



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Annika Vesterlund

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN
OIKEUDELLISESTA NÄKÖKULMASTA

Liiketalous
2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Annika Vesterlund
Opinnäytetyön nimi	Työpaikkakiusaaminen oikeudellisesta näkökulmasta
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	33
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

Tämä opinnäytetyö käsittelee työpaikkakiusaamista oikeudellisesta näkökulmasta. Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, mitkä rikoslain nimikkeet tulevat sovellettavaksi työpaikkakiusaamisessa sekä millaisia juridisia seuraamuksia työpaikkakiusaamisella on.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu tutustumalla aiheesta löytyvään oikeustieteellisen kirjallisuuteen, oikeustapauksiin sekä voimassa olevaan lainsäädäntöön. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena sekä lainopillisena kirjoituspöytätyönä. Teoriaosuudessa käsitellään työpaikkakiusaamista ja sen kriteereitä, työnantajan velvollisuuksia puuttua ja rikosnimikkeitä, joissa täyttyy työpaikkakiusaaminen. Rikosnimikkeiden ohessa käsitellään muutamia oikeustapauksia työpaikkakiusaamisesta.

Työpaikkakiusaaminen voi olla henkistä, fyysistä tai seksuaalista häirintää. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikkakiusaamiseen. Mikäli työnantajan keinot eivät saa työpaikkakiusaamista loppumaan, voidaan ottaa yhteyttä työterveyteen, työsuojeluviranomaiseen sekä tehdä rikosilmoitus.

ABSTRACT

Author	Annika Vesterlund
Title	Workplace bullying from a legal point of view
Year	2020
Language	Finnish
Pages	33
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

This thesis examined workplace bullying from a legal point of view. The goal of this thesis was to study what criminal codes titles there are when the case is about bullying at workplace. Also, an additional goal was to examine what kind of legal penalties workplace bullying can lead to.

The theoretical framework was formed by exploring legal literature, legal proceeding and existing legislation. The study implemented using qualitative research methods and legal desk research. The theoretical study examined workplace bullying and its criteria, the employer's obligations to intervene if the criteria for workplace bullying is met. Along with the crime titles a few cases of workplace bullying were discussed in the study.

Workplace bullying can be mental, physical or sexual harassment. The employer has the obligation to intervene with workplace bullying. If the employers' ways and means do not stop workplace bullying the employee can contact Industrial Health authorities, protection authorities, occupational health and safety officials or report on offence.

Keywords workplace bullying, workplace bully, workplace bullied,
Criminal code

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Tutkimuksen aihe, rajaus ja tavoite	7
1.2	Aiemmat tutkimukset.....	8
2	TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN.....	10
2.1	Kiusaaja ja kiusattu	10
2.2	Työpaikkakiusaaminen	10
2.3	Työpaikkakiusaamisen eri muodot	11
2.3.1	Henkinen kiusaaminen, fyysinen kiusaaminen ja sukupuolinen häirintä	11
2.3.2	Työpaikkakiusaamisen ilmeneminen eri asemissa.....	12
2.4	Työnantajan velvollisuudet.....	13
2.5	Työnantajan velvollisuuksien laiminlyöminen työpaikkakiusaamisessa	14
2.6	Prosessi työpaikkakiusaamisen lopettamiseen.....	14
3	RIKOSLAIN TÄYTTYMINEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISESSA	17
3.1	Syrjintä.....	17
3.2	Seksuaalirikokset	17
3.3	Henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset	19
3.4	Yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaaminen	21
3.5	Vapauteen kohdistuvat rikokset.....	22
3.6	Vahingonteko	23
3.7	Rikoslain seuraamukset	24
3.7.1	Sakko ja muuntorangaistus	24
3.7.2	Ehdollinen vankeusrangaistus.....	25
3.7.3	Vankeus ja yhdistelmärankaus.....	25
4	JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUPOHDINNAT.....	27
4.1	Tutkimuksen tulokset.....	27
4.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	28
4.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	28

4.4 Opinnäytetyönprosessin arviointi	29
LÄHTEET	30

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työpaikkakiusaamisen käsittelyprosessi.....	14
---	----

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen aihe, rajaus ja tavoite

Tutkimuksessani käsittelen työpaikkakiusaamista oikeudellisesta näkökulmasta. Aihe on rajattu koskemaan työpaikkakiusaamista organisaation sisällä. Työn ulkopuolelle on rajattu mm. asiakkaiden taholta tuleva mahdollinen työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaamista voi esiintyä työpaikoilla monin eri tavoin. Työntekijä voi kiusata toista työntekijää, esimies voi kiusata alaista tai alainen voi kiusata esimiestä. Lisäksi kiusaajien määrä voi vaihdella yhdestä useampaan. Tutkimukseni tavoitteena on tutkia, mitkä rikoslain rikosnimikkeet tulevat sovellettavaksi työpaikkakiusaamiseen sekä millaisia juridisia seuraamuksia työpaikkakiusaamisesta on.

