

**Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työssä –  
Työnantajan toimintavelvollisuus ja puuttumiskeinot**

Helsingin yliopisto  
Oikeustieteellinen tiedekunta  
Työoikeus  
Pro gradu -tutkielma  
Laatija: Noora Tikkanen  
Ohjaaja: Ulla Liukkunen  
Syyskuu 2016



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty		Laitos/Institution – Department			
Oikeustieteellinen					
Tekijä/Författare – Author					
Noora Tikkanen					
Työn nimi / Arbetets titel – Title					
Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työssä – Työnantajan toimintavelvollisuus ja puuttumiskeinot					
Oppiaine /Läroämne – Subject					
Työoikeus					
Työn laji/Arbetets art – Level		Aika/Datum – Month and year		Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages	
Pro gradu -tutkielma		Syyskuu 2016		90+1	
Tiivistelmä/Referat – Abstract					
<p>Tutkimuksessa tarkoituksena oli käsitellä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, sekä tähän liittyviä työnantajan velvollisuuksia ja puuttumiskeinoja erityisesti työnantajan velvollisuuksien näkökulmasta. Tarkoitus oli siis vastata tutkielmassa kysymykseen, kuinka pitkälle työnantajan vastuu ulottuu, ja voidaanko sitä rajoittaa millään toimilla tai esimerkiksi häirinnän kohteeseen tai häirintään liittyvillä ominaisuuksilla. Selvitin tutkimuksessani myös niitä keinoja, joiden avulla työnantaja voi ylipäänsä konkreettisesti puuttua häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, minkä lisäksi arvioin näiden keinojen tarkoituksenmukaisuutta ja suhdetta toisiinsa.</p> <p>Käytin tutkimuksessa tutkimusmetodin oikeusdogmaattista eli lainopillista menetelmää. Selvitin voimassaolevaa lainsäädäntöä tutkimalla ja tulkitsemalla häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvän oikeuden sisältöä ja sen mahdollisia tulkinnanvaraisia kohtia. Tulkitsin voimassa olevan oikeuden tilaa tutkimuksessani etenkin lainsäädäntöä ja sen valmisteluaineistoa sekä oikeuskirjallisuutta hyväksi käyttäen, jonka lisäksi käytin tulkinnassa apuna kotimaista oikeuskäytäntöä.</p> <p>Lähestyin aihetta ensin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määrittelyn kautta, jonka jälkeen siirryin käsittelemään työnantajan velvollisuuksia häirintätilanteessa ja työnantajan keinoja puuttua häirintään. Päädyin tutkielmassani siihen, että häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle ei ole mahdollista antaa yksiselitteistä määritelmää lainsäädännön eikä oikeuskäytännön avulla, vaan kyseisten termien sisältö jää yksittäistapauksissa ratkaistavaksi. Häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle on kuitenkin osoitettavissa tiettyjä objektiivisiä kriteerejä, joiden avulla tunnusmerkistön täyttymistä voidaan arvioida. Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua voi esiintyä myös eriasteisena, joka tulee ottaa arvioinnissa ja etenkin puuttumiskeinoissa huomioon.</p> <p>Työnantajan toimintavelvollisuuden laajuudella voidaan katsoa olevan eroa riippuen siitä, onko häiritsijänä toiminut toinen työntekijä vai esimies. Häiritsijänä toimineen esimiehen tahallisuudelle sekä mahdolliselle selvitys- ja muista toimenpiteistä kieltäytymiselle on nimittäin annettu oikeuskäytännössä toimintavelvollisuuden täyttämisen kannalta painoarvoa siten, että tämän on katsottu lisänneen teon moitittavuutta entisestään, jolloin työnantajan ei ole myöskään katsottu ryhtyneen riittäviin toimenpiteisiin toimintavelvollisuutensa täyttämiseksi. Toisaalta oikeuskäytännössä myös häirityn omalle käytökselle ja selvityshalukkuudelle on annettu painoarvoa, sillä arvioinnissa on kiinnitetty huomiota siihen, onko työnantajalla ollut tosiasiallisesti mahdollisuus puuttua häirintään. Selkeää tulkintaa työnantajan puuttumisen riittävyydelle ei kuitenkaan ole, minkä vuoksi katsoisin, että työnantajan oman oikeusturvan kannalta toimenpiteisiin tulisi ryhtyä siinä laajuudessa, että häirintä saadaan lakkaamaan, vaikka viimesijaisesti irtisanomalla häiritsijä. Tässä tulee kuitenkin huomioida epäasiallisen kohtelun taso ja se, täytyvätkö irtisanomisen perusteet.</p> <p>Työnantajalla on oikeus päättää ne keinot, joilla se pyrkii puuttumaan häirintään, mutta käytettävien toimenpiteiden tulee olla objektiivisesti arvioiden tarpeellisia epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi. Lähtökohtaisesti pelkkää neuvottelua (etenkään vain toisen osapuolen kanssa) ei katsota riittäväksi puuttumiseksi, ja työnantajan tulisi pyrkiä selvittämään tilannetta useamman kuin yhden keinon voimin. Kaikkien keinojen osalta tulee huomioida, että konfliktin osapuolilla on velvollisuus osallistua asian selvittämiseen, jonka vuoksi osallistumattomuudelle voidaan asettaa sanktioita. Työnantajalla on useita keinoja puuttua häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, mutta keskityin tutkielmassa lievempiin, sopimukseen / sovintoon tähtääviin keinoihin, joiden voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan toimivimpia koko työyhteisön kannalta, etenkin lievemmissä häirintätapauksissa. Kaikissa tilanteissa näiden lievempien keinojen ei kuitenkaan voida katsoa olevan tarkoituksenmukaisia häirinnän kohteen kannalta.</p>					
Avainsanat – Nyckelord – Keywords					
Häirintä, epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen, työsuojelu					
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited					
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information					

# Sisällys

Lähteet.....	III
Lyhenteet.....	X
Liitteet .....	X
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen taustaa.....	1
1.2 Tutkimuskysymykset ja rajaukset .....	4
1.3 Tutkimusmetodi, käytettävät lähteet ja rakenne .....	7
<b>2 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit.....</b>	<b>10</b>
2.1 Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu lainsäädännössä .....	10
2.1.1 Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu.....	10
2.1.2 Yhdenvertaisuuslain mukainen häirinnän kieltö .....	12
2.1.3 Tasa-arvolain mukainen seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.....	14
2.1.4 Säännösten suhde toisiinsa.....	15
2.2 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiiviset kriteerit.....	18
2.2.1 Terveydelle aiheutuva haitta tai vaara .....	19
2.2.2 Työntekijään työssä kohdistuva häirintä ja sen tarkoituksellisuus.....	22
2.2.3 Toistuvuus ja puolustuskyvytön asema .....	23
2.2.4 Julkisuus ja nöyryyttävyys .....	24
2.3 Epäasiallista kohtelua vai siedettäväksi katsottavaa toimintaa .....	25
2.3.1 Häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi katsottava käytös.....	26
2.3.2 Siedettäväksi katsottava käyttäytyminen.....	28
<b>3 Työnantajan velvollisuudet häirintätilanteissa .....</b>	<b>34</b>
3.1 Työnantajan yleiset huolellisuusvelvoitteet.....	34
3.1.1 Työsopimuslain mukainen työnantajan yleisvelvoite.....	34
3.1.2 Työturvallisuuslain yleinen huolellisuusvelvoite.....	35
3.1.3 Työturvallisuuslain muut häirintään liittyvät pykälät .....	37
3.2 Työnantajan toimintavelvollisuus ja ratkaisuprosessi.....	39
3.2.1 Työnantajan saama tieto häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta .....	40
3.2.2 Häirintätapauksen selvittäminen ja ratkaiseminen .....	43
3.3 Työnantajan toimintavelvollisuuden täyttyminen ja kohdistuminen .....	45
3.3.1 Työsuojeluvastuun kohdentuminen .....	46
3.3.2 Toimintavelvollisuutta ei täytetty.....	47
3.3.3 Riittäväksi katsottava puuttuminen.....	49
3.4 Toimintavelvollisuuden rikkomisesta seuraava vahingonkorvausvastuu ....	51
3.5 Työpaikan työsuojeluorganisaatio ja työsuojeluviranomaisten valvonta ....	56
<b>4 Työnantajan puuttumiskeinot .....</b>	<b>59</b>
4.1 Ennaltaehkäisy ja työpaikan työ- ja pelisäännöt.....	59
4.2 Keinojen tarkoituksellisuus ja työntekijän osallistumisvelvollisuus .....	63
4.3 Lievimmät puuttumiskeinot .....	65
4.3.1 Neuvottelu ja sopiminen.....	66
4.3.2 Työyhteisösovittelu .....	67
4.4 Työsuhteen ehtojen muuttaminen .....	71
4.4.1 Direktio-oikeuden nojalla tehdyt muutokset.....	72
4.4.2 Ehdon olennaisuuden arviointi.....	74
4.5 Työntekijän työsuhteen päättäminen .....	75
4.5.1 Individuaaliset irtisanomisperusteet häirintätapauksissa.....	77
4.5.2 Varoituksen merkitys.....	80

4.5.3	Työsuhteen päättämiskynnyksen ylittyminen .....	82
4.5.4	Työsopimuksen purkaminen .....	85
<b>5</b>	<b>Loppupäätelmät .....</b>	<b>86</b>
5.1	Tutkimustulokset .....	86
5.2	Tuleva kehitys ja jatkotutkimustarve .....	89
<b>Liite 1:</b>	<b>SOPU -prosessin eteneminen.....</b>	<b>91</b>

## Lähteet

### Virallis- ja virallisuontoiset lähteet

HE 81/1985 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 59/2002 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 195/2004 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 19/2014 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 4/2002 vp: Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 11/2014 vp: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta. Bryssel 8.11.2007. KOM(2007) 686 lopullinen. Lähde: EUR-Lex.

### Oikeuskirjallisuus

*Ahlroth, Minea*: Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo 2015. (Ahlroth 2015a)

*Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma*: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Gummerus Kirjapaino Oy. 2006.

*Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Sanoma Pro Oy. 2., uudistettu painos. 2013.

*Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Kuikko, Tapio*: Työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2006.

*Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo*: Työsopimuslaki käytännössä. 4., uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy 2008.

*Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo*: Työsuojeluvastuuopas. 9., uudistettu painos. BALTO Print. Liettua 2013.

*Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo*: Työsuojeluvastuuopas. 10., uudistettu painos. BALTO Print. Liettua 2015.

*Kess, Kaija – Ahlroth, Minea*: Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Jyväskylä 2012.

*Kess, Kaija – Kähönen, Minea*: Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Edita Prima Oy. Helsinki 2010.

*Koskinen, Seppo*: Päätäminen henkilökohtaisilla perusteilla. Teoksessa: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Kirjoittaneet: Kairinen Martti, Koskinen Seppo, Nieminen Kimmo, Ullakonoja Vesa ja Valkonen Mika. Neljäs muuttamaton painos 2013. Sanoma Pro Oy, s. 699–799. (Koskinen 2013a)

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WS Bookwell Oy. Juva 2008.

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Sanoma Pro Oy. 2. -3. painos. 2013.

*Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa*: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2009.

*Kuikko, Tapio*: Uusi työturvallisuuslaki. 2., uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2003.

*Kuoppamäki, Markku*: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki 2008.

*Leppänen, Katja*: Yhdenvertaisuus työelämässä. BALTO Print. Liettua 2015.

*Moilanen, Juha-Matti*: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2005.

*Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus*: Työsopimuslaki. WS Bookwell Oy. Juva 2008.

*Saarinen, Mauri*: Työsuhteasioiden käsikirja II. 6., uudistettu painos. Bookwell Oy, Porvoo 2014.

*Saloheimo, Jorma*: Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Toinen, uudistettu painos. Helsinki 2006.

*Siiki, Pertti*: Työturvallisuuslainsäädäntö: Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Prima Oy. Helsinki 2002.

*Siiki, Pertti*: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.

*Skurnik-Järvinen, Hanna*: Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. 2., uudistettu painos. Bookwell Oy 2013.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimuslaki. 6., uudistettu painos. BALTO Print. Liettua 2012.

*Työterveyslaitos*: Työturvallisuuslaki – Soveltamisopas. 10., tarkistettu painos. Tamperprint Oy. Tampere 2011.

*Ullakonoja, Vesa*: Työsuojelu. Teoksessa: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Kirjoittaneet: Kairinen Martti, Koskinen Seppo, Nieminen Kimmo, Ullakonoja Vesa ja Valkonen Mika. Neljäs muuttamaton painos 2013. Sanoma Pro Oy, s. 447–478.

*Valkonen, Mika*: Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Teoksessa: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Kirjoittaneet: Kairinen Martti, Koskinen Seppo, Nieminen Kimmo, Ullakonoja Vesa ja Valkonen Mika. Neljäs muuttamaton painos 2013. Sanoma Pro Oy, s. 497–566.

### **Artikkelit**

*Ahlroth, Minea*: Kiusattu vai kiusaaja? –työnjohto-oikeuden rajoista ja työnantajan velvollisuudesta puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla. Edilex uutinen 9.3.2015. <https://www-edilex-fi.libproxy.helsinki.fi/uutiset/43552>, viitattu 29.7.2016. (Ahlroth 2015b)

*Koskinen Seppo*: Osapuolten velvollisuuksista osallistua työyhteisösovitteluun. Edilex uutinen 12.11.2010.

<https://www-edilex-fi.libproxy.helsinki.fi/uutiset/25901>, viitattu 29.7.2016.

*Koskinen, Seppo*: Luottamuspuola johtavassa asemassa olevan ja hänen kanssaan yhdessä työskentelevän työsopimuksen päättämisperusteena. Edilex artikkeli 2012/10. (Koskinen 2012a)

*Koskinen, Seppo*: Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. Edilex artikkeli 2012/43, versio 1.0. (Koskinen 2012b)

*Koskinen, Seppo*: Luottamuspuola esimiehen työsopimuksen päättämisperusteena. Oikeustieto 5/2013. (Koskinen 2013b)

*Koskinen, Seppo*: Työsuhdeturva. Edilex artikkeli 9.12.2013 (Koskinen 2013c)

*Koskinen, Seppo*: Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena. Edilex artikkeli 2014/4, versio 1.0 (Koskinen 2014a)

*Koskinen, Seppo*: Sovitun työntekopaikan muuttamisesta työnantajan toimesta. Edilex referee-artikkeli 2014/12, versio 1.0. (Koskinen 2014b)

*Koskinen, Seppo*: Oikeus irtisanoa esimiehen työsopimus työilmapiiriongelmiin perusteella. Edilex artikkeli 13.11.2015, versio 1.0

*Koskinen, Seppo – Hyvönen, Aila – Löppönen, Leena*: Osapuolten velvollisuuksista työyhteisösovittelussa. Edilex artikkeli 2014/20, versio 1.0.

### **Työsuojeluoppaita ja -raportteja**

Etelä-Suomen Aluehallintovirasto: Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015. Raportti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun asiakasaloitteisesta valvonnasta. Työsuojelun vastuualue. Saatavilla osoitteesta URL:

[http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/722333/Hairinnan\\_valvonta\\_ESAVI2015/817fe8ec-05e6-4ebd-aa36-84eadf989bd0](http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/722333/Hairinnan_valvonta_ESAVI2015/817fe8ec-05e6-4ebd-aa36-84eadf989bd0). 14.4.2016.



Etelä-Suomen Aluehallintovirasto: Häirintään liittyvä valvonta vuonna 2014, Työsuojelun vastuualue. Saatavilla osoitteesta URL:

<http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/H%C3%A4irint%C3%A4%C3%A4n+liittyv%C3%A4+valvonta+vuonna+2014+%28Etel%C3%A4-Suomi%29/be50a2f1-4568-4598-98e0-0acbb5239338>. 28.5.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010:2: Työsuojelu Suomessa, Helsinki 2010.

Työolobarometri syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 17/2016.

Työsuojeluoppaita ja ohjeita 42: Epäasiallinen kohtelu – Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeluhallinnon julkaisu. Tampere 2010.

Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2011: Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Tampere 2011.

Työterveyslaitos: Työturvallisuuslaki – Soveltamisopas. Tampere 2011.

Työturvallisuuskeskus: Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. 11. uudistettu painos. Savion Kirjapaino Oy 2015.

### **Muut kirjallisuuslähteet**

*Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo*: Kirjoitetaan juridiikkaa. 2., uudistettu painos. Esa Print Oy. Tampere 2008.

*Lundström, Birgitta*: Häirintä työelämässä. TyösyRJintädirektiivin kieltämä häirintä ja häirintäkiellon täytäntöönpano. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Tampere 2015.

*Pehrman, Timo*: Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi 2011. (Teos on julkaistu myös verkossa, saatavilla osoitteessa:

[http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61666/Pehrman\\_Timo.pdf?sequence=1](http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61666/Pehrman_Timo.pdf?sequence=1)).

*Reinboth, Camilla*: Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Reusner AS. Tallinn, Eesti 2006.

*Vartia-Väänänen, Maarit*: Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health. People and Work Research Reports 56. Finnish Institute of Occupational Health. 2003. (Teos on julkaistu myös verkossa, saatavilla osoitteessa: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/hum/psyko/vk/vartia-vaananen/>).

### **Internet-lähteet**

#### Fondia:

<http://www.fondia.fi/blogi/tuhat-paivaa-puhumatta-tyopaikan-ongelmien-ratkaisu-tyosovittelussa>, viitattu 16.8.2016.

#### Suomen sovittelufoorumi:

<http://www.sovittelu.com/sovittelu/sovittelu-tyoyhteisosovittelu.php>, viitattu 10.8.2016.

[http://www.sovittelu.com/pdf/2012/Tyoyhteisosovittelun\\_esite.pdf](http://www.sovittelu.com/pdf/2012/Tyoyhteisosovittelun_esite.pdf), viitattu 10.8.2016.

#### Työterveyslaitos:

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen\\_ilmiona/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika\\_ei\\_ole\\_kiusaamista/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika_ei_ole_kiusaamista/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

#### Työsuojeluhallinto:

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>, viitattu 1.8.2016.

### **Oikeustapaukset**

KKO 2014:44

KKO 2010:1

KKO 1992:180

KKO 1992:25

Helsingin HO 29.6.2004 S 02/518

Helsingin HO 2.6.2006 S 04/2499

Helsingin HO 21.6.2007 S 06/388

Helsingin HO 31.8.2007 S 05/2286

Helsingin HO 29.3.2012 R 11/391

Helsingin HO 30.3.2012 S 11/2099

Helsingin HO 6.2.2015 R 14/809

Helsingin HO 8.12.2015 S 15/822

Helsingin HO 15.8.2016 R 15/1788 (ei lainvoimainen, määräaika valituksen tekemiseen päättyy 14.10.2016)

Itä-Suomen HO 9.12.2008 R 08/71

Kouvolan HO 21.2.2003 S 01/1147

Kouvolan HO 23.11.2006 S 06/226

Kouvolan HO 26.2.2007 S 06/589

Rovaniemen HO 21.11.2007 R 07/221

Rovaniemen HO 11.7.2008 S 07/836

Rovaniemen HO 8.4.2016 R 15/535

Turun HO 4.4.2001 S 99/1407

Turun HO 30.3.2004 S 03/2503

Turun HO 23.6.2004 R 03/1619

Turun HO 2.3.2006 S 05/1136

Turun HO 4.10.2006 S 05/2123

Turun HO 6.10.2006 R 06/432

Turun HO 30.3.2007 S 06/333

Turun HO 22.1.2009 S 07/2018

Turun HO 27.10.2009 R 08/2472

Vaasan HO 2.9.2014 S 13/867

Helsingin KäO 22.1.2016 L 12/32906 (valituslupa hovioikeuteen myönnetty)

Vantaan KäO 12.5.2016 R 15/1197

Varsinais-Suomen KäO 10.9.2010 R 10/3200

## Haastattelut

*Leppänen, Katja*: Asiantuntija, Työelämä, Elinkeinoelämän keskusliitto. Haastattelu 6.7.2016.

*Pehrman, Timo*: Sovittelun asiantuntija, puheenjohtaja, Suomen sovittelufoorumi. Sähköpostihaastattelu 4.8.2016.

## Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein Oikeus
KäO	Käräjäoikeus
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609
TSL	Työsopimuslaki, 26.1.2001/55
TTurvL	Työturvallisuuslaki, 23.8.2002/738
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
VahL	Vahingonkorvauslaki, 31.5.1974/412
vp	Valtiopäivä
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 30.3.2007/334
YVL	Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014

## Liitteet

Liite 1           SOPU -prosessin eteneminen

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen taustaa

Työnteon perusteetonta arvostelua, sosiaalista eristämistä työyhteisöstä, mustamaalaamista, pilkkaamista, uhkailua sekä työpaikalta ”savustamista”. Muun muassa tällaista käyttäytymistä voidaan pitää työpaikkakiusaamisena<sup>1</sup> eli häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna. Tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaamisen sijasta käytetään käsitteitä ”häirintä” ja ”muu epäasiallinen kohtelu”, jotka määrittelen tarkemmin jäljempänä. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työpaikoilla on etenkin viime vuosina noussut mediassa keskustelun kohteeksi muun muassa muutaman runsaasti huomiota saaneen häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvän oikeustapauksen yhteydessä<sup>2</sup>. Työpaikoilla on luultavasti aina tapahtunut häirintää jollain tasolla, mutta median lisäksi myös ammattijärjestöjen aktiivisuuden ja työpaikoilla lisääntyneen tietämyksen johdosta häirintäasioista tiedetään ja keskustellaan nykyään enemmän kuin ennen.<sup>3</sup> Työntekijät myös tiedostavat entistä vahvemmin omat oikeutensa ja osaavat myös vaatia niitä, mikä on johtanut toisaalta myös siihen, että työntekijät saattavat käyttää häirintään vetoamista uhkauskeinona tai lyömäaseena erilaisissa ristiriitatilanteissa.<sup>4</sup>

Työturvallisuuslaitoksen mukaan jopa yli 100 000 palkansaajaa kokee päivittäin työssään häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, ja häirintä voidaankin nähdä koko työyhteisöä koskevaksi ongelmaksi. Häirintään tulisi puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sillä pitkään jatkuneena sen aiheuttamien sairauksien kustannukset saattavat nousta useisiin kymmeneen tuhansiin euroihin.<sup>5</sup> Työpaikkakiusaamista<sup>6</sup> on seurattu Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttamissa työolotutkimuksissa (”työolobarometri”) vuodesta 1997 lähtien ja pitkällä aikavälillä katsoen näyttääkin siltä, että kiusaaminen on lisääntynyt viimeisen lähes 20 vuoden aikana. Tutkimuksen mukaan vuonna 2013 jopa joka neljännes työntekijä arvioi kokeneensa jossain vaiheessa työuraansa kiusaamista, ja syksyllä 2014 7 % naisista ja 3 %

---

<sup>1</sup> Työpaikkakiusaaminen on yleiskäsitteenä muotoutunut vuosien saatossa ja se on lähinnä arkikielessä käytetty nimitys laissa säädetyille häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle työelämässä.

<sup>2</sup> Näistä esimerkkinä toimii niin sanottu ”Ahde – Rätty” -tapaus, Helsingin hovioikeus 6.2.2015 R 14/809, jota käsiteltiin runsaasti mediassa, sekä tuore, uutisissakin esiin nostettu Helsingin hovioikeuden tapaus 15.8.2016 R 15/1788, jossa luksusputiikin pitäjän katsottiin kohdelleen työntekijäänsä epäasiallisesti.

<sup>3</sup> Ahlroth 2015a, s. 1.

<sup>4</sup> Ahlroth 2015a, s. 15.

<sup>5</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

<sup>6</sup> Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti; ”henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, se-län takana puhumista tai muuta painostamista”.

miehistä koki kiusaamista.<sup>7</sup> Työolobarometrin mukaan vuonna 2014 37 % ja vuonna 2015 35 % työntekijöistä arvioi, että työpaikalla esiintyy joskus kiusaamista toisen työntekijän taholta, ja 3 %:n mukaan sitä esiintyy jatkuvasti. Sen sijaan 23 % vastaajista arvioi, että esimiehet harjoittavat kiusaamista heidän työpaikallaan joskus ja 2 %:n mukaan jatkuvasti.<sup>8</sup> Yli puolet (56 %) vastaajista oli havainnut kiusaamista omalla työpaikallaan ainakin joskus.<sup>9</sup> Vaikka häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on tutkimusten valossa lisääntynyt työyhteisöissä, voi kiusaamisen määrän kasvaminen kuitenkin liittyä myös ongelman tiedostamiseen, mikä on johtanut siihen, että häirinnästä puhutaan aiempaa enemmän ja se on aiempaa helpompi tunnistaa.<sup>10</sup>

Häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua voi seurata sekä työoloista että hallinnan puutteesta työpaikan turvallisuudessa. Epäasiallisen kohtelun taustalla voi olla puutteellista esimiestyötä, huonoa tiedonkulkua yrityksen sisällä tai epäselvästi määriteltyjä vastuita, tehtäviä tai toimintatapoja. Epäasiallista kohtelua on havaittu enemmän sellaisilla työpaikoilla, joissa työntekijät kilpailevat keskenään, työilmapiiri on yleisesti huono, työntekijöillä on runsaasti stressiä tai työtä on jatkuvasti liikaa.<sup>11</sup> Ongelmat työyhteisössä ja henkilöstön välisissä suhteissa voivat siten juontaa juurensa selkeän tavoitteenasettelun puuttumisesta ja epäselvyyksistä organisaatiossa ja tehtävissä.<sup>12</sup> Tutkimuksissa työpaikkatasolla kimmokkeina häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle on nähty myös uhrin sosiaalisesti heikko asema sekä organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen tai jopa kannustaa siihen.<sup>13</sup> Etenkin toistuvat ja laajasti työyhteistyössä esiintyvät häirintäkokemukset toimivat indisiona siitä, että yrityksen työoloissa saattaa olla sellaisia koko työyhteisöä koskettavia epäkohtia, joihin työnantajalla on velvollisuus puuttua.<sup>14</sup>

Epäasiallisella kohtelulla on vahingollisia seurauksia sekä itse häirinnän kohteelle, muille työntekijöille, että koko organisaation toiminnalle. Yksilölle epäasiallinen kohtelu voi aiheuttaa sekä psyykkisiä että ruumiillisia oireita, itseluottamuksen ja omanarvontunnon

<sup>7</sup> Työolobarometri 17/2016, s. 80. Vuoden 2015 barometria varten haastateltiin 1741 palkansaajaa.

<sup>8</sup> Työolobarometri 17/2016, s. 77. Etelä-Suomen aluehallintovirastoon tehtyjen ilmoitusten mukaan häirintää koettiin eniten oman esimiehen ja työnantajan taholta. Kts. lisää Etelä-Suomen Aluehallintovirasto, Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015, s. 4.

<sup>9</sup> Työolobarometri 17/2016, s. 77.

<sup>10</sup> Työolobarometri 17/2016, s. 80.

<sup>11</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 41.

<sup>12</sup> HE 59/2002 vp, s. 9.

<sup>13</sup> Työolobarometri 17/2016, s. 80.

<sup>14</sup> Työsuojeluvälön ohjeita 1/2011, s. 7.

heikkenemistä sekä jaksamisen ja hyvinvoinnin murentumista.<sup>15</sup> Nämä saattavat johtaa sairauspoissaoloihin esimerkiksi masennuksen vuoksi ja jopa irtisanoutumiseen.<sup>16</sup> Häirintä on yleisesti ottaen nähtävä vaaratekijänä ja työympäristöongelmana, jolla on kielteisiä vaikutuksia työntekijän terveyden ohella myös yleisemmin koko työyhteisön toimivuuteen.<sup>17</sup> Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun on muun muassa katsottu laskevan työtehoa ja -motivaatiota, kiristävän työilmapiiriä ja vaikeuttavan työn sujuvuutta.<sup>18</sup> Lisäksi sillä voi olla vaikutuksia myös yrityksen ulkoiseen kuvaan työnantajana sekä yhteistyökumppanina.<sup>19</sup> Etenkin oikeuteen asti päätyneet häirintätapaukset tuovat negatiivista julkisuutta yrityksille, eikä häirinnästä tuomittu esimies houkuttele uusia työntekijöitä, eikä varmasti myöskään asiakkaita. Huonosti voiva henkilöstö heikentää siten koko yrityksen tehokkuutta, kilpailukykyä ja menestymismahdollisuuksia sekä aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia<sup>20</sup>.

Työsuojelu, josta säädetään muun muassa työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738, jäljempänä myös TTurvL), ymmärretään yleisesti kaikkien sellaisten vaarojen ja haittojen torjumiseksi, joiden voidaan työsuhteessa katsoa uhkaavan työntekijän henkeä, terveyttä tai työkykyä.<sup>21</sup> Historiallisesti työsuojelu on ymmärretty lähinnä työntekijöiden fyysisen terveyden suojeluna erilaisilta tapaturmilta ja henkinen työsuojelu lisättiin työturvallisuuslakiin vasta vuonna 1989, ja nimenomaisesti vasta vuonna 2002.<sup>22</sup> Perinteisessä työsuojelussa tavoitteena on ollut työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy, mutta viimeisen reilun 15 vuoden aikana työsuojelutoiminnassa ovat korostuneet erilaiset toimenpiteet, joilla on tähdätty työelämän sisällön parantamiseen.<sup>23</sup> Henkiseen työsuojeluun ja sen merkitykseen onkin herätty viimeisten vuosikymmenten aikana, sillä vuonna 2002 uudistetussa työturvallisuuslaissa haluttiin nimenomaisesti korostaa henkistä työsuojelua. Nykyisessä työturvallisuuslaissa on siten asetettu tarkoituksiksi muun muassa työstä ja työympäristöstä johtuvien työntekijöiden fyysisen ja *henkisen* terveyden haittojen ennaltaehkäisy ja torjuminen (kursivointi NT).<sup>24</sup> Lisäksi työturvallisuuslain esitöissä on nimenomaisesti korostettu henkisen

<sup>15</sup> Vartia-Väänänen 2003, s. 25.

<sup>16</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

<sup>17</sup> Työsuojeluvallinnon ohjeita 1/2011, s. 7.

<sup>18</sup> Työsuojeluhallinto, työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, s. 7.

<sup>19</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

<sup>20</sup> Reinboth 2006, s. 74.

<sup>21</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 168.

<sup>22</sup> Siiki 2006, s. 33. Henkinen työsuojelu mainittiin jo vanhassa vuoden 1989 työturvallisuuslaissa, mutta se ei ollut niin selkeästi esillä, kuin nykyisessä, vuonna 2002 säädettyssä työturvallisuuslaissa.

<sup>23</sup> Saarinen 2014, s. 229–230.

<sup>24</sup> Työturvallisuuslain taustalla on Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391/ETY, ns. työsuojelun puitedirektiivi),

terveyden kuulumista työturvallisuuslain terveystieteeseen, josta seuraa, että henkinen terveys kuuluu myös työnantajan yleiseen huolellisuusvelvoitteeseen.<sup>25</sup>

Työnantajalle ja työntekijälle on asetettu häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyen velvollisuuksia. Työturvallisuuslaissa säädetään, että työnantajan on ryhdyttävä käytössään olevin keinoin toimiin tiedoksi saamansa työntekijään kohdistuvan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi<sup>26</sup>, ja toisaalta, työntekijän on vältettävä tällaista toimintaa. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on havaittu ongelmaksi myös Euroopassa, jonka vuoksi Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöt<sup>27</sup> ovat allekirjoittaneet vuonna 2007 työssä tapahtuvaa häirintää ja väkivaltaa koskevan itsenäisen puitesopimuksen. Sopimuksessa järjestöt sekä tuomitsevat kaikenlaisen häirinnän työyhteisöissä sekä kehottavat työnantajia ja työntekijöitä yhdessä puuttumaan näihin asioihin, joilla saattaa olla vakaviakin sosiaalisia seurauksia. Puitesopimuksessa korostetaan häirinnän ennaltaehkäisyä sekä sen tunnistamista ja käsittelyä, sekä tuomitaan kaikki häirinnän muodot työpaikalla. Sopimuksessa myös vahvistetaan työnantajan velvollisuus suojata työntekijöitään tällaiselta käyttäytymiseltä.<sup>28</sup>

## 1.2 Tutkimuskysymykset ja rajaukset

Tutkimukseni tarkoituksena on käsitellä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, sekä tähän liittyviä työnantajan velvollisuuksia ja puuttumiskeinoja. Tutkin aihetta nimenomaisesti työnantajan velvollisuuksien näkökulmasta. Selvitän tutkimuksessani ensinnäkin, milloin ja miten työnantaja täyttää laissa asetetun toimintavelvollisuutensa ja millaiset työnantajan toimet katsotaan riittäväksi puuttumiseksi häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Tarkoitukseni on siis vastata kysymykseen, kuinka pitkälle työnantajan vastuu ulottuu, ja voidaananko sitä rajoittaa millään toimilla tai esimerkiksi häirinnän kohteeseen tai häiritsijään liittyvillä ominaisuuksilla.

Tällä hetkellä on hieman epäselvää, millaisia toimia työnantajalta käytännössä edellytetään, jotta tämä täyttäisi toimintavelvollisuutensa, sillä lain mukaan työnantajan tulee puuttua häirintään käytettävissään olevin keinoin. Tästä syystä pyrin tutkimuksessani toiseksi

---

joka on annettu 12.6.1989. Sen tarkoituksena on toteuttaa toimenpiteitä, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä.

<sup>25</sup> HE 59/2002 vp, s. 4. Työnantajan yleisestä huolellisuusvelvoitteesta kts. alaluku 3.1.2.

<sup>26</sup> Kutsun tätä työnantajan velvollisuutta toimintavelvollisuudeksi.

<sup>27</sup> BusinessEurope, EAY, UEAPME ja CEEP.

<sup>28</sup> Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta. Bryssel 8.11.2007. KOM(2007) 686 lopullinen, s. 2.



selvittämään, millaisin keinoin työnantaja voi konkreettisesti ylipäänsä puuttua häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun ja millaiset keinot voidaan nähdä tarkoituksenmukaisina tietyissä yksittäistapauksissa<sup>29</sup>.

Jotta pystyn käsittelemään työnantajan toimintavelvollisuuksia ja puuttumiskeinoja häirintätilanteissa<sup>30</sup>, analysoin tutkimuksen alussa häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sisältöä ja selvitän, onko häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle löydettävissä lainsäädännön ja oikeuskäytännön nojalla objektiivisia kriteerejä, joiden avulla tunnusmerkistön täyttymistä voitaisiin arvioida. Lähtökohtaisesti häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta on säädetty useammassakin eri laissa, mutta kuten myöhemmin tutkimuksessa käy ilmi, on näiden määritelmät jätetty lainsäädännössä hyvin avoimeksi.

Koska häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on aihealueena hyvin monisyinen, on aiheen tarkempi rajausta paikallaan. Ensinnäkin häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta on säädetty työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, jäljempänä myös YVL) sekä laissa naisten ja miesten tasa-arvosta (8.8.1986/609, jäljempänä myös tasa-arvolaki ja Tasa-arvoL), joista tutkimuksessani keskityn erityisesti työturvallisuuslain mukaiseen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Käsittelem kuitenkin myös yhdenvertaisuuslain sekä tasa-arvolain mukaista häirintää avatessani yleisellä tasolla häirinnän lainsäädännöllistä taustaa ja näiden säännösten suhdetta toisiinsa. Keskityn tutkimuksessani siten työturvallisuuslain työssä tapahtuvaan häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun pois lukien seksuaalisen häirinnän, jota en ole erikseen määritellyt tai käsitellyt.

Toiseksi rajaan tutkimukseni ulkopuolelle syrjinnän tarkemman käsittelyn, sillä häirinnän ja syrjinnän välisen suhteen ja rajanvedon voidaan katsoa olevan jo kokonaan uuden tutkimuksen arvoinen asia. Kolmanneksi, tutkimukseni on kirjoitettu työnantajan näkökulmasta hänen toimintavelvollisuutensa laajuuden ja puuttumiskeinojen selvittämisen kautta, jonka vuoksi työntekijän näkökulma ja esimerkiksi työntekijän oikeus työsopimuksen purkamiseen häirintätilanteissa jää käsittelyn ulkopuolelle. Työnantajan puuttumiskeinoja käsittelem kuitenkin vain rajoitetusti keskittyen erityisesti sopimukseen ja sovintoon tähtääviin keinoihin, sillä näiden voidaan etenkin lievemmissä tapauksissa nähdä toimivan parhaiten koko työyhteisön ilmapiiriä parantavina keinoina kun otetaan huomioon ne syyt,

---

<sup>29</sup> Toisin sanoen voidaanko keinojen käyttämisen välillä katsoa olevan eroja sen suhteen, millaista tai minkä tasoista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua sillä pyritään poistamaan.

<sup>30</sup> Tarkoitan tässä tutkimuksessa ”häirintätilanteilla” terminologisesti myös muita epäasiallisen kohtelun tilanteita kuin vain varsinaista häirintää.

joista häirintä ja epäasiallinen kohtelu usein saattaa juontaa juurensa<sup>31</sup>. Tuon tutkimukseni kuitenkin esiin myös työnantajan puuttumiskeinoja vakavammissa häirintätilanteissa, jolloin esimerkiksi työyhteisösovittelun ei voida välttämättä katsoa olevan tarkoituksenmukaisin puuttumiskeino häirinnän kohteen kannalta. Tällöin arvioitavaksi tulee se, voidaanko häiritsijä esimerkiksi siirtää toisiin työtehtäviin tai voidaanko hänen työsuhteensa irtisanoa ja millä perusteilla.

Neljäs rajaukseni koskee häiritsijää ja häirinnän kohdetta<sup>32</sup>. Lähtökohtaisesti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteena voi olla kuka tahansa työntekijä, toimihenkilö ja myös esimiesasemassa oleva henkilö, joista viimeiseen kohdistuvan häirinnän rajaan tutkimukseni ulkopuolelle keskittyen työntekijään kohdistuvaan häirintään.<sup>33</sup> Sen sijaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistynyt on pääsääntöisesti työyhteisön jäsen, mutta kyseessä voi olla myös ulkopuolinen henkilö tai asiakas.<sup>34</sup> Rajaan kuitenkin tällaisen työyhteisön ulkopuolelta kuten asiakkaiden taholta kohdistuvan häirinnän tutkimukseni ulkopuolelle.

