

11.6.2018

EOAK/1121/2018

**Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Pasi Pölönen**

**Esittelijä: Esittelijäneuvos Jarmo Hirvonen**

## **TUTKINNANJOHTAJAN PÄÄTÖS ESITUTKINNAN TOIMITTAMATTA JÄTTÄMISESTÄ**

### **1 KANTELU**

Kantelija arvosteli kantelussaan Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen komisarion - - - menettelyä sen osalta, ettei asiassa 5560/S/15740/17 ollut kantelijan tutkintapyyntöä huolimatta käynnistetty esitutkintaa eikä kiinnitetty riittävästi huomiota tutkintapyyntöön liitettyyn Vantaan käräjäoikeuden ratkaisuun 21.9.2017 nro 17/16666 (L 16/16966). Kantelija katsoi, että käräjäoikeuden ratkaisussa todetun perusteella asiassa oli selvästi ollut syytä epäillä työnantajan edustajien syyllistyneen rangaistavaan työsyryntään kantelijan terveydentilan perusteella.

Kantelija arvosteli lisäksi sitä, ettei hänen asianajajalleen, joka oli laatinut tutkintapyyntöä, ollut toimitettu tutkinnanjohtajan ratkaisua esitutkinnan toimittamatta jättämisestä.

### **2 SELVITYKSET**

Kantelun johdosta hankittiin:

- komisario - - - selvitys 18.3.2018
- Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen selvitys ja lausunto 23.3.2018
- kantelijan vastine 15.4.2018

Seuraavat asiakirjat olivat käytössäni:

- kantelijan tutkintapyyntö 5.11.2017
- tutkintailmoitus 11.12.2017 (5560/S/15740/17)
- tutkinnan päätös 11.12.2017 (5560/S/15740/17)
- Vantaan käräjäoikeuden tuomio 21.9.2017 nro 17/16666 (L 16/16966)
- työsopimuksen päättämislmoitukset 1.7.2016 ja 5.8.2016
- lääkärintodistuksia
- palkkalaskelma
- Suomen Asiakastieto Oy:n raportti työnantajasta
- kantelijan kirje työnantajalle 19.9.2016
- kantelijan haastehakemus
- työnantajan vastaus käräjäoikeudelle 13.1.2017
- työnantajan valitus hovioikeudelle 20.10.2017
- työnantajan edustajan 4.12.2017 poliisille toimittama esiselvitys
- työnantajan edustajan 5.12.2017 poliisille toimittama esiselvitys

### **3 RATKAISU**

#### **3.1 Kysymyksenasettelu ja oikeusohjeet**

Totean ensinnäkin sen, että oikeusasiamies ei voi määrätä esitutkinnasta, jos kyse on yksityishenkilön tekemäksi epäilyllistä rikoksesta. Näin ollen en voi tutkia kantelijan vaatimusta esitutkinnan käynnistämisestä. Tehtäviini tässä asiassa kuuluu vain poliisin menettelyn arviointi.

Poliisin menettelyn arvioinnissa kysymys on ensiksi siitä, onko tutkinnanjohtaja pysytellyt harkintavaltansa puitteissa päätyessään siihen, ettei asiassa ollut toimitettava esitutkintaa sekä toiseksi siitä, oliko tutkinnanjohtajan päätös toimitettu asianmukaisesti kantelijalle.

Esitutkintalain 3 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan esitutkintaviranomaisen on toimitettava esitutkinta, kun sille tehdyn ilmoituksen perusteella tai muuten on syytä epäillä, että rikos on tehty. Nykyinen säännös vastaa sisällöltään aiemmin voimassa ollutta säännöstä, jonka esitöissä (HE 14/1985 s. 16) syytä epäillä -kynnystä on kuvattu siten, että rikosta on syytä epäillä, kun asioita huolellisesti harkitseva ihminen havaintojensa perusteella päätyy tällaiseen tulokseen.