Valitsin aiheeni, koska se on ajankohtainen ja todennäköisesti monessa työyhteisössä koettu ja esillä. Yksi syy aiheen valitsemiseen oli myös se, että sosiaalisessa mediassa puhutaan paljon koulukiusaamisesta, mutta työpaikkakiusaaminen on jäänyt pienemmälle huomiolle.

Opinnäytetyöstäni on hyötyä kaikille, jotka ovat työelämässä, se on hyödyksi niin työntekijöille kuin työnantajille. Opinnäytetyö on hyödyllinen myös nuorille, jotka aikovat työelämään, jotta he tietävät työelämään astuessa, mikä on työpaikkakiusaamista, miten siihen tulee puuttua ja mitkä ovat sen seuraukset.

Opinnäytetyöni teorettinen viitekehys muodostuu tutustumalla aiheesta löytyvään oikeustieteellisen kirjallisuuteen sekä voimassa olevaan lainsäädäntöön. Teoriaosuudessa lukija saa tietoa työpaikkakiusaamisesta oikeudellisena ongelmana. Teoriaosuudessa perehdytään siihen, millainen on toiminta tai toimintatapa täyttää työpaikkakiusaamisen kriteerit sekä mitkä ovat työnantajan velvollisuudet puuttua työpaikkakiusaamiseen työlainsäädännön näkökulmasta. Lisäksi tarkastellaan rikoslain rikosnimikkeistöä, jotka tulevat kyseeseen työpaikkakiusaamisen osalta. Työn empiirisenä aineistona käsittelen tuomioistuimissa käsiteltyjä työpaikkakiusaamista koskevia tapauksia. Teorian ja käytännön oikeustapausten avulla pyrin saamaan vastauksia tutkimusongelmaani.

Tutkimuksen toteutan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään aineiston keräämiseen, aineiston laatuun sekä havainnointiin ja tulkitsemiseen. (Lehtinen, Kinnunen, Linnansaari, Paakkari & Lehtinen 2017, 37). Työssä sovelletaan lainopillista kirjoituspöytä tutkimusta. Lainopillinen tarkoittaa oikeusdogmatiikkaa, jolloin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus sekä systematisointi. Systematisoinnin tarkoituksena on tulkita tutkimansa. (Hirvonen 2011.) Tutkimuksessani tutkimusmateriaaleina käytän lainsäädäntöä, kirjallisuutta, artikkeleita sekä oikeustapauksia.

Aiheeseen lähdin perehtymään seuraavien tutkimuskysymyksien avulla:

1. Millaiset teot täyttävät lainsäädännön näkökulmasta työpaikkakiusaamisen kriteerit?
2. Millaiset ovat lainsäädännön näkökulmasta työnantajan velvollisuudet puuttua työpaikkakiusaamiseen?
3. Mitkä kiusaamismuodot täyttävät rikoslain ja mitkä ovat rikoslain mukaan seuraamukset?
4. Millaiset tekotavat ja toimintamuodot ovat oikeuskäytännössä täyttäneet työpaikkakiusaamisen kriteerit?

1.2 Aiemmat tutkimukset

Työpaikkakiusaamista on tutkittu monista eri näkökulmista. Tutkimuksia on tehty esimerkiksi useilla eri kouluasteilla osana opiskelua ja lisäksi on tutkittu työntekijöitä työpaikkakiusaamisen näkökulmasta.

Työpaikkakiusaamista on tutkittu erilaisilla ammattikorkeakoulun opinnäytetöillä. Tutkimuksia on tullut eri aloilta, kuten esimerkiksi liiketalouden alalta sekä sosiologi- ja terveystieteiden alalta. Useassa ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä etsittiin ratkaisua työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn, puuttumiseen ja ratkaisemiseen. Tutkimuksiin oli myös sisällytetty haastatteluja, joissa tutkittiin, onko kokenut työpaikkakiusaamista. (Theseus ei pvm.) Yliopistoissa on myös tutkittu työpaikkakiusaamista pro gradu -tutkielman muodossa. Tutkimuksia oli tehty esimerkiksi lääketieteellisestä tiedekunnasta, johtamiskorkeakoulusta ja kasvatustieteiden tiedekunnasta. Yliopiston pro gradu -tutkielmissa oli katsottu aina siltä kannalta, mitä

oli opiskellut. Tästä johtuen tutkielmissa oli monesta eri näkökulmista katsottuja tutkielmia. Yliopiston tutkimuksissa oli tutkittu laajemmasta näkökulmasta verrattuna ammattikorkeakoulun tutkimuksiin. (TamPub ei pvm.)