Viimeinen rajaukseni liittyy toimintavelvollisuuden laiminlyönnin tai rikkomisen seuraamuksiin. Työnantajalla voi nimittäin olla vahingonkorvausvelvollisuus työntekijää kohtaan vahingonkorvauslain nojalla (31.5.1974/412, jäljempänä myös VahL), mikäli työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa puuttua häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Työnantaja voi syyllistyä edellä mainitun lisäksi myös rikoslaissa (19.12.1889/39, jäljempänä RL) säädettyyn työturvallisuusrikokseen, mikäli hän ei noudata edellä mainittua toimintavelvollisuuttaan. Joissain tapauksissa myös työsyRJintärikos ja jopa pahoinpitely voivat tulla kysymykseen.<sup>35</sup> Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskeva asia voi tulla siten tuomioistuimen käsiteltäväksi joko riita-asiana, jossa haetaan vahingonkorvausta, tai rikoskanteena, jolloin ratkaistavaksi tulee mahdollinen velvoitteen rikkominen tai vamman tuottamisen rankaiseminen.<sup>36</sup> Molempiin tilanteisiin perustuvia oikeustapauksia on käsitelty tuomioistuimissa, ja käsittelen näitä tutkimuksessani erittelemättä sen tarkemmin, onko ky-

<sup>31</sup> Kuten jo edellä on käynyt ilmi, voi häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun taustalla olla työilmapiiriongelmiä, epäselviä tehtävänantoja ja muita koko työyhteisöä koskevia ongelmakohtia.

<sup>32</sup> Käytän tässä tutkimuksessa termejä ”häiritsijä” ja ”häirinnän kohde”, joilla tarkoitan sekä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua harjoittanutta henkilöä ja toisaalta sen kohdetta.

<sup>33</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 54. Kts. lisää esimieheen kohdistuneesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta Ahlroth 2015a, s. 64–74 ja Koskinen 2014a.

<sup>34</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 54.

<sup>35</sup> Kts. tapaus Ahde – Rätty (Helsingin HO 6.2.2015 R 14/809), jossa esimies tuomittiin ”henkisestä” pahoinpitelystä epäasiallisen kohtelun vuoksi.

<sup>36</sup> Hietala 2015, s. 77.

seessä ollut riita- vai rikoskanne. Jätän tutkimuksestani tarkoituksella pois syvemmän työ-  
turvallisuusrikokseen perehtymisen työpaikalla tapahtuneen häirinnän seuraamuksena, sillä  
tarkoitukseni on tutkia häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua pääsääntöisesti työoikeu-  
delliselta kannalta. Lisäksi Antti Vaaja on vuonna 2014 kirjoittanut Pro gradu –  
tutkielmansa aiheesta ”Työpaikkakiusaamisen rikosoikeudellinen arviointi”, jossa on käsi-  
telyä tätä häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvää rikosoikeudellista prob-  
lematiikkaa.

### 1.3 Tutkimusmetodi, käytettävät lähteet ja rakenne

Tutkimuksessani on käytetty tutkimusmetodinä oikeusdogmaattista eli lainopillista mene-  
telmää. Lainopillisessa menetelmässä keskeisenä tutkimusongelmana on selvittää, mikä on  
voimassa olevan oikeuden sisältö kussakin käsiteltävänä olevassa oikeudellisessa ongel-  
massa, minkä lisäksi se pyrkii antamaan vastauksen siihen, kuinka konkreettisessa tilan-  
teessa tulisi voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan toimia. Lainoppi nähdäänkin oi-  
keusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimiseksi ja sen sisällön tulkitsemiseksi.<sup>37</sup> Selvi-  
tän siten voimassaolevaa lainsäädäntöä tutkimalla ja tulkitsemalla häirintään ja muuhun  
epäasialliseen kohteluun liittyvän oikeuden sisältöä ja sen mahdollisia tulkinnanvaraisia  
kohtia. Voimassa olevan oikeuden tilaa on tutkimuksessani tulkittu etenkin lainsäädäntöä  
ja sen valmisteluaineistoa sekä oikeuskirjallisuutta hyväksi käyttäen, minkä lisäksi tulkin-  
nassa on käytetty apuna kotimaista oikeuskäytäntöä.

Lähdeaineistona tutkimuksessa on käytetty pääosin oikeustieteellistä kirjallisuutta. Erityi-  
sesti Seppo Koskinen, Kaija Kess ja Minea Ahlroth ovat kirjoittaneet nimenomaisesti häi-  
rinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta, minkä lisäksi aihetta on sivuttu yleisemmin useam-  
missa työturvallisuutta käsittelevissä teoksissa. Kirjoittamastani aiheesta on kirjoitettu Pro  
gradu –tutkielma vuonna 2008 (Eva-Niina Peltonen: ”Häirintä ja muu epäasiallinen kohte-  
lu työelämässä”), mutta käsittelen aihetta tässä tutkimuksessa eri tutkimuskysymysten  
kautta ja lisäksi tuoreen oikeuskäytännön valossa katson uudelle tutkimukselle olevan tar-  
vetta.

Oikeuskirjallisuuden lisäksi oikeuskäytäntö on tutkimuksessani suuressa roolissa, ja pyrin  
oikeustapauksin konkretisoimaan vallitsevaa oikeustilaa häirinnän ja muun epäasiallisen  
kohtelun saralla. Kaikissa käsittelemissäni oikeustapauksissa häirintää ja epäasiallista koh-  
telua on arvioitu työturvallisuuslain kannalta. Korkeimman oikeuden tapauksia liittyen häi-

---

<sup>37</sup> Husa ym. 2008, s. 20.

rintään ja epäasialliseen kohteluun on vain kaksi kappaletta, ja näissä molemmissa tapauksissa häiritsijänä on ollut esimies. Korkeimman oikeuden tapauksen lisäksi olen käynyt läpi hovioikeuksien oikeuskäytäntöä tiedostaen, että näillä ei ole korkeimman oikeuden ratkaisuista poiketen ennakkopäätösarvoa. Näissä myös suurimmassa osassa häiritsijänä on ollut esimies ja vain muutamassa tapauksessa toinen työntekijä. Häirinnän kohteena näissä kaikissa käsittelemissäni korkeimman oikeuden sekä hovioikeuden tapauksissa on ollut työntekijä. Tuon alaviitteissä esiin myös muutaman tuoreen käräjäoikeuden ratkaisun esimerkkinä viimeaikaisesta oikeuskäytännöstä. Ulkomaista lainsäädäntöä eikä oikeuskäytäntöä ole tässä tutkimuksessa käyty läpi lainkaan.

Vaikkakin tämä tutkimus on metodiltaan lainopillinen, käytän paikoitellen tutkimuksessani apuna myös muita kuin puhtaasti oikeudellisia lähteitä aiheen subjektiivisuuden vuoksi. Näillä lähteillä tarkoitan muun muassa Työsuojeluvalvonnan, Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen laatimia ohjeita ja oppaita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja puuttumiseen liittyen. Käytän kyseisiä ei-oikeudellisia lähteitä kuitenkin ainoastaan lain sisältöä havainnollistavina esimerkkeinä, joilla olen pyrkinyt muun muassa helpottamaan esimerkiksi tiettyjen käsitteiden hahmottamista lainsäädännön ollessa avoin tai tulkinnanvarainen. Havainnollistamistarkoituksessa olen käyttänyt lähdeaineistona myös muutamaa haastattelua. Lisäksi johdannossa esitän psykologista aineistoa hyväksi käyttäen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun merkitystä laajemmin työyhteisöissä, sillä katson häirinnän ja epäasiallisen kohtelun työpaikoilla olevan myös laajempi yhteiskunnallinen ongelma, jonka käsittely ainoastaan lainopilliselta kannalta ei ole riittävää aiheen monisyisyyden vuoksi. Työyhteisösovittelua yhtenä työnantajan puuttumiskeinona avatessani viittaan myös Timo Pehrmanin väitöskirjaan Lapin yliopiston kasvatustieteellisestä tiedekunnasta, jossa on tutkittu työyhteisösovittelua ja sen soveltumista työpaikkakiusaamistilanteisiin.

Tutkimukseni rakentuu siten, että johdannossa käyn läpi häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ajankohtaisuutta ja merkitystä aiheen valintaan. Käsittelen myös sen syitä ja seuraamuksia sekä yksilölle, työyhteisölle että koko yhteiskunnalle sekä sen yleisyyttä ja henkisen työsuojelun merkitystä ylipäänsä. Johdannossa käyn myös läpi tutkimuskysymykset, metodin, rajaukset ja lähteet. Ensimmäisessä varsinaisessa luvussa käsittelen alkuun lyhyesti häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määritelmää eri lain säännöksissä ja selvitän näiden säännösten suhdetta toisiinsa, minkä jälkeen paneudun työturvallisuuslain mukaiseen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun tarkemmin. Käsittelen lainsäädännön

ja oikeuskäytännön pohjalta häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiivisia kriteerejä, joiden avulla tunnusmerkistön täyttymistä voidaan konkreettisesti arvioida, minkä jälkeen pyrin selvittämään, millainen toiminta tai käyttäytyminen voi käytännössä täyttää työturvallisuuslain häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistön ja toisaalta, millaista käytöstä tulisi sietää ja millä perusteilla.

Luvussa 3 käsittelen työnantajan toimintavelvollisuutta häirintätilanteissa. Käyn läpi työturvallisuuslaissa asetetut työnantajan velvollisuudet häirintään liittyen, sen taustalla vaikuttavat muut huolellisuusvelvoitteet sekä avaan häirinnän ratkaisuprosessia ja sen kulkua. Selvitän lisäksi, milloin työnantajan puuttuminen häirintään tai epäasialliseen kohteluun katsotaan riittäväksi, jotta työnantaja täyttää lainsäädännössä asetetut velvoitteensa. Käsittelen tässä luvussa myös työnantajan toimintavelvollisuuden rikkomisen seurauksia vahingonkorvauksen osalta sekä lyhyesti myös työsuojeluviranomaisten valvontaa häirintään liittyen.

Luvussa 4 selvitän, millaisia puuttumiskeinoja työnantajalla käytännössä on häirintätilanteissa, millaisissa tilanteissa lieväksi katsottavat puuttumiskeinot voivat tulla kyseeseen ja voiko työnantaja ja millä perusteilla esimerkiksi siirtää häiritsevän työntekijän toisiin tehtäviin tai irtisanoa tämän. Lisäksi käsittelen puuttumiskeinojen yhteydessä häirinnän ennaltaehkäisyä, joka voidaan nähdä ensiarvoisen tärkeänä, minkä lisäksi tuon esille työpaikan työ- ja pelisääntöjen merkityksen häirinnän ennaltaehkäisyssä ja selvittämisessä. Lopuksi esitän tutkimukseni loppupäätelmät ja yhteenvedon sekä pohdin mahdollista jatkotutkimustarvetta.

## **2 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit**

### **2.1 Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu lainsäädännössä**

Kuten jo edellä on käynyt ilmi, on häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta säädetty työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa. Työsopimuslaissa (26.1.2001/55, jäljempänä myös TSL) taas on asetettu yleiset työsuhteessa noudatettavat työnantajan ja työntekijän velvoitteet, jotka luovat pohjaa häirintää koskevalle sääntelylle.<sup>38</sup> Voidaan katsoa, että työturvallisuuslaissa on säädetty häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta eräänlaiset yleissäännökset, ja että ne osaltaan täydentävät sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain häirintää koskevia säännöksiä ja seuraamuksia. Säännökset menevät osiltaan päällekkäin, mutta niissä on myös eroavaisuuksia. Käsittelen seuraavaksi lyhyesti häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun lainsäädännöllistä taustaa, ja näiden eri lakien säännösten suhdetta toisiinsa, minkä jälkeen paneudun seuraavissa luvuissa yksityiskohtaisemmin työturvallisuuslaissa säädetyn häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun analysointiin.

Käsittelen tässä luvussa yleisen lainsäädännöllisen katsauksen jälkeen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun laissa ja oikeuskäytännössä asetettuja objektiivisia kriteerejä, joiden (tai osan niistä) täytyminen voi johtaa siihen, että käytös arvioidaan työturvallisuuslain mukaiseksi häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi. Tämän jälkeen käyn läpi, millainen toiminta tai käyttäytyminen voidaan oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden nojalla konkreettisesti katsoa häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi ja toisaalta, millaista käytöstä tulee sietää. Pyrin siis selvittämään, mitä häirinnällä tai muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan käytännössä. Pyrin myös analysoimaan sitä, onko häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun välillä terminologisesti eroa ja voiko epäasiallista kohtelua esiintyä eri tasoisena.

#### **2.1.1 Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu**

Työturvallisuuslaissa säädetään häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta eräänlaisena yleislakina. Lain yleisenä tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä ennaltaehkäistä ja torjua muun muassa työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden

---

<sup>38</sup> Työsopimuslain mukaisista työnantajan yleisvelvoitteista kts. alaluku 3.1.1 ja työntekijän yleisvelvoitteista kts. alaluku 4.2.

fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.<sup>39</sup> Työturvallisuuslaissa on asetettu yleisesti näihin tavoitteisiin sekä myös itse häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyen velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantajan velvollisuudesta puuttua häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun siitä tiedon saatuaan säädetään työturvallisuuslain 28 §:ssä, jonka 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”.

Työnantajan velvollisuuden ohella velvollisuus häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyen on säädetty myös työntekijälle. Työturvallisuuslain 18 §:ssä säädetään yleisesti työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista ja sen 3 momentissa määrätään nimenomaisesti, että ”työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa”. Hallituksen esityksen mukaan epäasiallisen ja häiritsevän käyttäytymisen estäminen ja lopettaminen on ensisijaisesti työnantajan velvollisuus, mutta sen ehkäiseminen nähdään koko työyhteisöä koskevaksi asiaksi, jonka vuoksi velvollisuus tähän liittyen on säädetty myös työntekijälle.<sup>40</sup> Näin ollen jokaisen työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista käytöstä, ja toisaalta, mikäli tällaista kohtelua esiintyy, tulee työnantajan ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työntekijälle asetettu velvollisuus välttää häirintää ei kuitenkaan poista tai vähennä työnantajalle kuuluvaa toimintavelvollisuutta, johon perehdyn tarkemmin alaluvussa 3.2.<sup>41</sup>

Työturvallisuuslaissa korostetaan siten haitan tai vaaran aiheuttamista terveydelle, mitä käsittelen osana häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiivisia kriteerejä alaluvussa 2.2. Käsittelen työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tarkempaa sisältöä seuraavissa alaluvuissa, joissa käyn läpi edellä mainittuja objektiivisia kriteerejä ja selvitän, millaista käytöstä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan ja voiko tätä ilmetä eri tasoisena.

<sup>39</sup> TTurvL 2 §:n mukaan lakia sovelletaan sekä työsuhteessa tehtävään työhön että virkasuhteessa tai muuhun siihen verrattavassa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Lakia sovelletaan kuitenkin myös muihinkin työn tekemisen muotoihin kuin tilanteisiin, joissa työn suorittaja on työ- tai virkasuhteessa työnantajaansa. Kts. Siiki 2006, s. 45–50.

<sup>40</sup> HE 59/2002 vp, s. 37.

<sup>41</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 68.

### 2.1.2 Yhdenvertaisuuslain mukainen häirinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslaissa on lueteltu eri syrjinnän muodot, joista häirintä muodostaa yhden. Häirinnästä säädetään lain 14 §:ssä, jonka mukaan ”*henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.*” Lainsäännöksen mukaan ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen tulee siis liittyä yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua häirintää.<sup>42</sup> Syrjintä ja siten myös häirintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (YVL 8.1 §). Lähtökohtaisesti yhdenvertaisuuslailla suojataan vain luonnollisia henkilöitä, eikä oikeushenkilöitä, mutta työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään kuitenkin nostanut esiin sen, että häirinnän kiellon tulisi periaatteellisista syistä ulottua tästä huolimatta myös niihin tilanteisiin, jotka koskevat oikeushenkilöiden sisäistä järjestäytymistä<sup>43</sup>. Myöskään joukkoviestinnän kautta toteutettua häirintää ei saisi rajata lain soveltamisalan ulkopuolelle.<sup>44</sup>

Häirintänä on siis yhdenvertaisuuslain säännöksen mukaan pidettävä sellaista kiellettyyn erotteluperusteeseen liittyvää käyttäytymistä, jolla luodaan mainitun syyn vuoksi esimerkiksi halventava, nöyryyttävä tai henkilöä kohtaan uhkaava ilmapiiri.<sup>45</sup> Lain esitöiden mukaan tällainen ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä loukkaavia lausumia tai muulla tavalla kiusaamalla häirinnän kohdetta.<sup>46</sup> Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että käyttäytymisen käsitettä on tulkittava laajasti ja sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sähköpostiviestejä, ilmeitä ja eleitä taikka epäasiallisen materiaalin esille laittamista. Kiellettyinä pidetään sekä tarkoituksellista että tosiasiallisesti loukkaavaa käytöstä, joista jälkimmäisestä käy esimerkkinä rasistisen materiaalin esillä pitäminen työnantajan tiloissa, minkä voidaan katsoa loukkaavan etniseen vähemmistöön kuuluvan työntekijän ihmisarvoa ja olevan siten

<sup>42</sup> Pykälässä mainittu YVL 8 § 1 mom. sisältää syrjinnän kiellon, jonka mukaan ”*ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella*”.

<sup>43</sup> Oikeushenkilöiden sisäisestä järjestäytymisestä esimerkkinä toimii hallituksen jäsenten tai muun ylimmän johdon valintamenettelyt.

<sup>44</sup> TyVM 11/2014 vp, s. 4–5.

<sup>45</sup> Kyseisen lainsäännöksen tausta on seuraavissa Neuvoston direktiiveissä: 2000/78/EY (yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista) ja 2000/43/EY (rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta).

<sup>46</sup> HE 19/2014 vp, s. 78. Yhdenvertaisuuslaki on uudistettu hiljattain, ja uusi laki astui voimaan 1.1.2015.



häirintää.<sup>47</sup> Hallituksen esityksessä on todettu, että yhdenvertaisuuslain mukaiseksi syrjinnäksi katsottavalta häirinnältä vaadittaisiin kuitenkin suhteellisen vakavaa menettelyä.<sup>48</sup> Loukatun henkilön subjektiiviselle käsitykselle ei saa antaa ratkaisevaa merkitystä, vaan arvioitaessa teon loukkaavuutta tulee huomioida, voidaanko käyttäytymistä pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana objektiivisesti arvioiden.<sup>49</sup> Työpaikoilla yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä voi ilmetä nöyryyttävänä, halventavana tai uhkaavana käyttäytymisenä työntekijää kohtaan.<sup>50</sup> Tällainen häirintä voi olla kuitenkin häirintää myös työturvallisuuslain 28 §:n mukaan ja käsittelen näiden suhdetta toisiinsa tarkemmin alaluvussa 2.1.4.

Myös yhdenvertaisuuslaki sisältää työturvallisuuslain tavoin työnantajan toimintavelvollisuuden, sillä yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan toimintaa pidetään syrjintänä, mikäli hän ei häirinnästä tiedon saatuaan ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi (YVL 14.2 §). Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työnantaja täyttäisi velvollisuutensa jo ryhtymällä käytettävissään oleviin keinoihin, eikä häirinnän poistumista siten edes edellytettäisi työnantajan vastuuta arvioitaessa.<sup>51</sup> Hallituksen esityksen mukaan työnantajan vastuu rajoittuu niihin tilanteisiin, joissa häirinnän kiellon rikkoja on toinen työntekijä.<sup>52</sup>

Yhdenvertaisuuslain rikkominen oikeuttaa lain 23 §:n mukaan syrjinnän kohteeksi joutuneen hyvitykseen viranomaiselta, työnantajalta taikka koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden ja palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä. Hyvitys ei kuitenkaan poissulje vahingonkorvauslain mukaan saatavaa korvausta, mutta hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi jo tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus (YVL 24.2 §). Hyvityksen saaminen ei edellytä vahingon aiheutumista, sillä sen tarkoituksena on hyvittää syrjinnän kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus.<sup>53</sup>

<sup>47</sup> Leppänen 2015, s. 39.

<sup>48</sup> HE 44/2003 vp, s. 43.

<sup>49</sup> Leppänen 2015, s. 39.

<sup>50</sup> HE 19/2014 vp, s. 78.

<sup>51</sup> Leppänen 2015, s. 40–41.

<sup>52</sup> HE 19/2014 vp, s. 79. Kyseinen säännös työnantajan vastuusta toisen työntekijän rikkoessa häirinnän kielltoa Leppäsen arvion mukaan poikkeus lain muista säännöksistä, sillä pääsääntöisesti yhdenvertaisuuslain mukaan vastuuseen voi joutua ainoastaan omista tekemisistään, oli kyse sitten työnantajasta, viranomaisesta tai muusta henkilöstä. Leppänen Katja, haastattelu 6.7.2016. Leppänen osallistui EK:n edustaja yhdenvertaisuuslain uudistamiseen.

<sup>53</sup> HE 19/2014 vp, s. 89.

### 2.1.3 Tasa-arvolain mukainen seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuolesta johtuvia häirintätilanteita säätelee tasa-arvolaki. Laissa säädetään syrjinnän ohella muun muassa seksuaalisesta häirinnästä ja työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa naisten ja miesten välillä muun muassa huolehtimalla mahdollisuuksiensa mukaan siitä, etteivät työntekijät joudu tällaisen häirinnän kohteeksi. Lain 7 §:n 6 momentin mukaan *“seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä”*.

Kiellettyä syrjintää on siten sekä seksuaalinen häirintä että häirintä henkilön sukupuolen perusteella. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan lain 7 §:n 7 momentin mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi seksuaalisväritteisinä puheina, vihjauksina tai ehdotuksina, tai se voi olla kuvien esittelyä tai tekstien lähettelyä.<sup>54</sup> Sen sijaan sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan lain 7 §:n 8 momentin mukaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tällainen käytös voi ilmetä esimerkiksi halventavana puheena sukupuolen johdosta tai muuna toisen sukupuolen alentamisena.<sup>55</sup>

Myös tasa-arvolakiin sisältyy muiden häirintää koskevien lainsäännösten tavoin säännös työnantajan toimintavelvollisuudesta, sillä lain 8 d §:n mukaan *”työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”* Työnantajan velvoite koskee ainoastaan häirintää, jonka kohteeksi työntekijä joutuu työssään, ja tästä syystä sellaiset tilanteet, jotka eivät liity työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin, jäävät työnantajan velvollisuuden ulkopuolelle.<sup>56</sup> Työnantajalle vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy siinä vaiheessa, kun työnantaja saa häirinnästä tiedon. Lain esitöissä todetaan kui-

<sup>54</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 92.

<sup>55</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 92.

<sup>56</sup> HE 195/2004 vp, s. 34.

tenkin, että mikäli häiritsijänä on ollut työnantaja itse, esimerkiksi toimitusjohtaja tai muu vastaavassa asemassa oleva taho, häirintää kokeneen työntekijän ei tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi. Edellytyksenä on kuitenkin se, että työntekijä on ilmaissut kokevansa tietyn käytöksen tai kohtelun häiritsevänsä.<sup>57</sup> Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on mietinnössään katsonut, että tasa-arvolakia sovellettaessa työnantaja olisi velvollinen puuttumaan jo vähäiseenkin häirintään.<sup>58</sup> Puuttumiskynnys tasa-arvolain mukaiseen häirintään voi siten olla alhaisempi kuin työturvallisuuslain mukaiseen häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun.

Ensisijaisesti häirinnästä on vastuussa häiritsijä itse, joka voi joutua sekä rikosoikeudelliseen vastuuseen että vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen teostaan.<sup>59</sup> Tasa-arvolaissa on säädetty erityisestä hyvitysmenetelmästä, joka tulee sovellettavaksi tilanteissa, joissa työnantaja on rikkonut esimerkiksi lain 8 d §:n mukaista toimintavelvollisuutta. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvovaltuutetulla on muun muassa oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus esimerkiksi työpaikalla, jos on syytä epäillä, että on menetelty tasa-arvolain vastaisesti tai laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla (YVL 20.3 §).

#### **2.1.4 Säännösten suhde toisiinsa**

Kuten edellä on käynyt ilmi, on häirintä ja epäasiallinen kohtelu määritelty eri laeissa eri tavoin. Säännökset kylläkin muistuttavat toisiaan, ja ne menevät osittain myös päällekkäin, sillä tietyissä tilanteissa häirintä saatetaan katsoa useamman kuin yhden lain mukaiseksi häirinnäksi. Lisäksi kaikissa näissä laeissa on säädetty työnantajan toimintavelvollisuudesta häirintätapauksissa häirinnästä tiedon saatuaan, minkä rikkominen johtaa työnantajan vastuuseen ja sitä kautta mahdollisiin syrjintä-, vahingonkorvaus- ja jopa rikossyytteisiin. Myös oikeuskäytännössä on vahvistettu se käsitys, että kyseiset säännökset menevät osin päällekkäin, ja että ne täydentävät toisiaan. Korkein oikeus katsoi ratkaisussa KKO 2010:1, että toimitusjohtaja, joka oli työssään lähennellyt ja kosketellut useaa naistyöntekijää, oli seksuaaliseen hyväksikäyttöön syyllistyessään samalla syyllistynyt työnantajan edustajana

---

<sup>57</sup> HE 195/2004, s. 35.

<sup>58</sup> TyVM 4/2002 vp, s. 4.

<sup>59</sup> HE 195/2004 vp, s. 35.

myös työturvallisuusrikokseen työturvallisuuslain 28 §:n nojalla, jonka lisäksi toimitusjohtajan katsottiin syyllistyneen tasa-arvolain 8 d §:n mukaisesti sukupuoliseen häirintään ja siten myös työsyRJintärikokseen. Käsittelen seuraavaksi ensin työturvallisuuslain suhdetta yhdenvertaisuuslakiin häirintää koskevan sääntelyn osalta, minkä jälkeen vertaan työturvallisuuslain häirintäsäännöstä tasa-arvolain vastaaviin säännöksiin.

Häirintää tai epäasiallista kohtelua voi esiintyä esimerkiksi siten, että työntekijää kohtaan käyttäydytään alentavasti, nöyryyttävästi tai uhkaavasti, ja kuten jo edellä on käynyt ilmi, voidaan tällainen kohtelu yhdenvertaisuuslain esitöiden perusteella katsoa sekä yhdenvertaisuuslain että työturvallisuuslain mukaiseksi häirinnäksi.<sup>60</sup> Leppänen on katsonut, että näiden kahden välillä on kaksi merkittävää eroa, jotka sinänsä tulevat esiin jo lain sanamuodostakin. Ensinnäkin työturvallisuuslain mukainen häirintä voi kohdistua sinänsä keeneen tahansa, sillä kiellettyä syrjintäperustetta tai ihmisarvon loukkaamista ei edellytetä, kun taas yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä kohdistuu nimenomaisesti tiettyyn henkilöön syrjivästä syystä. Toiseksi työturvallisuuslaissa säädetyn häirinnän osalta vaaditaan, että häirinnästä aiheutuu terveydelle haittaa tai vaaraa, kun taas yhdenvertaisuuslain mukaan haitan tai vaaran aiheutumista ei edellytetä.<sup>61</sup>

Lähtökohtaisesti kuitenkin myös yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisella häirinnällä voi olla terveysvaikutuksia, vaikkakaan sitä ei kyseisten lainsäännösten mukaan nimenomaisesti edellytetä. Lundström onkin tutkimuksessaan katsonut tällaisen rajanvedon eri lakien välillä hankalaksi siitä syystä, että kriteerinä saatetaan nähdä ainoastaan häirinnän terveydelle aiheuttama haitta tai vaara. Esimerkiksi tilanteita, joissa työntekijän työsuoritusta aliarvioidaan tai työntekijä eristetään sosiaalisesti, on arvioitava lähtökohtaisesti työterveyslain häirintäsäännösten perusteella, mutta mikäli työsuoritusta aliarvioidaan työntekijän iän takia tai sosiaalinen eristäminen johtuu työntekijän terveydentilasta, voidaan käyttäytymistä pitää myös ihmisarvoa loukkaavana ja siten yhdenvertaisuuslain mukaisena häirintänä.<sup>62</sup>

<sup>60</sup> HE 19/2014 vp, s. 78–79.

<sup>61</sup> Leppänen Katja, haastattelu 6.7.2016.

<sup>62</sup> Lundström 2015, s. 25. Leppänen on esittänyt ajatuksen siitä, että sekä tasa-arvolaissa että yhdenvertaisuuslaissa on tarkoitus suojata tiettyjä tahoja sukupuoliselta häirinnältä tai häirinnältä liittyen kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Taustalla voidaan katsoa olevan ajatus siitä, että tällainen käytös on moitittavaa ja kiellettyä ylipäänsä, jonka vuoksi menettely voidaan katsoa kielletyksi riippumatta siitä, aiheuttaako se vaaraa tai haittaa terveydelle. Sen sijaan työturvallisuuslaissa säädetyllä häirinnän kiellolla pyritään puuttumaan sellaiseen häirintään, joka ei sinänsä kohdistu mihinkään muun lain mukaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen, mutta joka voidaan muutoin katsoa epäasialliseksi sen aiheuttaessa haittaa tai vaaraa sen kohteen terveydelle. Tästä syystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaisen häirinnän toteutumisen kynnyksellä Leppänen mu-

Mitä työturvallisuuslain ja tasa-arvolain suhteeseen tulee, on työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on lausunut työturvallisuuslakia säädettäessä, että lait täydentävät toisiaan erilaisesta kirjoitustavasta ja soveltamisalasta huolimatta.<sup>63</sup> Hallituksen esityksen mukaan työturvallisuuslain mukaisella häirinnällä tarkoitetaan nimittäin myös sukupuolista häirintää, vaikka siitä on oma säännöksensä myös tasa-arvolaisissa.<sup>64</sup> Tasa-arvolain mukaisena häirintänä pidetään työntekijän joutumista työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, jonka seurauksena työnantajan puuttumattomuutta tällaiseen häirintään siitä tiedon saatuaan on pidettävä syrjintänä. Sen sijaan työturvallisuuslaissa seksuaalinen häirintä asettaa työnantajalle toimintavelvollisuuden muun häirinnän tavoin.<sup>65</sup> Sukupuoliseen häirintään voidaan siten soveltaa kumpaakin säännöstä.

Lain esitöissä on lausuttu, että työturvallisuuslain 28 § täydentää tasa-arvolain säännöksiä ja kytkee siten myös sukupuoleen kohdistuvaan häirintään liittyvien ongelmien käsittelyn työpaikan työsuojeluorganisaatioon ja muihin työsuojelukysymyksiin.<sup>66</sup> Tämä toteutuu muun muassa siten, että työsuojeluhallinto, joka valvoo työturvallisuuslain noudattamista, voi selvittää ja puuttua yksittäisiin häirintätilanteisiin tasa-arvoaltuutetun toimistoa tehokkaammin, sillä kyseisen toimiston resurssit eivät ole samanlaiset kuin työsuojeluhallinnolla.<sup>67</sup> Lisäksi, koska työturvallisuusrikos on tehostettu rangaistusseuraamuksella<sup>68</sup>, saavat myös tasa-arvolain häirintätapaukset työturvallisuuslain kautta tehostettua suojaa, sillä normaalisti työnantajan laiminlyönnistä voi tasa-arvolain perusteella seurata ainoastaan hyvitysvelvollisuus.<sup>69</sup> Leppänen on tosin katsonut, että edellä mainittu koskisi myös yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää, jolloin myös tämän voitaisiin mahdollisesti katsoa menevän työturvallisuuslain alle ja siten myös työturvallisuusrikoksen piiriin.<sup>70</sup> Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin todettu, että korvausten saamisen osalta tasa-arvolain mukainen

---

kaan olla alempi kuin työturvallisuuslain mukaisen, sillä terveydelle aiheutuvaa vaaraa tai haittaa ei edellytetä. Leppänen Katja, haastattelu 6.7.2016.

<sup>63</sup> TyVM 4/2002 vp, s. 4.

<sup>64</sup> HE 59/2002 vp, s. 40–41.

<sup>65</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 60.

<sup>66</sup> HE 59/2002 vp, s. 20.

<sup>67</sup> TyVM 4/2002 vp, s. 4. Kts. lisää työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluvalvonnasta alaluku 3.5.

<sup>68</sup> Rikoslain 47 luvun 1 §.

<sup>69</sup> HE 59/2002 vp, s. 20. Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä säädetään työsyryntärikoksesta, jonka tunnusmerkistön myös häirintä voi täyttää, mikäli kyse on häirinnästä tasa-arvolaisissa tai yhdenvertaisuuslaissa säädetyin perustein.

<sup>70</sup> Leppänen Katja, haastattelu 6.7.2016.

hyvitysjärjestelmä olisi selkeämpi kuin työturvallisuuslain mukainen korvauskanne, joka pohjautuu mahdolliseen rikkomisvastuuseen.<sup>71</sup>

Säännösten suhde häirinnän ja epäasiallisen kohtelun saralta ei ole kovinkaan selkeä, mutta käytännössä tärkeintä on kuitenkin se, että mikäli häirintää, oli se sitten millaista tahansa, ilmenee, voidaan siihen puuttua jonkin lain nojalla. Lähtökohtaisesti lakien yhdenmukais-taminen tai yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain sisäiset viittaukset työturvallisuuslain mu-kaiseen häirintään ja siten myös työturvallisuusrikokseen voisivat selkeyttää häirintää kos-kevaa sääntelyä, joka on tällä hetkellä jakautunut useaan eri lakiin, ja joiden seuraamukset vaihtelevat keskenään. Käytännössä tälläkin hetkellä sekä tasa-arvolain että yhdenvertai-suuslain mukainen häirintä voidaan kuitenkin katsoa häirinnäksi myös työturvallisuusri-koksen kannalta, jolloin lopputuloksen kannalta merkitystä ei ole sillä, onko laeissa viitta-uksia vai ei. Kysymyksiä herää kuitenkin sen suhteen, kuinka samasta häirinnästä saattaa joissain tapauksissa mahdollisesti seurata sekä hyvitysvastuu, vahingonkorvausvel-vollisuus että vielä rikosoikeudellinen sanktio, sillä ”ne bis in idem” eli kaksoisrangaista-vuuden kielto luulisi estävän tämän. Epäselvyyttä säännösten välillä voi muodostua myös siitä, kenelle valvonta kuuluu ja kuka on toimivaltainen valvontaviranomainen häirinnässä, joka voidaan katsoa useamman lain alle. En kuitenkaan tutkimuksessani pysty perehty-mään näihin säännösten välisiin ongelmiin sen tarkemmin.

## 2.2 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiiviset kriteerit

Kuten edellä on käynyt ilmi, voidaan työturvallisuuslain 28 §:n mukaan häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi katsoa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheutta-va kohtelu, jota aiheutetaan työssä. Näin ollen lain säännöksestä seuraa tiettyjä kriteerejä sen arvioinnille, täyttääkö tietty käytös häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnus-merkistön. Oikeuskäytännössä on kuitenkin korostettu näiden laista seuraavien kriteerien ohella myös toiminnan tarkoituksellisuutta, jatkuvuutta, henkilön puolustuskyvyttömään asemaan ajautumista sekä oikeuskirjallisuudessa myös toiminnan julkisuutta ja nöyryyttä-vyyttä. Kriteereillä on kuitenkin eri painoarvo, sillä ilman laissa säädettyjen kriteerien täyt-tymistä ei käytös voi olla lain mukaista epäasiallista kohtelua, vaikkakin se olisi esimerkik-si toistuvaa ja julkista. Muut yllä mainitut kriteerit voivatkin lähinnä toimia apuna arvioita-essa sitä, täyttääkö tietynlainen käytös häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnus-merkistön. Terveydelle aiheutuva haitta tai vaara voi esimerkiksi syntyä todennäköisem-

---

<sup>71</sup> Ullakonoja 2013, s. 461.

min, mikäli kyseessä on tarkoituksellinen, toistuva tai julkisesti toteutettu epäasiallinen kohtelu, sillä näiden kriteerien voidaan katsoa lisäävän käytöksen moitittavuutta.

Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiivinen arviointi on tärkeää, sillä vaikka kenenkään henkilökohtaista kokemusta ei voida mitätöidä, tulee työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta erottaa ne henkilön subjektiivisesti häirinnäksi kokemat tilanteet, joita ei voida objektiivisesti arvioida epäasialliseksi kohteluksi.<sup>72</sup> Ihmiset kokevat asioita ja tilanteita eri tavoin, ja häirintäkokemukset perustuvat siten aina henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin, joille ei kuitenkaan voida antaa suurta painoarvoa. Rajanveto häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ja normaalin kohtelun välillä on oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön perusteella hieman häilyvää, ja viime kädessä häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun olemassaoloa tuleekin arvioida tapauskohtaisesti objektiivisella kokonaisharkinnalla. Myös Korkein oikeus on linjannut tapauksessaan 2014:44, että menettelyn asianmukaisuutta tulee arvioida objektiivisin kriteerein.

Paneudun seuraavaksi niihin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiivisiin kriteereihin, joiden avulla jokaista häirintätilannetta tulisi arvioida. Käsittelen ensin lain säännöksen asettamia kriteerejä häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle, minkä jälkeen käyn läpi oikeuskäytännössä ja –kirjallisuudessa esiin nostetut objektiiviset kriteerit, jotka voivat osaltaan vaikuttaa lain tunnusmerkistön täyttymiseen. Sen sijaan käsittelen niitä varsinaisia tapoja, joilla häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua voi esiintyä sekä niitä tilanteita, jotka eivät lähtökohtaisesti ole epäasiallista kohtelua jäljempänä alaluvussa 2.3.

### **2.2.1 Terveydelle aiheutuva haitta tai vaara**

Jotta käytös voidaan katsoa häirinnäksi tai epäasialliseksi, tulee käytöksen työturvallisuuslain 28 §:n mukaan aiheuttaa terveydelle tai turvallisuudelle haittaa tai vaaraa. Tämä kriteeri on ehdoton, jotta lain tunnusmerkistö voisi täytyä. Laissa eikä sen esitöissä ole kuitenkaan otettu kantaa siihen, mitä tällä kriteerillä nimenomaisesti tarkoitetaan, minkä vuoksi lähestyn aihetta oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön kautta. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu edellyttävät kiellettyjä seuraamuksia, eli haitan tai vaaran aiheutumista ter-

<sup>72</sup> Esimerkiksi Turun hovioikeuden tapauksessa 2.3.2006 S 05/1136 työntekijä koki työyhteisössä toimimisen ja työskentelyn erittäin raskaaksi herkkyytensä vuoksi. Työntekijä koki loukkaavana muun muassa normaalit naurut ja vitsit sekä muun sellaisen käytöksen, joka muiden työntekijöiden mielestä oli normaalia kyseisessä työpaikassa. Työntekijän subjektiiviset kokemukset epäasiallisesta kohtelusta eivät siten merkinneet sitä, että käytöstä olisi tullut objektiivisesti arvioida muiden työyhteisön jäsenten häneen kohdistamana häirintänä. Myös jo edellä mainitussa Helsingin hovioikeuden tapauksessa 21.6.2007 S 06/388 työntekijä koki tullessaan väärin kohdelluksi, mutta hänen subjektiivisesta kokemuksestaan huolimatta asiassa ei kyetty osoittamaan sellaisia objektiivisia perusteita, jotka olisivat puoltaneet väitettä epäasiallisesta kohtelusta.

veydelle, ja näiden kiellettyjen seuraamusten tulisi olla objektiivisesti havainnoitavissa.<sup>73</sup> Terveyshaitaksi voidaan katsoa esimerkiksi diagnosoitu, häirinnästä aiheutunut masennus.<sup>74</sup> Tämän lisäksi terveydelle aiheutuneella haitalla tai vaaralla eli esimerkiksi mahdollisella sairastumisella tulisi olla syy-yhteys häirintään tai epäasialliseen kohteluun, jotta lain tunnusmerkistö täyttyisi.<sup>75</sup> Seuraavissa tapauksissa syy-yhteyden on katsottu täyttyneen ja häirintää kokeneen sairastumisen on katsottu aiheutuneen epäasiallisesta kohtelusta.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa 15.8.2016 R 15/1788 työntekijä sairastui mahakatarriin ja siihen liittyviin vatsakipuihin, joiden ei suoranaisesti katsottu olevan seurausta työnantajan käyttäytymisestä. Tästä huolimatta kuitenkin näytettiin selvitettyksi, että työntekijä kärsi sekä fyysisistä että psyykkisistä ja psykosomaattisista vaivoista, kuten vatsakivuista, pahoinvoinnista ja päänsäryistä sekä stressistä työnantajan käyttäytymisen johdosta. Tästä voitiin päätellä, että työnantaja oli aiheuttamalla haitallista kuormitusta työntekijälle saanut tämän jäämään sairauslomalle ja myöhemmin irtisanoutumaan, ja työnantajan toiminnan katsottiin siten olleen epäasiallista. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 29.3.2012 R 11/391 esimies oli aiheuttomasti haukkumalla ja huutamalla sekä esimerkiksi ylityöt kieltämällä kohdellut työntekijää epäasiallisesti siten, että hän oli menettänyt terveystensä ja joutunut jäämään eläkkeelle. Lääkärintlausunnon mukaan työntekijä oli ahdistunut työpaikan ilmapiiristä. Työntekijä oli todennut, ettei ollut kertaakaan aiemmin ollut sairauslomalla masennuksen tai ahdistuksen vuoksi, eikä tätä kertomusta ollut syytä epäillä. Terveiden menettämisen katsottiin johtuneen esimiehen harjoittamasta epäasiallisesta käytöksestä.