Esitutkintalain 3 luvun 3 §:n esitöiden (HE 222/2010 vp, s. 177) mukaan esitutkintakynnystä ei tulisi asettaa kovin korkealle. Varmuutta tai suurta todennäköisyyttä rikoksen tekemisestä ei siis vaadita.

Esitutkinnan tarkoituksena on nimenomaan rikosten tutkiminen eikä mahdollisten muiden oikeudellisten erimielisyyksien selvittäminen. Pelkkä väite rikoksen tapahtumisesta ei vielä ylitä esitutkintakynnystä. Lain käyttämä sanamuoto on varsin väljä ja jättää esitutkinnan toimittamisesta päättävälle viranomaiselle huomattavasti harkintavaltaa. Poliisille tehty rikosilmoitus tai tutkintapyyntö ei siten automaattisesti johda esitutkintaan tai siihen, että jo aloitettu esitutkinta suoritetaan loppuun ja saatetaan syyttäjän syyteharkintaan. Asianosainen ei myöskään voi määrätä, mitä tutkintatoimenpiteitä poliisin tulee suorittaa tai miten poliisin tulee tutkintansa kohdistaa.

Esitutkintalain 11 luvun 1 §:n mukaan esitutkintapäätös annetaan esitutkinnassa läsnä olevalle asianosaiselle tai lähetetään postitse hänen ilmoittamaansa taikka muuten esitutkintaviranomaisen tiedossa olevaan osoitteeseen.

### 3.2 Tutkinnanjohtajan arvioitavana olleet tapahtumat

Kantelussa katsottiin, että esitutkintakynnyksen ylittymistä arvioitaessa olisi tullut kiinnittää huomiota poliisin käytössä olleeseen Vantaan käräjäoikeuden 21.9.2017 antamaan tuomioon kantelijan työsuhteen päättämistä koskeneessa riita-asiassa.

Käräjäoikeuden tuomio perustui seuraaviin pääosin riidattomiin seikkoihin:

- Kantelija ilmoitti 11.5.2016 työnantajalle halukkuudestaan ja kyvykkyydestään palata töihin sairausloman päättyessä 30.6.2016.
- Kantelijaa ei edellä todetusta huolimatta lisätty työvuorolistoille eikä hänen kulkulupaansa työpaikalle uusittu. Kantelija ei tullut töihin 1.7.2016.
- Työnantaja ilmoitti kirjeessään 8.7.2016 pitävänsä kantelijan työsuhdetta purkautuneena, koska kantelija ei ollut tullut töihin eikä ilmoittanut poissaololleen pätevää syytä. Työnantaja ei edes väittänyt olleensa tai yrittäneensä olla yhteydessä kantelijaan ennen edellä mainitun kirjeen lähettämistä.

Käräjäoikeus katsoi osoitetuksi, että työnantaja oli tiennyt kantelijan sairausloman päättymisestä ja halukkuudesta palata töihin. Käräjäoikeus katsoi niin ikään, että työnantajan oli täytynyt tietää, ettei kantelija palaisi töihin oma-aloitteisesti, koska hänelle ei ollut ilmoitettu työvuoroa eikä hänen kulkulupansaakaan ollut voimassa. Tästä huolimatta työnantaja ei ollut tehnyt mitään mahdollistaakseen kantelijan paluun työhön.

Edellä kerrottujen seikkojen perusteella käräjäoikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut ollut oikeutta pitää kantelijan työsuhdetta purkautuneena kantelijan poissaolon 1.7.–8.7.2016 johdosta.

Käräjäoikeuden tuomion mukaan työterveyslääkäri oli edellä selostettujen tapahtumien jälkeen heinäkuussa 2016 toimittanut työnantajalle lääkärintodistuksen, jonka mukaan kantelija oli ollut työkyvytön koko heinäkuun 2016 ajan, minkä jälkeen työsuhteen purkautuneena pitäminen oli peruttu ja työnantaja oli antanut kantelijalle työsuhteen jatkamista koskeneita ohjeita.