On tehty tutkimusta siitä, miten työpaikkakiusaaminen mahdollisesta altistaa sydänsairauksille. European Heart Journalis on tutkinut kymmeniä tuhansia aikuisia ja tutkinut kuinka moni on sairastunut työpaikkakiusaamisen myötä. Tutkimuksen mukaan 60 % sairastui todennäköisemmin kuin he, joita ei ollut kiusattu. (Yle 2018.)

University Buffalo School of Management on tehnyt 2013 tutkimuksen työpaikkakiusaamisesta. Yliopiston tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaajat menestyvät urallaan hyvin. Kiusaajat ovat tutkimuksen mukaan niitä, jotka jyräävät muut työntekijät ja näin itse etenevät urallaan. Tutkimuksen mukaan kiusaajat siis hyötyvät työpaikkakiusaamisesta ja mahdollistavat itselle paremmat oltavat. (Talouselämä 2013.)

2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Tässä luvussa tulen esittelen työpaikkakiusaamisen eri muotoja sekä työnantajan velvollisuuksia puuttua työpaikkakiusaamiseen. Tilaston mukaan yli 100 000 palkansaajaa on kokenut kiusaamista työpaikallaan. Yleisimpänä kiusaajana on ollut yksi tai useampi työkaveri. (Kettunen 2018.)

Tulen esittelemään myös työturvallisuuslain. Työturvallisuuslaki (L23.8.2002/738) on yleislaki ja sitä sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi. Lisäksi lain tarkoituksena on ennalta ehkäistä työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. (Räty 2013, 39.)

2.1 Kiusaaja ja kiusattu

Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaajana ja työpaikkakiusattuna voi olla kuka tahansa. Kiusatuksi johtuvat niin rikkaat kuin köyhät, kauniit ja rumat sekä vahvat ja heikot. Työpaikkakiusaamista tutkineen Korhosen (2009, 15) mukaan väite ”vahvat kiusaavat ja heikot ovat kiusattuja” ei pidä paikkansa, hänen mukaan kiusattu voi olla erittäin vahva ihminen, mutta uupunut. Jokaista työpaikkakiusaajaa ja työpaikkakiusattua yhdistävät samat asiat; löytää sopivat vastapuolet tulla työpaikkakiusatuksi ja työpaikkakiusaajaksi sekä löytää kiusaamisolosuhteet. Korhosen (2009,16) mukaan kuka tahansa voi joutua työpaikkakiusatuksi milloin tahansa; jos nyt kokee olevansa turvassa työpaikalla, ei voi kuitenkaan tietää, milloin itse joutuu työpaikkakiusaamisen uhriksi. (Korhonen 2019, 15-16.)

2.2 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä joutuu toistuvasti ja pidemmän aikaa toisen alistavan ja loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi. Työpaikkakiusaaminen on tapahtumaketju, jossa kiusaamisen uhriksi joutunut henkilö kokee olevansa avuton ja puolustuskyvytön. Työpaikkakiusaaminen ei kuitenkaan tarkoita mitään tahansa konfliktia työyhteisössä, vaan se on järjestelmällistä ja pidempiaikaista sortamista. Työpaikkakiusattu kokee kiusaamisen ahdistavana, nöyryyttävänä ja pelottavana. Työpaikkakiusaaja ja työpaikkakiusattu voivat nähdä tilanteen eri tavoin. Esimerkiksi työpaikkakiusaaja voi sanoa tahattomasti jotain,

minkä työpaikkakiusattu kokee loukkaavana ja täten kokee sen olevan työpaikkakiusaamista. (Työturvallisuuskeskus ei pvm; Suomen mielenterveys ry ei pvm.)

Työpaikkakiusaaminen voi olla ankaraa tai sisältää fyysisiä piirteitä, kuten esimerkiksi pahoinpitelyä. Tällöin tulee kyseeseen vakava rikos ja siitä on ilmoitettava poliisille. Lisäksi kiusatun tulisi käydä lääkärillä tutkittavana. Ongelmana tässä on kuitenkin, että työpaikkakiusattu ei halua olla kiusattu tai pahoinpitelyn uhri, jolloin hänen on hankalampi tehdä ilmoitusta poliisille tai mennä lääkärin vastaanotolle. (Korhonen 2009, 13.)