Kaikissa tapauksissa syy-yhteyttä ei kuitenkaan ole kyetty näyttämään toteen. Huomiota on kiinnitetty siihen, minkä asteista terveyden menettämistä edellytetään. Turun hovioikeuden ratkaisussa 30.3.2004 S 03/2503 ei muutettu Tampereen käräjäoikeuden antamaa tuomiota, jossa todettiin, että välitöntä merkitystä ei ole sillä, onko työntekijä todella sairastunut epäasiallisen kohtelun vuoksi. Varsinaista terveyden menettämistä ei siten välttämättä edellytetä, mutta työntekijän sairastuminen voi kuitenkin toisaalta osoittaa sen, että käytös on ylittänyt sen rajan, jota voidaan edellyttää terveyden vaarantavalta käytökseltä. Vaikkakin pelkkä terveyden vaarantuminen on sinänsä riittävää työnantajan vastuun syntymisen kannalta, ei pelkkä abstrakti vaaran mahdollisuus riitä perustamaan työnantajalle vastuuta,

---

<sup>73</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 54–57.

<sup>74</sup> Leppänen 2015, s. 42.

<sup>75</sup> Ahlroth 2015a, s. 25.



vaan joitain perusteita vaarasta tulee olla.<sup>76</sup> Tapauksessa jäi näyttämättä, että työntekijöiden fyysiset sairaudet olisivat olleet syy-yhteydessä työnantajan toimintaan, eikä työnantajan toiminnasta siten näytetty aiheutuneen terveydellistä haittaa tai vaaraa.<sup>77</sup>

Syy-yhteys sairastumisen ja epäasiallisena pidetyn käyttäytymisen välillä ei sinänsä välttämättä vielä osoita sitä, että kyseessä olisi työturvallisuuslain tunnusmerkistön täyttävä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu. Turun hovioikeuden tapauksessa 22.1.2009 S 07/2018 syy-yhteys sairastumisen ja epäasiallisen kohtelun välillä oli osoitettu lääkärintodistuksella, mutta epäasialliseksi väitettyä käyttäytymistä ei kuitenkaan voitu pitää häirintänä työturvallisuuslain mukaan. Työntekijän sairausajan palkanmaksu oli viivästynyt perustellusta syystä, hänet oli siirretty toisiin työtehtäviin osaamisen lisäämiseksi ja työaika oli lyhennetty liiton hyväksynnällä, joten esimiehen toimille voitiin katsoa olleen perustellut syyt. Väitetyistä toimenpiteistä osa kohdistui kaikkiin yrityksen työntekijöihin, ja osa kyseiseen työntekijään. Hovioikeus totesi, että menettelyn ei voitu katsoa olleen niin järjestelmällistä kyseistä työntekijää kohtaan, että työnantajan olisi voitu katsoa syyllistyneen työturvallisuuslain mukaiseen epäasialliseen kohteluun. Työpaikalla todettiin sinänsä olevan vahva luottamuspuola ja kireä ilmapiiri, mutta kyseinen työntekijä oli itsekin huonontanut työpaikan ilmapiiriä esimerkiksi etsimällä aktiivisesti ”syntipukkia” virheisiin.

Oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota haitan ja vaaran aiheuttamisen osalta myöskin siihen, onko työntekijällä mahdollisesti ollut terveydellisiä ongelmia jo aiemmin ennen sairauslomalle jäämistä ja kuinka työntekijä yleisesti reagoi asioihin ja tilanteisiin. Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1992:180 työntekijän persoonallisuudessa oli ollut alttiutta reagoida dramaattisuudella ja tästä syystä työntekijä koki itsensä helposti arvottomaksi. Tälle seikalle ei kuitenkaan annettu merkitystä, vaan lääkärinlausunnon mukaan työntekijän psykiatriset ja vaikeat oireet, kuten masennus, oli mahdollista selittää työnantajan toistuvan painostuksen seuraukseksi.<sup>78</sup> Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 29.6.2004 S 02/518 päädyttiin

<sup>76</sup> Myös Turun hovioikeuden ratkaisun 27.10.2009 R 08/2472 perusteluissa on todettu, että vakavaa terveydentilan järkkymistä ei edellytetä, vaan objektiivisesti arvioitu vakava terveydellinen riski on riittävä.

<sup>77</sup> Samansuuntaisesti on arvioitu myös Turun hovioikeuden tapauksessa 6.10.2006 R 06/432, jossa pidettiin uskottavana, että työntekijä oli sairastunut ainakin osittain työpaikkaansa koskevien seikkojen vuoksi. Asia ei pystytty kuitenkaan osoittamaan, että sairastuminen olisi johtunut nimenomaisesti esimiehen käytöksestä, jonka vuoksi sairastelun syynä ei siten voitu pitää epäasiallista kohtelua.

<sup>78</sup> Vähemmistöön jääneet oikeusneuvokset olisivat sen sijaan hylänneet kanteen, sillä työntekijän sairastuminen ei ollut heidän mielestään johtunut työnantajan menettelystä, mikä ei ollut työyhteisössä poikkeuksellista, vaan nimenomaan siitä, että työntekijän peruspersoonallisuudessa oli herkkyyys reagoida negatiivisesti etenkin kielteiseen palautteeseen. Työntekijän sairaushistorialle ei annettu merkitystä Varsinais-Suomen käräjäoikeuden tapauksessa 10.9.2010 R 10/3200, jossa kyettiin lääkärintodistuksen perusteella perustellulla

sen sijaan toisenlaiseen lopputulokseen. Työntekijä oli jäänyt sairauslomalle vakavan masennuksen vuoksi, jonka väitettiin aiheutuneen epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. Työntekijällä oli kuitenkin ollut uupumus- ja masennusoireilua jo aiemmin oman avioero-prosessinsa yhteydessä, ja työntekijän katsottiin olevan tavallista herkempi reagoimaan työpaikan ihmissuhdeongelmiin ja ristiriitoihin. Näistä syistä hovioikeus katsoi jääneen näyttämättä, että työntekijän sairastuminen olisi johtunut työnantajan menettelystä.

Kuten edellä selostetuista tapauksista on käynyt ilmi, on syy-yhteyden arviointi haastavaa. Terveiden menettämistä ei sinänsä vaadita, mutta häirintää kokeneen tulisi jollain tavalla kyetä osoittamaan terveydelle aiheutunut vaara ja se, että vaara on nimenomaisesti aiheutunut epäasiallisesta kohtelusta, eikä mistään muusta. Usein kyse on nimenomaisesti siitä, onko syy-yhteys häirintää kokeneen sairastumisen ja epäasiallisen kohtelun välillä näytettävissä, ja näissä tilanteissa muun muassa lääkärin lausuntoja voidaan pitää tärkeässä asemassa. Aiheutuvan haitan tai vaaran arvioinnissa voidaan ja usein tuleekin käyttää apuna työterveyshuoltoa ja heidän asiantuntemustaan, sillä työnantajan kyky arvioida terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa on hyvin rajallinen<sup>79</sup>. Oikeuskäytäntö on ollut hieman vaihtelevaa, ja myös aiemmalle sairaushistorialle on annettu joissain tilanteissa merkitystä ja joissain taas ei. Mielestäni on huolestuttavaa, että häirintää kokeneen henkilön aiemmalle sairaushistorialle tai jopa erityisherkkyydelle on annettu merkitystä käytöstä arvioidessa, sillä mikäli kohtelu katsotaan objektiivisesti arvioiden epäasialliseksi, ei häirinnän kohteen henkilökohtaisille ominaisuuksille tai aiemmalle sairaushistorialle tulisi antaa painoarvoa.

### **2.2.2 Työntekijään työssä kohdistuva häirintä ja sen tarkoituksellisuus**

Lain säännöksen mukaan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tulee tapahtua työntekijälle työssä. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, että sitä voi tapahtua työpaikan lisäksi myös sosiaalisessa mediassa ja että sitä voi tapahtua myös sähköpostin tai tekstiviestin välityksellä, kunhan kohteena on työyhteisöön kuuluva henkilö.<sup>80</sup> Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tulee siis lähtökohtaisesti esiintyä työssä työaikana ja sen tulee kohdistua työyhteisön jäseneseen, jotta sitä voidaan arvioida työturvallisuuslain tunnusmerkistön mukaan. Tästä syystä sellaiset tilanteet, jotka eivät liity työhön tai työstä johtuviin olosuhte-

---

tavalla osoittamaan, että esimiehen menettely oli aiheuttanut työntekijän terveydelle haittaa ja vaaraa. Tilannetta ei muuttanut se, että työntekijällä oli aiemminkin diagnosoitu terveydellisiä ongelmia.

<sup>79</sup> Siiki 2002, s. 64.

<sup>80</sup> Ahlroth 2015b, Edilex uutinen. Työyhteisöön kuuluvalla henkilöllä tarkoitetaan kaikkia työyhteisön jäseniä mukaan lukien esimiehet, työntekijät, harjoittelijat, sijaiset, työelämään tutustujat ja muut työyhteisössä toimivat henkilöt. Kess – Kähönen 2010, s. 24.

siin, jäävät lain säännöksen ja siten työnantajan vastuun ulkopuolelle. Epäselvää kuitenkin on se, mihin työnantajan vastuu ulottuu, mikäli epäasiallista kohtelua, kuten mustamaalaamista, ilmenee työntekijöiden välillä vapaa-aikana esimerkiksi sosiaalisen median välityksellä.

Työssä tapahtuvan, häirinnäksi katsottavan toiminnan tulee olla myös tarkoituksellista. Muun muassa Kess ja Ahlroth ovat korostaneet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tarkoituksellisuutta yhtenä objektiivisena kriteerinä<sup>81</sup>, minkä lisäksi esimerkiksi Työterveyslaitos on ohjeessaan esittänyt, että väärinkäsitys, vahinko tai puhdas ajattelemattomuus ei ole epäasiallista kohtelua, vaikkakin se olisi toistuvaa, mikäli tarkoituksellisuus puuttuu<sup>82</sup>. Tätä kriteeriä ei ole kuitenkaan käsitelty oikeuskäytännössä.

### 2.2.3 Toistuvuus ja puolustuskyvyn asema

Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on painotettu myös häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun toistuvuutta ja toiminnan jatkuvuutta. Korkein oikeus on painottanut esimerkiksi tapauksen KKO 2014:44 perusteluissa sitä, että häirinnän tai muun epäasiallisen käytöksen tulee olla toistuvaa tai muutoin pysyvää, jotta lainsäännöksen mukainen haitta tai vaara terveydelle voisi syntyä.<sup>83</sup> Tästä syystä esimerkiksi yksittäinen kiukunpuuska tai asiaton sanavalinta ei täytä häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä, sillä tällainen yksittäinen toiminta ei todennäköisesti aiheuta terveydelle haittaa tai vaaraa.<sup>84</sup> Myös Työterveyslaitos ja Aluehallintoviraston työsuojeluvalvonta ovat ohjeissaan korostaneet kielletyn käyttäytymisen toistuvuutta, jatkuvuutta ja systemaattisuutta.<sup>85</sup>

Toistuvuuden ohella objektiiviseksi kriteeriksi voidaan nostaa myös häirinnän kohteen puolustuskyvyttömään asemaan ajautuminen. Kessin ja Ahlrothin mukaan epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tulee aina olla jollain tapaa kielteistä, alistavaa ja loukkaavaa jat-

<sup>81</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 55.

<sup>82</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen\\_ilmiona/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

<sup>83</sup> Kts. myös edellä mainittu Turun hovioikeuden tapaus 23.6.2004 R 03/1619, jossa toimitusjohtajan toiminnan katsottiin olevan toistuvaa. Lisäksi Helsingin käräjäoikeuden tapauksessa 22.1.2016 L 12/32906 oikeus on todennut, että häirinnän taustalla saattaa olla aluksi henkilöiden väliset erimielisyydet tai henkilöiden välinen kateus, joka johtaa epäasialliseen käytökseen. Jos tällainen käytös jatkuu ajallisesti pitkään, voi tämä pienten yksittäisten tapahtumien kokonaisuus ylittää kuitenkin sen rajan, jolloin käytöstä arvioidaan kielletynä häirintänä. Tapauksessa poikkeuksellista oli se, että yhteensä viiden työntekijän katsottiin joutuneen työnantajan taholta asteeltaan vakavan kiusaamisen kohteeksi, jonka seurauksena työntekijät olivat pakotettu- ja itse irtisanoutumaan säilyttääkseen terveytensä. Tapauksesta on valitettu Helsingin hovioikeuteen.

<sup>84</sup> Kess – Kähkönen 2010, s. 25.

<sup>85</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen\\_ilmiona/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016, ja <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>, viitattu 1.8.2016.

kuvaa käyttäytymistä, minkä vuoksi kohde ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan. Vastaavasti mikäli kohde pystyy puolustautumaan tehokkaasti, eikä tilanteesta aiheudu kielteisiä seuraamuksia, kyse ei ole häirinnästä eikä epäasiallisesta kohtelusta.<sup>86</sup> Tuoreessa Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa 8.4.2016 R 15/535 on todettu, että ”oikeudellisesti merkittävästä työpaikkakiusaamisesta on kyse, kun työyhteisön jäsen on jatkuvan ja tarkoituksellisen kielteisen, loukkaavan tai alistavan käytöksen kohteena ja ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan tai häneen kohdistuu muita kielteisiä seuraamuksia”.

#### **2.2.4 Julkisuus ja nöyryyttävyys**

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lähtökohtaisesti todennäköisyys terveydelle haitan tai vaaran aiheuttamiselle on suurempi, mitä julkisempaa ja nöyryyttävämpää työnantajan työntekijään kohdistama moittiminen esimerkiksi sairausloman tarpeellisuuteen liittyen on.<sup>87</sup> Oikeuskäytännössä epäasiallisen käyttäytymisen julkisuudelle ja nöyryyttävyydelle on annettu vaihtelevasti painoarvoa. Julkiselle arvostelulle ja siten epäasialliselle kohtelulle on annettu painoarvoa seuraavassa tuoreessa hovioikeuden tapauksessa, josta voisi mahdollisesti päätellä, että muiden ihmisten läsnä ollessa tapahtunut epäasiallinen kohtelu aiheuttaa suuremmalla todennäköisyydellä haittaa tai vaaraa sen kohteen terveydelle. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 15.8.2016 R 15/1788 esimies oli muun muassa toistuvasti ja koväänisesti arvostellut ja moittinut työntekijää sekä asiakkaiden että työtovereiden läsnä ollessa, mitä pidettiin erittäin moitittavana, tahallisenä ja epäasiallisena.<sup>88</sup>

Sen sijaan jo edellä mainitussa Turun hovioikeuden ratkaisussa 6.10.2006 R 06/432 työntekijää oli hänen mukaansa moitittu muun muassa hänen sairauslomistaan julkisissa tilanteissa asiakkaiden ja muun henkilökunnan läsnä ollessa, minkä vuoksi hän oli sairastunut. Esimiehen käytöstä voitiin pitää epäasiallisena, mutta hovioikeus katsoi, että sinänsä moitittavan käyttäytymisen ei kuitenkaan katsottu täyttävän työturvallisuuslain tunnusmerkistöä, ja että sairastumisen perimmäinen syy ja sen vakavuus olivat jääneet epäselväksi. Tapauksessa ei kyetty esittämään konkreettisia tilanteita, joissa häirintää olisi esiintynyt. Kokonaisarviointiin perustuen työntekijän sairastumisen syynä ei siten ollut epäasiallinen

---

<sup>86</sup> Ahlroth 2015a, s. 46.

<sup>87</sup> Koskinen 2012, s. 3.

<sup>88</sup> Myös Varsinais-Suomen käräjäoikeus on tapauksessa 10.9.2010 R 10/3200 lausunut, että työntekijän ja hänen läheistensä yksityisasioiden ja sairauslomien julkinen arvostelu sekä työsuorituksen poikkeava arvostelu voitiin katsoa häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi.

kohtelu, eikä työntekijä ollut sairastunut nimenomaisesti esimiehensä toiminnan vuoksi.<sup>89</sup> Vaikka julkisuuden osalta oikeuskäytäntö on ollut vaihtelevaa, voitaisiin jo maalaisjärjelläkin ajatellen muiden ihmisten edessä tapahtuvan häirinnän ja nöyryyttämisen katsoa olevan sinänsä paheksuttavampaa kuin kahdenkeskisen häirinnän, jälkimmäistä tapaa kuitenkin väheksymättä.

### 2.3 Epäasiallista kohtelua vai siedettäväksi katsottavaa toimintaa

Edellä on käynyt ilmi ne häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiiviset kriteerit, joiden avulla jokaista häirintätilannetta tulisi arvioida. Näiden lisäksi tulee kuitenkin selvittää, millaisena käytöksenä tai toimintana häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu voi käytännössä ilmetä työyhteisössä. Lain säännöksessä on mainittu häirintä sekä muu epäasiallinen kohtelu, mutta näiden tarkempaa sisältöä tai mahdollisia tasoeroja ei ole nostettu esiin. Oikeuskirjallisuudessakaan ei ole otettu kantaa siihen, mikä on häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ero, vai onko näillä eroa lainkaan. Oikeustapauksissakaan ei ole sen kummemmin eritelty häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, vaan käsittelemissäni ratkaisussa on puhuttu ainoastaan epäasiallisesta kohtelusta ja sen tunnusmerkistön täyttymisestä. Terminologisesti säännöksen mukainen häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu tulisikin ymmärtää siten, että häirintä on myös itsessään arvioitava epäasiallisesti kohteluksi, minkä lisäksi pykälään on haluttu jättää avoimempi ilmaisu ”tai muu epäasiallinen kohtelu”. Häirintä voidaan siis nähdä yhtenä epäasiallisen kohtelun toteuttamistapana, minkä lisäksi myös muunlainen toiminta voi olla epäasiallista kohtelua.

Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määritelmä on myös sen tekotapojen osalta jätetty lainsäädännössä avoimeksi, minkä vuoksi tulkintaa on haettava oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta. Tämä on todennäköisesti tietoinen valinta, sillä häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun yksiselitteinen ja tarkka määrittely laissa tai hallituksen esityksessä olisi käytännössä mahdotonta, sillä arviointi tulee tehdä aina tapauskohtaisesti. Laki asettaa arvioinnille ainoastaan tietyt, jo edellä käsitellyt kriteerit, mutta nämä kriteerit voi käytännössä täyttää monenlainen toiminta ja epäasiallista kohtelua voi siten ilmetä monin eri tavoin.

Kaikkia ristiriitatilanteita työpaikoilla ei voida kuitenkaan katsoa häirinnäksi tai muuksi epäasiallisesti kohteluksi, vaan useimmiten kyse on tavallisista ihmisten tai ryhmien väli-

<sup>89</sup> Tapauksessa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että työntekijä oli irtisanoutumisen jälkeen aloittanut heti uudessa työssä, joten väitetty lamaantuminen epäasiallisesta kohtelusta johtuen ei ollut ainakaan niin vakavaa, kuin työntekijä oli antanut ymmärtää.

sistä ristiriidoista tai jopa koko työyhteisöä koskevista konflikteista ja yhteistyöongelmista. Pysin seuraavissa alaluvuissa selvittämään, millainen käytös voidaan oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden valossa arvioida epäasialliseksi kohteluksi tai häirinnäksi ja toisaalta, milloin kyse voi olla sellaisista normaaleista työyhteisössä esiintyvistä tilanteista, joita tulisi lähtökohtaisesti sietää. Pysin myös selvittämään, voiko häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua esiintyä eri tasoisena riippuen sen tekotavoista.

### 2.3.1 Häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi katsottava käytös

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan lähtökohtaisesti hyvän tavan vastaista käyttäytymistä työkavereita, esimiestä tai muita työyhteisön henkilöitä kohtaan. Hyvän tavan vastaisena käytöksenä ja siten häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna voidaan pitää muun muassa uhkailua, pelottelua, väheksyvää tai pilkkaavaa puhetta sekä työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä, joka voi ilmetä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon.<sup>90</sup> Myös Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöt ovat puitesopimuksessaan määritelleet häirinnän, jolla sopimuksen mukaan tarkoitetaan työntekijän tai esimiehen toistuvaa ja tarkoituksellista hyväksikäyttöä, uhkailua tai nöyryyttämistä työhön liittyvissä olosuhteissa, jonka tarkoituksena voi olla joko kyseisen henkilön ihmisarvon loukkaaminen, terveyden vaarantaminen tai vihamielisen työympäristön luominen.<sup>91</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että häirintää ja epäasiallista kohtelua voi siten esiintyä toteutettuna useammalla eri tavalla. Häirinnäksi ja muuksi epäasialliseksi kohteluksi voidaan katsoa suorat sanalliset loukkaukset (kuten huutaminen, uhkailu, juoruilu ja muu pilkkaaminen) ja julkiset nöyryyttämiset, mutta myös sosiaalinen eristäminen ja erilaiset sanattomat loukkaukset kuten puhumattomuus ja erilaiset katseet ja ilmeet. Epäasiallista kohtelua ja häirintää voi tapahtua myös tekstiviestien ja Internetin kuten sosiaalisen median kautta.<sup>92</sup> Oikeuskäytännössä epäasialliseksi käytökseksi on katsottu muun muassa työntekijän haukkuminen idiootiksi muiden läsnä ollessa, turhat tehtävänannot, halventava nimittely ja tarpeeton nolaaminen<sup>93</sup> sekä toisaalta työntekijän kohteleva ”näkyttömä-

<sup>90</sup> Saarinen 2014, s. 283.

<sup>91</sup> Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta. Bryssel 8.11.2007. KOM(2007) 686 lopullinen, s. 5.

<sup>92</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 5–6.

<sup>93</sup> Helsingin HO 15.8.2016 R 15/1788.

nä”, työyhteisöstä eristäminen, puhumattomuus ja kommunikaation puuttuminen<sup>94</sup>. Useimmiten kyse onkin usean eri tekotavan yhdistelmästä, jolloin häirinnän tunnusmerkistön täyttymistä arvioidaan näiden yksittäisten tapahtumien muodostaman kokonaisuuden kautta.

Vaikka lähtökohtaisesti työnjohto-oikeuden käyttö ei ole häirintää, voi sen väärinkäyttö tietyissä tilanteissa johtaa epäasialliseen kohteluun. Työnantajan työnjohto-oikeudella eli direktio-oikeudella tarkoitetaan oikeutta määrätä työn johtamisesta ja sen valvonnasta, johon sisältyy muun muassa oikeus määrätä siitä, mitä tehdään, missä tehdään ja milloin tehdään.<sup>95</sup> Työnantajan eli esimiehen tehtäviin siten kuuluu työn johtaminen, järjestely ja valvominen. Esimerkiksi Työsuojeluvalvonnan ohjeistuksen mukaan työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi ilmetä esimerkiksi työtehtävien laadun ja määrän perusteettomana muuttamisena, sovittujen työehtojen muuttamisena laittomin perustein, epäasiallisen työnjohtovallan käyttämisenä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena.<sup>96</sup> Tähän on otettu kantaa myös oikeuskäytännössä, sillä Korkein oikeus katsoi tapauksessa 2014:44, että vaikka työnantaja sinänsä toimi direktio-oikeutensa piirissä, puuttui esimerkiksi työtehtävien järjestelyltä perusteltu syy, minkä vuoksi käytös katsottiin epäasialliseksi. Tapauksessa häirintää katsottiin tapahtuneen seuraavilla tavoilla: viran palkkauksesta ei suostuttu neuvottelemaan, työjärjestystä oli muutettu ja työntekijällä aiemmin olleita tehtäviä oli otettu pois, tehtävät olivat olleet alusta asti epäselvät eikä työntekijää oltu perehdytetty näihin tehtäviin ja työntekijää oli kielletty ottamasta yhteyttä korkeampiin virkamiehiin. Esimiehen menettely oli johtanut työntekijän epätietoisuuteen tämän tehtävistä ja vastuusta viranhoidossa, mitä pahensi entisestään esimiehen kieltäytyminen suorasta kahdenkeskisestä yhteydenpidosta työntekijän kanssa. Työnantajan katsottiin toimineen epäasiallisesti.<sup>97</sup> Lisäksi esimerkiksi Turun hovioikeuden tapauksessa 23.6.2004 R 03/1619 toimitusjohtaja oli moittinut työnte-

<sup>94</sup> Helsingin HO 6.2.2015 R 14/809.

<sup>95</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 51.

<sup>96</sup> <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>, viitattu 1.8.2016. Työterveyslaitos on esittänyt työhön liittyvinä epäasiallisen kohtelun muotoina muun muassa kohtuuttoman työmäärän tai aikataulun vaatimisen, tiedotusvälineiden ulkopuolelle jättämisen, eriarvoisen kohtelun esimerkiksi koulutukseen pääsyssä ja esitettyjen mielipiteiden ohittamisen. Sen sijaan henkilöön liittyvinä epäasiallisen kohtelun muotoina on esitetty olevan muun muassa aiheettoman arvostelun ja väärin syytösten esittämisen, aiheettoman virheistä muistuttamisen, loukkaavien kommenttien esittämisen ja naurunalaiseksi saattamisen. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

<sup>97</sup> Kyseinen Korkeimman oikeuden ratkaisu oli päinvastainen kuin sen taustalla ollut hovioikeuden ratkaisu, johon muutosta haettiin, sillä hovioikeuden ratkaisun mukaan sinänsä ei-asianmukaisen käytöksen ei kuitenkaan katsottu olevan työturvallisuuslain 28 §:n mukaista häirintää tai epäasiallista kohtelua. Hovioikeuden kanssa samaan lopputulokseen tulivat myös kaksi Korkeimman oikeuden oikeusneuvosta eriävillä lausunnoillaan.

kijöitä sitoutumattomuudesta, vääränlaisista ajatuksista ja tunteista sekä haukkunut tuottamattoman työn tekemisestä ja huonosti tehdyistä töistä.

Sen lisäksi, että häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua voi esiintyä eri tavoin, herää kysymys, voiko sitä esiintyä myös eri tasoisena. Katsoisin, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua voi ilmetä eri tasoisena riippuen muun muassa siitä, kuinka tahallista ja pitkäkestoista toiminta on ollut. Tällöin lievistä epäasiallisesta kohtelusta kuten esimerkiksi ajattelemattomuudesta harjoitetusta juoruilusta tulee erottaa ne tahalliset, suoranaiseen nöyryyttämiseen ja toisen henkilön lamauttamiseen tähtäävät häiritsevät tai epäasialliset toimet kuten täysi puhumattomuus, sosiaalinen eristäminen, aiheeton arvostelu sekä alistaminen, mikä voi täyttää jopa henkisen pahoinpitelyn tunnusmerkistön. Jälkimmäistä käytöstä voitaisiin pitää vakavana epäasiallisena kohteluna/häirintänä.

Myös lievempitasoinen häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu voi toki aiheuttaa kohteen terveydelle haittaa tai vaaraa, mutta käytöksen vakavuusaste vaikuttaa siihen, kuinka raskeilla puuttumiskeinoilla esimiehen tulee reagoida tilanteeseen.<sup>98</sup> Mielestäni häirintä kuitenkin terminä indikoi lähtökohtaisesti vakavampaa käytöstä kuin epäasiallinen kohtelu, sillä häirintä voi viitata myös seksuaaliseen häirintään, joka on nähtävä vakavaksi häirinnän muodoksi. Se, poikkeako häirintä kuitenkin sisältönsä tai tekotavoiltaan muusta epäasiallisesta kohtelusta, jää epäselväksi. Käytännössä kuitenkin sekä häirintä että muu epäasiallinen kohtelu voi edellytysten täytyessä täyttää lain tunnusmerkistön, jolloin käsittääkseni ei ole merkitystä onko käytös häirintää vai muuta epäasiallista kohtelua, kunhan epäasiallisen kohtelun vakavuusasteeseen on kiinnitetty huomiota.

### **2.3.2 Siedettäväksi katsottava käyttäytyminen**

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu tulee erottaa normaaleista työyhteisön erimielisyyksistä, satunnaisesta epäasiallisesta käytöksestä ja työnantajan työnjohdollisista toimenpiteistä, vaikka nämä saattaisivat aiheuttaa joillekin työntekijöille pahaa mieltä. Lähtökohtaisesti epäasiallisena voidaan pitää kaikkea kielteistä käyttäytymistä työpaikalla, mitä ei voida pitää yleisesti katsottuna hyvän tavan mukaisena, mutta kaikki hyvän tavan vastaiseksi arvioitu käytös ei kuitenkaan täytä lain asettamia terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vaatimuksia. Työntekijän tulee siten sietää tiettyjä työyhteisön tilanteita, vaikka hän henkilökohtaisesti kokisikin ne epäasiallisiksi.. Kuten

<sup>98</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 22. Käsittelen näitä työnantajan puuttumiskeinoja tarkemmin luvussa 4.



jäljempänä käy ilmi, on muun muassa työnjohtamistavalle, työilmapiirille ja käytöksen laadulle annettu merkitystä arvioitaessa tunnusmerkistön täyttymistä.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että satunnainen epäasiallinen puhe tai muu käyttäytyminen ei ole häirintää, sillä häirintä edellyttää jatkuvuutta<sup>99</sup> ja toistuvuutta.<sup>100</sup> Itä-Suomen hovioikeuden tapauksessa 9.12.2008 R 08/71 esimies oli kerran näyttänyt työntekijälle epäsiiveellistä kuvaa, jonka lisäksi esimies oli muutamia kertoja käyttänyt työntekijän kiusallisiksi kokemia ilmaisuja, joita työntekijä ei kuitenkaan ollut ilmaissut paheksuvansa. Tämän sinänsä epäasiallisen kohtelun ei kuitenkaan katsottu olevan jatkuvaa, eikä sen katsottu siten olevan häirintää. Oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota epäasiallisen kohtelun arvioinnissa myös tavanomaisiin mielipide-eroihin. Helsingin hovioikeuden tapauksessa 21.6.2007 S 06/388 projektissa yhteistyötä tehneillä oli ollut erimielisyyttä siitä, kuinka projekti toteutetaan. Kyse oli ollut ainoastaan töiden järjestelyyn liittyvistä näkemuseroista, eikä asiassa ollut vastoin työntekijän subjektiivista kokemusta osoitettu sellaisia objektiivisia perusteita, jotka olisivat puoltaneet väitettä epäasiallisesta kohtelusta. Oikeuden mukaan tällaisia mielipide-eroja oli pidettävä työpaikalla luonnollisina ja työntekijän oli niitä siedettävä.

Kuten edellä on käynyt ilmi, ei työnantajan direktio-oikeuden käyttämistä lähtökohtaisesti katsota häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi. Havainnollistavana esimerkkinä työnantajan ”sallituista” toimenpiteistä toimii Työterveyslaitoksen ohje, jonka mukaan muun muassa työtehtävien perusteltua muuttamista, perustellun varoituksen tai huomautuksen antamista, työtehtävien antamista ja tulosten seuraamista sekä yrityksen toimintaan liittyvien ongelmien käsittelyä ei pääsääntöisesti voida katsoa häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi.<sup>101</sup> Mikäli esimies siis ainoastaan hoitaa hänelle direktio-oikeuden nojalla kuuluvia tehtäviä, ei näitä päätöksiä tai määräyksiä voida lähtökohtaisesti katsoa häirinnäksi tai epäasialliseksi kohteluksi. Oikeuskäytännössä on kuitenkin käsitelty tapaus, jossa direktio-oikeuden rajat ylitettiin. Jo edellä mainitussa Korkeimman oikeuden tapauksessa 2014:44 työnantajan katsottiin muun muassa työtehtäviä järjesteltäessä ja työn-

<sup>99</sup> Käsittelem jatkuvuutta jo tarkemmin edellä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun objektiivisten kriteerien yhteydessä alaluvussa 2.2.3.

<sup>100</sup> Kess – Kähkönen 2010, s. 41. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen mukaan ajoittaista ja kohtuullisen lievää huonoa tai kiellettyä käyttäytymistä tulee sietää, mistä esimerkkinä mainitaan tervehtimättömyys joinain aamuina.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika\\_ei\\_ole\\_kiusaamista/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika_ei_ole_kiusaamista/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

<sup>101</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika\\_ei\\_ole\\_kiusaamista/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika_ei_ole_kiusaamista/sivut/default.aspx), viitattu 1.8.2016.

tekijän perehdyttämisessä menetelleen työntekijää kohtaan epäasianmukaisesti, eikä kyseessä siten voitu katsoa olevan ainoastaan sellainen erimielisyys työnantajan ja työntekijän välillä, minkä työntekijä olisi ollut velvollinen sietämään.

Esimiehen tulisi kuitenkin kohdella kaikkia työntekijöitä kaikissa tilanteissa yhdenvertaisesti ja johdonmukaisesti, jolloin sinänsä ankaraakaan kohtelua ei voitaisi katsoa häirinäksi.<sup>102</sup> Työnjohtamistapa voi vaihdella suurestikin yritystä ja sen tehtäviä hoitavien sekä myös työnjohtotehtävissä toimivien henkilöiden erilaisen kokemuksen ja erityisesti luonteen vuoksi. Toisaalta myös työntekijöiden suhtautuminen työpaikalla ilmeneviin paineisiin voi vaihdella toisistaan, minkä vuoksi työn voimakas johtamistapa saattaa tuntua työntekijästä rasittavalta tai raskaalta.<sup>103</sup> Seuraavissa tapauksissa esimiehen toimintaa ei ole katsottu epäasialliseksi tämän äänekkästä tai vaativasta työnjohtamistavasta huolimatta.

Turun hovioikeuden tapauksessa 6.10.2006 R 06/432 epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt työntekijän moittimisena. Yhteensä neljästä tilanteesta kaksi liittyi palautteen antamiseen esimiehen antamien määräysten vastaisen toiminnan johdosta. Palautteen antaminen oli ollut tiukka- ja kiivassävyistä sekä äänekkästä, ja se oli tapahtunut osittain asiakkaiden ja muun henkilökunnan läsnä ollessa. Tämän sinänsä moitittavan menettelyn ei kuitenkaan kokonaisarvioinnin perusteella katsottu olevan epäasiallista. Samoin katsottiin niin ikään Turun hovioikeuden ratkaisussa 30.3.2004 S 03/2503, jossa työnantajan käytös oli ollut painostavaa, mikä ilmeni muun muassa puhumattomuutena, äyskimisenä ja erilaisina ilmeinä ja eleinä. Työnantajan ei kuitenkaan katsottu tarkoituksellisesti käyttäytyneen epäasiallisesti työntekijöitään kohtaan, vaan käyttäytyminen kuvasi lähinnä työnantajan

Huomiota on kuitenkin oikeuskäytännössä kiinnitetty siihen, ettei työnjohtamistapa tai yleinen suhtautuminen tiettyä työntekijää kohtaan saa poiketa olennaisesti siitä, miten työnantaja kohtelee muita työntekijöitä.<sup>104</sup> Turun hovioikeuden tapauksessa 27.10.2009 R 08/2472 väitettiin, että toimitusjohtaja olisi tahallaan rikkonut työturvallisuusmääräyksiä kohdistamalla häirintää ja epäasiallista kohtelua yhtä alaistaan kohtaan. Toimitusjohtaja käytti johtamisessaan värikästä kieltä ja hänen todettiin olevan ajoittain äkkipikainen. Kyseinen työntekijä tunsu toimitusjohtajan kiivaan luonteen ja johtamistavan, jolloin hänen olisi tullut myös ymmärtää, ettei toimitusjohtaja tarkoittanut lausumillaan uhata tai häiritä häntä. Esimiehen menettely ei olennaisesti poikennut työyhteisön tavanomaisista ristiri-

---

<sup>102</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 59.

<sup>103</sup> Kts. KKO 1992:180.

<sup>104</sup> Koskinen 2012, s. 1–2.

doista tai ihmissuhdevaikeuksista, eikä esimiehen käytöstä voitu siten pitää erityisen epäasiallisena. Ratkaisun mukaan ”vaativa, ehkä äänekäskin tapa johtaa työtä ei sinänsä voi perustaa työnantajalle vastuuta työntekijän mahdollisesta sairastumisesta, jos työnjohdon menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ei olennaisesti poikkea siitä, mikä työyhteisöissä yleensä on tavanomaista ja hyväksyttävää”.<sup>105</sup> Esimiehen menettelyä ei siten kokonaisuutena arvioiden, eikä edes minkään yksittäisen tilanteen osalta voitu katsoa häirinnäksi, vaikkakin hänen toimintansa voitiin katsoa yleisesti ottaen moitittavaksi muun muassa hänen hyvän tavan vastaisen kielenkäyttönsä sekä huumorin osalta.