Käräjäoikeus totesi tuomiossaan, että työnantaja oli heinäkuussa 2016 samoihin aikoihin edellä mainitun työkyvyttömyyttä koskeneen lääkärintodistuksen vastaanottamisen kanssa saanut käyttöönsä työfysioterapeutin suorittamaan työkykytutkimukseen perustuneen saman työterveyslääkäriin tekemän arvion, jonka mukaan kantelija oli työkykyinen.

Kuultuaan lausunnot antanutta työterveyslääkäriä todistajana käräjäoikeus päätyi siihen, että edellä mainittujen kantelijan työkykyä koskeneiden asiakirjojen sisällöllinen ristiriita selittyi sillä, että lääkäri oli työkyvyttömyyttä koskeneen lausunnon antaessaan kantanut huolta kantelijan työsuhteen jatkumisesta siinä tapauksessa, ettei kantelijan poissaololle työstä heinäkuussa olisi löytynyt selitystä. Sen vuoksi hän oli päätenyt kirjoittamaan todistuksen työkyvyttömyydestä.

Käräjäoikeuden tuomion valossa työterveyslääkäriin lausunnolle, jossa oli päädytty työkykyisyyteen, oli siis ollut fysioterapeutin suorittamaan työkykytutkimukseen perustuvat kantelijan työkykyyn liittyvät syyt, kun taas työkyvyttömyyttä koskeneen lausunnon perusteet olivat liittyneet kantelijan tilannetta koskeneisiin työsuopimusoikeudellisiin näkökohtiin.

Sittemmin sama työterveyslääkäri oli työnantajan määräämässä lääkärintarkastuksessa 1.8.2016 todennut kantelijan työkyvyttömäksi. Oikeudessa lääkäri kertoi, ettei hän ollut aikaisemmassa työkykytutkimukseen perustuneessa lausunnossaan arvioinut asiaa oikein. Kysymys oli ollut siitä, että kantelijan selkävauriot olivat vuonna 2014-2015 olleet niin vakavia, että uusiutumiskahki oli ollut olemassa ottaen huomioon, kuinka kauan kivut ja sairausloma olivat kestäneet. Mitään muutosta kantelijan terveydentilassa ei ollut arvioiden välillä kuitenkaan tapahtunut.

Kantelija irtisanottiin 5.8.2016. Perusteena oli työntekijän työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen vähentyminen.

Työnantajan henkilöstöjohtajana toiminut henkilö kertoi käräjäoikeudessa todistajana kuultuessa olleensa työterveyshuollon asiakkuudesta vastanneeseen lääkäriin sähköpostitse yhteydessä saatuaan työkykytutkimukseen perustuneen arvion kantelijan kykenevyydestä työhön. Arvio ei ollut vastannut työnantajan käsitystä asiasta.

Käräjäoikeuden tuomiossa todettiin, että kirjallisten todisteiden mukaan edellä mainitun sähköpostin otsikkona oli ollut ”yhteistyö” ja siinä oli käsitelty myös joitakin muita työntekijöitä koskevia asioita. Vastaussähköpostissaan asiakkuudesta vastannut lääkäri oli todennut, että kantelijaa koskeneessa työkykyisyysarviossa täytyi olla virhe, joka korjattaisiin, kunhan lausunnon antanut työterveyslääkäri palaa lomilta.

Käräjäoikeus totesi, että työfysioterapeutin suorittamista testeistä oli käynyt selvästi ilmi, että kantelija oli ollut kesällä 2016 riittävällä tavalla toimintakykyinen työhönsä. Käräjäoikeus piti epätavanomaisena, että työkykyarviointia muutettiin muusta kuin kantelijan sen hetkiseen työkykyyn liittyneestä syystä työnantajan aloitteesta jälkikäteen henkilöstöpäällikön ja asiakkuuk-

sista vastanneen lääkärin välisen työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyötä koskevan yhteydenpidon pohjalta. Esitetyn todistelun valossa näin oli kuitenkin tapahtunut.

