä ei ole käytettävissään tehokasta oikeussuojatietä.

Voimassa olevan vahingonkorvauslain mukainen korvausvastuu loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on niin pitkälti rajoitettua, että sääntelyn ei voi sanoa tarjoavan tehokasta oikeussuojakeinoa perus- ja ihmisoikeusloukkausten hyvittämiseksi.



Ihmisoikeussopimuksen 13 artiklassa, joka on meillä lain tasoisesti voimassa, on kuitenkin taattu oikeus tehokkaihin oikeussuojakeinoihin ihmisoikeusloukkauksissa. Kärsimyskorvaus on eräissä tapauksissa mahdollista perustaa siihen. Korkeimman oikeuden ratkaisut KKO:2008:10, KKO:2011:38, KKO:2012:81 ja KKO:2013:52 osoittavat, että vahingonkorvausta tai hyvitystä on mahdollista suorittaa perus- ja ihmisoikeusloukkauksen perusteella myös ilman kansallisen lainsäädännön nimenomaista tukea.

Totean vielä, että perusoikeuksien loukkaukset pitää ensisijaisesti estää. Jos se ei onnistu, ne pitää oikaista tai korjata. Mutta jos sekään ei onnistu, loukkaus tulee hyvittää.

Edellä todetun perusteella esitän Tampereen kaupungin arvioitavaksi, miten kirjallisen varoituksen antamisesta kantelijalle aiheutunut sananvapauden loukkaus olisi oikaistavissa tai korjattavissa, sekä edelleen, miten loukkaus olisi hänelle hyvitetävissä.

Pyydän kaupunkia ilmoittamaan 16.2.2015 mennessä, mihin toimenpiteisiin esitykseni on antanut aihetta.

Edellä mainituissa tarkoituksissa lähetän jäljennöksen päätöksestäni rehtorille. Lisäksi lähetän päätöksen tiedoksi kaupungin lausunnon asiassa antaneelle apulaispormestarille ja pyydän häntä ilmoittamaan päätöksestäni muille asiassa selvityksiä antaneille.