Sen sijaan Korkein oikeus ei antanut ratkaisussaan KKO 1992:180 painoarvoa vaativalle ja äänekkäälle johtamistavalle, koska käytös oli erityisesti kohdistunut vain yhteen työntekijään.<sup>106</sup> Tapauksessa työnantajan edustaja oli ajoittain kohdellut työntekijöitä asiattomasti tai epäystävällisesti, mutta yhtä työntekijää kohtaan käytös oli ollut erityisen epäasiallista. Työnantajan edustaja oli muun muassa huomauttanut työntekijän ulkonäöstä ja työntekijä oli erään puhuttelun jälkeen lähetetty kotiin kehotuksin miettiä palaako hän enää töihin takaisin vai ei. Käytös katsottiin häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi. Myös tuoreemmassa Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa 8.4.2016 R 15/535 esimies oli toistuvasti huutanut ja käyttäytynyt hyökkäävästi työntekijää kohtaan ja tämä oli eristetty muusta työyhteisöstä määräämällä työskentelemään yksin. Työntekijän kokemusta tukivat työntekijän yhteydenotot esimiehen esimieheen, pääluottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun, aluehallintovirastoon sekä lääkärin- ja työpsykologin lausunnot. Asiassa katsottiin näytetyksi, että esimies oli kohdellut työntekijää epäasiallisesti, eikä kyse ollut pelkästään esimiehen kovaäänisyydestä, vaikka esimies tähän vetosikin. Tapausten perusteella voidaan todeta, että esimies ei voi käyttäytyä miten tahansa ja vedota siihen, että kyse on hänen johtamistyylistään ja peruspersoonallisuudestaan, mikäli tällainen johtamistyyli ei kohdistu tasapuolisesti ja johdonmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.

Myös työpaikalla vallitsevalle negatiiviselle tai muilla tavoin erikoiselle työilmapiirikulttuurille on annettu oikeuskäytännössä joissain tilanteissa painoarvoa epäasialliseksi katsottavan kohtelun rajanvedossa. Turun hovioikeuden tapauksessa 30.3.2007 S 06/333 pääluottamusmiehen väitettiin painostaneen muita työntekijöitä muun muassa perättömällä puheilla sekä jatkuvina perusteettomina asioihin puuttumisina ja käyttäytyneen muutenkin työ-

<sup>105</sup> Lainattu lause on alkujaan peräisin seuraavasta Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1992:180 (ään.), jossa kuitenkin päädyttiin erilaiseen lopputulokseen.

<sup>106</sup> Kyseessä on aiemman työturvallisuuslain mukainen ratkaisu, mutta laki oli tältä osin sisällöltään lähtökohtaisesti samansisältöinen kuin tämänhetkinen ajantasainen lainsäädäntö.

paikalla epäasiallisesti. Pääluottamusmiehen väitettiin myös eristäneen yhden työntekijän työyhteisön ulkopuolelle, ja kahden työntekijän irtisanoutumisen katsottiin johtuneen luottamusmiehen toiminnasta. Yhtiössä oli kuitenkin ollut jo pitkään huono ja negatiivinen työilmapiiri, ja johdon sekä työntekijöiden suhteissa oli ollut jatkuvia ongelmia. Pääluottamusmiehen katsottiin olleen passiivinen asian selvittämisessä ja hänen toimintansa oli sinänsä aiheuttanut luottamuspulaa henkilöstön kesken. Oikeus kuitenkin katsoi, ettei pääluottamusmiehen muihin työntekijöihin kohdistama kohtelu ollut epäasiallista kohtelua. Merkitystä annettiin siten työpaikalla yleisesti vallitsevalle negatiiviselle työilmapiirille, jonka vuoksi käytös ei ylittänyt epäasiallisen kohtelun rajaa.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi merkitystä epäasiallisen kohtelun arvioinnissa voidaan antaa myös käytöksen laadulle. Epäasiallinen käytös voi saada eri työyhteisössä erilaisen sisällön, ja tästä johtuen toisaalla asiallisesti koettu käytös voidaan kokea toisessa paikassa epäasiallisesti. Esimerkiksi kielenkäytön tavat sekä huumorin sisältö ja laatu vaihtelevat hyvinkin paljon erilaisten ammattikuntien ja työyhteisöjen välillä. Joillain työpaikoilla saatetaan käyttää hyvinkin roisia huumoria ja kieltä, ja tällainen voidaan jopa nähdä työyhteisön hyvää ilmapiiriä tukevana asiana. Työnantajan tulee kuitenkin tarkkailla työyhteisön sisäistä huumoria ja kielenkäyttöä siltä kannalta, ettei sitä koeta mahdollisen uuden työntekijän, asiakkaan tai jopa jonkun vanhan työntekijän kannalta loukkaavaksi ja epäasiallisesti.<sup>107</sup>

Edellä esitetyn pohjalta voidaan todeta, häirinnälle tai muulle epäasialliselle kohtelulle on mahdotonta antaa yksiselitteistä määritelmää, sillä käytännössä mitä moninaisemmat käyttäytymistavat ja teot voidaan arvioida häirinnäksi tai muuksi epäasiallisesti kohteluksi.<sup>108</sup> Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua arvioitaessa tulee muistaa jokaisen yksittäisen tilanteen ainutlaatuisuus ja tapauskohtaisuus, sillä jokaisessa tilanteessa on omat ominaispiirteensä. Tilanteet tulisikin arvioida aina tapauskohtaisesti kokonaisharkinnan kautta, mitä on painotettu myös Korkeimman oikeuden tapauksen 2014:44 perusteluissa. Arvioinnissa tulee kuitenkin aina huomioida myös edellä käsitellyt objektiiviset kriteerit, sillä ilman laissa säädettyjen kriteerien täyttymistä ei haukkumista, nolaamista tai muutakaan käytöstä voida pitää tunnusmerkistön mukaisena. Kuitenkin, vaikka käytös ei täyttäisi lain tunnusmerkistöä, tulisi työnantajan lähtökohtaisesti pyrkiä ehkäisemään myös tällainen kohtelu, sillä pitkään jatkuessaan se saattaa muodostua tunnusmerkistön mukaiseksi kielletyksi epä-

<sup>107</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 56.

<sup>108</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 57–58.

asialliseksi kohteluksi. Työnantajalla voidaan tosin katsoa olevan velvollisuus selvittää myös sellaista käytöstä, jota ei katsota lain tunnusmerkistön täyttäväksi häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi.<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> Kts. lisää työnantajan yleisestä huolellisuusveloitteesta ja työn kuormitustekijöiden/työn vaarojen selvittämisestä alaluvusta 3.1.3.

### 3 Työnantajan velvollisuudet häirintätilanteissa

#### 3.1 Työnantajan yleiset huolellisuusvelvoitteet

Työnantajalla on työsuhteessa erilaisia velvollisuuksia suhteessa työntekijöihin ja työympäristöön ja esimerkiksi työturvallisuuteen ylipäättänsä. Työsopimuslaissa säädetään työnantajan perusvelvollisuuksista työsuhteessa. Näitä täydentävät muiden työoikeudellisten lakien kuten työturvallisuuslain työnantajien velvollisuuksia koskevat säännökset. Työnantajalla on työturvallisuusvastuu, jolla tarkoitetaan sitä, että työnantajan ja tämän edustajana toimivien esimiesten on huolehdittava siitä, etteivät työntekijöiden terveys ja turvallisuus, oli kyse sitten fyysisestä tai henkisestä terveydestä, vaarannu työtä tehdessä.<sup>110</sup> Työnantajan tulee siten olla perillä työpaikan ja harjoittamansa toiminnan haitta- ja vaaratekijöistä.<sup>111</sup>

Käyn seuraavaksi ensin taustaksi läpi työsopimuslain yleisiä velvollisuuksia, minkä jälkeen perehdyn tarkemmin työturvallisuuslaissa asetettuihin määräyksiin, joita ovat työnantajan yleinen huolellisuus- ja tarkkailuvelvoite, muut määräykset liittyen epäasialliseen kohteluun sekä toimintavelvollisuus häirintätilanteissa. Käsittelen tässä luvussa myös häirintätilanteen selvitys- ja ratkaisuprosessia, minkä jälkeen arvioin oikeuskäytännön pohjalta työnantajan toimintavelvollisuuden täyttymistä yksittäistilanteissa. Viimeisenä käsittelen työnantajan toimintavelvollisuuden laiminlyönnin seuraamuksia sekä työpaikan työsuojeluorganisaatiota ja työsuojeluviranomaisten valvonnan roolia häirintätilanteissa.

##### 3.1.1 Työsopimuslain mukainen työnantajan yleisvelvoite

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetään työnantajan toimintaa ohjaavasta yleisestä velvollisuudesta, jossa määritellään yleisesti, kuinka työnantajan tulee käyttäytyä ja toimia työyhteisössä, ja millaisin toimin työnantaja voi edistää yleistä työviihtyvyyttä. Pykälän mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi toimia, joilla edistetään hyvää työilmapiiriä, ja nämä toimenpiteet kohdistuvat työpaikkaan kokonaisuudessaan.<sup>112</sup> Työnantajan on myös kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (TSL 2:2.3). Tätä kutsutaan tasapuolisen kohtelun periaatteeksi. Periaate edellyttää, että työnantaja toteuttaa erilaiset

<sup>110</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 29.

<sup>111</sup> Saarinen 2014, s. 265.

<sup>112</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, s. 57.

toimenpiteet johdonmukaisesti suhteessa työntekijöihin, ja että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samanlaisissa tilanteissa samalla tavalla ja yhdenvertaisesti.<sup>113</sup>

Yleisvelvoitteessa itsessään eikä sen perusteluissakaan ole sen tarkemmin määritelty niitä keinoja, joilla työnantajan on edistettävä hyvää työilmapiiriä, jolloin ne tulee määritellä kunkin yksittäisen työyhteisön omista tarpeista ja mahdollisuuksista lähtien. Kyseessä onkin oikeudelliselta luonteeltaan lähinnä tavoitteellinen säännös.<sup>114</sup> Yleisvelvoitteen rikkomisesta ei voi siten seurata mitään sanktiota kuten vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta lähtökohtaisesti nämä yleisvelvoitteet on otettava huomioon työnantajan muita velvollisuuksia arvioidessa.<sup>115</sup> Yleisvelvoitteen voidaankin katsoa ilmaisevan niin sanotun hyvän työnantajan toimintaperiaatteet suhteessa työntekijöihinsä, minkä lisäksi se toimii lojaliteettiperiaatteena.<sup>116</sup>

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä säädetään lisäksi työnantajan velvollisuudesta huolehtia työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. Työturvallisuudesta huolehtiminen on siis myös työsopimukseen perustuva työnantajan sopimusvelvollisuus.<sup>117</sup> Tähän sopimusperusteiseen työturvallisuusvelvoitteeseen sisältyvät myös työyhteisön tilan seuraaminen sekä työntekijöiden kuormittumisen ehkäiseminen.<sup>118</sup>

### 3.1.2 Työturvallisuuslain yleinen huolellisuusvelvoite

Työsopimuslain yleisvelvoitteen ohella myös työturvallisuuslaissa on asetettu työnantajalle yleinen huolellisuusvelvoite. Velvoite on luonteeltaan suhteellisen yleinen ja laaja-alainen, ja se saakin konkreettisen sisältönsä lain muista säännöksistä. Työnantaja on työturvallisuuslain 8 §:n mukaan tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on tässä tarkoituksessa otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työolosuhteisiin liittyviin seikkoihin voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi yleinen työssä viihtyminen, työntekijöiden väliset suhteet sekä mahdollinen häirintä ja epäasiallinen kohtelu.<sup>119</sup> Sen sijaan henkilökohtaisiin edellytyksiin

<sup>113</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, s. 60.

<sup>114</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 157–158.

<sup>115</sup> HE 157/2000 vp, s. 67.

<sup>116</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, s. 57.

<sup>117</sup> Hietala ym. 2008, s. 119.

<sup>118</sup> Ullakonoja 2013, s. 470.

<sup>119</sup> Siiki 2002, s. 32.

liittyviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat.<sup>120</sup> Työnantajan on lisäksi suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, joissa tulee mahdollisuuksien mukaan noudattaa yleisiä työsuojeluperiaatteita. Näitä yleisiä työsuojeluperiaatteita ovat seuraavat: 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään; 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla; 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon (TTurvL 8.3 §).<sup>121</sup>

Työnantajan yleinen huolellisuusvelvoite ei ole kuitenkaan rajoittamaton. Työturvallisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan huolellisuusvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja poikkeukselliset tapahtumat, joihin työnantaja ei ole voinut vaikuttaa. Työnantajan velvollisuudet onkin rajattu niihin työntekijän terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyviin seikkoihin, joita työnantaja on pystynyt toiminnan luonteen vaativalla tavalla ennakoimaan ja seuraamaan, ja toisaalta, niihin tilanteisiin, joihin työnantajalla on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus vaikuttaa työn ja työolosuhteiden kautta.<sup>122</sup> Näin ollen työnantajan ei siis edellytetä käytännössä poistavan aukottomasti kaikkia mahdollisia vaara- ja haittatekijöitä, sillä vaikka työhön liittyisi riskejä, on tarpeellinen työ saatava tehdyksi. Huolellisuusvelvollisuuden laajuuden arvioinnissa voidaan siis ottaa huomioon tietty suhteellisuusperiaate.<sup>123</sup> Aiemmassa työturvallisuuslaissa työnantajan yleisvelvoitetta oli rajoitettu myös kohtuusperiaatteella, mutta työturvallisuuslain uudistuksessa maininta kohtuullisuudesta poistettiin lakitekstistä. Periaate todetaan kuitenkin edelleen 8 §:n perusteluissa.<sup>124</sup> Kohtuusperiaatteella tarkoitetaan sekä taloudellista että teknistä kohtuuttomuutta, sillä työsuojelusta aiheutuvien kustannusten ja tällä suojelulla saavutettavan hyödyn tulisi olla järkevässä suhteessa toisiinsa.<sup>125</sup>

<sup>120</sup> Hietala ym. 2015, s. 60.

<sup>121</sup> Vaatimus vaara- ja haittatekijöiden poistamisesta ja estämisestä koskee sekä fyysisen että psykososiaalisen työympäristön vaaroja. Lähtökohtaisesti työyhteisön epäasialliselle kohtelulle altistavatkin nimenomaisesti vaarat psykososiaalisessa työympäristössä. Työsuojeluhallinto, työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, s.14.

<sup>122</sup> Siiki 2006, s. 56.

<sup>123</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 33.

<sup>124</sup> Hietala ym. 2006, s. 47.

<sup>125</sup> Hietala ym. 2013, s. 58–59. Yleisvelvoitteen arvioinnin oikeudellinen perusta on kytketty EY-oikeuteen ja sen kohtuullisuusperiaatteeseen sekä suhteellisuusperiaatteeseen, joka ilmenee perustamissopimuksen 5 artiklasta. Kts. HE 59/2002 vp, s. 28–29.



Työnantajan huolellisuusvelvoite sisältää tarkkailuvelvoitteen, jonka katsotaan olevan osa työnantajan huolehtimisvelvollisuutta ja ylipäättään sitä kokonaisvaltaista prosessia, jolla hallitaan työpaikan turvallisuutta.<sup>126</sup> Työnantajan on nimittäin jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen (TTurvL 8.4 §). Laissa ei ole kuitenkaan säädetty siitä, kuinka työnantajan tulisi järjestää lain edellyttämä tarkkailu, ja lähtökohtaisesti toimet riippuvatkin muun muassa työnantajan toimialasta, työolosuhteista ja siitä, millaisia haitta- ja vaaratekijöitä työpaikalla esiintyy.<sup>127</sup> Tarkkailun järjestäminen työpaikalla ei edellytä määrämuotoisia seurantajärjestelmiä tai tilastointia, vaan sekä itse tarkkailu että tarkkailusta saatujen tulosten tallentamisen muoto jäävät työnantajan ratkaistavaksi.<sup>128</sup>

Tarkkailuvelvoitteen täyttäminen edellyttää työnantajalta oma-aloitteista toimintaa.<sup>129</sup> Hallituksen esityksen mukaan kyseinen työnantajan tarkkailuvelvoite käsittää työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaalisen toimivuuden.<sup>130</sup> Näin ollen työnantajan tulisi tarkkailuvelvollisuutensa vuoksi tarkkailla myös työyhteisöä mahdollisten häirintätilanteiden ja epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi.<sup>131</sup> Työnantajan velvollisuudet ulottuvat siten myös työilmapiiriä koskeviin asioihin.<sup>132</sup>

### 3.1.3 Työturvallisuuslain muut häirintään liittyvät pykälät

Työturvallisuuslaissa säädetään yleisen huolellisuusvelvoitteen lisäksi myös työn vaarojen selvittämisestä sekä työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä, joihin usein myös viitataan häirintätapausten yhteydessä.<sup>133</sup> Näiden lisäksi työturvallisuuslaissa säädetään myös muun muassa työsuojeluohjelman laatimisesta.

Työturvallisuuslaissa on säädetty työn vaarojen selvittämisestä, ja lain 10 §:n mukaan ”työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työ-

<sup>126</sup> Siiki 2002, s. 35.

<sup>127</sup> HE 59/2002 vp, s. 4.

<sup>128</sup> HE 81/1985 vp, s. 15.

<sup>129</sup> Työterveyslaitos 2011, s. 25.

<sup>130</sup> HE 59/2002 vp, s. 33.

<sup>131</sup> HE 59/2002 vp, s. 29. Työsuojeluhallinto on katsonut, että työnantajan velvollisuuksiin voidaan huolellisuus- ja tarkkailuvelvollisuuden vuoksi katsoa kuuluvan esimerkiksi epäasiallisen kohtelun syntymisen ennaltaehkäisy sekä huolehtiminen siitä, että työpaikalta löytyvät ohjeet tai toimivat käytännöt häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käsittelemiseen. Työsuojeluhallinto, työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, s. 10.

<sup>132</sup> Siiki 2006, s. 59.

<sup>133</sup> Muun muassa seuraavissa tapauksissa on viitattu työturvallisuuslain 8, 10, 25 ja 28 §:iin: Helsingin HO 15.8.2016 R 15/1788 ja Helsingin HO 6.2.2015 R 14/809.

*olosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle*”. Hallituksen esityksen mukaan näillä selvitettävillä ja arvioitavilla haitta- ja vaaratekijöillä tarkoitetaan muun muassa työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvien fyysisten tapaturmien ja ammattitautien lisäksi myös työyhteisön huonosta toimivuudesta aiheutuneita ongelmia kuten häirintää, epäasiallista kohtelua ja näihin verrattavia haittatekijöitä.<sup>134</sup> Häirintä ja epäasiallinen kohtelu johtuu kuitenkin usein yksilöiden välisestä käyttäytymisestä, eikä sinänsä välttämättä aina liity edes työnantajan toimintaan, minkä vuoksi näiden seikkojen esiintymismahdollisuuksien ennalta arviointi ja selvittäminen voi olla käytännössä todella haastavaa.<sup>135</sup>

Työturvallisuuslaki ei edellytä minkään erityisesti vahvistetun tai yleisesti käytetyn mallin mukaista menetelmää vaarojen selvittelyssä, vaan työnantaja päättää, miten se täyttää lain vaatimukset. Tarkoitus on, että kaikki potentiaaliset vaara- ja haittatekijät käydään läpi.<sup>136</sup> Vaarojen selvittämis- ja arviointivelvollisuus kohdistuu työnantajaan ja tarkemmin siihen henkilöön, jolla on oman toimintansa ja työpaikan kannalta parhaat edellytykset sen hoitamiseen. Kaikissa organisaatioissa ei välttämättä ole riittävää asiantuntemusta haitta- ja vaaratekijöiden selvittämiseen, ja näissä tapauksissa työnantajan on käytettävä apunaan ulkopuolista asiantuntijaa kuten työterveyshuoltoa. Havaittujen vaarojen tai haittojen poistamiseksi tehtävistä toimenpiteistä päättäminen kuuluu kuitenkin aina työnantajalle, eivätkä ulkopuoliset asiantuntijat voi tehdä tällaista päätöstä työnantajan puolesta.<sup>137</sup>

Työturvallisuuslain 25 §:ssä sen sijaan säädetään, että ”*jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi*”. Työn liiallisella kuormittavuudella tarkoitetaan työn fyysisen kuormittavuuden lisäksi myös henkistä kuormitusta. Lain esitöiden mukaan kuormittuminen voi olla luonteeltaan yli- tai alikuormittumista, joka voi aiheutua esimerkiksi työn sisällöstä tai puutteellisesta työn hallinnasta.<sup>138</sup> Kuormituksen arviointi perustuu riskien arviointiin kuten muukin työsuojelu, ja henkisten kuormitustekijöiden osalta huomiota on kiinnitettävä työn määrään ja sen vaativuuteen sekä työn johtamista-

<sup>134</sup> HE 59/2002 vp, s. 30–31.

<sup>135</sup> Kuikko 2003, s. 48–49.

<sup>136</sup> Hietala ym. 2015, s. 65.

<sup>137</sup> HE 59/2002 vp, s. 31.

<sup>138</sup> HE 59/2002 vp, s. 39.

paan ja esimiestyöhön työpaikalla. Jos esimies havaitsee työntekijän kuormittuvan työsään, on tällä velvollisuus puuttua tilanteeseen.<sup>139</sup>

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työpaikalla työsuojelun toimintaohjelma, josta säädetään työturvallisuuslain 9 §:ssä. Työsuojelun toimintaohjelma tukee työturvallisuuslaissa korostettua ajatusta työnantajan työturvallisuusjohtamisesta, sillä laki edellyttää, että työturvallisuusasiat ovat järjestelmällisesti hoidettuna kaikilla työorganisaatiotasolla.<sup>140</sup> Hyvässä työsuojeluohjelmassa kartoitetaan ja analysoidaan juuri tietyn yrityksen työsuojeluriskit, ja ohjelman tulisi kattaa erilaiset työpaikan työoloissa havaitut kehitystarpeet.<sup>141</sup> Työsuojelun toimintaohjeen laatiminen katsotaan työnantajan lakisääteiseksi velvollisuudeksi, vaikkakin se on toisaalta vain työsuojelun kehittämisväline.<sup>142</sup> Toimintaohjelman laatiminen on työnantajan vastuulla, mutta se käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.<sup>143</sup> Päätöksen ohjelman sisällöstä tekee kuitenkin työnantaja.<sup>144</sup>

Edellä on avattu työturvallisuuslain pykäläiä, jotka liittyvät työn vaarojen selvittämiseen ja työn kuormitustekijöihin. Työnantajan on siten selvitettävä työn haitta- ja vaaratekijät, mukaan lukien työyhteisön huonosta toimivuudesta aiheutuneet ongelmat, ja arvioitava työn kuormittavuutta. Työnantajalla voitaisiinkin katsoa näiden sekä yleisen huolellisuus- ja tarkkailuvelvollisuuden perusteella olevan velvollisuus selvittää myös sellaisia tilanteita, joissa työntekijän häirinnäksi kokema käytös ei objektiivisesti arvioiden täyttäisi häirinnän kriteerejä. Näin ollen, vaikka työturvallisuuslain 28 § ei tulisi sovellettavaksi esimerkiksi siitä syystä, ettei syy-yhteyttä sairastumisen ja epäasiallisen kohtelun välillä ole, tulee työnantajan silti käytännössä puuttua myös tällaiseen lievempään häirintään tai epäasialliseen kohteluun, mikäli tällaista havaitaan.

### 3.2 Työnantajan toimintavelvollisuus ja ratkaisuprosessi

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajan on häirinnästä tiedon saatuaan ryhdyttävä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi käytettävissään olevin keinoin. Kuten jo lain sa-

<sup>139</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 43–44.

<sup>140</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 162.

<sup>141</sup> Saarinen 2014, s. 267. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työsuojelun toimintaohjelmaan voi sisällyttää myös ohjeet liittyen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn ja poistamiseen. [http://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojaelu/toiminta\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyosuojelun\\_toimintaohjelma](http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojaelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyosuojelun_toimintaohjelma), viitattu 1.8.2016.

<sup>142</sup> Saloheimo 2006, s. 93.

<sup>143</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 37.

<sup>144</sup> Hietala ym. 2015, s. 90.

namuodostakin käy ilmi, edellyttää työnantajan toimintavelvollisuus tietoisuutta mahdollisesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta.<sup>145</sup> Kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, tulee työnantajan ensin pyrkiä selvittämään tilannetta ja tapahtumien kulkua puolueettomasti ja tämän jälkeen työnantajan harjinnassa on, tuleeko toimenpiteisiin ja minkä luontoisiin ryhtyä.

Lainsäädännössä ei ole kuitenkaan tarkemmin yksilöity työnantajalta edellytetyjä toimenpiteitä tai niiden laajuutta, vaan lain mukaan toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi tulisi ryhtyä käytettävissä olevin keinoin. Huomionarvoista toimintavelvollisuuden arvioinnissa on myös se, että toimintavelvollisuus häirintätilanteissa on aina työnantajalla riippumatta siitä, tapahtuuko häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työntekijöiden kesken vai esimiehen ja työntekijän välillä.<sup>146</sup> Käsittelen seuraavaksi alkuun tarkemmin häirintätapausten ratkaisuprosessin etenemistä, jonka jälkeen tarkoitukseni on oikeuskäytännön avulla selvittää, millaista puuttumista pidetään lain mukaan riittävänä ja milloin työnantaja siten täyttää työturvallisuuslaissa säädetyn toimintavelvollisuutensa.

### **3.2.1 Työnantajan saama tieto häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta**

Häirintää koskevan ongelman ratkaiseminen lähtee liikkeelle siitä, että työnantaja saa tiedon työntekijää tai muuta työyhteisöön kuuluvaan henkilöä kohtaan harjoitetusta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työnantaja voi saada tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta esimerkiksi työntekijältä itseltään tai vaihtoehtoisesti työterveyshuollosta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta tai työnantajan edustajalta.<sup>147</sup> Tieto häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta voi tulla työnantajalle myös hänen suorittamansa tarkkailun perusteella, joka on osa tämän yleistä huolellisuusvelvollisuutta.<sup>148</sup> Jotta epäasialliseen kohteluun tai häirintään voidaan reagoida, tulee siis tällaisesta käyttäytymisestä saada tieto jotakin kautta. Työnantajan tulee tämän jälkeen ilmoittaa asian käsittelyyn ottamisesta häirinnästä epäillylle henkilölle<sup>149</sup>.

Lainsäädännössä eikä myöskään viranomaisohjeissa ole otettu kantaa siihen, missä ajassa työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty käytännön nyrkkisäännöksi ryhtyä toimenpiteisiin 14–30 vuorokauden kuluessa siitä, kun työnantaja

<sup>145</sup> HE 59/2002 vp, s. 41.

<sup>146</sup> HE 59/2002 vp, s. 40.

<sup>147</sup> HE 59/2002 vp, s. 41.

<sup>148</sup> Siiki 2006, s. 92. Tarkkailuvelvoitteesta kts. alaluku 3.1.2.

<sup>149</sup> Ahlroth 2015a, s. 67.

on saanut häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tiedon.<sup>150</sup> 14 päivän nyrkkisäännön taustalla on työsopimuslain 8 luvun 2 §, jonka mukaan purkuperuste raukeaa 14 päivässä siitä, kun sopijapuoli on saanut tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Tästä johtuen on katsottu, että myös häirintäilmoitukseen tulisi puuttua 14 päivän aikana. Reagointiaikaan vaikuttaa myös olennaisesti terveydelle aiheutuvan vaaran tai haitan laatu.<sup>151</sup> Voisi siis ajatella, että mitä vakavampiasteisesta kohtelusta on kysymys, sitä nopeammin työnantajan tulisi ryhtyä toimenpiteisiin. Työpaikan pelisäännöissä olisikin hyvä asettaa jokin määräaika selvitykseen ryhtymiselle, mikäli mahdollisia häirintätilanteita ilmenee.<sup>152</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että häirinnän kohteen tulisi mahdollisesti kieltää häiritsijää jatkamasta toimintaansa, jolloin tilanne toistuessaan voitaisiin jo arvioida jatkuvaksi epäasialliseksi toiminnaksi. Kieltämisellä on merkitystä myös sen kannalta, että häiritsijä ei ole välttämättä ymmärtänyt ylittäneensä epäasiallisen kohtelun rajoja. Kieltäminen ei ole välttämätöntä, mutta se lisää näyttöä häirinnästä. Joissain tilanteissa häirinnän kohde on kuitenkin jo ajautunut puolustuskyvyttömään asemaan, eikä häiritsijän kieltäminen siten ole mahdollista.<sup>153</sup> Näissä tilanteissa voitaisiin katsoa, etenkin esimiehen ollessa kyseessä, että häiritsijän olisi tullut ymmärtää käytöksensä epäasiallisuus, vaikkei häirinnän kohde tätä olisi nimenomaisesti kieltänytään. Ymmärrän häiritsijän kieltämisen siten, että häiritsijälle tulisi konkreettisesti ilmaista, ettei hänen käytöksensä ole asiallista ja että sen kohde kokee käytöksen epämiellyttävänä ja häiritsevä, jolloin häiritsijälle annetaan mahdollisuus muuttaa käytöstään. Käytöksen jatkuessa tulisi työnantajan puuttua siihen.

Varsinaista tietoa (tai kieltoa) häirinnästä ei kuitenkaan välttämättä edellytetä niissä tapauksissa, joissa esimies on itse harjoittanut epäasiallista kohtelua. Oikeuskäytännössä on katsottu, että häirintää harjoittavan esimiehen vastuu tilanteeseen puuttumiseen alkaa kulua jo häirinnän alkamisesta lähtien, eikä siten erityistä tiedoksi saamista välttämättä vaadita.<sup>154</sup> Helsingin hovioikeuden tapauksessa 15.8.2016 R 15/1788 työnantaja oli harjoittanut epäasiallista kohtelua esimiehen asemassa, joten hänen toimintavelvollisuutensa katsottiin olleen voimassa häirinnän alkamisesta lähtien. Oikeuden mukaan tällaisissa tilanteissa lainlyönti ei siten ole riippuvainen työnantajan erillisestä tiedonsaannista, jonka vuoksi

<sup>150</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 117.

<sup>151</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 42.

<sup>152</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 64. Kts. työpaikan työ- ja pelisäännöistä alaluku 4.1.

<sup>153</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 100.

<sup>154</sup> Tasa-arvolain osalta myös oikeuskirjallisuudessa on todettu, että häiritsijän ollessa työnantajaa edustava taho on työnantaja vastuussa häirinnästä ilman erillistä ilmoitusta jollekin muulle työnantajan edustajalle. Kts. Ahtela ym. 2006, s. 167.

toimenpiteisiin ryhtymättömyys työterveydenhuollosta saatujen ilmoitusten jälkeen lisäksi teon moitittavuutta entisestään.

Lähtökohtaisesti tällaisissa tilanteissa, joissa häiritsijänä on lähin esimies, voi häirinnän kohde halutessaan kääntyä myös ylemmän esimiehensä puoleen muiden edellä mainittujen tahojen ohella tai sijasta.<sup>155</sup> Esimiehenkin käytös voi joskus johtua ajattelemattomuudesta tai henkilön persoonallisuudesta, jolloin kyseessä ei ole tahallinen teko, eikä esimies ole siten välttämättä ymmärtänyt, että joku voi loukkaantua hänen käytöksestään ilman siitä huomauttamista. Häirinnän kohde voi tällöin joko ilmoittaa asiasta esimiehensä esimiehelle tai itse kieltää häiritsijää edellä mainituin tavoin. Katsoisin kuitenkin, että häirinnän kohteen kannalta olisi ”turvallisempaa” lähestyä ylempää esimiestä kuin odottaa esimiehen puuttuvan oma-aloitteisesti käytökseensä tai kieltää häiritsijää itseään, sillä häirinnän kohde saattaa olla tilanteen johdosta jo hyvinkin ahdistunut, masentunut ja jopa pelokas, jolloin häiritsijän lähestyminen omin päin voi tuntua vaikealta.

Eteen voi tulla myös tilanteita, joissa ylempää esimiestä, jolle tehdä ilmoitus ei ole. Edellä mainitussa tuoreessa Helsingin hovioikeuden tapauksessa 15.8.2016 R 15/1788 pienen yrityksen ainut esimies harjoitti häirintää, minkä vuoksi työntekijällä ei ollut edes mahdollisuutta kääntyä ylemmän esimiehen puoleen. Käytännössä tällaisissa tilanteissa työntekijän mahdollisuutena on joko ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta esimiehelleen eli häiritsijälle, ja mikäli käytös ei muutu tai esimiestä ei haluta yksin lähestyä, voi työntekijä ottaa yhteyttä mahdolliseen työterveyshuoltoon, työsuojeluviranomaisiin tai poliisiin, sillä pienissä yrityksissä ei yleensä ole omaa työsuojeluorganisaatiota. Työntekijä voi myös pyytää neuvoja omasta ammattiliitostaan, mikäli hän on järjestäytynyt sellaiseen. Mikäli häirintä ei kuitenkaan täytä työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä, ei työntekijällä ole käytännössä muuta vaihtoehtoa terveytensä suojelemiseksi, kuin päättää työsuhteensa. Etenkin pienissä yrityksissä tällainen esimiehen taholta tuleva ”savustaminen” voi siten jäädä täysin seuraamuksitta, ellei työntekijä vaadi työsuhteen perusteettomasta päättämisestä jälkikäteen korvausta häirinnän johdosta tai jollei häirinnän katsota täyttävän työturvallisuusrikoksen tai muun rikoksen tunnusmerkistöä.

---

<sup>155</sup> Ahlroth 2015a, s. 69.

### 3.2.2 Häirintätapausten selvittäminen ja ratkaiseminen

Kun häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta on saatu tieto, tulisi työnantajan lain esitöiden mukaan pyrkiä selvittämään tapahtumien kulku.<sup>156</sup> Käytännössä työnantajan tulisi siis arvioida, mistä tapauksessa on kysymys ja valita tarvittavat toimenpiteet asian laadun mukaisesti. Työnantajan tulisi puolueettomasti ja molempien osapuolten ääntä kuunnellen selvittää, mitä on objektiivisesti arvioiden tapahtunut. Tilannetta tulisi harkita huolella ja pohtia useammasta eri näkökulmasta, sillä useimmiten osapuolten näkemykset poikkeavat täysin toisistaan.<sup>157</sup> Objektiivisuus ja puolueettomuus ovat ehdottoman tärkeitä, sillä joissain tilanteissa asia saattaakin sitä selvittäessä kääntyä siten, että ”häirintää kokenut” onkin tosiasiallisesti ollut itse häiritsijä työpaikalla. Selvittäessä häirintätapausta tulisi myös selvittää samalla syyt mahdollisen epäasiallisen kohtelun taustalla, jotta tällaisten tilanteiden syntyä pystyttäisiin jatkossa välttämään<sup>158</sup>.

Käytännössä työnantajan tulisi siis kyetä arvioimaan, onko kyseisessä hänelle ilmoitetussa tapauksessa tosiasiallisesti arvioiden esiintynyt häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, täyttääkö käyttäytyminen lain tunnusmerkistön ja onko tapauksessa havaittavissa muita objektiivisia kriteerejä.<sup>159</sup> Tilanteen määrittelyssä ja selvittämisessä tulee käyttää apuna työpaikan menettelyohjeita, työsääntöjä tai pelisääntöjä, mikäli tällaiset on laadittu. Työnantaja voi käyttää selvittämisessä apuna myös esimerkiksi työterveyshuoltoa, sillä työnantaja ei välttämättä kykene itsenäisesti arvioimaan sitä, onko työntekijän terveys vaarantunut tai vaarantumassa.<sup>160</sup> Usein työnantaja kuulee myös muita työntekijöitä ja heidän näkemystään tapahtumista.

Häirintätilanteiden muistaminen voi olla jälkikäteen haastavaa, mikäli selvittelyprosessi kestää pitkään ja asiaa käsitellään mahdollisesti myös pitkissä viranomaisprosesseissa. Tästä syystä on olennaista, että kaikki asiaan liittyvä näyttö dokumentoidaan, mukaan lukien tiedot siitä, milloin tieto tapauksesta on saatu ja selvittäminen aloitettu, kuinka kuuleminen on toteutettu, keitä on kuultu ja kuinka mahdollisesti esitettyjä todisteita on arvioitu.<sup>161</sup> Dokumentaationa voidaan käyttää muiden kirjallisten todisteiden sekä henkilötodistelun lisäksi esimerkiksi sairauslomastodistuksia diagnooseineen, sairauskertomuksia tai mui-

<sup>156</sup> HE 59/2002 vp, s. 41.

<sup>157</sup> Kess – Ahlroth 2012, s.125.

<sup>158</sup> Ahlroth 2015a, s. 80.

<sup>159</sup> Ahlroth 2015a, s. 78. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun objektiivisista kriteereistä kts. alaluku 2.2.

<sup>160</sup> Ahlroth 2015a, s. 79.

<sup>161</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 117–118.

ta työterveyshuollon materiaaleja.<sup>162</sup> Dokumentointi on tärkeää sekä häirinnän kohteen että myös esimiehen ja tämän oikeusturvan kannalta.<sup>163</sup> Työnantaja pystyy tarkan dokumentoinnin avulla esittämään mahdollisessa myöhemmässä oikeudenkäynnissä miten ja milloin hän on todistellusti puuttunut häirintään siitä tiedon saatuaan.

Kun työnantaja on häirinnästä tiedon saatuaan selvittänyt häirintätapausta, tulee sen tehdä asiassa myös ratkaisu. Työnantajan tulee aina olla tasapuolinen ja johdonmukainen ratkaisuisaan.<sup>164</sup> Varsinaisiin toimenpiteisiin ryhtyminen edellyttää häirinnältä tai epäasialliselta kohtelulta kuitenkin tiettyä vakavuusastetta, sillä toimintavelvollisuus syntyy vain, jos kohtelu saattaa aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.<sup>165</sup> Häirintätapausta ratkaistaessa iso merkitys on jäljempänä mainittavilla työpaikan työ- ja pelisäännöillä, sillä niissä voi olla määriteltynä erilaisia menettelytapoja ja ratkaisuvaihtoehtoja käytettäväksi häirintätilanteissa.<sup>166</sup> Lähtökohtaisesti työpaikalla ilmenneet häirintätilanteet ratkaistaan työyhteisön sisällä, mutta vakavissa tapauksissa työnantajalla on velvollisuus tehdä ilmoitus viranomaisille.<sup>167</sup> Vakavilla tapauksilla ymmärrän tarkoitettavan sellaisia häirintätilanteita, joissa on kyse esimerkiksi seksuaalisesta häirinnästä tai suoranaisen väkivallan uhasta. Käsittelemme työnantajan puuttumiskeinoja niissä tilanteissa, joissa häirintää todetaan tapahtuneen tarkemmin luvussa 4.

Ratkaisuna häirintäilmoituksen selvittämisen jälkeen voi olla myös se, että tapauksessa ei ole ollut kyse häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta ja tällöin asian käsittely päättyy. Työnantajan tulee antaa ratkaisunsa mieluiten kirjallisena, jotta hänelle jää näyttö siitä, että asiaa on selvitelty ja se on ratkaistu.<sup>168</sup> Työsuojeluhallinto on ohjeissaan arvioinut, että kuitenkin myös niissä tilanteissa, joissa terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistö ei täyty, on esimiehen aina arvioitava, vaativatko työntekijän esiin tuomat epäkohdat ja kokemukset muita toimenpiteitä kuten esimiestyön kehittämistä tai erilaisten yhteistyökäytäntöjen luomista.<sup>169</sup> Mikään työyhteisö ei kestä jatkuvaa huonoa ilmapiiriä, riitaa tai erimielisyyksiä, minkä vuoksi työnan-

<sup>162</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 118. Näiden dokumenttien esittäminen vaatii kuitenkin aina häirinnän kohteeksi joutuneen luvan, sillä kyse on henkilötietolain mukaisista arkaluonteisista tiedoista. Kts. henkilötietolaki 3:11.1, (22.4.1999/523).