Käräjäoikeuden tuomiosta ilmenee, että käräjäoikeus katsoi työnantajan työterveyshuoltoa tarjoavan yrityksen merkittävänä asiakkaana vaikuttaneen toimillaan siihen, että työterveyslääkäri oli elokuussa 2016 vastoin aiempaa omaa kantaansa katsonut kantelijan työkyvyttömäksi.

Käräjäoikeus katsoi, että työnantajan toimet viittasivat siihen, että selvittämättömästä syystä kantelijaa ei ollut haluttu takaisin työhönsä. Työnantajan käytössä oli pitkiltä sairauslomilta palaavia työntekijöitä varten useita erilaisia tukitoimia, joita koskevia velvollisuuksiaan työnantaja ei ollut käräjäoikeuden mukaan kantelijan kohdalla halunnut noudattaa. Vetoaminen työkyvyttömyyteen oli käräjäoikeuden arvion mukaan ilmeisesti johtunut haluttomuudesta ottaa kantelija takaisin töihin eikä työntekijän työkyvyn olennaisesta ja pitkäaikaisesta vähentymisestä.

Käräjäoikeus totesi, että asiassa oli tullut selvitettyksi, että kantelija oli tullut 5.8.2016 irtisanotuksi mulla kuin työsopimuslain 7 luvun 2 §:n tarkoittamalla hyväksyttävillä henkilöön liittyvillä perusteilla.

Kuten edellä on todettu, kantelija arvosteli sitä, ettei tutkinnanjohtaja ollut kiinnittänyt huomiota käräjäoikeuden tuomiosta ilmenneisiin seikkoihin eikä edes maininnut tuomiota omassa ratkaisussaan.

Saadun selvityksen mukaan kantelun kohteena oleva tutkinnanjohtajan ratkaisu toimitettiin kirjeitse kantelijalle 11.12.2017 sekä vielä erikseen pyynnöstä 26.2.2018 hänen oikeudenkäyntiavustajalleen.

### 3.3 Tutkinnanjohtajan ratkaisun arviointi

Kun poliisi saa tilaisuuden arvioida syytä epäillä -kynnyksen ylittymistä samaa tapahtumainkulkua koskevan käräjäoikeuden tuomion pohjalta, ei tätä mahdollisuutta käsitykseni mukaan tulisi jättää käyttämättä. Riita-asiassa annettu tuomio perustuu suullisessa ja välittömässä pääkäsittelyssä vastaanotettuun todisteluun. Tuomio tarjoaa parhaimmillaan poliisille erinomaiset lähtökohdat arvioida esitutkintakynnyksen ylittymistä.

Vaikka käräjäoikeuden tuomio olisi vailla lainvoimaa siihen voidaan tutkintailmoituksen perusteita arvioitaessa tukeutua. Käräjäoikeudella on ollut lähtökohtaisesti poliisia paremmat mahdollisuudet arvioida asiassa esitettyä todistelua. Poliisin ei tulisi ilman painavia syitä arvioida tapauksen tosiseikastoa toisin kuin käräjäoikeus. Tämä tehtävä kuuluu hovioikeudelle. Syytä epäillä -kynnyksen ei yleensä tulisi olla ainakaan korkeammalla kuin näyttökynnyksen riita-asiassa.

Riita-asian tuomiossa todetaan yleensä selkeästi se, mikä asiassa on ollut riidatonta sekä se, mitkä riitaiset seikat on katsottu näytetyiksi. Pohtiessaan esitutkintakynnyksen ylittymistä poliisi voi tukeutua tuomiossa todettuihin tosiseikkoihin, mikäli niillä on merkitystä epäillyn rikoksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta. Tuomari on näytön arvioinnin ammattilainen, jonka edessä kaikki näyttö on välittömästi esitetty. Poliisi voi syytä epäillä -kynnyksen ylittymistä arvioidessaan perustellusti tukeutua tuomarin arvioihin siitä, mitä asiassa on tapahtunut, vaikka asia olisi edelleen vireillä muutoksenhakuasteissa ja vaikka näyttötaakan jakautuminen voi riita-asiassa olla osittain toinen kuin rikosasiassa.