<sup>163</sup> Ahlroth 2015a, s. 75.

<sup>164</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 180.

<sup>165</sup> Siiki 2002, s. 64.

<sup>166</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 65.

<sup>167</sup> Ahlroth 2015a, s. 81. Ilmoituksen työsuojeluviranomaisille tai poliisille voi tehdä myös työntekijä itse.

<sup>168</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 130.

<sup>169</sup> Työsuojeluhallinto, työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, s.19.



taja voi direktio-oikeutensa ja –velvollisuutensa nojalla ryhtyä toimenpiteisiin tilanteen parantamiseksi ja ratkaisemiseksi myös niissä tilanteissa, joissa ei ole kuitenkaan kyse henkisen työturvallisuuden vaarantumisesta.<sup>170</sup> Tähän velvoittavat myös alaluvussa 3.1.3 mainitut työn haittojen ja kuormitustekijöiden selvittämiseen tähtäävät pykälät. Toisaalta aikainen puuttuminen voidaan katsoa myös ennaltaehkäisyksi, jottei tilanne myöhemmin pahene ja kehity häirinnäksi. Käsittelen häirinnän ennaltaehkäisyä myöhemmin alaluvussa 4.1.

Työnantaja on velvollinen ratkaisun antamisen jälkeen seuraamaan sitä, että molemmat osapuolet ja erityisesti epäasiallista kohtelua harjoittanut henkilö noudattavat neuvotteluisissa annettuja ohjeita ja mahdollisia tehtyjä sopimuksia. Seuranta tulisi järjestää siten, että se olisi konkreettisesti jonkun henkilön vastuulla työyhteisössä.<sup>171</sup> Jollei ohjeita tai sopimuksia noudateta, tulee asiassa palata ratkaisuvaiheeseen, jolloin työnantaja voi valita ratkaisukeinoista jonkun toisen vaihtoehdon, mikäli lievimmällä keinolla häirintää ei ole saatu lakkaamaan.<sup>172</sup> Työnantaja on velvollinen myös jo edellä mainitun tarkkailuvelvoitteensa nojalla tarkkailemaan työyhteisön tilaa, joka käsittää myös ratkaisun jälkeisen ajan. Seuran tarkoitus on varmistaa sopimusten noudattaminen yksittäistapauksissa, mutta pohdittavaksi jää, kuinka hyvin käytännön työelämässä seuranta toteutetaan ja kuinka paljon työnantajalla on laittaa tällaiseen resursseja.

### 3.3 Työnantajan toimintavelvollisuuden täytyminen ja kohdistuminen

Työnantajalla on edellä kuvatuin tavoin velvollisuus puuttua tietoonsa saamaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Se, millaista puuttumista työnantajalta edellytetään riippuu häirinnän tasosta, sen vaikutuksista työntekijän terveyteen ja toisaalta myös siitä, onko häiritsijä esimies vai toinen työntekijä. Oikeuskäytännössä on arvioitu sitä, millaisia toimenpiteitä työnantajalta edellytetään ja milloin työnantajan on voitu katsoa ryhtyneen riittäviin toimenpiteisiin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämiseksi tai lopettamiseksi niissä tilanteissa, joissa häirintää on todettu tapahtuneen.

Käsittelen seuraavaksi alkuun työsuojeluvastuun kohdentumista eli sitä, kenelle työnantajan toimintavastuu käytännössä työnantajan päässä kohdistuu. Tämän jälkeen käyn oikeuskäytännön pohjalta läpi niitä tilanteita, joissa työnantaja ei ole täyttänyt toimintavelvollis-

<sup>170</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 56.

<sup>171</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 67. Työyhteisön ilmapiiriä voidaan seurata esimerkiksi työilmapiirikyselyillä, joilla saadaan tietoa yhteisön tilasta.

<sup>172</sup> Ahlroth 2015a, s. 86.

suuttaan lain edellyttämällä tavalla ja toisaalta niitä tilanteita, joissa työnantajan on katsottu ryhtyneen riittäviin toimenpiteisiin. Pysin tuomaan esille niitä seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet toimintavelvollisuuden täyttymiseen tai täyttymättä jäämiseen.

### 3.3.1 Työsuojeluvastuun kohdentuminen

Häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, mutta kysymys herää sen suhteen, kenelle vastuu suoranaisesti kohdistuu. Työturvallisuudesta huolehtiminen työpaikalla kuuluu lähtökohtaisesti sille, joka valvoo ja johtaa työn tekemistä ja jolla on myös tosiasiallisesti toimintavaltuudet vaikuttaa työturvallisuusasioihin työyhteisössä.<sup>173</sup> Työnantajan toimintavelvollisuutta koskevien yleisten periaatteiden nojalla vastuu häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumisesta kuuluu linjaorganisaation esimiehille samoin kuin muukin työsuojeluvastuu.<sup>174</sup> Usein toimintavelvollisuus on sillä esimiehellä, jolle ilmoitus häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta on tehty, mutta toimivaltuudet on voitu määritellä myös eri tavalla työ- tai pelisäännöissä.<sup>175</sup> Käytännössä työnantajalla tarkoitetaan esimiestä, eli työnantajaorganisaatiossa työskenteleviä esimiehiä, päälliköitä, eritasoisia johtajia sekä myös toimitusjohtajaa. Näiden lisäksi myös yhtiön hallitus ja erityisesti hallituksen puheenjohtaja ovat vastuussa siitä, että ilmenneisiin tapauksiin puututaan.<sup>176</sup>

Lähtökohtaisesti vastuu ulottuu työnantajaorganisaatiossa siis ylimmälle tasolle asti, mikäli häirintään tai epäasialliseen kohteluun ei puututa. Tilanne on oikeuskäytännön nojalla kuitenkin toinen silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja itse kohdistaa työssä häirintää tai epäasiallista kohtelua työntekijää kohtaan. Tällöin työnantaja tai tämän edustaja vastaa omasta menettelystään, kuten seuraavasta tapauksesta käy ilmi.<sup>177</sup> Helsingin hovioikeuden tapauksessa 6.2.2015 R 14/809 (Ahde – Rätty -tapaus), johon Korkein oikeus ei myöntänyt valituslupaa, häirintää harjoittanut esimies väitti, että hän ei ollut ollut vastuussa työturvallisuusasioista, vaan ne oli siirretty muille henkilöille yrityksessä työturvallisuuslain 16 §:n perusteella.<sup>178</sup> Hovioikeus kuitenkin katsoi, että työturvallisuusasioiden siirtäminen

<sup>173</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 30.

<sup>174</sup> Hietala ym. 2015, s. 76.

<sup>175</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 65.

<sup>176</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 113.

<sup>177</sup> Kts. muun muassa KKO 2010:1.

<sup>178</sup> TTurvL 16 §:n mukaan ”työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.”

muille henkilöille ei voinut vapauttaa esimiestä vastuusta siltä osin, kun kyse oli hänen itsensä harjoittamasta menettelystä.<sup>179</sup> Työnantajan edustajan vastuu omasta käyttäytymisestään on siten laaja, eikä häirintää harjoittava esimies voi ”piiloutua” ylempien esimiesten taakse, vaan hänen on otettava vastuu omista teoistaan. Näin ollen voitaisiin katsoa, että vastuun ulottuminen ylimmälle esimiestasolle tai jopa yhtiön hallitukselle voisi käytännössä tulla kyseeseen vain niissä tilanteissa, joissa häiritsijä olisi toinen työntekijä, eikä esimies. Toinen asia on kuitenkin se, kuinka vastuu mahdollisista korvauksista kohdentuu esimiehen harjoittaessa epäasiallista kohtelua, jota käsittelen jäljempänä.

### 3.3.2 Toimintavelvollisuutta ei täytetty

Toimintavelvollisuus on oikeuskäytännössä usein jäänyt täyttämättä etenkin niissä tapauksissa, joissa häiritsijänä on ollut työntekijän esimies. Työnantajan vastuu ulottuu pitkälle, eivätkä siten esimerkiksi pelkät neuvottelut tai häirinnästä epäiltyyn esimieheen yhteyden ottaminen täytä laissa säädettyä toimintavelvollisuutta. Korkeimman oikeuden tapauksessa 2014:44 työnantajan edustaja oli epäasiallisesta kohtelusta ilmoituksen saatuaan järjestänyt neuvottelun, jossa olivat paikalla häirinnän kohde K, työnantajan edustaja E sekä alivaltiosihteeri T. Tämän jälkeen E oli pyytänyt V:ltä eli häirinnästä epäillyltä esimieheltä vastineen K:n esittämiin väitteisiin, jonka jälkeen E ja T olivat yhdessä todenneet, että heillä on täysi luotto V:hen ja siihen, että hän oli toiminut oikein. E ja T siten yhdessä työnantajan edustajina katsoivat, ettei kyse ole ollut häirinnästä. Korkein oikeus totesi, ettei yhteyden ottaminen asianomaiseen, häirinnästä syytettyyn esimieheen ja johtopäätösten tekeminen tämän perusteella ollut riittävää, vaan asiaa olisi tullut pyrkiä selvittämään myös muilla tavoin, etenkin siitä syystä, että K oli jäänyt sairauslomalle ilmoituksessa mainittujen asioiden seurauksena.<sup>180</sup> Työnantajan edustajat eivät siten olleet ryhtyneet riittäviin toimiin asian selvittämiseksi saati epäkohdan poistamiseksi.

Korkein oikeus ei kuitenkaan ottanut kantaa siihen, miten työnantajan olisi tullut asiaa selvittää ja millaiset toimet olisi katsottu riittäviksi. Lähtökohtana voitaisiin mielestäni pitää

<sup>179</sup> Hovioikeuden ratkaisun taustalla olleessa Helsingin kärjäoikeuden ratkaisussa sen sijaan vastuu häirintään puuttumisesta ja siten myös toimintavelvollisuuden laiminlyönnistä katsottiin kohdistuvan myös valtuuston puheenjohtajaan ja hallituksen varapuheenjohtajaan, koska he eivät puuttuneet tilanteeseen. Tuoreessa Vantaan kärjäoikeuden tapauksessa 12.5.2016 R 15/1197 työntekijöiden ylimmän esimiehen katsottiin harjoittaneen epäasiallista kohtelua työntekijöitä kohtaan. Esimies väitti, että varhaisen tuen toimintamallin perusteella vastuussa epäasiallisen kohtelun poistamisesta olisi ollut työntekijöiden lähin esimies, eikä siten vastaaja. Aiempan oikeuskäytäntöön vedoten kärjäoikeus katsoi, että mikäli organisaatiossa oleva ylin esimies on kohdistanut epäasiallista kohtelua työntekijöihinsä ja on siten aiheuttanut syytteessä esitetyn olotilan, ulottuu toimintavelvollisuus epäkohdan aiheuttaneeseen esimiestahoon.

<sup>180</sup> Kaksi Korkeimman oikeuden neuvosta sen sijaan katsoi, että puuttuminen oli ollut riittävää.

sitä, että asiasta keskusteltaisiin asianomaisten kesken yhdessä sekä erikseen, jotta neuvotteluita voitaisiin katsoa käydyn. Mikäli nämä eivät johtaisi häirinnän lakkaamiseen, tulisi työnantajan pyrkiä muita puuttumiskeinoja, kuten erilaisia työn järjestelyjä tai irtisanomisia, käyttäen lopettamaan häirintä. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei ainoastaan yhden keinon käyttäminen riitä, mikäli häirintä tästä huolimatta edelleen jatkuu. Kouvolan hovioikeuden tapauksessa 26.2.2007 S 06/589 esimiehen harjoittama epäasiallinen kohtelu työntekijää kohtaan johti siihen, että työnantaja oli pyrkinyt selvittämään tilannetta ja työilmapiiriongelmaa työterveyspsykologin johdolla käydyillä keskusteluilla. Häirintä oli kuitenkin jatkunut myös keskustelujen jälkeen ja vielä senkin jälkeen, kun työterveyspsykologi oli ilmoittanut, ettei hän kykene auttamaan asiassa. Työnantajan ei katsottu ryhtyneen riittäviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi ainoastaan sillä toimenpiteellä, että hän ohjasi häirinnän osapuolet keskusteluun psykologin kanssa.

Oikeuskäytännössä on myös kiinnitetty huomiota häirinnästä epäillyn esimiehen omaan käyttäytymiseen sekä yhteistyö- ja selvityshalukkuuteen. Paljon mediahuomiota saaneessa Helsingin hovioikeuden Ahti – Rätty -tapauksessa 6.2.2015 R 14/809 esimies oli harjoittanut epäasiallista kohtelua kahta alaistaan kohtaan. Esimies oli käyttänyt viestinviejä työtehtävien hoitamiseksi ja lopulta lakannut puhumasta kantajille kokonaan, vaikka työtehtävät olisivat edellyttäneet suoraa yhteydenpitoa esimiehen ja työntekijöiden välillä. Kysymys ei ollut ollut satunnaisesta epäasiallisesta käyttäytymisestä, vaan esimiehen toiminta oli ollut toistuvaa, ulkopuolisten henkilöidenkin varoituksista piittaamatonta, se oli pahentunut työntekijöiden ryhtyessä puolustamaan laillisia oikeuksiaan ja se oli huipentunut lopulta viranomaistahon puuttumisen jälkeen toisen työntekijän irtisanomiseen. Tilannetta oli pyritty selvittämään monen tahon kautta, mutta esimies oli kieltäytynyt osallistumasta työterveyshuollon järjestämiin neuvotteluihin, eikä esimiehen käytöstä ollut muuttanut myöskään aluehallintoviraston antamat selvityspyynnöt. Esimies oli siten itse estänyt ja vaikeuttanut asian selvittämistä, eikä työnantajan siten voitu katsoa ryhtyneen toimiin epäkohdan poistamiseksi. Tapauksessa erikoista oli se, että esimies väitti, että hän oli tarkoituksella suojellut itseään ja tästä syystä kieltäytynyt yhteydenpidosta työntekijöiden kanssa, jotteivät he voisi keksiä perusteettomia väitteitä epäasiallisesta kohtelusta. Tarkoituksena oli näin taata molemmille asianmukaiset työskentelyolosuhteet. Hovioikeuden mukaan esimiehellä ei ollut kuitenkaan oikeutta itsensä suojeluun vedoten kohdella työntekijöitä epäasiallisesti.

Työnantaja ei voi välttyä vastuulta niissäkään tapauksissa, joissa häirinnän kohde on jo jäänyt sairauslomalle, vaan asiaa on oikeuskäytännön perusteella pyrittävä selvittämään myös sen aikana, ainakin jos häiritsijä on ollut esimies. Helsingin hovioikeuden tapauksessa 15.8.2016 R 15/1788 esimies oli harjoittanut epäasiallista kohtelua, minkä työntekijä oli saattanut sekä työnantajan että työterveyshuollon tietoon. Työntekijä oli jäänyt sairauslomalle, eikä työnantajan tänä aikana katsottu pyrkineen selvittämään häirintäasiaa. Hovioikeuden perusteluissa todettiin, että työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan ovat lähtökohtaisesti voimassa työsuhteen voimassaoloajan, eikä työturvallisuuslaissa ole erikseen rajoitettu työnantajan velvollisuuksien ajallista ulottuvuutta. Työnantajan toimintavelvollisuuden katsottiin siis ulottuvan myös siihen aikaan, kun työntekijä oli sairauslomalla, eikä velvollisuutta siten ollut täytetty. Tapauksessa häiritsijä oli pienen yrityksen ainut esimies, jolloin toisaalta voidaan katsoa, että koska hän oli itse käyttäytynyt epäasiallisesti, oli hän vastuussa tästä, sillä kenelläkään muulla ei olisi tähän tilanteeseen ollut edes mahdollisuutta puuttua ylempänä työnantajan edustajana.

### 3.3.3 Riittäväksi katsottava puuttuminen

Työnantajan on oikeuskäytännössä katsottu puuttuneen epäasialliseen kohteluun laissa edellytetyin tavoin etenkin niissä muutamassa tapauksissa, joissa häiritsijänä on ollut toinen työntekijä, ja niissä tilanteissa, joissa häirinnän kohde ei ole itse riittävästi osallistunut asian selvittämiseen. Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa 21.11.2007 R 07/221 työntekijä väitti muun henkilöstön kohtelevan häntä epäasiallisesti, mutta hän ei kyennyt yksilöimään ja tarkentamaan, kuka oli tehnyt mitään ja missä tätä oli väitetysti tapahtunut. Oikeus totesi, että työnantajalla ei ollut ollut mahdollisuutta puuttua sellaiseen epäasialliseen kohteluun, jota ei oltu yksilöity ja tarkennettu. Työnantajan katsottiin ryhtyneen olosuhteisiin nähden riittäviin toimenpiteisiin keskustelutilaisuuden järjestämisellä ja osallisten huomautuksella.

Myös häirinnän kohteelta voidaan edellyttää asian selvittämiseen osallistumista, sillä mikäli häirinnän kohde ei osallistu asian tai oman roolinsa selvittämiseen, työnantajan pyrkimys selvittää asiaa vaikeutuu olennaisesti.<sup>181</sup> Turun hovioikeuden tapauksessa 4.10.2006 S 05/2123 työnantaja oli pyrkinyt erilaisin kyselyin, ohjein ja neuvotteluihin selvittämään hänen tietoonsa tullutta ongelmaa. Työntekijä ei ollut kuitenkaan halunnut paljastaa sitä hen-

---

<sup>181</sup> Helsingin hovioikeuden tapauksessa S 06/388 todettiin, että työntekijän velvollisuutena on selkeästi konkretisoida syntynyt ristiriitatilanne, jotta työnantajalle syntyy normaalia laajempi toimintavelvollisuus puuttua tilanteeseen.

kilöä, jonka taholta epäasiallista kohtelua esiintyi, minkä vuoksi työntekijä oli itse pitkittänyt asian selvittämistä. Huomiota kiinnitettiin myös siihen, että työntekijän sairauslomien välissä oli ollut vain lyhyehkö aika (5kk), jolloin asiaa oli voitu selvittää työntekijän työssä ollessa. Työnantajan ei siten katsottu laiminlyöneen toimintavelvollisuuttaan, vaan hänen katsottiin ryhtyneen tarpeellisiin asian edellyttämiin työsuojelutoimenpiteisiin.

Kouvolan hovioikeuden tapauksessa 21.2.2003 S 01/1147 yritykseen oli tehty työsuojelutarkastus, jossa oli annettu toimenpideohjelma esiintyneen häirinnän vuoksi. Hovioikeus katsoi työnantajan noudattaneen ohjelmaa riittävässä laajuudessa, vaikkakaan kaikkien ohjelman mukaisten toimenpiteiden toteuttaminen ei ollut ollut muun muassa työpaikan pienyyden vuoksi mahdollista. Ohjelman toteuttamisen lisäksi työterveyshuollon asiantuntijat olivat avustaneet asioiden ratkaisemisessa ja häirinnän kohteen näkemykset oli pyritty ottamaan huomioon. Epäasiallinen kohtelu ja häirintä oli osittain aiheutunut huonosta työilmapiiristä, johon myös häirinnän kohde oli ollut osallisena. Oikeus totesi, että koska häirinnän kohteelta voitiin myös odottaa pidättäytymistä ongelmien syntymisessä, ei työnantajan voitu katsoa suhtautuneen välinpitämättömästi kyseisen työntekijän työolosuhteiden parantamiseen, eikä työnantajan siten katsottu laiminlyöneen velvollisuuttaan puuttua epäasialliseen kohteluun.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajan toimintavelvollisuuden täyttäminen edellyttää aina tapauskohtaista harkintaa, jossa tulee ottaa huomioon useita eri seikkoja. Mikäli käytöksen katsotaan olevan häirintää tai epäasiallista kohtelua, tulee työnantajan lähtökohteisesti puuttua siihen. Varovaisesti voidaan todeta, että toimintavelvollisuuden katsotaan olevan laajempi niissä tilanteissa, joissa häiritsijänä on esimies. Häiritsijänä toimineen esimiehen tahallisuudelle sekä mahdolliselle selvitys- ja muista toimenpiteistä kieltäytymiselle on nimittäin annettu oikeuskäytännössä toimintavelvollisuuden täyttämisen kannalta painoarvoa siten, että tämän on katsottu lisänneen teon moitittavuutta entisestään, jolloin työnantajan ei ole myöskään katsottu ryhtyneen riittäviin toimenpiteisiin toimintavelvollisuutensa täyttämiseksi. Korkein oikeus on linjannut, että ainoastaan häiritsijän kanssa järjestetty keskustelu ei ole ollut työnantajan kannalta riittävää puuttumista, sillä häirintä oli tämän jälkeen jatkunut. Työnantajalta siis vaaditaan konkreettisia toimia häirinnän poistamiseksi. Selkeää tulkintaa työnantajan puuttumisen riittävyydelle ei ole, minkä vuoksi katsoisin, että työnantajan oman oikeusturvan kannalta toimenpiteisiin tulisi ryhtyä siinä laajuudessa, että häirintä saataisiin lakkaamaan, vaikka viimesijaisesti irtisanomalla häiritsijä.

Joissain tilanteissa, kuten viimeksi mainitussa Kouvolan hovioikeuden tapauksessa tilanne saattaa kuitenkin olla siinä mielessä epäselvä, ettei ole varmuutta edes siitä, kuka on häiritsijä ja kuka häirinnän kohde, jolloin puuttumiskeinoja valitessa tämä tulee ottaa huomioon. Työnantajan toimintavelvollisuuden arvioinnissa merkitystä on siten niillä keinoilla, joita hän on puuttumisessaan käyttänyt ja joita hän olisi voinut käyttää. Käyn näitä työnantajan puuttumiskeinoja tarkemmin läpi luvussa 4. Toisaalta myös häirityn omalle käytökselle ja selvittämiseen osallistumiselle on annettu oikeuskäytännössä merkitystä työnantajan toimintavelvollisuutta lieventävänä seikkana, sillä työnantajalla tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus puuttua häirintään. Mikäli häirinnän kohde ei esimerkiksi paljasta häiritsijää tai osallistu neuvotteluihin, ei työnantaja pysty puuttumaan häirintään perusteellisesti. Näissä tilanteissa dokumentointi muodostuu erityisen tärkeäksi, jotta työnantaja kykenee osoittamaan tehneensä kaikkensa ja puuttuneensa häirintään vaaditulla tavalla.

### 3.4 Toimintavelvollisuuden rikkomisesta seuraava vahingonkorvausvastuu

Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskevan toimintavelvollisuuden rikkomisen tai laiminlyönnin johdosta voidaan vaatia vahingonkorvausta. Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskevissa tapauksissa voidaan myös nostaa syyte työturvallisuusrikoksesta<sup>182</sup>, ja vahingonkorvauskanne voidaan nostaa syytteen ohella tai yksistään.<sup>183</sup> Oikeuskäytännön perusteella pelkät vahingonkorvauskanteet ovat kuitenkin usein nostettu tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanoutunut tai purkanut työsuhteensa työnantajan häirintään puuttumattomuuden vuoksi, ja joissa työntekijä on sittemmin vaatinut korvausta työsopimuslain 12 luvun 2 §:n nojalla työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Vahingonkorvausta puhtaasti ja pelkästään työturvallisuuslain 28 §:n rikkomisen vuoksi on vaadittu korkeimman oikeuden tapauksessa 2014:44.

Työturvallisuuslaissa ei ole säädetty työnantajan toimintavelvollisuuden laiminlyönnistä seuraavasta korvausvastuusta, minkä vuoksi mahdollinen vahingonkorvausvastuu on perustettava vahingonkorvauslakiin.<sup>184</sup> Työturvallisuusasioissa korvausvastuu kytkeytyy vaikiintuneesti työnantajaa velvoittaviin työturvallisuusmääräyksiin ja niiden noudattami-

<sup>182</sup> Rikoslaisissa säädetään sekä työturvallisuusrikoksesta (RL 47:1) että työsyryntärikoksesta (RL 47:3), joka voi tulla kyseeseen tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaisen häirinnän seurauksena. Työnantajalle voidaan määrätä myös yhteisösakko. Häirinnän rikosoikeudellisista seuraamuksista kts. Antti Vaajan pro gradu -tutkielma ”Työpaikkakiusaamisen rikosoikeudellinen arviointi” vuodelta 2014.

<sup>183</sup> Saloheimo 2006, s. 171–172.

<sup>184</sup> Ahlroth 2015a, s. 121.

seen.<sup>185</sup> Tällaiseksi määräykseksi voidaan katsoa esimerkiksi työnantajan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen työturvallisuuslain 28 §:n mukaan siitä tiedon saatuaan, minkä vuoksi työnantajalle syntyy korvausvastuu tämän määräyksen rikkomisesta tai laiminlyönnistä.<sup>186</sup>

Työnantajan vastuu on yleensä normaalitapauksissa tuottamusperusteista. Tuottamusta arvioidaan objektiivisesti, eli huomiota ei lähtökohtaisesti kiinnitetä vahingon aiheuttajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai muihin subjektiivista syyllisyyttä osoittaviin seikkoihin, vaan tilanne pyritään arvioimaan objektiivisin perustein.<sup>187</sup> Vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan tahallisesti tai tuottamuksellisesti toiselle vahingon aiheuttanut on velvollinen korvaamaan sen, jollei laissa toisin säädetä. Työnantajan korvausvastuun edellytyksenä on siten joko tahallisuus tai tuottamus eli kulloinkin vaadittavan huolellisuuden laiminlyönti. Velvollisuuden rikkomisen ei siis tarvitse olla tahallista, joka on tuottamuksen törkein muoto, vaan myös huolimattomuus ja laiminlyönti riittävät vahingonkorvausvastuun luomiseksi.<sup>188</sup>

Tuottamuksen lisäksi korvausvastuun muodostumisen kannalta edellytetään, että työnantajan laiminlyönnin tai rikkomisen ja työntekijän vahingoittumisen välillä on oikeudellisesti merkittävä syy-yhteys.<sup>189</sup> Aiheutuneen vahingon on siten tullut olla tuottamuksellisen teon välttämätön ja ennustettavissa oleva seuraus.<sup>190</sup> Syy-yhteys työntekijän sairastumisen eli vahingon ja toisaalta työnantajan tai tämän edustajan tuottamuksellisen toiminnan välillä voi olla haastavaa näyttää toteen. Mikäli itse työnantajan tai tämän edustajan käyttäytyminen on ollut epäasiallista ja aiemmin terveen työntekijän sairastuminen on aiheutunut tästä käyttäytymisestä, voi syy-yhteys syntyä helpommin. Kuten jo edellä on käynyt ilmi, voi tosiasiaassa kuitenkin eteen tulla myös sellaisia tilanteita, joissa työntekijä on oireillut mahdollisesti jo aiemmin tai hän on erityisen herkkä. Vahingonkorvausvastuun muodostumisen ja syy-yhteyden arvioinnin kannalta näille seikoille ei kuitenkaan saisi antaa painoarvoa

---

<sup>185</sup> Saloheimo 2006, s. 201–202.

<sup>186</sup> Työntekijän vahingonkorvausvaatimus voi perustua myös työnantajan sopimusperusteiseen vastuuseen, sillä työ sopimuslaissa on säädetty työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän työturvallisuudesta (TSL 2:3.1), minkä rikkomisesta tai laiminlyönnistä työnantajan on korvattava työntekijälle aiheuttamansa vahinko (TSL 12:1). Keskityn tässä kuitenkin vahingonkorvauslain mukaiseen korvausvastuuseen. Kts. lisää sopimusperusteisesta vastuusta Saloheimo 2006, s. 207–212.

<sup>187</sup> Saloheimo 2006, s. 201.

<sup>188</sup> Saarinen 2014, s. 418–421.

<sup>189</sup> Saloheimo 2006, s. 218.

<sup>190</sup> Saarinen 2014, s. 422.



vahingonkorvausta alentavana seikkana, sillä tämän voitaisiin nähdä vähentävän häiritsijän vastuuta, jota ei voida pitää tavoitteena.

Koskinen on katsonut, ettei työnantajalla kuitenkaan voi olla ankaraa vastuuta kaikista työyhteisön ihmissuhteista ja niissä muodostuneista ristiriidoista tai ongelmista, joita väistämättä työyhteisöissä ajoittain esiintyy<sup>191</sup>. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus huolehtia työpaikan olosuhteista ja työympäristöstä siten, ettei konflikteja pääsisi syntymään, minkä vuoksi työnantajan syyllistäminen voidaan nähdä helpoksi ja mielestäni oikeutetuksi. Työnantajalla on kuitenkin lain nojalla velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta, johon myös henkinen terveys lukeutuu, jolloin ristiriitoihin puuttuminen ei voi olla kenenkään muun kuin työnantajan vastuulla, vaikkakaan työnantaja tai sen edustaja ei itse häirintää harjoittaisi. Vastuuta tulisi mielestäni sinänsä siirtää häiritsijälle, mutta nykyisen lainsäädännön nojalla se ei ole mahdollista lukuun ottamatta muutamaa tilannetta, joita käsittelen seuraavaksi.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että mikäli vahinko on seurausta työturvallisuusmääräyksen laiminlyönnistä, sovelletaan vahingonkorvauslain niin sanottua isännänvastuuta koskevaa säännöstä.<sup>192</sup> Isännänvastuu ilmenee vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentista, jonka mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Isännänvastuu tulee siis sovellettavaksi niissäkin tilanteissa, joissa esimies työnantajan edustajana tai toinen työntekijä on syyllistynyt työturvallisuusmääräyksen rikkomiseen ja on siten aiheuttanut vahingon. Työnantajan vastuulla tarkoitetaan sitä, että korvausvastuu kohdistuu työnantajana toimivaan oikeushenkilöön. Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, on hän velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi kun otetaan huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi voidaan katsoa jäävän vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava (VahL 4:1.1).<sup>193</sup>

Vahingonkorvauslaki sisältää kuitenkin myös kanavointisäännön, jonka mukaan niissä tilanteissa, joissa sekä työnantajan että työntekijän katsotaan olevan korvausvastuussa, ka-

---

<sup>191</sup> Koskinen 2012b, s. 13.

<sup>192</sup> Saloheimo 2006, s. 204.

<sup>193</sup> Esimerkiksi tuoreessa Vantaan käräjäoikeuden tapauksessa 12.5.2016 R 15/1197 esimiehen harjoittaman epäasiallisen kohtelun katsottiin olleen seurausta koko työyhteisön yleisestä kuormittumisesta ja kiiretilanteesta, jonka katsottiin olevan enemminkin huolimattomuudesta tehty kuin tahallinen teko. Korvausvelvolliseksi katsottiin siten työnantaja.

navoidaan vastuu ensisijaisesti työnantajan kannettavaksi (VahL 6:1). Tällöin työntekijän vastuu käytännössä aktualisoituu vain niissä tilanteissa, joissa työnantaja on maksukyvytön tai yrityksen toiminta on loppunut, jolloin korvausta ei saada perittyä työnantajalta.<sup>194</sup> Kuitenkin, mikäli työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallaan, vastaa hän lähtökohtaisesti siitä täysimääräisesti (VahL 4:1.2). Helsingin hovioikeuden tapauksessa 15.8.2016 R 15/1788 työnantajan katsottiin toimineen tahallisesti, koska hänen oli täytynyt pitää työntekijän terveyden vaarantumista varsin todennäköisenä, sillä työnantajan kohdistamaa epäasiallista kohtelua oli jatkunut jo puolitoista vuotta, ja työntekijän heikentynyt olemus oli selkeästi havaittavissa. Myös Helsingin hovioikeuden tapauksessa 6.2.2015 R 14/809 (Ahde – Rätty –tapaus) esimiehen katsottiin toimineen tahallisesti. Näissä molemmissa tapauksissa työntekijän tahallisuuden vuoksi kanavointisäännös ei tullut sovellettavaksi, vaan sekä työntekijä että työnantaja tuomittiin suorittamaan vahingonkorvaus yhteisvastuullisesti.<sup>195</sup>

Vahingon korvattavuus määräytyy vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten mukaan, jonka 1 §:n mukainen korvaus käsittää hyvityksen henkilö- ja esinevahingosta. Vahingonkorvausta voi saada myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon, mikäli vahinko on aiheutettu rangaistavaksi säädetyllä teolla tai julkista valtaa käytettäessä, taikka jos sille muissa tapauksissa on erittäin painavia syitä. Lain 5 luvun 2 §:n mukaan henkilövahingon kärsineellä on myös oikeus saada korvausta tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista, ja muista tarpeellisista kuluista, ansionmenetyksestä, kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta ja pysyvästä haitasta. Korvattaviksi henkilövahingoiksi ei kuitenkaan katsota esimerkiksi mielipahan, surun tai pelon tuntemuksia tai muita elämään kuuluvia epämiellyttäviä tunnetiloja.<sup>196</sup> Kulujen korvaamisessa tulisi noudattaa täyden korvauksen periaatetta, jonka mukaan korvausta tulisi suorittaa niin suuri määrä, että vahingon kärsinyt pääsisi tosiasiallisesti siihen asemaan, jossa hän olisi taloudellisesti ollut ilman vahinkotapahtumaa.<sup>197</sup>

<sup>194</sup> Saloheimo 2006, s. 204–205. Kts. Rovaniemen HO 8.4.2016 R 15/535, jossa ainoastaan esimiehelle kohdistettu tuottamusvastuuseen perustuva vahingonkorvausvaatimus hylättiin ennenaikaisena. Vaatimus olisi tullut kohdistaa työnantajaan tai tilanteessa olisi pitänyt esittää selvitys, ettei korvausta voitaisi saada perittyä työnantajalta.

<sup>195</sup> Korvausmäärä jaetaan yhteisvastuussa olevien korvausvelvollisten kesken siten, kun harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon muun muassa kunkin korvausvelvollisen syyllisyyden määrä. Mikäli joku korvausvelvollisista on maksukyvytön tai tämän oleskelupaikka on tuntematon, on muiden korvausvelvollisten maksettava tämä osuus vajauksesta (VahL 6:3.2). Kts. lisää Saarinen 2014, s. 425.

<sup>196</sup> Saarinen 2014, s. 463.

<sup>197</sup> Saarinen 2014, s. 464. Rajana korvauksen määrässä on rikastumiskiello, jonka perusteella vahinkoa kärsinyt ei saa hyötyä taloudellisesti vahingon aiheutumisesta.

Oikeuskäytännössä työnantaja on usein velvoitettu korvaamaan häirintää kokeneelle sairaus- ja lääkekuluja sekä ansionmenetystä. Esimerkiksi Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2014:44 valtiolla työskentelevät henkilöt työnantajan edustajina toimien olivat laiminlyöneet toimintavelvollisuutensa, minkä vuoksi valtio oli tuottamuksen perusteella velvollinen korvaamaan siitä aiheutuneet vahingot. Työnantaja velvoitettiin korvaamaan työntekijälle ansionmenetys sairausloman ajalta sekä sairauden aiheuttamat lääkekulut. Työntekijä oli vaatinut myös vahingonkorvausta taloudellisesta vahingosta, joka hänelle oli aiheutunut siitä, että työntekijä oli sairauslomansa jälkeen hakeutunut ulkomaille töihin, josta saatu palkka oli huomattavasti aiempaa palkkaa pienempi. Korkeimman oikeuden mukaan ansionalenemisen syy-yhteys työnantajan toimintavelvollisuuden laiminlyöntiin häirinnän vuoksi kuitenkin puuttui kokonaan tai oli varsin heikko. Työnantajan vaatimusta kärsimyskorvauksesta ei myöskään hyväksytty, kuten seuraavaksi käy ilmi.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:ssä säädetään niin sanotusta kärsimyskorvauksesta<sup>198</sup>, jonka 4 kohdan mukaan sillä, jonka ihmisarvoa on tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vakavasti loukattu, on oikeus korvaukseen kärsimyksestä. Vahingonkorvauslain esitöissä todetaan kohdan 4 osalta, että loukkauksen vakavuutta tulisi arvioida sen kautta, kuinka olennaisella tavalla teko loukkaa uhrin ihmisarvoa, sillä pelkkä loukkauksen tahallisuus ei tarkoita sen vakavuutta. Arvioinnissa voitaisiin huomioida esimerkiksi loukkauksen laatu, sen tekotavan raakuus, julmuus tai nöyryyttävyys sekä sen toistuvuus ja jatkuvuus.<sup>199</sup> Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2014:44 todettiin kärsimyskorvauksen osalta, ettei korvauksen tuomitsemiselle ollut edellytyksiä, sillä menettelyn ei katsottu olevan sillä tavalla törkeän huolimaton ja loukkaavaa, jotta edellä viitatus lainsäädännön mukaiset korvaamisen edellytykset olisivat täyttyneet.

Sen sijaan Helsingin hovioikeus on tapauksessa 6.2.2015 R 14/809 todennut, että kärsimyskorvausta arvioitaessa lähtökohtana tulisi pitää kärsimyksen määrää, ja se tulisi määrätä objektiivisesti arvioitavien seikkojen perusteella. Huomiota voidaan kiinnittää myös tapauksen yksilöllisiin seikkoihin, kuten loukkauksen kestoaikaan sekä loukkauksen aiheuttamiin vaikutuksiin loukatun elämään. Tapauksessa esimiehen katsottiin nöyryyttäneen ja

<sup>198</sup> Säännös kokonaisuudessaan kuuluu seuraavasti: ”Oikeus korvaukseen loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on sillä: 1) jonka vapautta, rauhaa, kunniaa tai yksityiselämää on rangaistavaksi säädetyllä teolla loukattu, 2) jota on rangaistavaksi säädetyllä teolla syrjitty, tai 3) jonka henkilökohtaista koskemattomuutta on tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vakavasti loukattu tai 4) jonka ihmisarvoa on tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vakavasti loukattu muulla, 1-3 kohdassa tarkoitettuihin loukkauksiin verrattavalla tavalla” (VahL 5:6).

<sup>199</sup> HE 167/2003 vp, s. 59.

loukkanneen työntekijän ihmisarvoa pitkäkestoisesti, mikä oli otettava korvauksen määrää korottavana tekijänä huomioon. Kohtuulliseksi korvaukseksi kärsimyksestä katsottiin 5.000 euroa. Myöskään Helsingin hovioikeus ei tapauksessa 15.8.2016 R 15/1788 muuttanut Helsingin käräjäoikeuden tuomiota, jolla työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijälle kärsimyskorvausta 3.500 euroa. Tapauksessa työnantajan katsottiin toimineen tahallisesti kohdistessaan epäasiallista kohtelua työntekijäänsä kohtaan asiakkaiden ja muiden työntekijöiden edessä 1,5 vuoden ajan. Käräjäoikeuden perustelujen mukaan työntekijän työnantajaan nähden alisteinen asema, häneen kohdistunut kova arvostelu, terveyden vaarantuminen ja menettelyn kesto huomioon ottaen kärsimyskorvaus katsottiin oikeutetuksi.