Oman arvioni mukaan edellä selostettujen käräjäoikeuden tuomiossa todettujen seikkojen perusteella olisi voinut olla perusteita epäillä, että kantelijan palaamista töihin on tämän sairaushistorian vuoksi pidetty riskinä siitä huolimatta, että kantelijan työkyky kesällä 2016 oli hänen oman näkemyksensä ja myös työterveyslääkärin alkuperäisen kannan mukaan riittänyt töihin palaamiseen. Niitä syitä, jotka ilmeisesti ovat johtaneet työterveyslääkärin kannan häilyvyyteen on selostettu käräjäoikeuden tuomiossa.

Tutkinnanjohtaja ei ole kantelun kohteen olevassa ratkaisussaan maininnut edellä selostettua käräjäoikeuden ratkaisua eikä työnantajan edustajilta hankkimiaan esiselvityksiä. Ratkaisun keskeisenä perusteena on esiselvitysten ja tutkinnanjohtajan käytössä olleiden työnantajan oikeudenkäyntikirjelmien pääasiallista sisältöä vastaavasti ollut seuraava:

*”Lääkärintodistuksista ilmenee, ettei B ole voinut työskennellä selkensä vuoksi siinä tehtävässä, kuin hänelle on määrätty. Lisäksi lääkäri ei ole suosittanut muuta mahdollista tehtävää. Lääkäri ei ole myöskään suosittanut kuntoutusta työkyvyn parantamiseksi. Työsopimuslaissa on määriteltä, että terveydentila on asiallinen ja perusteltu syy työsopimuksen irtisanomiseen. Hallituksen esityksen mukaan pitkäaikaisesti heikentyneenä terveydentilana voidaan pitää yli vuoden yhtä jaksoisesti kestänyttä sairauslomaa.*

*Asianomistaja on vedonnut tutkintapyynnössään siihen, että hän olisi joutunut syrjinnän kohteeksi terveydentilansa vuoksi ja syrjintään perustuen hänet olisi irtisanoittu. Katson, että kyseessä olevassa tapauksessa ei voida saadun selvityksen perusteella epäillä, että työnantaja olisi asettanut B:n epäedulliseen asemaan, joka olisi eronnut muista työntekijöistä. B:n tutkintapyynnössä on toimitettu lääkärinlausunnot, joiden mukaan sairausloma on ollut lähes kahden vuoden pituinen. Se, että työnantaja on tähän perustuen irtisanonut työsuhteen, ei ole arvioni mukaan muodostunut esitetyn materiaalin perusteella työntekijän syrjinnästä.”*

Tutkinnanjohtajan ratkaisussa ei ole käsitelty niitä seikkoja, jotka ovat antaneet käräjäoikeudelle aiheen arvioida tapahtumainkulkua osittain toisin kuin pelkistä lääkärinlausunnoista oli pääteltävissä. Käräjäoikeuden tuomion lopputuloksesta ja perusteluista huolimatta tutkinnanjohtaja on perustanut arvionsa yksinomaan niihin seikkoihin, joihin jutun hävinnyt työnantaja on käräjä- ja hovioikeudessa vedonnut.