Näiden tapausten johdosta voidaan pitää jokseenkin epäselvänä sitä, milloin kärsimyskorvaus voi tulla maksettavaksi ja milloin ei. Kahden jälkimmäisen tapauksen osalta työnantaja tuomittiin myös työturvallisuusrikoksesta toisin kuin Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2014:44, jossa tuomittiin ainoastaan vahingonkorvausta. Käsittääkseni häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tulisi olla erittäin vakavaa, jotta vahingonkorvauslaissa kärsimyskorvauksen osalta säädetty uhrin ihmisarvon loukkaavuus täyttyisi. Kärsimyskorvauksen edellytyksenä voitaisiinkin mahdollisesti nähdä sellainen niin vakava ihmisarvon loukkaaminen, joka johtaisi myös työturvallisuusrikoksen tuomitsemiseen.

### **3.5 Työpaikan työsuojeluorganisaatio ja työsuojeluviranomaisten valvonta**

Työsuojelun tärkeimpien toimijoiden voidaan katsoa olevan työpaikoilla, joissa avainasemassa ovat sekä työpaikan johto että linjaorganisaatio. Myös työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta on tärkeä osa työsuojelua, sillä työsuojelussa päästään yleensä parhaaseen lopputulokseen, kun työnantaja toteuttaa sitä yhteistyössä työntekijöidensä kanssa.<sup>200</sup> Työsuojelun yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteydenpitoa, minkä tarkoituksena on työsuojelun kehittäminen työpaikalla. Vaikeammassa tapauksissa työnantajan apuna asiaa käsittelee työpaikan työsuojeluorganisaatio.<sup>201</sup> Työyhteisön oman työsuojeluorganisaation voidaan katsoa olevan tärkeässä roolissa sekä häirintätilanteiden ennaltaehkäisyssä että konkreettisten tilanteiden ratkaisemisessa.<sup>202</sup> Häirintätilan-

<sup>200</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010, s. 18. Työsuojelun yhteistoiminnasta, työsuojeluorganisaation elinten toiminnasta sekä työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44).

<sup>201</sup> Saloheimo 2006, s. 115–116. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, henkilöstön valitsema työsuojeluvaltuutettu sekä osapuolten edustajista koottu työsuojelutoimikunta. Myös luottamusmiehen voidaan katsoa kuuluvan työsuojeluorganisaatioon. Kts. lisää näiden tehtävistä ja asemasta Saloheimo 2006, s. 122–131.

<sup>202</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 119.

teissa työsuojeluorganisaation tehtävänä voi olla muun muassa häirintäilmoituksen vastaanottaminen, häirintää kokeneen tukeminen ja työsuojelutoimikunnan tehtävänä mahdollisesti jopa sovittelijana toimiminen.<sup>203</sup>

Työpaikan työsuojeluorganisaation lisäksi työturvallisuutta ja etenkin työturvallisuuslain noudattamista valvovat myös työsuojeluviranomaiset, jotka muodostavat työsuojeluhallinnon (TTurvL 65 §). Työsuojeluviranomaisiksi kutsutaan aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueita<sup>204</sup> ja niitä ohjaavaa sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastoa. Työsuojeluviranomaiset valvovat työelämää koskevan lainsäädännön noudattamista sekä työn terveellisyttä ja turvallisuutta, joihin liittyen he antavat ohjeita ja neuvoja. Aluehallintovirasto työsuojeluviranomaisena valvoo työnantajan toimintaa muun muassa häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvissä tilanteissa. Valvontaa toteutetaan sekä asiakkaan aloitteesta että myös mahdollisissa viranomaisaloitteisissa työpaikkatarkastuksissa, kuten seuraavasta käy ilmi.<sup>205</sup>

Asiakkaan aloitteesta valvonta alkaa niissä tilanteissa, kun häirintää kokenut työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin, jolloin viranomainen varmistaa työnantajalta tämän tietoisuuden kyseisestä häirinnästä ja sen, onko toimenpiteisiin ja millaisiin ryhdytty. Tapaus tulee työsuojeluviranomaisella vireille, mikäli kyse on työhön liittyvästä terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä, ja mikäli voidaan olettaa, ettei työnantaja ole ryhtynyt vaadittaviin toimenpiteisiin asiasta tiedon saatuaan.<sup>206</sup> Työsuojeluvalvonta pyrkii ensisijaisesti työpaikkojen aktivointiin erilaisilla ohjaavilla keinoilla, sillä he voivat antaa muun muassa suositusluonteisia neuvoja.<sup>207</sup> Viranomainen toimii kuitenkin ainoastaan valvovana toimielimenä varmistaen työnantajan toimenpiteisiin ryhtymisen, sillä he eivät ryhdy selvittämään saati sovittelemaan erimielisyyksiä.<sup>208</sup>

Aluehallintoviraston raportin mukaan työsuojelun vastuualueelle tuli pelkästään Etelä-Suomen alueella häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun liittyviä kirjattuja yhteydenottoja vuonna 2014 yhteensä 542 kappaletta ja vuonna 2015 yhteensä 719 kappaletta.<sup>209</sup>

<sup>203</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 141–143.

<sup>204</sup> Suomessa on yhteensä viisi työsuojelun vastuualuetta, jotka ovat Etelä-Suomen, Lounais-Suomen, Itä-Suomen, Länsi- ja Sisä-Suomen sekä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

<sup>205</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010, s. 13.

<sup>206</sup> Saarinen 2014, s. 288.

<sup>207</sup> Ullakonoja 2013, s. 475.

<sup>208</sup> Hietala ym. 2015, s. 78.

<sup>209</sup> Etelä-Suomen Aluehallintovirasto, Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015, s. 2–3. Yhteydenottojen kasvu selittyy enimmäkseen tiedonkeruun tehostumisella, ei ainoastaan häirinnän lisääntymisellä.

Yhteydenottoja on tullut erityisesti terveys- ja sosiaalialalta, julkiselta sektorilta sekä kaupan alalta. Suurin osa ilmoituksista on kuitenkin johtanut vain neuvontaan tai ohjeiden antamiseen, ja vuosittain vain n. 80–110 yhteydenotoista johtaa valvontatoimenpiteisiin. Näistä tarkastukseen johtaa noin puolet, ja vuosittain vain muutamassa (1-6) tapauksessa epäillään työturvallisuusrikosta, jolloin asiasta ilmoitetaan poliisille.<sup>210</sup> Suurin osa työsuojeluviranomaisen tietoon tulevista häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapauksista saadaan yleensä ratkaistua ottamalla asia työpaikalla esille.<sup>211</sup>

Työsuojeluviranomaiset voivat tehdä myös oma-aloitteisesti tarkastuksia yrityksiin. Tarkastusten yhteydessä tarkastajan on annettava yritykselle kirjallinen toimintaohje, mikäli säännösten vastainen tila, joka tulisi poistaa tai korjata, havaitaan. Mikäli säännösten vastaisesta tilasta aiheutuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi, tulee yritykselle antaa kirjallinen kehoitus. Tällainen annetaan yleensä asioissa, jotka liittyvät työympäristöön tai työyhteisön tilaan, ja jotka vaikuttavat työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen.<sup>212</sup> Mikäli työnantaja ei toteuta vaadittuja toimenpiteitä, toimittaa tarkastaja asian työsuojeluviranomaisille käsiteltäväksi. Viranomaiset voivat viimesijaisena keinona asettaa työnantajalle uhkasakon häirinnän poistamiseksi.<sup>213</sup> Samaan tilanteeseen voidaan päätyä myös ilman kehotuksen antamista, mikäli tarkastaja katsoo, ettei kehotuksen antaminen johtaisi sääntöjen vastaisen tilan poistumiseen tai mikäli asia on sen luontoinen, ettei se kestä viivytystä.<sup>214</sup> Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että mikäli työnantaja itse jatkaa häirintää tai ei puutu siihen työsuojeluviranomaisten antaman ohjeistuksen, kiellon tai velvoittavan päätöksen jälkeen, syyllistyy työnantaja todennäköisesti työturvallisuusrikokseen.<sup>215</sup>

---

<sup>210</sup> Etelä-Suomen Aluehallintovirasto, Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015, s. 4.

<sup>211</sup> Työsuojeluhallinto, työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, s. 25.

<sup>212</sup> Ullakonoja 2013, s. 475.

<sup>213</sup> Saarinen 2014, s. 288.

<sup>214</sup> Ullakonoja 2013, s. 475.

<sup>215</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 68.

## 4 Työnantajan puuttumiskeinot

### 4.1 Ennaltaehkäisy ja työpaikan työ- ja pelisäännöt

Työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen on tärkeää, mutta vielä tärkeämpänä voidaan nähdä häirinnän ennaltaehkäisy, minkä avulla häirintään voidaan puuttua jo ennen sen varsinaista toteutumista. Käsittelen tässä alkuun häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyä, minkä jälkeen siirryn ”varsinaisiin” puuttumiskeinoihin niissä tilanteissa, joissa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua todetaan jo tapahtuneen.

Hyvän työilmapiirin edellytyksenä voidaan pitää sitä, ettei työpaikalla esiinny häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Kuten jo edellä alaluvussa 3.1.2 on käynyt ilmi, on työnantajalla yleisen huolellisuusvelvoitteensa nojalla velvollisuus estää haitta- ja vaaratekijöiden syntyminen, ja tässä ennaltaehkäisy on tärkeässä roolissa. Ennaltaehkäisyä korostetaan sen vuoksi, että se on usein tehokkain tapa puuttua ongelmiin työpaikalla, sillä ennakoinnilla pyritään ehkäisemään tilanteiden syntyminen jo ennen niiden muodostumista varsinaisiksi ongelmiksi.<sup>216</sup> Myös Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on työturvallisuuslakia kommentoidessaan pitänyt tärkeänä sitä, että häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun puututaan työpaikoilla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jolloin ongelmat ovat usein helpommin ratkaistavissa, eikä epäasiallisesta kohtelusta ehdi aiheutua sen kohteelle niin pitkäaikaisia tai pysyviä terveydellisiä haittoja.<sup>217</sup>

Työnantajalla on siten velvollisuus myös ennaltaehkäisevin toimenpitein huolehtia siitä, ettei epäasiallista kohtelua esiinny. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaan (TTurvL 9 §) kirjattuja menettelyohjeita, yrityksen omia työ- tai pelisääntöjä tai toimintamallia noudattaen.<sup>218</sup> Työnantajan tulisikin siten luoda tehokkaat keinot ja menettelytavat työpaikalla esiintyvän häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen ja toisaalta myös siihen puuttumiseen.<sup>219</sup> Näitä menettelytapoja miettiessä tulisi ottaa huomioon myös erityisesti ne tilanteet, joissa työntekijä joutuu häirinnän kohteeksi esimie-

<sup>216</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 44. Mikäli ongelmaan reagoidaan vasta sen ilmettyä, on vahinko usein jo tapahtunut.

<sup>217</sup> TyVM 4/2002 vp, s. 4.

<sup>218</sup> Työterveyslaitos on laatinut toimintamallin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja puuttumisen tueksi, joka osoittaa työnantajan sitoutumista häirinnän torjuntaan. Toimintamalli löytyy sähköisenä osoitteesta:

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat\\_ja\\_vastuut/ta\\_ja\\_em/sivut/toimintamalli.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat_ja_vastuut/ta_ja_em/sivut/toimintamalli.aspx).

<sup>219</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 158.

hensä puolelta, jolloin työntekijälle tulisi varmistaa jonkinlainen kanava raportoida tilanteesta ilman pelkoa siitä, että sillä olisi negatiivisia vaikutuksia hänen työsuhteeseensa.<sup>220</sup>

Häirintätilanteiden syntymistä voidaan ehkäistä muun muassa lisäämällä henkilöstön tietoutta häirintäasioista sekä huolehtimalla toimivasta työkuultuurista ja hyvästä johtamisesta.<sup>221</sup> Ennaltaehkäisyä tukee myös työyhteisön kouluttaminen häirintätilanteita varten ja häirinnän nollatoleranssin korostaminen, mihin on pyritty myös Sopuisa työyhteisö –hankkeessa, josta lisää alla seuraavaksi. Kuten jo edellä mainitussa Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen laatimassa puitesopimuksessakin on todettu, vähentää esimiesten ja työntekijöiden tietoisuuden sekä kouluttamisen lisääminen työyhteisössä esiintyvää häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.<sup>222</sup>

Työturvallisuuslaitos on ollut mukana toteutetussa Sopuisa työyhteisö –hankkeessa, jonka tavoitteena on ollut vahvistaa nollatoleranssi –ajattelua häirinnän ja epäasiallisen kohtelun suhteen ja edistää positiivista vuorovaikutusta työpaikoilla. Hankkeen nimenomaisena tarkoituksena oli edistää varhaista ja tehokasta puuttumista häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikoilla. Nollatoleranssin päämääränä on, että yrityksen johto viestittäisi koko työyhteisölle, ettei häirintää tai epäasiallista kohtelua hyväksytä ja että häirinnän ehkäisyyn panostettaisiin koko työyhteisössä. Tarkoituksenmukaista olisi myös, että itse häirintää kokeva nostaisi asian esille ja että myös jokainen häirintää havaitseva puuttuisi siihen. Lisäksi työnantajan tulisi pyrkiä selvittämään tietoonsa tulleet tapaukset viipymättä ja asianmukaisesti.<sup>223</sup> Kukin työyhteisö voi sitoutua soveltamaan nollatoleranssia häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyen, jolloin työyhteisössä ei hyväksytä tällaista kohtelua lainkaan ja siihen puututaan välittömästi.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyssä edesauttavat työpaikoilla laadittavat ohjeet ja säännöt, joissa on määritelty toimintatavat mahdollisia häirintätilanteita varten. Ohjeita voidaan antaa sekä sitovampien työsäätöjen muodossa, että vähemmän sitovien

<sup>220</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 59.

<sup>221</sup> Ahlroth 2015a, s. 1.

<sup>222</sup> Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta. Bryssel 8.11.2007. KOM(2007) 686 lopullinen, s. 6.

<sup>223</sup> [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/Documents/sopuisa\\_tietokortti.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/Documents/sopuisa_tietokortti.pdf). Hanke toteutettiin 1.3.2013–28.2.2014, ja sen toteutuksessa olivat mukana Työterveyslaitos, SAK, STTK, AKAVA, Tehy, Ammattiliitto Pro, JHL, Valtion työmarkkinalaitos, Kuntatyönantajat, Kirkon työmarkkinalaitos, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, Työturvallisuuskeskus ja TJS opintokeskus. Hankkeen rahoitti Työhyvinvointifoorumi. Sopuisa työyhteisö -hankkeessa koottiin Työterveyslaitoksen verkkosivuille helposti omaksuttava tieto- ja vinkkipaketti työpaikkakiusaamisen vähentämiseksi ja kiusaamiskokemuksiin puuttumisen edistämiseksi osoitteeseen [www.ttl.fi/sopuisa](http://www.ttl.fi/sopuisa).



”pelisääntöjen” nojalla. Työsäännöt toimivat ohjeistuksena koko työyhteisölle, sillä niissä määritellään ne toimintatavat ja säännöt, joita työnantajan ja työntekijöiden on noudatettava.<sup>224</sup> Työsäännöissä olisi siten hyvä määritellä tarkemmin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit sekä määritellä ne keinot, joiden avulla mahdolliset ongelmatilanteet selvitetään, jotta ne olisivat tehokkaimpia.<sup>225</sup> Ohjeistus häirintätapausten varalta voi sisältyä myös varhaisen puuttumisen toimintaohjeisiin.<sup>226</sup> Myös Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen laatimassa puitesopimuksessa kehoitetaan yrityksiä tekemään selvä sitoumus siitä, ettei minkäänlaista häirintää suvaita, ja erittelemään ne menettelyt, joilla mahdolliseen epäasialliseen kohteluun puututaan. Sopimuksen mukaan yrityksissä tulisi korostaa sitä, että valitukset tutkittaisiin ja käsiteltäisiin viivyttämättä, kaikkia kuunneltaisiin puolueettomasti, kohdeltaisiin oikeudenmukaisesti ja että tehdyt päätökset perusteltaisiin yksityiskohtaisesti.<sup>227</sup>

Työsääntöjen asema normihierarkiassa on lainsäädännön ja työehtosopimusten jälkeen. Työsääntöjä voidaan pitää merkittävänä oikeuslähteenä, mikäli ne ovat syntyneet yhteistoimintalainsäädännössä (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, jäljempänä YTL) määritellyssä menettelyssä neuvotellen työntekijöiden edustajien kanssa. Jotta työsäännöt voivat siten tulla voimaan, tulee niiden perustua yhteistoimintalain nojalla tehtyyn sopimukseen henkilöstöryhmän edustajan kanssa (YTL 27.1 §). Työnantajalla ei ole siten oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia (YTL 31.1 §). Työsääntöjen merkitys on Kessin ja Ahlrothin mukaan kuitenkin hieman hämärtynyt käyttöön otettujen pehmeämpien mekanismien, kuten seuraavaksi käsiteltävien työpaikan pelisääntöjen vuoksi. Pelisäännöt eivät välttämättä täytä tehokkaiden työsääntöjen oikeudellisia edellytyksiä syntymekanisminsa takia. Tällaiset pehmeät mekanismit voivat olla vakavissa tilanteissa tehottomia, sillä työyhteisön vastuut ja velvollisuudet saattavat jäädä tosiasiasa epäselviksi.<sup>228</sup> Käytännössä kuitenkin, mikäli pelisääntöjä tai muita työsääntöjä pehmeämpiä mekanismeja noudatetaan tarkasti, ei näiden sitovuudella tai tehokkuudella tulisi olla eroa verrattuna työsääntöihin. Esimiestyöllä onkin kriittinen

<sup>224</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 20.

<sup>225</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 104.

<sup>226</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 9. Varhaista puuttumista ja sen ohjeistusta tukee myös 1.6.2012 voimaantullut lainsäädäntömuutos, jonka perusteella sellaiselle työnantajalle, jolla on käytössään laissa säädetty varhaisen tuen ohjeistus, korvataan työterveydenhuollon kustannuksista suurempi osa kansaneläkelaitoksen varoista. Kts. lisätietoja HE 75/2011 vp.

<sup>227</sup> Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen tiedoksi antamisesta. Bryssel 8.11.2007. KOM(2007) 686 lopullinen, s. 6.

<sup>228</sup> Kess – Ahlroth 2012, s.104.

merkitys niiden sitovuuteen, sillä mikäli sääntöjä noudatetaan lepsusti, ei niille voida myöskään tosipaikan tullen antaa niin suurta painoarvoa.

Työpaikan pelisäännöiksi kutsutaan niitä työpaikalla laadittuja, normatiivisesti työsääntöjä vähemmän sitovia käyttäytymisohjeita ja työpaikan arvoja korostavia sääntöjä, jotka on voitu laatia esimerkiksi häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyen.<sup>229</sup> Pelisäännöt voivat olla erilliset tai sisältyä johonkin muuhun suunnitelmaan, kuten työsuojelun toimintaohjelmaan. Työsäännöistä poiketen pelisäännöt ovat usein työnantajan yksipuolisesti laatimia. Lähtökohtaisesti sekä työ- että pelisäännöt sitovat yhtäläillä työntekijää, mutta työsäännöt ovat sitovammat siinä mielessä, että ne tulevat osaksi työntekijän työsopimusta.<sup>230</sup> Myös pelisäännöissä olisi hyvä määritellä yleisesti, millaista käytöstä työpaikalla ei hyväksytä ja missä menee häirinnän tai epäasiallisen kohtelun raja, sillä näillä määritelmillä on myös ennaltaehkäisevä rooli. Pelisäännöissä olisi hyvä korostaa sitä, että häirintätilanteista saa ja tuleekin ilmoittaa työnantajalle sellaista havaitessaan. Pelisäännöt helpottavat johtamistyötä ja takaavat tasapuolisen kohtelun kaikissa häirintätilanteissa, sillä niissä voidaan määrätä ne keinot ja työkalut, joilla mahdollisiin häirintätilanteisiin puututaan ja kuinka ne ratkaistaan.<sup>231</sup>

Pelkkä pelisääntöjen laatiminen ja vahvistaminen ei kuitenkaan riitä, vaan niiden tulee olla työpaikalla kaikkien tiedossa ja nähtävissä, ja usein ne ovatkin näkyvissä joko yhteisissä tiloissa ja/tai sähköisesti esimerkiksi yrityksen intranetissä. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että jokainen työntekijä näkee ohjeistuksen ja perehtyy siihen. Jotta työnantaja pystyy todistamaan työntekijän perehtymisen, olisi turvallisinta pyytää työntekijä allekirjoittamaan säännöt ja se, että on lukenut ne läpi ja ymmärtänyt niiden sisällön. Säännöt voidaan ottaa myös työsopimuksen liitteeksi.<sup>232</sup> Sääntöjä tulee myös soveltaa järjestelmällisesti ja häirintään sekä muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuvien esimiesten tulee olla koulutettuja näihin tilanteisiin. Pelisääntöjä tulisi myös päivittää ja muuttaa etenkin niissä tilanteissa, jos huomataan niiden toimimattomuus konkreettisissa häirintätilanteissa<sup>233</sup>.

<sup>229</sup> Ahlroth 2015a, s. 130. Etenkin isoissa yrityksissä on yleistynyt myös ”Code of Conduct” –termillä esiintyvät ohjeistukset, eli menettelytapaperiaatteet, joissa usein myös todetaan yhtiön kanta siihen, ettei häirintää ja syrjintää hyväksytä.

<sup>230</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 84. Toisaalta myös pelisäännöt voidaan halutessa ottaa työsopimuksen liitteeksi, jolloin näiden sitovuudella ei voitaisi nähdä olevan eroa.

<sup>231</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 63–64.

<sup>232</sup> Tässä tulee kuitenkin olla tarkkana, sillä säännöt kannattaa tehdä sellaisiksi, että niitä voidaan muuttaa ilman työntekijöiden suostumusta, jonka työsopimuksessa sopiminen voi estää.

<sup>233</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 63.

Tehokkaimpana häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäjänä voidaan siten nähdä nollatoleranssin ja yleisemminkin ennaltaehkäisyyn korostaminen työpaikoilla. Ennaltaehkäisyssä erittäin suuri rooli on yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa laadituilla työsäännöillä ja työnantajan yksipuolisesti laatimilla pelisäännöillä, mikäli sääntöjen sisältö ja merkitys on käyty tarkasti koko henkilökunnan kanssa läpi. Selvät säännöt ensinnäkin jo itsessään ehkäisevät epäasiallista kohtelua ja ristiriitoja, sekä toisaalta auttavat puuttumaan epäasialliseen käyttäytymiseen, mikäli sellaista ilmenee. Säännöt myös auttavat menestymään mahdollisissa riitaprosesseissa.

Käsittelen seuraavaksi tässä luvussa työnantajan käyttämien keinojen tarkoituksenmukaisuutta ja toisaalta työntekijän velvollisuutta osallistua työnantajan edellyttämiin toimenpiteisiin. Tämän jälkeen käyn läpi työnantajan puuttumiskeinoja häirintätilanteissa, joissa etenen lievemmästä puuttumiskeinosta ankarampaan. Alkuun käsittelen siten neuvottelua ja sopimista yhdessä työyhteisösovittelun kanssa, jonka jälkeen käyn läpi myös työsuhteen ehtojen muuttamista sekä työnantajan direktio-oikeuden nojalla että irtisanomisperusteella. Viimeisimpänä puuttumiskeinona käsittelen työsuhteen päättämistä, johon lukeutuvat sekä työsuhteen irtisanominen että purkaminen.

#### **4.2 Keinojen tarkoituksellisuus ja työntekijän osallistumisvelvollisuus**

Kun työnantaja on selvittänyt häirintäasiaa, voi tilanne päätyä siihen, että häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua todetaan tapahtuneen. Tällöin työnantajan tulee pyrkiä ratkaisuun tilanne käytettävissään olevin keinoin<sup>234</sup>. Lähtökohtaisesti työnantaja valitsee ne käytössään olevat keinot, joilla se puuttuu epäasialliseen kohteluun ja häirintään.<sup>235</sup> Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin otettu kantaa työnantajan käyttämiin keinoihin ja niiden tarkoituksellisuuteen. Koskisen mukaan työnantajan vastuulla oleva työturvallisuuden toteuttaminen ei riipu siitä, onko jokin tietty keino kohtuullinen.<sup>236</sup> Ymmärrän tämän siten, että työnantajan on pyrittävä lopettamaan häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ”keinolla millä hyvänsä” riippumatta esimerkiksi siitä, millaisia mahdollisia kustannuksia tästä aiheutuu työnantajalle. Hietala ym. ovat sen sijaan todenneet, että työnantajan toteuttamien

<sup>234</sup> Näin avoimella lainmääräyksellä on Siikin mukaan tavoiteltu sitä, että työpaikoilla esiintyvät ongelmat tulisi ratkaista tapauskohtaisesti työyhteisön sisällä työntekijöiden ja työnantajan kesken. Siiki 2006, s. 92.

<sup>235</sup> Koskinen ym. 2014, s. 7. Vertailun vuoksi uuden yhdenvertaisuuslain perusteluissa työnantajan käytettävissä olevina keinoina on mainittu esimerkiksi asianosaisten kuuleminen ja ohjeistaminen, ja vastaavasti tassa-arvolain esitöissä esimerkkikeinoina on mainittu huomautus, varoitus, töiden uudelleenjärjestelyt sekä viimeisimpänä vaihtoehtona, häiritsijän työsuhteen päättäminen. Kts. HE 19/2014 vp, s. 79 ja HE 195/2004 vp, s. 35.

<sup>236</sup> Koskinen ym. 2014, s. 6.

toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta tulisi arvioida objektiivisesti.<sup>237</sup> Työnantajan käytössä olevien keinojen osalta subjektiivisuudelle ei tule siten antaa merkitystä, kuten ei häirinnän arvioinnissakaan, vaan käytettävien toimenpiteiden tulee siten olla objektiivisesti arvioiden tarpeellisia epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi.<sup>238</sup>

Kun työnantaja on päättänyt ryhtyä toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun vuoksi, voidaan työntekijällä katsoa olevan velvollisuus osallistua näihin erilaisiin työnantajan edellyttämiin toimenpiteisiin, joilla tällainen käytös on tarkoitus saada loppumaan.<sup>239</sup> Tämä velvollisuus voidaan johtaa työturvallisuuslaissa säädetystä työntekijän velvollisuudesta noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita (TTurvL 18.1 §), ja myös velvollisuudesta välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua tai häirintää (TTurvL 18.3 §).<sup>240</sup> Työntekijän on myös huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (TTurvL 18.2 §). Tällainen työnantajan antama määräys voi koskea esimerkiksi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittämistä ja sen ratkaisemista, jolloin työntekijä on velvollinen tämän nojalla osallistumaan esimerkiksi työyhteisösovitteluun tai muihin keinoihin häirinnän selvittämiseksi. Erityisesti häirinnän tai epäasiallisen kohtelun osapuolina olevat työntekijät tai esimiehet ovat velvoitettuja osallistumaan asian selvittämiseen.<sup>241</sup>

Työntekijän osallistumisvelvollisuuden taustalla on myös työsopimuslaissa säädetty työntekijän sopimusperusteinen velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta, sillä lain mukaan työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta (TSL 3:2.1). Työntekijän on myös toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa (TSL 3:1). Tätä kutsutaan myös työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuus- tai huolellisuusvelvollisuudeksi.<sup>242</sup>

Osapuolet voidaan siten velvoittaa osallistumaan esimerkiksi neuvotteluihin ja työyhteisösovitteluun, ja etenkin häiritsijälle voidaan asettaa seuraamuksia, mikäli tämä kieltäytyy

<sup>237</sup> Hietala ym. 2015, s. 78.

<sup>238</sup> Tämän perusteella voitaisiin ajatella, että työnantajan ei tarvitse suostua tiettyihin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi mikäli työntekijä sitä vaatii, sillä keinon tulisi olla objektiivisesti arvioiden tarkoituksenmukainen, jolloin subjektiiviselle arviolle keinon tarpeellisuudesta ei anneta painoarvoa.

<sup>239</sup> Koskinen ym. 2014, s. 10.

<sup>240</sup> Koskinen 2010, Edilex.

<sup>241</sup> Koskinen ym. 2014, s. 10.

<sup>242</sup> Koskinen 2013b, s. 19.

selvittämistä tilannetta.<sup>243</sup> Seuraamuksista tulee kuitenkin pyrkiä käyttämään lievintä mahdollista, mutta mikäli esimerkiksi huomautus ei riitä, voidaan työntekijälle antaa irtisanomishenkkinen varoitus ja viimeisjaisesti jopa päättää työsuhte, kuten Helsingin hovioikeuden tapauksessa 8.12.2015 S 15/822, jossa työyhteisössä ollut ristiriita oli vaatinut selvittämistä. Työnantajalla oli ollut selkeät ohjeet kiusaamistapauksia<sup>244</sup> varten, ja yrityksessä sovellettiin nollatoleranssia kiusaamisen suhteen. Työntekijä oli kieltäytynyt osallistumasta työnantajan vaatimaan työyhteisösovitteluun, vaikka myös yrityksen ohjeissa työntekijöille oli asetettu velvollisuus selvittää kiusaamisasiaa. Hovioikeus katsoi, että työnantajalla oli perusteet irtisanoa työntekijä työyhteisösovittelusta kieltäytymisen vuoksi, sillä työntekijällä oli ollut velvollisuus osallistua siihen kiusaamisen lopettamiseksi. Kieltäytyminen osallistumasta työyhteisösovitteluun voi aiheuttaa seuraamuksia myös häirintää kokeneelle, sillä mikäli hän itse ei suostu osallistumaan sovitteluun ja hän myöhemmin vaatii korvauksia epäasiallisen käytöksen vuoksi, voi tällä olla vaikutusta korvauksien saamiseen ja niiden suuruuteen.<sup>245</sup>

### 4.3 Lievimmät puuttumiskeinot

Kuten jo edellä on käynyt ilmi, ei työturvallisuuslaista tai sen esitöistä ilmene, millaisiin keinoihin työnantaja on velvollinen ryhtymään häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi. Vaikka työnantajalla on oikeus valita tarkoituksenmukaisimmaksi katsomansa puuttumiskeinot, tulisi työnantajan kuitenkin käyttää aina lievintä mahdollista keinoa puuttua epäasialliseen kohteluun, jollei teko tai laiminlyönti edellytä vakavampaa seuraamusta suoraan.<sup>246</sup>

Lievimpinä puuttumiskeinoina on mainittu keskustelu, huomautus ja varoitus, ja mikäli näillä keinoilla epäasiallista kohtelua ei saada loppumaan tai kyseessä on vakavampi tapaus, voi kyseeseen tulla työsuhteen irtisanominen tai purkaminen.<sup>247</sup> Myös muun muassa työ- ja virkasuhteen järjestelyt on mainittu keinona puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun.<sup>248</sup> Työnantajan toimenpiteiden tulisi lähtökohtaisesti kohdistua häiritsijään eikä häirinnän kohteeseen, vaikkakin joissain tilanteissa saattaa olla epäselvyyttä siitä, kumpi onkaan loppujen lopuksi häiritsijä. Intressipunninta voikin olla paikallaan niissä tilanteissa,

<sup>243</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 66.

<sup>244</sup> Käytän tässä termiä ”kiusaaminen”, sillä kyseisessä tapauksessa on käytetty tätä termiä.

<sup>245</sup> Koskinen ym. 2014, s. 11–12.

<sup>246</sup> Kess – Kähkönen 2010, s. 139.

<sup>247</sup> Saarinen 2014, s. 287.

<sup>248</sup> Hietala ym. 2015, s. 78. Käsitellen tässä kuitenkin vain työsuhteen, eikä virkasuhteen ehtojen muutoksia.

joissa häirinnän kohde tulee saada turvaan häiritsijältä, mutta häiritsijän työtä ei voida syytä tai toisesta keskeyttää tai esimerkiksi siirtää.<sup>249</sup>

Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua voi esiintyä eri tasoisena, minkä vuoksi myös puuttumiskeinot tulisi valita kohtelun vakavuusasteen mukaan. Niissä tapauksissa, joissa häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu on tasoltaan lievää eli esimerkiksi juoruilua selän takana tai ajoittaista äänen korottamista, tulisi tilanne pyrkiä ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla tai sopimalla. Lievemmissä tapauksissa irtisanomiskynnyskään ei todennäköisesti täytyisi, jolloin sopiminen, sovittelu ja muut lievät keinot ovat ainoita puuttumiskeinoja. Sen sijaan vakavampaan terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaan häirintään tulisi puuttua ankarammin ja se tulisi saada loppumaan nopeasti vaikka irtisanomalla, mikäli irtisanomisen edellytykset täyttyvät.

Käyn seuraavaksi läpi sopimiseen ja sovitteluun tähtääviä työnantajan puuttumiskeinoja. Pyrin kiinnittämään huomiota siihen, millaisten tilanteiden ratkaisuun nämä keinot sopivat, minkä lisäksi selvitän toisaalta niitä tapauksia, joissa esimerkiksi sovittelun ei voida katsoa olevan tarkoituksenmukaisin puuttumiskeino.

#### **4.3.1 Neuvottelu ja sopiminen**

Lähtökohtaisesti työnantajan ja koko työyhteisön kannalta on parempi, mitä aikaisemmin ja mitä lievemällä keinolla häirintäasia saadaan ratkaistua. Usein tavoitteena on pyrkiä saamaan häirintäasia ratkaistua neuvottelu- tai sopimusteitse.<sup>250</sup> Jo selvittelyvaiheessa häirinnän osapuolia kuullaan yleensä erikseen, mutta ratkaisuvaiheessa yhteisneuvotteluja käydään usein kolmikantaisesti esimiehen johdolla häirinnän kohteen ja häiritsijän kesken. Neuvotteluissa tulisi tehdä selväksi häirinnän jatkamisen seuraamukset ja se, kuinka tilannetta tullaan seuraamaan.<sup>251</sup>

Työnantaja ja työntekijä voivat neuvotteluiden ohella tehdä myös sopimuksen, jossa voidaan sopia esimerkiksi työntekopaikan vaihtamisesta tai työsuhteen päättämisestä. Lähtökohtana myös työsuhteessa on sopimusvapaus, jolloin työntekijä ja työnantaja voivat muuttaa sekä työsuhteen, että muitakin sopimuksia keskinäisellä sopimuksellaan. Kuten myöhemmin alaluvussa 4.2.2 käy ilmi, ei työnantaja voi yksipuolisesti päättää työsuhteen

<sup>249</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 144.

<sup>250</sup> Ahlroth 2015a, s. 82. Myös neuvottelun osalta tulee huomioida epäasiallisen kohtelun vakavuusaste, jolloin työyhteisösovittelun tavoin neuvottelua ei välttämättä voida katsoa tarkoituksenmukaiseksi puuttumiskeinoksi niissä tilanteissa, joissa kohtelu on ollut vakavampaa. Kts. alaluku 4.3.2.

<sup>251</sup> Skurnik-Järvinen 2013, s. 65.

olennaisista ehdoista, vaan työsuhteen olennaisten ehtojen muuttaminen vaatii irtisanomisperusteen. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa työsuhteen ehdon muuttamiselle, jolloin tämä voidaan katsoa asiasta sopimiseksi. Työntekijä ja työnantaja voivat siten lähtökohtaisesti milloin tahansa työsuhteen kestäessä sopia työsuhteen ehtojen muuttamisesta.<sup>252</sup> Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat milloin tahansa yhteisellä sopimuksella sopia työsopimuksen päättämisestä, jolloin irtisanomisperustetta ei tarvita.<sup>253</sup>

Sopimusvapautta rajoittaa kuitenkin työntekijän suojaksi säädetty pakottava lainsäädäntö, jonka vuoksi työsopimuksen osapuolet voivat sopia edellä mainitusta työsuhteen ehtojen muutoksesta tai työsuhteen päättämisestä vain, jos pakottavaa lainsäädäntöä tai työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä (siltä osin kun ne ovat parempia kuin sovittava ehdon muutos), ei rikota.<sup>254</sup> Lisäksi työsopimuksen ehtoja muutettaessa on otettava huomioon työsopimuslain 10 luvun 2 §, jonka mukaan hyvän tavan vastaiseksi tai muutoin kohtuuttomaksi katsottavia sopimusehtoja voidaan sovittella tai jättää kokonaan huomioon ottamatta. Muutokset tulee siten luonnollisesti tehdä molempien osapuolten vapaasta tahdosta.<sup>255</sup>

#### 4.3.2 Työyhteisösovittelu

Yhtenä suhteellisen ”uutena” ja vähän käytettynä keinona päästä sopuun voidaan pitää työyhteisösovittelua. Työyhteisösovittelu nähdään yhtenä työnantajan toimintamahdollisuutena tämän toteuttaessa lakisääteistä velvollisuuttaan puuttua häirintään tai epäasialliseen kohteluun.<sup>256</sup> Työyhteisösovittelua on alettu Suomessa käyttää 1990 -luvun lopun ja 2000 -luvun alkupuolella Valio Oy:ssä, josta se on hiljalleen laajentunut etenkin yliopistoihin, sairaaloihin ja jossain määrin myös muihin työyhteisöihin.<sup>257</sup> Sovitteluprosessi (SOPU) on pitkään kehitetty, yleisiin sovittelun malleihin perustuva menetelmä, joka nähdään nopeana ja tehokkaana työkaluna työyhteisöjen ristiriitojen, kuten häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ratkaisemiseen.<sup>258 259</sup> Työyhteisösovittelun määriä ei vielä tilastoida kuten riita-

---

<sup>252</sup> Saarinen 2014, s. 793.

<sup>253</sup> Moilanen 2005, s. 76.

<sup>254</sup> Saarinen 2014, s. 793.

<sup>255</sup> Saarinen 2014, s. 798.

<sup>256</sup> Koskinen ym. 2014, s. 2.

<sup>257</sup> Pehrman, haastattelu 4.8.2016.

<sup>258</sup> <http://www.sovittelu.com/sovittelu/sovittelu-tyoyhteisosovittelu.php>. SOPU-prosessin on kehittänyt FT Timo Pehrman, jonka vuonna 2011 valmistunut väitöskirja oli ensimmäinen teos Euroopassa työyhteisösovittelun saralla.

<sup>259</sup> Työyhteisösovittelussa ideana on ollut siirtää aiemmin muun muassa rikossovittelussa ja koulujen vertaissovittelussa hyväksi koettu toimintamalli konfliktien ja ristiriitojen hallinnasta työyhteisöissä käytettäväksi. Työyhteisösovittelu on pidettävä erillään normaalista sovittelusta, joka nähdään vaihtoehtona tuomioistuinn-prosessille. Koskinen 2010, Edilex uutinen.

ja rikosasioiden sovittelumääriä, mutta arvion mukaan työyhteisösovitteluja toteutetaan tällä hetkellä noin 50–100 vuosittain.<sup>260</sup> Menetelmän hyödyntäminen on siis vielä suhteellisen vähäistä, mutta työyhteisösovittelun käyttö tulee todennäköisesti laajentumaan lähivuosina saatujen hyvien kokemusten perusteella sekä työyhteisöissä tietoisuuden lisäämisen ja kouluttamisen myötä.<sup>261</sup>

Työyhteisösovittelussa sovittelijana toimii ulkopuolinen, puolueeton henkilö, jonka rooli on toimia sovitteluprosessissa puolueettomana ja neutraalina ”puheenjohtajana”. Sovittelija ei kuitenkaan määrittele ratkaisua, vaan tarkoituksena on, että osapuolet ratkaisevat itse käsillä olevan ongelman. Vain niissä tapauksissa, joissa osapuolet eivät pääse sopuun, voi sovittelija esittää osapuolille ja yrityksen johdolle ratkaisuvaihtoehtoa.<sup>262</sup> Työyhteisösovittelun tavoitteena onkin puuttua työyhteisössä ilmenneisiin ongelmiin ja ristiriitoihin, parantaa työilmapiiriä sekä lisätä vuorovaikutusta työyhteisössä.<sup>263</sup> Sovittelun keskeisinä periaatteina nähdään vapaaehtoisuus, luottamus, joustavuus, avoimuus, puolueettomuus, yhteistoiminnallisuus, arvon ja aseman palauttaminen, anteeksianto, toisten kunnioittaminen, sopiminen ja asioiden korjaaminen.<sup>264</sup> Onnistuneen sovitteluprosessin osalliset ovat sitoutuneita muuttamaan omia toimintatapojaan, jonka vuoksi sovittelun yhtenä tavoitteena onkin pyrkiä siihen, että osapuolet ottavat tapahtuneesta opikseen, eivätkä enää tulevaisuudessa käyttäydy vastaavalla tavalla.<sup>265</sup>

Sovittelun käyttöön ottamisesta päättää työnantaja, sillä ristiriitatilanteiden selvittäminen on ensisijaisesti esimiestyötä.<sup>266</sup> Sovittelumenettelyn käyttöönotosta voidaan sopia yhteistoimintamenettelyssä, mutta työnantaja voi sopia sen käyttämisestä myös yksinään ilman edellä mainittua menettelyä ilmoittamalla asiasta henkilöstölle.<sup>267</sup> Työyhteisösovittelu edellyttää, että työnantaja suhtautuu siihen positiivisesti, sillä työnantajan riittämätön sovittelun tukeminen vaikeuttaa olennaisesti sovittelun onnistumista. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että toteuttaakseen työturvallisuuslaissa asetetun toimintavelvollisuutensa, tulee

<sup>260</sup> Pehrman, haastattelu 4.8.2016.

<sup>261</sup> Suomen Sovittelufoorumi järjestää nykyään työyhteisösovittelijakoulutuksia, joista valmistuu työyhteisösovittelun erityisosaajia. Kts. lisää <http://www.sovittelu.com/sovittelu/sovittelu-tyoyhteisosovittelu.php>.

<sup>262</sup> Pehrman 2011, s. 64. Sovitteluprosessissa noudatetaan kaavaa, joka on kuvattu tutkimukseni liitteessä 1.

<sup>263</sup> Ahlroth 2015a, s. 83–84. Kts. lisää sovitteluprosessista ja sen vaiheista Pehrman 2011, s. 256–261.

<sup>264</sup> Pehrman 2011, s. 64.

<sup>265</sup> Koskinen ym. 2014, s. 5.

<sup>266</sup> Koskinen ym. 2014, s. 5–6. Työnantajalla ei ole velvollisuutta järjestää sovittelua työntekijän pyynnöstä.

<sup>267</sup> Koskinen ym. 2014, s. 7–8. Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä ei suoraan todeta sitä, onko sovittelumenetelmän käyttöönottamista yrityksessä käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Koskinen on kuitenkin katsonut, että työyhteisösovittelun käyttöön ottaminen on yleisesti koko työpaikkaa ja sen henkilöstöä koskeva kysymys, jonka vuoksi asiaa olisi ennen sen käyttöönottamista tarkoituksenmukaista käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.



työnantajan tai tämän edustajan olla mukana ainakin sovittelun aloittamisessa ja sen lopettamisessa, jonka lisäksi työnantajaa tai tämän edustajaa tulee pitää ajan tasalla sovittelun kulusta.<sup>268</sup>

Sovittelu päättyy joko sovintoratkaisuun eli sovintosopimukseen tai sen päättämiseen ratkaisuun pääsemättä. Jos sovintosopimus saadaan aikaiseksi, on työnantajan syytä olla mukana kyseisen sopimuksen tekemisessä, jotta työnantaja mahdollisessa oikeudenkäynnissä pystyy tämän perusteella näyttämään täyttäneensä työturvallisuuslaissa säädetyn toimintavelvollisuutensa. Sovintosopimuksen ohella on syytä sopia myös siitä, miten sopimuksen toteutumista seurataan ja kuinka menetellään, jos sovittu menettely uusiutuu.<sup>269</sup> Sen sijaan mikäli työyhteisösovittelussa ei päästä sopuun, säilyy työnantajan toimintavelvollisuus edelleen voimassa, jolloin työnantajan on käytettävä asian ratkaisemiseksi muita keinoja.<sup>270</sup> Työnantajan vastuulla on siten päättää jatkotoimista, mikäli sovittelussa ei päästä sopimukseen.

Pehrmanin laatiman tutkimuksen mukaan sovittelu soveltuu hyvin työyhteisöjen konfliktien ratkaisumenetelmäksi, sillä siihen on oltu pääsääntöisesti tyytyväisiä myös niissä tilanteissa, joissa sovintoa ei ole saatu aikaan.<sup>271</sup> Sovittelun onnistumisprosentti on korkea (80–90 %), ja se on siten samaa luokkaa kuin rikos- ja riita-asioiden sovittelussa.<sup>272</sup> Tutkimuksen mukaan sovittelu toimii restoratiivisena oppimisprosessina, jonka avulla yhteisymmärrys lisääntyy, vuorovaikutus paranee ja ylipäänsä asennoituminen oppimista kohtaan muodostuu myönteisemmäksi. Sovittelu luo henkilöstölle mahdollisuuden kehittyä työyhteisön jäsenenä oppien aiemmin tehdyistä virheistä. Lisäksi ihmiset ymmärtävät konflikteja käsiteltäessä uudelleen puhumisen ja kuuntelemisen merkityksen, sekä konflikteihin ajoissa puuttumisen tärkeyden.<sup>273</sup> Sovitteluprosessin toteuttaminen voidaan siten tutkimuksen mukaan nähdä hyödylliseksi myös niissä tilanteissa, joissa varsinaista sovintoa ei saavuteta, sillä avoin keskustelu konfliktista puhdistaa ilmaa sekä parantaa ilmapiiriä ja ihmisten välisiä suhteita.<sup>274</sup> Itse sovitteluprosessi voidaankin ihmissuhteiden eheyttämisen kannalta näh-

<sup>268</sup> Koskinen ym. 2014, s. 6. Keskeistä on sellaisen työnantajan edustajan mukanaolo, jolla on toimivalta tehdä päätöksiä sovittelun kohteena olevassa asiassa.

<sup>269</sup> Koskinen ym. 2014, s. 17–18.

<sup>270</sup> Koskinen ym. 2014, s. 6.

<sup>271</sup> Pehrman 2011, s. 249.

<sup>272</sup> Pehrman, haastattelu 4.8.2016.

<sup>273</sup> Pehrman 2011, s. 250.

<sup>274</sup> Pehrman, haastattelu 4.8.2016.

dä tärkeämpänä kuin itse lopputuloksen eli sovinnon saavuttaminen, sillä jo pelkkä ristiriitojen ja konfliktin syiden läpikäyminen ja asioista puhuminen parantavat työilmapiiriä.

Sovittelun tavoitteet ovat hyvät ja korkeat, mutta käytännön tilanteissa todellisuus saattaa olla toinen, jolloin sovittelu estyy tai sitä ei voida katsoa tarkoituksenmukaiseksi puuttumiskeinoksi tapauksen yksityiskohtien vuoksi. Sovittelu ei nimittäin sovi kaikkiin tilanteisiin. Sovittelussa lähtökohtana voidaan pitää sovinnon ja rauhan tavoittelua, jolloin sovittelu ei toimi niissä tilanteissa, joissa joku osapuolista ei ole aidosti sitoutunut sovinnon etsimiseen<sup>275</sup>. Myös pelko voi estää sovitteluun osallistumisen<sup>276</sup>. Sovittelu vaatii lisäksi omista tunteistaan ja toiveistaan puhumista, joka voi olla joillekin ihmisille vaikeaa ja myös toisaalta pelottavaa. Tunteiden voidaan kuitenkin katsoa kuuluvan myös työelämään, aivan kuten kaikkeen inhimilliseen toimintaan, jonka vuoksi henkilöstöä tulisi kannustaa tunteista puhumiseen työpaikoilla<sup>277</sup>.

Häirintää voi ilmetä eri tasoisena, ja itse arvioisin, että sovittelu sopii hyvin lievän epäasiallisen kohtelun selvittämiseen niissä tilanteissa, joissa se esimerkiksi on syntynyt ilmapiiriongelmista tai henkilökemioiden vuoksi. Sen sijaan niissä tilanteissa, joissa häirintä on ollut tarkoituksellista ja vakavaa toisen alistamista, ei sovittelun hyötyjä päästä välttämättä kokemaan, sillä näissä tilanteissa tunteista ja toiveista puhuminen voidaan kokea uhrin puolelta jopa nöyryyttäväksi tai ahdistavaksi. Vakavien häirintätilanteiden, kuten pitkään jatkuneen tarkoituksellisen nöyryyttämisen ja alentamisen selvittelyssä en näe sovittelulle jalansijaa, ainakaan ilman asiantuntijoiden avustusta. Katsoisinkin, että vakavammissa tilanteissa työyhteisösovitteluun voitaisiin ottaa varsinaisen sovittelijan lisäksi esimerkiksi psykologi, kuten jo huoltoriitojen sovittelussa on käytäntönä.<sup>278</sup> Tällöin myös mahdolliset häiritsijän persoonallisuushäiriöt tai muut seikat tulisivat esille ja häirinnän kohde uskaltautuisi sovitteluun ehkä turvallisemmin mielin kuin pelkästään sovittelijan ja häiritsijän kanssa. Tällä hetkellä eteen saattaa tulla hankalia tilanteita sen suhteen, mikäli työntekijä kieltäytyy sovittelusta pelon tai muun vastaavan syyn vuoksi, sillä kuten edellä on käynyt ilmi, on työntekijällä lähtökohtaisesti velvollisuus osallistua työnantajan ehdottamiin puuttumistoimenpiteisiin. Toisaalta voidaan arvioida, että mikäli työntekijällä on vakavia pel-

<sup>275</sup> Pehrman, haastattelu 4.8.2016.

<sup>276</sup> Pehrman, haastattelu 4.8.2016.

<sup>277</sup> <http://www.fondia.fi/blogi/tuhat-paivaa-puhumatta-tyopaikan-ongelmien-ratkaisu-tyosovittelussa>, viitattu 16.8.2016.

<sup>278</sup> Huoltoriitojen sovittelusta kts. Anna-Kaisa Aaltosen teos ”Huoltoriitojen sovittelu tuomioistuimessa” vuodelta 2015.

kotiloja häiritsijää kohtaan, voidaanko työyhteisösovittelua ylipäänsä katsoa tarkoituksenmukaiseksi puuttumiskeinoksi. Pelko voisi nimittäin mahdollisesti indikoida sitä, että häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu on ollut vakavamman asteista, jolloin lievimmät puuttumiskeinot ylipäättään eivät todennäköisesti ole etenkin uhrin kannalta tarkoituksenmukaisia.

#### 4.4 Työsuhteen ehtojen muuttaminen

Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun puuttumiskeinona voidaan myös pyrkiä muuttamaan tiettyjä työsuhteen ehtoja. Tämä voidaan toteuttaa muun muassa työaika järjestelällä, työtehtävien muuttamisella tai työtekopaikan vaihtamisella, joilla tähdätään siihen, etteivät häiritsijä ja häirinnän kohde työskentelisi enää samassa työpisteessä, samoissa työtehtävissä tai ainakaan samaan aikaan. Työsuhteen ehtojen muuttaminen voi lähtökohtaisesti perustua joko osapuolten keskinäiseen sopimukseen, kollektiivitason sopimukseen, työnantajan kelpuuttavaan muuhun normiin, irtisanomisperusteeseen tai muuhun työsuhteen päättämisperusteeseen<sup>279</sup>. Työsuhteen ehdot voivat tiettyin edellytyksin muuttua myös työnantajan yksipuolisella määräyksellä, joka on annettu työnantajan direktio-oikeuden perusteella.<sup>280</sup>

Työsuhteen ehdon muutoksen on kuitenkin perustuttava asiallisiin syihin eikä se saa olla kohtuuton.<sup>281</sup> Asiallisuuden vaatimus siten esimerkiksi estää vaihtamasta työntekijän työpistettä myös saman työssäkäyntialueen sisällä, mikäli muutokselle ei ole hyväksyttävää syytä.<sup>282</sup> Asialliseksi perusteeksi voidaan katsoa esimerkiksi työnantajan velvollisuus huolehtia henkisestä työsuojelusta, sillä työntekijän siirtäminen toiseen paikkaan voi johtua työpaikan ilmapiirisyyistä. Työnantaja voi muun muassa siirtää työntekijän toiseen toimipisteeseen, jotta hän ei enää kykenisi syyllistymään esimerkiksi epäasialliseen kohteluun toisia työntekijöitä kohtaan. Tällaiset työntekijän rikkomukset voivat tietyissä tilanteissa oikeuttaa työnantajan siirtämään työntekijän toiseen toimipisteeseen, vaikka asiallinen ja painava peruste irtisanomiselle ei täytyisi, sillä asiallinen syy muutokselle on olemassa. Mikäli kyseessä katsotaan olevan työsuhteen olennainen ehto, vaaditaan muutokselle kuitenkin irtisanomisperuste, kuten jäljempänä käy ilmi.<sup>283</sup>

<sup>279</sup> Valkonen 2013, s. 497. Osapuolten välisiä sopimuksia on käsitelty aiemmin alaluvussa 4.1.1.

<sup>280</sup> Valkonen 2013, s. 497.

<sup>281</sup> Koskinen ym. 2008, s. 413.

<sup>282</sup> Koskinen ym. 2008, s. 406

<sup>283</sup> Valkonen 2013, s. 531.

Käsittelen seuraavaksi niitä tilanteita, jossa työsuhteen ehtoja muutetaan joko direktio-oikeuden nojalla tai irtisanomisperusteella häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi. Käyn alkuun läpi niitä tilanteita, joissa työnantaja voi tehdä muutoksia direktio-oikeutensa nojalla, minkä jälkeen arvioin työsuhteen ehdon olennaisuutta, tällaisen ehdon muuttamista ja sen suhdetta työntekijän irtisanomiseen.

#### 4.4.1 Direktio-oikeuden nojalla tehdyt muutokset

Työnantajan direktio-oikeuteen eli työnjohto-oikeuteen kuuluu oikeus antaa muun muassa erilaisia yksityiskohtaisia määräyksiä työntekijöille liittyen työmenetelmiin, työn sujuvuuteen ja työn suorittamiseen, jollei toisin ole sovittu, säädetty tai määrätty.<sup>284</sup> Työsopimuslaki ei sisällä yleissäännöstä työsuhteen ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta, mutta niitä voidaan tästä huolimatta muuttaa tietyissä tilanteissa työnantajan direktiovaltaan pohjautuvalla yksipuolisella päätöksellä.<sup>285</sup> Kyse ei ole tällöin kuitenkaan varsinaisesti työsuhteen ehtojen muuttamisesta, vaan lähinnä siitä, että työnantaja muuttaa aiempia määräyksiään direktio-oikeutensa nojalla, eli käyttää laissa säädettyä oikeudellista valtaansa johtaa työtä.<sup>286</sup>

Työnantaja voi muuttaa yksipuolisesti direktio-oikeutensa nojalla vain työsuhteen ei-olennaisia ehtoja, sillä työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia ehtoja työnantaja voi muuttaa vain joko sopimalla työntekijän kanssa tai yksipuolisesti irtisanomisperustetta käyttäen ja irtisanomisaikaa noudattaen.<sup>287</sup> Direktio-oikeutta käytettäessä tulee huomioida myös se, että alun perin direktio-oikeuden piiriin kuuluneet työnantajan yksipuolisesti tekemät päätökset voivat vakiintuneen käytännön perusteella muodostua työsuhteen ehdoksi ja sitoa työnantajaa siten, ettei näitä ehdoiksi muodostuneita määräyksiä voidakaan enää yksipuolisesti muuttaa. Tästä syystä, vaikka tietystä työsuhteen ehdosta ei olisikaan nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa, voivat tietyt työtehtävät, työntekopaikka tai työaika muodostua työntekijän työsopimuksen pääasialliseksi sisällöksi myös pitkän ajan kuluessa. Mikäli työnantaja haluaa muuttaa tällaista ehtoa, muutoksesta tulee sopia yhdessä tai siihen vaaditaan työsopimuksen päättämisperuste, jollei ole osoitettavissa normia, johon työnantaja voisi vedota muutosvaatimuksensa vuoksi.<sup>288</sup>

<sup>284</sup> Koskinen ym. 2008, s. 379.

<sup>285</sup> Työsopimuslaissa säädetään ainoastaan työnantajan yksipuolisesta oikeudesta muuttaa työntekijän työaikaa osa-aikaiseksi irtisanomisperusteella (TSL 7:11).

<sup>286</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 815.

<sup>287</sup> Engblom 2013, s. 117. Olennaisen ehdon muuttamisesta kts. alaluku 4.2.2.

<sup>288</sup> Valkonen 2013, s. 499.

Mitä tarkemmin työsopimuksessa on sovittu esimerkiksi työntekopaikasta tai työajasta, sitä suppeampi on työnantajan kelpoisuus antaa yksipuolisia määräyksiä näihin liittyen.<sup>289</sup> Kai-kista työsuhteessa noudatettavista ehdoista ei ole kuitenkaan välttämättä nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa tai niistä on sovittu vain niukasti. Näissä tilanteissa arvioinnissa tulisi lähtökohtaisesti antaa merkitystä muulle selvitykselle työsuhteessa sovelletusta käytännöstä ja osapuolten tarkoituksesta, sillä tietystä asiasta sopimattomuuden ei voida automaattisesti katsoa laajentavan työnantajan direktio-oikeutta.<sup>290</sup> Koskinen on kuitenkin katsonut, että olennaisuuden sijasta tulisi puhua ehdon tarkkarajaisuudesta eli nimenomaisuudesta, jolloin direktio-oikeuden nojalla tapahtuva ehdon muuttaminen riippuisi siitä, kuinka tarkasti ehdosta on sovittu.<sup>291</sup> Näin ollen, mikäli työsopimuksessa olisi nimenomaisesti sovittu esimerkiksi työntekijän työntekovelvollisuuden sisällöstä, ei tätä voitaisi yksipuolisesti muuttaa direktiovaltaa ylittämättä. Sen sijaan, mikäli tästä ei olisi sovittu yksityiskoh-taisesti, rajoittaisi työnantajan direktiovaltaa vain objektiiviset ja yleiset sopimusoikeudelliset rajat, jonka lisäksi työnantajan direktiovaltansa perusteella antama määräys ei saisi olla kohtuuton ja sen tulisi perustua asiallisiin syihin.<sup>292</sup>

Kuten jo edellä on käynyt ilmi, voidaan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi pyrkiä muuttamaan häiritsijänä toimineen työsuhteen ehtoja esimerkiksi työaika järjestel-mällä. Työaika koskevilla järjestelyillä voidaan etenkin vuorotyössä järjestellä työvuo-roja siten, että häiritsijä ja häirinnän kohde eivät ole samanaikaisesti töissä, vaikka työ-paikka pysyisikin samana. Työajasta määrääminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan di-rectiovaltaan ja työnantaja voi siten sijoittaa työntekijän työajan työpäiville tarkoituksen-mukaisimmalla tavalla. Työntekijän työaikamuotoa voidaan siten muuttaa asiallisin syin, mikäli työehtosopimus sen mahdollistaa. Työnantaja ei lähtökohtaisesti kuitenkaan voi yksipuolisesti siirtää työntekijää direktionsa perusteella pysyvästi toisesta työaikamuodosta toiseen, kuten päivätyöstä yötyöhön tai päinvastoin.<sup>293</sup>

Työnantajalla voi olla työnjohtovalta muuttaa työajan ohella myös työntekopaikkaa ja työ-tehtäviä koskevia määräyksiä. Työntekijä voi nimittäin olla työsopimuksen määräyksellä velvoitettu työskentelemään useassa eri toimipisteessä tai useammassa eri työtehtävissä, jolloin työnantajan määräämä siirto toisiin tehtäviin voidaan katsoa direktiovallan piiriin.

---

<sup>289</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 821.

<sup>290</sup> Kts. KKO 1992:25.

<sup>291</sup> Koskinen 2014b, s. 6.

<sup>292</sup> Valkonen 2013, s. 509.

<sup>293</sup> Koskinen ym. 2008, s. 410.

Tällaiset määräykset työsopimuksessa luovat työntekijälle laajan velvoitteen siirtyä muihinkin työnantajan määräämiin työpisteisiin.<sup>294</sup> Tilanne tulisi arvioida aina tapauskohtaisesti sen mukaan, kuinka tarkka työntekopaikkaa koskeva ehto on sisällöllisesti. Mikäli ehto ei ole tarkka, voidaan sitä lähtökohtaisesti muuttaa direktion perusteella, mutta jos ehto sen sijaan on tarkka, ei ehtoa ole oikeutta muuttaa direktion nojalla.<sup>295</sup> Mikäli työsopimuksessa ei ole erillistä ehtoa työpaikasta, tai työssäkäyntialueeksi on sovittu esimerkiksi tietty maakunta tai alue, ei työpaikan vaihtumista saman työssäkäyntialueen tai maakunnan piirissä voida pitää sellaisena olennaisena muutoksena, jonka tekeminen rinnastettaisiin irtisanomiseen.<sup>296</sup> Myös työtehtävien osalta työnantajan direktiovalta riippuu ehdon oleellisuudesta ja siitä, kuinka tarkasti tai laveasti työsopimuksessa on työntekijän tehtävistä sovittu.<sup>297</sup> Työnantajalla voidaan katsoa olevan direktiovalta muuttaa työntekijän työtehtäviä ainakin tilapäisesti ja väliaikaisesti, mikäli toinen työ ei poikkea työsopimuksessa sovitusta olennaisesti ja pysyvästi, mikäli siirrolle on asiallinen perusta, eikä työehtosopimus sitä estä.<sup>298</sup>

#### 4.4.2 Ehdon olennaisuuden arviointi

Työsuhteen ehdon olennaisuuden arvioinnissa lähtökohtana voidaan pitää sitä, että sellaiset ehdot, joista on työsopimuksessa sovittu nimenomaisesti ja vastikkeenluonteisesti, ovat työsuhteen olennaisia ehtoja.<sup>299</sup> Olennaisuutta arvioidessa on huomioitava sekä muutoksen vaikutukset työntekijälle, että työnantajan tarpeet muutoksen tekemiselle.<sup>300</sup> Huomiota on kiinnitettävä myös työntekijän asemaan yrityksessä, syihin muutoksen taustalla ja muihin vallitseviin olosuhteisiin, kuten yrityksen taloudelliseen tilanteeseen.<sup>301</sup> Se seikka, vaikuttaako ehdon muuttaminen olennaisesti työsuhteeseen, joudutaan ratkaisemaan aina tapauskohtaisesti.<sup>302</sup>

Olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen voidaan toteuttaa sopimisen ohella myös irtisanomalla, mikäli on olemassa työsopimuslain mukainen henkilöstä johtuva irtisanomispe-

<sup>294</sup> Koskinen ym. 2008, s. 403.

<sup>295</sup> Koskinen 2014b, s. 7.

<sup>296</sup> Koskinen ym. 2008, s. 405–406. Näissä tilanteissa työnantajalla on siten oikeus muuttaa ehtoa yksipuolisesti direktiolla. Tilanne voi kuitenkin olla toinen, jos julkisen liikenteen käyttö estyy työpaikan siirron johdosta tai vaikeutuu esimerkiksi lasten hoitojärjestelyjen vuoksi, jolloin työnantaja ei voi siirtää työntekijää toiseen toimipisteeseen, mikäli se on vältettävissä muilla keinoin.

<sup>297</sup> Engblom 2013, s. 143.

<sup>298</sup> Koskinen ym. 2008, s. 393.

<sup>299</sup> Valkonen 2013, s. 503.

<sup>300</sup> Koskinen ym. 2008, s. 413.

<sup>301</sup> Valkonen 2013, s. 509.

<sup>302</sup> Engblom 2013, s. 120.

ruste tai kollektiivinen irtisanomisperuste.<sup>303</sup> Irtisanomisperusteella toteutettava olennaisten ehtojen muuttaminen voidaan ajatella siten, että työnantaja irtisanoo entisen työsopimuksen ja tarjoaa työntekijälle uutta työsopimusta uusin ehdoin, jotka työntekijä joko hyväksyy tai hylkää.<sup>304</sup> Työnantaja voi myös ilmoitusmenettelyä käyttäen irtisanomisperusteen ollessa olemassa ilmoittaa työntekijälle vaatimansa ehtomuutoksen, joka tulee voimaan irtisanomisajan kuluttua. Oikeudellisesti ei ole kuitenkaan merkitystä sillä, kummalla tavalla työnantaja pyrkii toteuttamaan tavoitteensa.<sup>305</sup>

Työntekijän työsuhteen olennaisia ehtoja ei voida siten yksipuolisesti muuttaa, mutta olennaisuuden arviointi ei ole aina kovin selvää. Työntekopaikan muuttamisen osalta voidaan todeta, että työntekijä on lähtökohtaisesti velvollinen pysyvästi tekemään vain sellaista työtä, joka liittyy välittömästi hänen työsopimuksessa määrättyyn varsinaiseen työhönsä, ja joka ei muuta hänen työtään olennaisesti laadultaan tai laajuudeltaan.<sup>306</sup> Tästä syystä pysyvän työtehtävien siirron katsotaan muuttavan työsuhteen olennaista ehtoa, eikä siirto ole mahdollinen ilman työntekijän suostumusta. Jos työnantaja toteuttaa siirron toisiin tehtäviin ehdottomana ja yksipuolisesti ilman suostumusta tai kelpuuttavaa normia, rinnastetaan tilanne irtisanomiseen, jolloin työntekijän irtisanomissuoja tulee sovellettavaksi.<sup>307</sup> Myöskään nimenomaisesti sovittua työntekopaikkaa ei ole oikeutta ilman päättämisperustetta tai työntekijän suostumusta muuttaa yksipuolisesti, vaikka työmatka säilyisi samana tai jopa lyhenisi, sillä nimenomaisesti sovittua ehtoa voidaan pitää olennaisena.<sup>308</sup> Keskeinen seikka ehdon muuttamisen olennaisuutta arvioidessa on myös se, onko kyse pysyvästä vai tilapäisestä muutoksesta.<sup>309</sup> Käytännössä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun seurauksena mahdollisesti toteutettava työpisteen vaihtaminen on kuitenkin usein pysyvä muutos, eikä tilapäinen.<sup>310</sup>

#### 4.5 Työntekijän työsuhteen päättäminen

Työsuhde voidaan päättää joko sopimalla, irtisanomalla tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tai henkilöön liittyvillä eli individuaaliperusteilla tai purkamalla. Niissä tilanteissa, joissa kyse on työsuhteen päättämisestä häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun

<sup>303</sup> Kts. irtisanomisperusteista lisää alaluvusta 4.3.1

<sup>304</sup> Engblom 2013, s. 124.

<sup>305</sup> Koskinen ym. 2008, s. 383.

<sup>306</sup> Koskinen ym. 2008, s. 379.

<sup>307</sup> Valkonen 2013, s. 526.

<sup>308</sup> Valkonen 2013, s. 528.

<sup>309</sup> Koskinen 2014b, s. 11.

<sup>310</sup> Engblom 2013, s. 136.

vuoksi, tulee kyseeseen nimenomaisesti irtisanominen individuaaliperusteella tai vakavimmassa tapauksissa jopa työsuhteen purkaminen. Mikäli edellä mainituilla lievemmillä toimenpiteillä ei kyetä estämään tai olennaisesti vähentämään työntekijän aiheuttamia ongelmia työpaikalla, on työnantaja yleensä oikeutettu päättämään työntekijän työsopimuksen.<sup>311</sup>

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään individuaalisesta irtisanomisesta, jonka mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että epäasiallinen käyttäytyminen, joka olennaisesti poikkeaa siitä, mitä on pidettävä hyvän tavain vastaisena, voi täyttää irtisanomisperusteen. Individuaalisen irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa huomiota kiinnitetään siten siihen, onko häirintä tai epäasiallinen kohtelu ollut niin vakavaa, että työnantajalla on ollut oikeus irtisanoa työntekijän työsuhte.<sup>312</sup>

Työsopimuslain irtisanomista koskevan yleissäännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1).<sup>313</sup> Näin ollen mikä tahansa asiallinen syy ei riitä irtisanomisperusteeksi, vaan syyn asiallisuus ja painavuus asettavat eräänlaisen objektiivisen hyväksyttävyyden mitan laissa säädetyille irtisanomisperusteille.<sup>314</sup> Laissa on asetettu luettelo seikoista, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana individuaalisena irtisanomisperusteena.<sup>315</sup> Esimerkiksi pelkkää muista poikkeavaa käyttäytymistä ei voida pitää asiallisena, painavana eikä siten myöskään laillisena irtisanomisperusteena, sillä kyseessä saattaa olla normaali eripuraisuus työntekijöiden välillä, eikä työnantajalla ole yksinomaan tällä perusteella oikeutta päättää

<sup>311</sup> Koskinen 2013a, s. 793.

<sup>312</sup> Saarinen 2014, s. 566.

<sup>313</sup> Keskityn tässä ainoastaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomiseen ja päättämiseen, sillä määräaikaista työsopimusta koskevat eri säännöt. Määräaikaisen työsuhteen päättämisestä kts. TSL 6:1.

<sup>314</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 501.

<sup>315</sup> TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään seuraavasti: ”Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.”



riitaan osallisen työsuhdetta. Työnantajalla on myös velvollisuus pyrkiä ratkaisemaan tällainen tilanne lievempiä puuttumiskeinoja käyttäen.<sup>316</sup>

Käsittelen seuraavaksi niitä henkilöön liittyviä eli individuaalisia irtisanomisperusteita, joilla häirintään tai muuhun epäasialliseen käytökseen syyllistyneen työntekijän työsuhde voitaisiin päättää. Lisäksi pohdin varoituksen merkitystä ja irtisanomiskynnyksen ylittymistä häirintätapauksissa oikeuskirjallisuuden sekä oikeuskäytännön valossa. Lopuksi käsittelemme niitä tilanteita, joissa työsuhteen purkaminen voisi mahdollisesti tulla kyseeseen.

#### **4.5.1 Individuaaliset irtisanomisperusteet häirintätapauksissa**

Työsopimuslain mukaan individuaalisena irtisanomisperusteena voidaan siis nähdä joko olennaisten velvoitteiden rikkominen ja laiminlyönti tai henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen. Arvioitaessa sitä, täyttääkö häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu individuaalisen irtisanomisperusteen, on kyse yleensä nimenomaisesti olennaisten velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Olennaisten velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti kuitenkin edellyttää, että työntekijä on ollut tietoinen näistä hänelle asetetuista velvoitteista, jotka häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohdalla voivat tarkoittaa lakisääteisiä velvoitteita, työsääntöjä tai työnjohdollisia määräyksiä koskien asiallista käyttäytymistä työyhteisön sisällä<sup>317</sup>. Ensinnäkin, työntekijälle on työturvallisuuslaissa säädetty velvollisuus välttää häirintää ja epäasiallista kohtelua työssä, jolloin myös tämän rikkominen voi täyttää irtisanomisperusteen.

Lisäksi, kuten jo aiemmin alaluvussa 4.2 on käynyt ilmi, työntekijälle on asetettu myös työsopimuslaissa yleisiä velvoitteita, joiden mukaan työ on suoritettava huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä, ja työntekijän tulee toiminnassaan välttää kaikkea mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan toiminnan kanssa. Työntekijän siten edellytetään noudattavan lain, työsääntöjen ja työehtosopimusmääräysten lisäksi myös hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä<sup>318</sup>. Näin ollen työntekijän harjoittaman epäasiallisen kohtelun tai häirinnän voidaan katsoa rikkovan hänelle sekä työturvallisuuslaissa että työsopimuslaissa asetettuja velvollisuuksia, ja mahdollisesti myös työsääntöjä tai muita määräyksiä liittyen käyttäytymiseen työpaikalla, mikäli tällaisia on annettu. Irtisanomisperusteen voi muodostaa useampikin erilainen työntekijän velvoitteiden rikkominen, ja sopimattoman käytöksen lisäksi myös luottamuspuola, yhteis-

<sup>316</sup> Koskinen ym. 2013, s. 163–164.

<sup>317</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 146.

<sup>318</sup> Koskinen 2013a, s. 780.

työkyvyttömyys ja jopa työntekoedellytysten muuttuminen voidaan ottaa huomioon. Perusteita voi olla ja usein onkin samanaikaisesti pohdittavana useampia, mitkä yhdessä voivat muodostaa riittävän irtisanomisperusteen.

Häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu katsotaan yleensä sopimattomaksi käytökseksi työpaikalla, jolloin se saattaa jopa yksinään muodostaa irtisanomisperusteen. Sopimattomasta käytöksestä tulee kuitenkin pitää erillään ne normaalit ristiriidat, joita työyhteisössä väistämättä esiintyy. Kaikkien henkilökemiat eivät välttämättä kohtaa, jolloin yhteistyö voi olla hankalaa, ja näissä tilanteissa muut työntekijät saattavat vaatia jonkun toisen, hankalaksi koetun työntekijän siirtämistä tai irtisanomista. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei tämä kuitenkaan välttämättä riitä näyttämään kyseisen työntekijän ”vahingollisuutta” työnantajalle, jolloin irtisanomiselle ei ole riittäviä perusteita<sup>319</sup>. Tilannetta on arvioitu myös oikeuskäytännössä, ja esimerkiksi Turun hovioikeuden tapauksessa 4.4.2001 S 99/1407 työnantajalla oli painava syy irtisanoa työntekijä, joka ei ollut varoituksesta huolimatta muuttanut epäkunnioittavaa ja vihamielistä käytöstään, minkä seurauksena neljä muuta työntekijää oli uhannut irtisanoutua. Myös Helsingin hovioikeuden tapauksessa 2.6.2006 S 04/2499 irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa huomiota kiinnitettiin työvelvoitteiden rikkomisen ja työnantajan määräysten noudattamatta jättämisen ohella siihen, kuinka työntekijän käytös oli vaikuttanut negatiivisesti muiden työntekijöiden työtehokkuuteen ja koko työyhteisön työilmapiiriin.

Se, voidaanko pelkästään muiden työntekijöiden vaatimuksille tai uhkauksille irtisanoutumisesta antaa painoarvoa irtisanomiskynnystä arvioitaessa on käsittääkseni hieman epäselvää. Katsoisinkin, että muiden työntekijöiden suhtautuminen voi osaltaan vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen, mutta että se ei yksinään riittäisi irtisanomisperusteeksi ilman muuta velvoitteiden vastaista toimintaa kuten epäasiallista käytöstä. Muiden työntekijöiden suhtautuminen voidaan huomioida mahdollisesti esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa irtisanomiskynnyksen täyttymisen katsotaan olevan siinä rajoilla, riittääkö se asialliseksi ja painavaksi syyksi, jolloin muiden työntekijöiden suhtautumisen huomioon ottaminen voi johtaa siihen, että peruste katsotaan riittäväksi.

Myöskään esimiehen harjoittaman epäasiallisen kohtelun ollessa kyseessä painoarvoa ei voida antaa sille, kuinka alaiset ja muut työntekijät suhtautuvat esimiehen käytökseen tai johtamistapaan. Vaikka muut työntekijät kieltäytyisivät työskentelemästä tietyn esimiehen

---

<sup>319</sup> Koskinen ym. 2013, s. 164.

kanssa, ei edes tämä muodostaisi sellaisenaan riittävää irtisanomisperustetta päättää esimiehen työsopimus, vaan irtisanoutumisen tulisi aina perustua seikkoihin, jotka sellaisenaan oikeuttavat päättämään työsuhteen.<sup>320</sup> Työnantajalla onkin tällaisissa tilanteissa velvollisuus pyrkiä rauhoittamaan tilanne erilaisilla järjestelyillä irtisanomisen sijasta.

Sopimattoman käytöksen ohella myös luottamuspula ja yhteistyökyvyttömyys voidaan katsoa irtisanomisperusteeksi häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun johdosta. Luottamuspula ei ole työsopimuslaissa tunnettu erillinen työsopimuksen päättämisperuste, mutta voidaan ajatella, että kaikki työsopimuksen tai työsuhteen vastainen toiminta aiheuttaa luottamuspulaa, etenkin työntekijän lojaliteettivelvollisuuden rikkominen. Luottamuspula voi syntyä esimerkiksi työntekijän sopimattoman käytöksen perusteella, johon lukeutuu myös häirintä ja epäasiallinen kohtelu.<sup>321</sup> Muun muassa Helsingin hovioikeuden tapauksessa 30.3.2012 S 11/2099 vedottiin siihen, että luottamus esimieheen oli mennyt epäasiallisen käytöksen vuoksi. Lisäksi johtavassa asemassa olevan henkilön osalta epäasialliseen käyttäytymiseen suhtaudutaan ankarammin kuin normaalien työntekijöiden osalta.<sup>322</sup> Joissain tilanteissa myös yhteistyökyvyttömyys voi tulla arvioitavaksi irtisanomisperusteena tai sen osana häirintätapauksissa. Jotta työntekijän yhteistyökyvyttömyys voisi yksinään riittää irtisanomisperusteeksi, tulisi yhteistyökyvyttömyyden näkyä työntekijän ja työnantajan välillä, sen tulisi olla työsuhteen kannalta oleellista ja sen tulisi johtua riittävästi työntekijästä.<sup>323</sup> Pelkästään se seikka, että työyhteisössä on yhteistyöongelmia ja työntekijä on niissä osallisena, ei muodosta yksinään irtisanomisperustetta.<sup>324</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on arvioitu, soveltuisiko häirinnän ja epäasiallisen kohtelun perusteella irtisanomisperusteeksi myös laissa mainittu henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennainen muuttuminen, jonka vuoksi työntekijä ei kykene enää suoriutumaan työtehtävistään. Työntekijän työntekeodellytysten voitaisiin nimittäin mahdollisesti esimerkiksi katsoa heikentyvän tai jopa häviävän, mikäli hänen fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssä tapahtuu muutoksia. Häirintätilanteissa voisi siten tulla arvioitavaksi, onko häiritsijän sosiaalinen työ- tai toimintakyky heikentynyt tai jopa hävinnyt erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijän ei katsottaisi rikkoneen tai laiminlyöneen varsinaisesti mitään velvoitetta, mutta epäasiallista käytöstä sinänsä olisi, vaikkakin se olisi

<sup>320</sup> Koskinen 2015, s. 2.