Oikeusasiamiehen kansliaan toimittamassaan selvityksessä tutkinnanjohtaja on edelleen tukeutunut saamiinsa esiselvityksiin ja työnantajan valituksessa esitettyihin seikkoihin nostoen esiin erityisesti sen, ettei käräjäoikeuden tuomiossa mainittu asiakkuudesta vastannut lääkäri ollut tutkinnanjohtajan käsityksen mukaan lausuntoja antaneen työterveyslääkärin esimies toisin kuin käräjäoikeuden tuomiossa oli mainittu. Tutkinnanjohtaja on selvityksessään muutoinkin arvioinut tilannetta toisin kuin käräjäoikeus lausuen muun ohella seuraavaa:

*”Katson, että tapauksessa on osoitettu, ettei A ole ollut S:n esimies, jonka vuoksi A:lla ei ole voinut olla sellaista määräysvaltasuhdetta S:ään, jonka perusteella S olisi joutunut tekemään uuden ratkaisunsa B:n työkyvystä määrätynä. Lisäksi katson, ettei työnantajan syrjiväksi toimeksi voida laskea sitä, että työnantaja on ottanut uudelleen omaan käsitykseensä perustuen yhteyttä työterveyshuollon lääkäriin B:n työkyvyn uudelleen arvioimiseksi. Kyseessä on siis ollut 1.8.2016 tapahtuneen vastaanoton yhteydessä lääkäri S:n omalla vastuullaan kirjoittama lääkärintodistus, jonka aikaisempaan muuttunutta sisällön arviointia B:n työkykyisyydestä ei voida pitää työnantajan suorittamana syrjintänä.*

*Käräjäoikeus on tehnyt tästä arvion, jonka mukaan B:tä ei ole haluttu selittämättömästä syytä kutsua takaisin työhön, vaan ohjata uudelleen työnantajan näkemukseen pohjautuen lääkäriin. Olen ratkaisua tehdessäni arvioinut asiaa rikosoidellisen työsyrynnän näytön osalta toisin ja katsonut, ettei B:n uudelleen lääkärille 13.7.2016 annetun toimitetun lääkärin todistuksen perusteella ole voinut tapahtua syrjinnän tarkoituksella. Työnantaja on lisäksi vedonnut työturvallisuuteen, koskien B:n palaamista osa-aikaisesti työhön, sillä perusteella, ettei hänen selkensä kestäisi hänelle osoitettavissa olevaa tuotantotyötä.*

*Edellä mainittujen seikkojen ja perusteiden kokonaisarvioinnin perusteella olen päättänyt asiassa ratkaisuun, ettei asiassa ole ollut syytä epäillä Oy:n palveluksessa aikaisemmin työskennelleitä Ö:tä ja E:tä työsyrynnästä.”*

Totean tutkinnanjohtajan edellä siteeratusta selvityksessään arvioineen tapauksen tosiseikasta toisin kuin käräjäoikeus. Hänen näkemyksensä tapatumainkulusta on vastannut sitä, mitä työnantaja on valituksessaan esittänyt hovioikeudelle.

Pyydytyssä selvityksessä tutkinnanjohtaja on käyttänyt esimerkiksi ilmaisuja

- ”Katson, että tapauksessa on osoitettu...”
- ”...katson, ettei työnantajan syrjiväksi toimeksi voida laskea sitä...”
- ”...ei ole voinut tapahtua syrjinnän tarkoituksella...”

Siteeratut tutkinnanjohtajan kannanotot viittaavat käräjäoikeuden tuomion oikeellisuuden arviointiin, vaikka tarkastelun kohteena olisi pitänyt olla syytä epäillä -kynnyksen ylittyminen rikosasiassa käräjäoikeuden tuomiossa todetun perusteella. Pidemmälle menevämpi riita-asian arviointi on kuulunut hovioikeudelle, jossa asian käsittely on kesken.

Työnantajan vastaa työntekijöiden syrjimättömästä kohtelusta. Työterveyshuollon ammatillisesti riippumaton asema ei poista tätä velvollisuutta (KKO 2018:39 kohta 44). Työnantaja ei voi perustella toimintaansa yksinomaan työterveyslääkärin kannanotoilla, varsinkaan jos on syytä epäillä, että työterveyslääkärin kannanottoihin on vaikutettu siten kuin käräjäoikeuden tuomiossa on selostettu. Työterveyslääkäriin vaikuttamisen osalta ei käsitykseni mukaan ole ollut olennaista, onko se henkilö, johon työnantaja on työterveyspalveluja tarjoavassa yrityksessä ollut yhteydessä, ollut työterveyslääkärin esimies vai ei.