<sup>321</sup> Sen sijaan purkuperusteeksi tarvitaan korostuneen merkittävä luottamusgulan aiheuttava syy, joka voi olla työsuhteen velvoitteiden törkeä rikkominen kuten törkeä sopimaton käytös. Koskinen 2013b, s. 19–20.

<sup>322</sup> Koskinen 2013b, s. 19–20.

<sup>323</sup> Koskinen ym. 2013, s. 177.

<sup>324</sup> Koskinen ym. 2013, s. 181.

vaikeasti toteen näytettävää, epäsuoraa tai esimerkiksi kiertoteitse tapahtuvaa. Oikeuskäytännössä tätä perustetta ei olla käytetty, mutta järjellä ajatellen häirintää harjoittavalla henkilöllä voi hyvinkin olla, ja todennäköisesti onkin, ongelmia sosiaalisen työkykynsä kanssa, sillä se voi puuttua jopa kokonaan.<sup>325</sup> Toisaalta Tiitinen ja Kröger ovat arvioineet, että työntekijän työntekoa edellytyksissä tapahtuneiden muutosten tulee olla niin merkittäviä, että niiden voidaan katsoa vaikeuttavan olennaisella tavalla työsuhteen jatkamista.<sup>326</sup> Se, mitä pidetään olennaisena vaikeuttamisena, tulee kin lähtökohtaisesti arvioida tapauskohtaisesti.

Työntekoa edellytysten on tullut kuitenkin heiketä muun kuin sairauden vuoksi, sillä sairaus on yksi kielletyistä irtisanomisperusteista (TSL 7:2.2). Työntekijän häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun taustalla saattaa olla esimerkiksi narsismia, persoonallisuushäiriöitä tai muita mielenterveysongelmia, jolloin sopimaton käytös tai yhteistyökyvyttömyys voi johtua sairaudesta. Näissä tilanteissa tuleekin ottaa huomioon työntekijälle säädetty sairausajan työsuhdeturva<sup>327</sup>. Mikäli työnantajan tiedossa on työntekijän sairaus, joka vaikuttaa käytöksen taustalla, tulee irtisanomisperusteen täyttymistä arvioida tarkkaan, jottei sairaus muodostu irtisanomisperusteeksi. Näiden tilanteiden arviointi on sinänsä kuitenkin todella hankalaa, sillä sairauden nojalla ei voida kuitenkaan oikeuttaa tai hyväksyä kenenkään sinänsä epäasiallista käytöstä työyhteisössä.

#### 4.5.2 Varoituksen merkitys

Työsopimuslaissa säädetään, että ”työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä” (TSL 7:2.3). Työnantaja voi lievemmissä tapauksissa antaa työntekijälle myös huomautuksen, vaikkei tästä ole nimenomaisesti säädettykään työsopimuslaissa.<sup>328</sup> Sen lisäksi, että työsuhde voidaan päättää irtisanomalla varoituksen jälkeen moitittavan toiminnan jatkuessa, voidaan työsuhde irtisanoa myös ilman varoitusta tai purkamalla. Varoituksen antaminen ei nimittäin ole kaikissa tapauksissa välttämätöntä, sillä sitä ei tarvitse antaa, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5). Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa

<sup>325</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 149.

<sup>326</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 560.

<sup>327</sup> Koskinen ym. 2013, s. 163.

<sup>328</sup> Saarinen 2014, s. 597.

11.7.2008 S 07/836 työntekijä oli käyttäytynyt epäasiallisesti arvostellessaan muiden työntekijöiden ulkonäköä ja käyttäessään epäasiallista kieltä. Tämän ei kuitenkaan katsottu muodostavan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että työnantajalla olisi ilman varoitusmenettelyä ollut oikeus irtisanoa työntekijä.

Varoituksia tulisi käyttää työpaikalla johdonmukaisesti ja tasapuolisesti, koska merkitystä on myös sillä, kuinka työnantaja on aikaisemmin suhtautunut vastaavanlaisiin laiminlyönteihin tai epäasialliseen käyttäytymiseen.<sup>329</sup> Mikäli työpaikan käytäntönä on antaa esimerkiksi epäasiallisesta käytöksestä ensin suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus, ja vasta tämän jälkeen ryhdytään päättämään työsopimusta, tulee käytäntöä soveltaa kaikkiin työntekijöihin. Työnantajan tulee myös ennen irtisanomista kuulla työntekijää, jonka lisäksi työnantajan tulee selvittää, voiko irtisanomisen välttää siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin, kuten jäljempänä käy ilmi.<sup>330</sup>

Varoitus tulee antaa oikeuskäytännön perusteella antaa myös esimiehille. Vaasan hovioikeuden tapauksessa 2.9.2014 S 13/867 esimiehen työsuhde oli päätetty luottamuspuolan vuoksi. Luottamuspuola oli aiheutunut muun muassa työnantajan antamien ohjeiden rikkomisesta, yleisen uskollisuusvelvoitteen rikkomisesta ja sopimattomasta käytöksestä työtoveriaan kohtaan. Hovioikeus katsoi, että epäasiallinen käytös oli synnyttänyt luottamuspuolan, ja että epäasiallisella kohtelulla oli esimiesasemassa toimivan työntekijän osalta suurempi painoarvo kuin muilla työntekijöillä arvioitaessa päättämiskynnyksen ylittymistä. Kuitenkin myös esimiehelle tuli antaa varoitus ja siten mahdollisuus korjata käytöksensä.

Mikäli työntekijälle annetaan varoitus, ei hänen työsopimustaan voida tämän jälkeen enää irtisanoa samalla perusteella, sillä varoituksen antaminen merkitsee tässä kyseisessä tilanteessa irtisanomisesta luopumista ja työntekijälle uuden mahdollisuuden antamista toimintansa korjaamiseksi. Varoitus ja irtisanominen ovat siten ikään kuin toistensa vaihtoehtoja, eikä työntekijän työsuhdetta voida varoituksen antamisen jälkeen päättää ilman, että tämä syyllistyy uudelleen vastaavaan toimintaan.<sup>331</sup> Myös oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota varoituksen antamisen jälkeiseen käytökseen ja siihen, onko työntekijälle tosiasiallisesti annettu mahdollisuus muuttaa käytöksensä. Helsingin hovioikeuden tapauksessa 31.8.2007 S 05/2286 työnjohtotehtävissä olleen työntekijän katsottiin käyttäytyneen työntekijöitä kohtaan epäasianmukaisesti ja sopimattomasti. Työntekijä ei varoituksesta huoli-

---

<sup>329</sup> Saarinen 2014, s. 599.

<sup>330</sup> HE 157/2000 vp, s. 101.

<sup>331</sup> Koskinen ym. 2013, s. 547.

matta muuttanut käytöstään, jonka vuoksi työnantajalla oli ollut työntekijän käyttäytymisen perusteella asiallinen ja painava syy irtisanomiselle.

Moitittavan käytöksen jatkuminen tulee varoituksen saamisen jälkeen olla todellista ja sen tulee olla toteen näytettävissä. Helsingin hovioikeuden tapauksessa 30.3.2012 S 11/2099 työntekijä oli työnantajan käsityksen mukaan varoituksen jälkeen jatkanut epäasiallista käytöstä. Työnantaja ei kuitenkaan kyennyt yksilöimään konkreettisia tapahtumia, vaan työnantaja vetosi irtisanoessaan työntekijän siihen, ettei voi olettaa työntekijän muuttavan käytöstään. Oikeus katsoi, ettei irtisanomiselle ollut asiallista ja painavaa perustetta ilman uutta varoitusta. Tapauksessa kiinnitettiin huomiota siihen, että varoitus ja irtisanominen ovat vaihtoehtoisia keinoja, eikä työsuhdetta siten voitu varoituksen antamisen jälkeen enää irtisanoa ilman epäasiallisen toiminnan jatkumista. Myös Kouvolan hovioikeuden tapauksessa 23.11.2006 S 06/226 esimies oli saanut kirjallisen varoituksen epäasiallisen käytöksen vuoksi. Asiassa ei kuitenkaan näytetty, että esimies olisi jatkanut epäasiallista käyttäytymistä saadun varoituksen jälkeen, vaikka hän oli muutamassa erilaisessa tilanteessa toiminut moitittavasti. Oikeus päätyi kokonaisharkinnan perusteella siihen, että vaikka esimiehen käytös ennen ensimmäisen varoituksen saamista oli ollut hyvin moitittavaa, ei käytös varoituksen saamisen jälkeen ollut toistunut/jatkunut, eikä irtisanomiselle siten ollut riittäviä perusteita.

Mikäli työntekijä muista poikkeavasta käyttäytymisestä huolimatta hoitaa työnsä hyvin, ei työnantaja ole välttämättä oikeutettu irtisanomaan työntekijää, vaikka hänen käytöksensä aiheuttaisi eripuraa ja hänelle olisi annettu varoitus.<sup>332</sup> Oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota muutoin nuhteettoman ja pitkän työuran vaikutukseen työsuhteen päättämiseen. Jo edellä mainitussa Vaasan hovioikeuden tapauksessa 2.9.2014 S 13/867 katsottiin, että vaikkakin käytös oli ollut sinänsä epäasiallista, oli kyse ollut vain yksittäisestä maltinmenetyksestä, eikä käyttäytymisen siten voitu katsoa olevan kokonaisuutena arvioiden erityisen moitittavaa etenkin, kun esimiehen työura oli ollut pitkä ja moitteeton. Oikeutta työsopimuksen päättämiseen ainakaan varoittamatta ei siten ollut. Mikäli käytös olisi varoituksen antamisen jälkeen toistunut, olisi irtisanomiselle todennäköisesti ollut perusteet.

#### **4.5.3 Työsuhteen päättämiskynnyksen ylittyminen**

Työsopimuslain esitöissä on todettu, että työsopimuksen irtisanomisperusteen olemassaoloa tulee arvioida kokonaisuutena ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Päät-

---

<sup>332</sup> Koskinen ym. 2013, s. 163.

tämisperusteen olennaisuutta harkittaessa tulisi ottaa huomioon muun muassa itse rikkomus sekä sen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautuminen tekoonsa tai käyttäytymiseensä sekä teon vaikutukset.<sup>333</sup> Olennainen merkitys on itse lain tai sopimuksen vastaisella teolla eli rikkeellä, jonka vakavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota sen toistuvuuteen, sen vaikutuksiin koko työyhteisöön sekä teon mahdolliseen rikosoikeudelliseen rangaistavuuteen. Työntekijän asema vaikuttaa sen sijaan arvioinnissa siten, että mitä korkeammalla organisaatiossa työntekijä on, sitä suurempi on myös hänen vastuunsa ja sitä kautta myös lievempi rikkomus voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Päättämisperusteen harkinta voidaan siten nähdä eräänlaisena prosessina, jossa punnitaan erilaisia tekijöitä, joiden pohjalta arvioidaan, onko työsuhteen jatkamiselle edellytyksiä.<sup>334</sup>

Individuaaliperusteisessa irtisanomisessa tulee arvioida kokonaisharkinnan ohella myös sitä, onko irtisanominen toisaalta kohtuullinen seuraus työntekijän menettelystä ja toisaalta, voidaanko työnantajalta kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista.<sup>335</sup> Työsuhteen päättämistilanteissa kyse on myös arvostamisesta, sillä huomioon tulee ottaa työsuhteturva ja työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojaaminen ja toisaalta työnantajan intressien kohtuullinen turvaaminen.<sup>336</sup> Irtisanomista harkittaessa kaikki edellytykset tulee tarkastella konkreettisina faktoina siltä varalta, että irtisanominen mahdollisesti myöhemmin riitautetaan, koska työnantajan on kyettävä tarpeen tullen näyttämään toteen, että velitteet ovat olleet olennaisia ja rikkomisen on ollut vakavaa.<sup>337</sup> Työnantajalla on siten näyttötaakka irtisanomisperusteen olemassaolosta.

Kun arvioidaan, voiko häirintä tai epäasiallinen käytös ylittää työsuhteen päättämiskynnyksen, on myös kyse kokonaisarviointista, johon vaikuttavat erityisesti työntekijän aikaisempi käyttäytyminen ja tilanteen kesto.<sup>338</sup> Kokonaisarvioinnissa kyse on myös toisaalta sopimuksen vastaisen teon ja toisaalta siihen vaikuttaneiden seikkojen kuten teon olosuhteiden ja vaikutusten arvioimisesta.<sup>339</sup> Pohdittaessa päättämiskynnyksen ylittymistä on huomioitava erityisesti se, onko työntekijä tai esimies syylistynyt epäasiallisella kohtelullaan sellaiseen vikaan tai laiminlyöntiin, jota työsopimuslaissa edellytetään ja onko hän syylistynyt samaiseen tekoon vielä saadun varoituksen jälkeenkin. Mikäli työntekijä on

---

<sup>333</sup> HE 157/2000 vp, s. 98.

<sup>334</sup> Koskinen 2013a, s. 713.

<sup>335</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 562.

<sup>336</sup> Koskinen 2013c, s. 13.

<sup>337</sup> Kess – Kähönen 2010, s. 147.

<sup>338</sup> Koskinen ym. 2013, s. 163.

<sup>339</sup> Koskinen ym. 2013, s. 56.

ymmärtänyt rikkovansa työsuhteessa noudatettavia määräyksiä ja toimivansa sopimuksen vastaisesti, voi päättämisperuste mahdollisesti täytyä helpommin. Käytännössä työntekijän tietoisuus edellyttää kuitenkin sitä, että työntekijä on voinut olettaa, ettei työnantaja hyväksy hänen käytöstään ja että työntekijä on ollut tietoinen siitä, millaisia seuraamuksia hänen toiminnallaan saattaa olla. Sen sijaan, mikäli työntekijä ei ole ymmärtänyt toimivansa määräysten vastaisesti, ei määräyksen vastainen teko ilman muita perusteita ainakaan välttämättä oikeuta päättämään työsuhdetta.<sup>340</sup>

Toiselta kannalta on myös otettava huomioon se, onko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin ongelman ratkaisemiseksi.<sup>341</sup> Lähtökohtaisesti irtisanomiskynnyksen ylittyminen edellyttää, että työnantaja on ennen irtisanomista käyttänyt lievintä mahdollista keinoa puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun, sillä työnantajalla on velvollisuus pyrkiä rauhoittamaan tilanne ennen päättämiskynnyksen ylittymistä. Keskeisenä voidaankin pitää sen arviointia, onko työntekijä saadun varoituksen jälkeen jatkanut toimintaa varoituksesta piittaamatta.<sup>342</sup> Irtisanomisen osaltakin häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vakavuudella voidaan katsoa olevan suuri merkitys, sillä lievä epäasiallinen kohtelu ei välttämättä täytä irtisanomisperustetta edes varoituksen jälkeen. Irtisanomisen voidaan kuitenkin katsoa olevan viimesijainen vaihtoehto puuttua häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun, jolloin kynnys sen käyttämiselle voi käytännössä olla suhteellisen korkea.

Työnantajan tulee myös mahdollisuuksien mukaan, mikäli irtisanomisperuste täyttyy, tarjota työntekijälle irtisanomisen sijasta muuta työtä tai yksipuolisesti irtisanomisperusteella järjestellä työntekijän työaika, paikkaa tai tehtäviä, sillä nämä katsotaan ensisijaisiksi keinoina irtisanomiseen verrattuna. Työsopimuslaissa nimittäin säädetään, että työnantajan tulee irtisanomisperusteen täytyessä pohtia, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä muuhun työhön (TSL 7:2.4). Edellä käsitelty työehtojen muuttaminen voidaan siten nähdä vaihtoehtona irtisanomiselle, sillä olennaisen työsuhteen ehdon muuttaminen irtisanomisperusteella voidaan nähdä lievempänä puuttumiskeinona työntekijän kannalta, kuin irtisanominen, sillä työntekijä saa pitää kuitenkin työpaikkansa, vaikkakin muutetuilla ehdoilla. Mikäli työntekijän rikkomus on kuitenkin ollut niin vakava, ettei työnantajalta voida edellyttää työsopimussuhteen jatkamista, ei työnantajan tarvitse myöskään selvittää mahdollisuuksia sijoittaa työntekijä toisiin tehtäviin (TSL 7:2.5).

---

<sup>340</sup> Koskinen ym. 2013, s. 72.

<sup>341</sup> Koskinen 2015, s. 1.

<sup>342</sup> Koskinen 2015, s. 7.



#### 4.5.4 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetään työsopimuksen purkamisesta, jonka mukaan ”*työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.*” Hallituksen esityksen mukaan purkamisperusteet kytkeytyvät kiinteästi irtisanomisperusteisiin, joista voidaan hakea suuntaa myös purkamisperusteiden arvioinnille. Näin ollen myös häirintä ja epäasiallinen käytös saattaa joissain tilanteissa täyttää työsopimuksen purkamisen edellytykset, sillä edellä mainitut perusteet individuaaliselle irtisanomiselle toimivat sinänsä perusteina myös työsuhteen purkamiselle. Käytännössä kyseessä tulisi olla kuitenkin todella vakava häirintä tai epäasiallinen kohtelu, jotta erittäin painavaa syytä edellyttävä työsuhteen purkaminen voisi tulla seuraamuksena kyseeseen. Irtisanominen nähdään kuitenkin ensisijaiseksi keinoksi työsuhdetta päätettäessä verrattuna työsuhteen purkamiseen<sup>343</sup>, ja tästä syystä harvemmin eteen tulee tilanteita, joissa työnantajalta ei voida edellyttää jatkavan työntekijän työsuhdetta edes irtisanomisajan pituista aikaa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun vuoksi.

Myös oikeuskäytännössä on arvioitu häirinnän muodostamaa purkuperustetta. Turun hovioikeuden tapauksessa 30.3.2007 A 06/333 pääluottamusmiehen työsopimus oli purettu häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä huonon työilmapiirin aiheuttamisen vuoksi. Oikeus kuitenkin katsoi, että pääluottamusmiehen menettelyä ei sinänsä epäasiallisesta kohtelusta huolimatta voitu pitää niin vakavana, että työnantajalla olisi sen perusteella ollut erittäin painava syy työsuhteen purkamiselle. Myöskään työilmapiiriongelmiin ei katsottu aiheutuneen pääluottamusmiehestä, eikä työsopimusta voitu tämän perusteella purkaa. Kynnys työsuhteen purkamiseen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vuoksi on siis käsittääkseni korkea, ja mikäli kyse ei ole erittäin vakavasta häirinnästä (kuten seksuaalisesta häirinnästä), voitaisiin työsuhteen irtisanominen katsoa työnantajan kannalta turvallisemmaksi työsuhteen päättämiskeinoksi.

---

<sup>343</sup> Koskinen ym. 2013, s. 12.

## 5 Loppupäätelmät

### 5.1 Tutkimustulokset

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää työnantajan toimintavelvollisuutta häirintätilanteissa eli käytännössä sitä, millaiset työnantajan toimet katsotaan riittäväksi puuttumiseksi häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun ja millaisia konkreettisia puuttumiskeinoja työnantajalla on käytettävissään. Ongelmaksi tutkimuksessani muodostui lähteiden osalta oikeuskäytäntö ja sen tapauskohtaisuus, sillä yhden tuomion (ja etenkin hovioikeuden sellaisen) pohjalta ei voitane johtaa kovinkaan yleisiä tulkintalinjoja muihin tapauksiin, koska tuomioissa käsitellään aina vain yksittäistä tapausta, jonka erityispiirteiden nojalla tuomio on annettu. Mikään häirintätapaus ei ole samanlainen ja tilanteen ominaispiirteet muodostavat arvioinnin lähtökohdat. Tästä syystä työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen häirinnän olemassaoloa, työnantajan toimintavelvollisuuden täyttymistä sekä puuttumiskeinoja arvioitaessa tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla on erittäin suuri merkitys. Esitän tästä huolimatta seuraavaksi johtopäätöksiä tiedostaen tilanteiden tapauskohtaisuuden.

Tutkin alkuun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsitettä, joka on epäselvä ja hyvin moniulotteinen. Kaikki epäasiallinen kohtelu ei täytä työturvallisuuslain tunnusmerkistöä ja näistä tapauksista tulisikin erottaa se pieni osa tapauksia, jotka rikkovat joko lievästi tai vakavasti häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kieltoa ja jotka täyttävät jopa rikostunnusmerkistön. Jaoin tutkimuksessani häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun vakavuusasteeltaan lievään ja vakavaan, sillä kaikki epäasiallinen kohtelu ei ole saman tasoista. Lievänä voitaisiin pitää häirintää, joka ei ole tahallista vaan johtuu pikemminkin ajattelemattomuudesta ja joka ilmenee esimerkiksi haukkumisena, nälvimisenä tai selän takana puhumisena. Näistä tilanteista tulee erottaa ne tahalliset, suoranaiseen nöyryyttämiseen ja toisen henkilön lamauttamiseen tähtäävät häiritsevät toimet kuten täysi puhumattomuus, sosiaalinen eristäminen, aiheeton arvostelu sekä alistaminen, mikä voi täyttää jopa henkisen pahoinpitelyn tunnusmerkistön.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua voi lähtökohtaisesti esiintyä työyhteisöissä lukemattomin eri tavoin, minkä vuoksi sitä tulisi arvioida aina tapauskohtaisesti ja objektiivisesti kokonaisharkinnan perusteella. Lain asettamana objektiivisena kriteerinä häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle on terveydelle haitan tai vaaran aiheutuminen työntekijälle työssä, minkä täytyminen ei kuitenkaan välttämättä yksistään riitä tunnusmerkistön täyttämiseksi. Oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön perusteella häirinnän objektiivisiksi

kriteereiksi onkin laissa säädettyjen kriteerien lisäksi katsottu jatkuvuus ja toistuvuus, tarkoituksellisuus, puolustuskyvyttömän aseman aiheuttaminen sekä julkisuus ja nöyryyttävyys, mitkä voivat lähinnä toimia apuna arvioitaessa sitä, täyttääkö tietynlainen käytös häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistön. Terveydelle aiheutuva haitta tai vaara voi esimerkiksi syntyä todennäköisemmin, mikäli kyseessä on tarkoituksellinen, toistuva tai julkisesti toteutettu epäasiallinen kohtelu, sillä näiden kriteerien voidaan katsoa lisäävän käytöksen moitittavuutta.

Työnantajan toimintavelvollisuuden ja sen täyttämisen osalta ei ole mahdollista yksiselitteisesti todeta, millä toimilla työnantaja täyttää toimintavelvollisuutensa ja mikä siten katsotaan riittäväksi puuttumiseksi. Oikeuskäytännön perusteella tähän vaikuttaa kuitenkin tietyt asiat, kuten keinojen määrä. Ensinnäkin lähtökohtaisesti pelkkää neuvottelua (etenkään vain toisen osapuolen kanssa) ei voida katsoa riittäväksi puuttumiseksi, sillä työnantajan tulisi pyrkiä selvittämään tilannetta useamman kuin yhden keinon voimin. Oikeuskirjallisuudessa eikä oikeuskäytännössä ole otettu kantaa siihen, tuleeko häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu kyetä poistamaan kokonaan, jotta työnantajan voidaan katsoa täyttäneen velvollisuutensa. Työnantajan oikeusturvan kannalta katsoisin, että mikäli kyse on häirinnäksi arvioidusta käyttäytymisestä, tulisi epäasiallinen kohtelu saada lähtökohtaisesti lakkaamaan kokonaan, jotta puuttuminen katsottaisiin riittäväksi. Muutoin, mikäli häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu jatkuu työnantajan toimenpiteistä huolimatta, voi työnantajan olla vaikea näyttää toteen sitä, että hän on käytettävissään olevin keinoin pyrkinyt puuttumaan tilanteeseen.

Lisäksi tutkimuksessa kävi ilmi, että tietyt sekä häiritsijään että häirinnän kohteeseen liittyvät seikat voivat vaikuttaa työnantajan velvollisuuden laajuuteen, vaikkakin työnantajalta lähtökohtaisesti vaaditaan aina konkreettisia toimia todetun häirinnän poistamiseksi. Ensinnäkin työnantajan eli esimiehen harjoittaman häirinnän ollessa kyseessä toimintavelvollisuus katsotaan laajaksi. Syynä on se, että tällöin kyseessä on usein tahallinen toiminta, jolloin esimerkiksi esimiehen asian selvittelystä kieltäytyminen indikoi sitä, ettei riittäviin toimenpiteisiin ole ryhdytty. Toisaalta oikeuskäytännössä myös häirityn omalle käytökselle ja selvityshalukkuudelle on annettu painoarvoa, sillä arvioinnissa on kiinnitetty huomiota siihen, onko työnantajalla ollut tosiasiallisesti mahdollisuus puuttua häirintään, mikäli hänelle ei ole annettu tästä tarvittavia tietoja, kuten kuka väitettyä häirintää on harjoittanut, miten ja missä. Niissä tilanteissa, joissa katsotaan epäselväksi se, kuka on häiritsijä ja kuka häirinnän kohde, työnantajan voidaan useimmiten katsoa täyttävänsä toimintavelvollisuus-

tensa järjestämällä neuvotteluja osallisten kesken ja pyrkien selvittämään työilmapiiriiongelmiensa syytä. Tällaisissa tilanteissa työnantajalla ei todennäköisesti edes ole perusteita työsuhteen ehtojen muuttamiselle tai irtisanomiselle, mikäli häiritsijän henkilö on epäselvä.

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää ne keinot, joilla se pyrkii puuttumaan häirintään, mutta käytettävien toimenpiteiden tulee kuitenkin olla objektiivisesti arvioiden tarpeellisia epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi, ottaen huomioon häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tason. Kaikkien keinojen osalta tulee huomioida, että konfliktin osapuolilla on velvollisuus osallistua asian selvittämiseen, jonka vuoksi osallistumattomuudesta voidaan asettaa sanktioita. Tilanteet tulisi lähtökohtaisesti pyrkiä saamaan ratkaistuksi neuvotellen tai sopien, jossa voidaan käyttää apuna työyhteisösovittelua. Työyhteisösovittelu voidaan ainakin lievemmissä tapauksissa, nähdä koko työyhteisön kannalta toimivaksi keinoksi puuttua häirintään, sillä siinä osapuolet joutuvat keskustelemaan konfliktiin johtaneesta tilanteesta ja etsimään itse ratkaisun asiaan. Vakavamman häirinnän osalta tosin katsoisin, että esimerkiksi psykologin läsnäolo sovittelussa toisi turvaa häirinnän kohteelle ja toisaalta silloin myös tunnistettaisiin mahdolliset persoonallisuushäiriöt häirinnän taustalla. Mikäli sopuun ei päästä, on työnantajalla mahdollisuus tietyin edellytyksin joko yksipuolisesti järjestellä työntekijän työaika, työtehtäviä tai paikkaa, tai viimesijaisena keinona irtisanoa häiritsijän työsuhteen tai siirtää tämä toisiin tehtäviin tai toimipisteeseen irtisanomisperusteella, mikäli irtisanomisperusteiden katsotaan täyttyvän.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun taustalla on usein hallinnan puutetta, puutteellista esimiestyötä sekä pitkän ajan kuluessa työyhteisössä syntyneitä työilmapiiriiongelmiä. Tästä syystä näihin ongelmiin paneutuminen ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen ennalta voidaan katsoa koko työyhteisön kannalta sekä taloudellisesti että muutenkin ilmapiirin säilyvyyden kannalta kannattavimmaksi keinoksi ”puuttua” häirintään. Useissa lähteissä on korostettu ennaltaehkäisyn merkitystä, ja katsoisinkin erilaisten työpaikan työ- tai pelisääntöjen, työsuojelun toimintaohjelmien, varhaisen puuttumisen mallien ja muiden työpaikoilla laadittujen ohjeiden olevan ensisijaisen tärkeitä tätä tavoiteltaessa. Kun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi on työyhteisössä yleisesti tiedossa, henkilökuntaa on koulutettu konfliktitilanteita varten ja työnantajalla on selkeät sisäiset ohjeet siitä, kuinka mahdolliseen häirintään puututaan, ei häirintätilanteita todennäköisesti ilmene niin paljoa ja toisaalta jos tällaisia ilmenee, on työyhteisöllä käytössään oikeanlaiset eväät ongelman ratkaisuun. Mikäli työyhteisöllä on selkeät ja johdonmukaiset keinot häirintään puuttumiseen ja sen poistamiseen, on vakavien häirintätapausten ilmeneminen epätodennäköisem-

pää, koska niihin puututaan jo varhaisessa vaiheessa.

Toisaalta myös työyhteisön työhyvinvoinnilla on ensiarvoisen suuri merkitys, sillä hyvinvoiva henkilöstö ja toimiva johtaminen voidaan nähdä avaimena sille, ettei häirintää synny. Kaikissa yrityksissä ei ole kuitenkaan perehdytty työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja osaavan johtamisen tärkeyteen, jonka vuoksi konflikteja saattaa aiheutua helpommin. Vaikeimpina voidaan nähdä sellaiset työyhteisöt, joissa ongelmia ei tunnusteta, niihin ei puututa, eikä ongelman syitä selvitetä tai poisteta.<sup>344</sup> Näiden tilanteiden lisäksi vaikeita tapauksia ovat ne, joissa pienen yrityksen yksi ja ainut esimies ja/tai toimitusjohtaja käyttäytyy epäasiallisesti työntekijöitään kohtaan, jolloin työntekijän keinot ovat vähäiset, etenkin jos häirintä ei täytä työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä. Tällaisissa tilanteissa työntekijän ulos ”savustaminen” on siten helppoa.

## 5.2 Tuleva kehitys ja jatkotutkimustarve

Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta on säädetty työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa. Olen tutkimuksessani esittänyt lyhyesti näiden häirintää koskevien säännösten sisältöä sekä näiden suhdetta toisiinsa. Näiden säännösten suhde on kuitenkin tällä hetkellä jokseenkin epäselvä, ja syvällisempi tutkimus aiheesta olisi paikallaan. Kysymyksiä herää etenkin sen suhteen, kuinka samasta häirinnästä voi joissain tapauksissa seurata mahdollisesti sekä hyvitysvelvollisuus, vahingonkorvausvelvollisuus sekä vielä rikosoikeudellinen sanktio. Myös valvontavastuun jakautumisen/kohdentumisen voidaan katsoa olevan epäselvä niissä tilanteissa, joissa häirinnän katsotaan olevan useamman eri lainsäädännön mukaista.

Työturvallisuuslaissa on asetettu häirintään liittyen velvollisuuksia lähinnä työnantajalle, jonka katsotaan olevan vastuussa, mikäli työpaikalla ilmenneeseen häirintään ei puututa. Työnantajalla voi olla vahingonkorvausvelvollisuus velvoitteensa rikkomisesta tai laiminlyönnistä, minkä lisäksi työnantajaa voidaan syyttää työturvallisuusrikoksesta. Kess ja Ahlroth ovat todenneet, että tällä hetkellä vastuu ja velvoitteet kasaantuvat työnantajalle ja esimiehille, ja jatkossa esille tulisi nostaa enemmänkin häirintää kokeneen oikeuksia ja toisaalta häiritsijän velvollisuuksia.<sup>345</sup> Olen asiasta samaa mieltä, sillä häiritsijä saattaa päästä kiusaamistapauksista kuin ”koira veräjältä” ilman seuraamuksia vastuun siirtyessä työnantajalle. Vastuun vierittäminen häiritsijälle ei nykyisen lainsäädännön valossa ole kuiten-

<sup>344</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 171.

<sup>345</sup> Kess – Ahlroth 2012, s. 171.

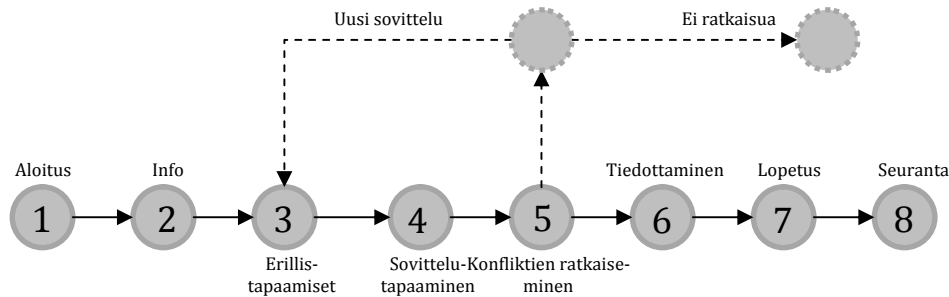
kaan käytännössä mahdollista, ja tätä aihealuetta tulisikin mielestäni pohtia tarkemmin. Toki häiritsijälle voi koitua epäasiallisesta kohtelusta seuraamuksia sen suhteen, että hänen työsuhteen ehtoja voidaan tietysti edellytyksin muuttaa tai hänet voidaan jopa irtisanoa. Ainoastaan niissä tapauksissa, joissa esimies häiritsijänä on toiminut tahallisesti, on myös itse häiritsijän katsottu olevan vahingonkorvausvastuussa vahingosta yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa. Käytännössä kuitenkin useimmiten työnantaja joutuu kustantamaan mahdolliset sanktiot, vaikka hän ei ole tilannetta sinänsä aiheuttanut, vaikkakin on puuttumattomuudellaan ”sallinut” sen jatkuvan. Nykyään ”savustaminen” työpaikasta ulos on helppoa, eikä ”savustaja” eli häiritsijä välttämättä joudu siitä minkäänlaiseen vastuuseen, mikä ei ole mielestäni oikeudenmukaista.

Kuten jo edellä on käynyt ilmi, on häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy merkittävässä roolissa, sillä mikäli suhtautuminen tällaiseen käytökseen tuodaan työnantajan päässä selkeästi esille, ehkäisee se tällaisen käytöksen toteutumista. Katsoisin, että häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua voitaisiin ehkäistä nykyisten keinojen lisäksi myös jo työhönottotilanteissa ja toisaalta häirintätapausten saamalla negatiivisella julkisuudella. Rekrytoinnilla ja koeajalla voidaan katsoa olevan ratkaisevan suuri merkitys, sillä mikäli työhönottovaiheessa panostetaan esimerkiksi psykologisin testeihin henkilöstön valintaan, voidaan mahdollisesti välttyä niiden ”hankalien tyyppien” rekrytoinnilta, joiden käytös myöhemmin aiheuttaisi huonoa ilmapiiriä, ja jotka mahdollisesti harjoittaisivat epäasiallista kohtelua muita työntekijöitä kohtaan. Negatiivinen julkisuus häirinnän vuoksi ei ole varmastikaan kenenkään työnantajan tavoitteena, sillä se vaikuttaa koko yrityksen imagoon ja tätä kautta koko yrityksen toimintaan. Tapauksia viedään kuitenkin hyvin vähän tuomioistuimiin verrattuna häirinnän lukuihin ja yleisyyteen. Mikäli häirintä ja epäasiallinen kohtelu saisi enemmän julkisuutta ja mikäli etenkin vakavat häirintätapaukset tulisivat esille, voisi tämä aiheuttaa myös pelotevaikutusta muille yrityksille ja häiritsijöille, sillä tuomioistuinprosessiin päätyvissä tapauksissa myös osallisten henkilöllisyys tulee julkiseksi.

Lisätutkimusaihetta näkisin myös työyhteisösovittelun saralla, sillä katsoisin, että sitä voitaisiin käyttää paljon nykyistä laajemminkin ja monipuolisemmin lievimmissä häirintätapauksissa, mikäli tietoisuus siitä kasvaisi. Käsittääkseni työyhteisösovittelusta ei ole tehty oikeudellista tutkimusta, ja tämä olisi mielestäni paikallaan ja ajankohtaista. Lisäksi työyhteisösovittelun erityispiirteitä ja tarpeita, esimerkiksi psykologin osalta, tulisi tutkia tarkemmin.

## Liitteet

### Liite 1: SOPU -prosessin eteneminen<sup>346</sup>



1. Sovitteluprosessi alkaa työnantajan eli toimeksiantajan yhteydenotolla sovittelijaan, joka alkuun kartoittaa, voisiko sovitteluprosessista olla apua kyseiseen konfliktiin. Mikäli sovittelusta voidaan katsoa olevan apua, sovitaan sen aloittamisesta ja kartoitetaan, keitä prosessiin otetaan mukaan ja keitä kaikkia tilanne koskee.
2. Sovittelun alkuvaiheessa sovitteluun osallistuvia henkilöitä informoidaan ensinnäkin koko sovitteluprosessin tarkoituksesta ja sen myös vaiheista.
3. Jokaiseen sovitteluprosessiin osallistuvan kanssa käydään erillinen henkilökohtainen haastattelu, jonka tarkoituksena on rakentaa luottamusta sovittelijan ja henkilön välille sekä valmistaa henkilöä varsinaiseen sovittelutapaamiseen.
4. Varsinaisessa sovittelutapaamisessa konfliktin osapuolet ja sovittelija tapaavat yhdessä. Se muodostuu kahdesta osasta, joissa ensimmäisessä jokaiselle osalliselle annetaan mahdollisuus kertoa oma kokemuksensa tapahtuneesta. Sovittelijan rooli on ohjata keskustelun etenemistä ja varmistua tasapuolisesta kuuntelemisesta. Toisessa osassa neuvotellaan konfliktin ratkaisemisesta ja sopimisesta, jota sovittelija ohjaa sopimuksen suuntaan.
5. Sopimusta muokataan niin kauan, kunnes jokainen osapuoli kokee voivansa allekirjoittaa sen. Sopimukseen kirjataan seurantatapaamisen ajankohta. Mikäli yhteiseen sopimukseen ei päästä, voidaan sopia uusi sovittelu-aika, jolloin tilannetta valmistellaan uudelleen ja pidetään myöhemmin uusi yhteinen sovittelutapaaminen. Mikäli useidenkaan neuvottelujen jälkeen yhteisymmärrykseen ei päästä ja konfliktia ei pystytä yhdessä ratkaisemaan, sovittelija voi ehdottaa omaa ratkaisuaan osapuolille ja yrityksen johdolle.
6. Sopimuksen synnystä informoidaan toimeksiantajaa ja muita, joille tiedottamista voidaan pitää tärkeänä.
7. Kun konflikti on ratkaistu, sovittelu päättyy.
8. Seurantatapaaminen pidetään 2-3 kk sovittelun jälkeen. Tapaamisessa käydään läpi sopimuksen noudattamista ja sitä, kuinka toiminta on muuttunut ja mitä on opittu. Lopuksi sovitaan prosessin päätöksestä tai tarvittaessa sen jatkamisesta.

<sup>346</sup> Pehrman 2011, s. 327 ja [http://www.sovittelu.com/pdf/2012/Tyoyhteisosovittelun\\_esite.pdf](http://www.sovittelu.com/pdf/2012/Tyoyhteisosovittelun_esite.pdf).