Totean myös sen, että tutkinnanjohtajalla näyttää olleen käytössään työnantajan hovioikeuteen toimittama valitus, mutta ei kantelijan vastausta siihen. Lisäksi tutkinnanjohtaja on hankkinut omasta aloitteestaan esitutkintalain 3 luvun 3 §:ssä tarkoitetut esiselvitykset kahdelta työnantajan edustajalta. Asian arvioinnissa näyttävätkin painottuneen ne näkökohdat, joihin työnantaja on vedonnut eivätkä ne seikat, jotka käräjäoikeuden tuomiossa ovat viitanneet syrjintään.

Tosiseikkoja koskevan arvion lisäksi syytä epäillä -kynnyksen ylittyminen edellyttää luonnollisesti arviota siitä, voiko mahdollinen tapatumainkulku täyttää rikoksen tunnusmerkistön.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan työsyrynnästä tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja, joka palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan terveydentilan perusteella. Tunnusmerkistö voi nähdäkseni täyttyä tilanteessa, jossa työsuhde päätetään sellaisen sairauden perusteella, jonka pelätään tulevaisuudessa uusiutuvan tai pahenevan ja aiheuttavan ongelmia, mutta joka ei käsillä olleessa

tilanteessa ole ollut sellaisessa vaiheessa, että työntekijän työkyky olisi olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentynyt.

Sairauspoissaoloista johtuvat laittomat irtisanomiset saattavat täyttää työsyryjinnän tunnusmerkistön. Rangaistavalta työsyryjinnältä ei edellytetä nimenomaista, syrjintäperusteista johtuvaa syrjintätarkoitusta. Työnantajan tai tämän edustajan menettelyn motiivina voi olla esimerkiksi työn sujuvuuden turvaaminen.

Edellä todetusta omasta käsityksestäni huolimatta totean, että tilanteessa, jossa päätetään esitutkinnan käynnistämisestä, ratkaisu on yleensä tehtävä epätäydellisen ja vajavaisen tiedon pohjalta. Tästä ja sovellettavan säännöksen väljyydestä johtuen tutkinnanjohtajalle kuuluu niin laaja harkintavalta, ettei tässä tapauksessa ole perusteita katsoa tutkinnanjohtajan ylittäneen harkintavaltansa rajoja tai käyttäneen harkintavaltansa väärin (ks. KKO 2010:75). Tapauksen arviointi olisi kuitenkin voinut tapahtua tasapainoisemmin kuten edellä on todettu.

Mitä tulee tutkinnanjohtajan päätöksen toimittamiseen asianosaisille, totean, että saadun selvityksen perusteella päätös on asianmukaisesti lähetetty postitse kantelijalle. Säännökset eivät ole edellyttäneet sen lähettämistä lisäksi kantelijan avustajalle. Tältä osin poliisin menettely ei anna aihetta arvosteluun.

Käsitykseni mukaan tutkinnanjohtajan ratkaisua jättää esitutkinta toimittamatta ei ole pidettävä lainvastaisena tai laintulkintaa selvästi virheellisenä. Totean kuitenkin, että asiassa olisi voitu päätyä toisenlaiseenkin lopputulokseen. Myös tutkinnanjohtajan hankkimat esiselvitykset ja ratkaisun perustelut olisivat voineet olla kattavampia niin, että ne olisivat valaisseet asiaa tasapuolisemmin myös muusta kuin työnantajan ja tämän edustajien näkökulmasta.

#### **4 TOIMENPITEET**

Saatan edellä esittämäni käsityksen komisario - - - menettelystä hänen ja Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen tietoon.

Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni komisario - - - ja poliisilaitokselle.