Jotta työpaikalla ei olisi työpaikkakiusaamista vaatisi se, että tulisi johdon viestittää, että häirintää ja kiusaamista ei hyväksytä. Lisäksi työpaikkakiusatuksi joutunut ottaisi kiusaamisen puheeksi sekä jokainen työyhteisön jäsen nostaisi epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen esille ja puuttuisi siihen. (Työterveyslaitos ei pvm).

2.3 Työpaikkakiusaamisen eri muodot

Työturvallisuuslaissa ei puhuta työpaikkakiusaamisesta suoraan kiusaamisena vaan sille käytetään korvaavana sanana häirintää. (L23.8.2002/738). Työpaikkakiusatut eivät halua käyttää työpaikkakiusaamisesta ”kiusaaminen” -sanaa, sillä sana viittaa lapsuudessa koettuihin ilmiöihin, kuten koulukiusaamiseen, tönimiseen ja kinasteluun. Harmitonta tai hyvänlaatuista häirintää ei ole olemassa, joten kaikki häirintä voidaan lukea kiusaamiseksi. On ehdotettu, että työpaikkakiusaamisesta alettaisiin puhumaan henkisenä väkivaltana, jossa lisäksi on joskus fyysisiä piirteitä. (Korhonen 2009, 12-13.)

Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä monilla eri tavoilla. Kiusaamiseksi voidaan lukea esimerkiksi pakottaminen, porukan ulkopuolelle jättäminen ja töniminen. (Ryynänen ei pvm). Teot voivat siis olla joko henkisiä tai fyysisiä.

2.3.1 Henkinen kiusaaminen, fyysinen kiusaaminen ja sukupuolinen häirintä

Työpaikkakiusaamisen voidaan eritellä kolmeen osaan; henkinen kiusaaminen, fyysinen kiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä. Henkinen kiusaaminen on toi-

seen kohdistuvaa toistuvaa epäasiallista toimintaa, joka koetaan työpaikkakiusaamiseksi. Tällaiseksi työpaikkakiusaamiseksi voidaan esimerkiksi lukea jatkuva toisen aliarvioiminen tai perättömien juorujen levittelyä. (Reinboth 2006, 23.)

Fyysinen kiusaaminen on henkisen kiusaamisen fyysisempiä muotoja. Fyysinen väkivalta on harvinaista työpaikoilla. Fyysisenä kiusaamisena voidaan lukea esimerkiksi pahoinpitely tai kun kiusatun omaisuudelle aiheutetaan vahinkoa. (Reinboth 2006, 23.)

Sukupuolinen häirintä tarkoittaa yksipuolista ja ei-toivottua fyysistä tai sanallista seksuaalisväritteistä käyttäytymistä työkaveriaan kohtaan. Sukupuolinen häirintä on useammin miesten puolelta tulevaa, mutta naiset myös syyllistyvät tähän sekä lisäksi naiset syyllistyvät fyysiseen kosketteluun. Sukupuolista häirintää tekevä ei välttämättä ymmärrä tehneensä väärin, vaan hän näkee itsensä puoleensavetävänä ja vastapainoisesti näkee uhrin liioittelevan tilannetta. Sukupuolista häirintää voivat olla esimerkiksi vihjaavat eleet, puheet sekä vitsit. Eri sukupuolisen häirinnän muotoja voi olla myös kommentointi vaatteista tai muodoista. Sukupuolinen häirintä voi ääritapauksissa olla raiskaus tai sen yritys. Työpaikkakiusaamiset voivat muodostaa myös yhdessä kaksi eri kiusaamismuotoa. Esimerkiksi seksuaalisväritteinen koskettelu luokitellaan sekä sukupuoliseen häirintään että fyysiseksi kiusaamiseksi. (Reinboth 2006, 23-24.)

Työpaikkakiusaamisen uhreiksi joutuneet ovat kertoneet julkisuuteen heihin kohdistunutta kiusaamista. Eräs työntekijä oli kokenut fyysistä työpaikkakiusaamista ruokatunnilla, kun häntä oli potkaistu päähän, potkaisija oli kertonut tämän olevan vitsi. Toinen työntekijä kertoi henkisen kiusaamisen kohteeksi joutuessaan syrjinnän ja ulkopuoliseksi jättämisen kohteeksi. Häneen työpaikkakiusaaminen oli vaikuttanut niin paljon, että häntä pelotti mennä töihin. Puolustaessaan itseään kiusaaminen kärjistyi niin paljon, että työntekijä sai lopputilin. (Studio 55 2013.)

2.3.2 Työpaikkakiusaamisen ilmeneminen eri asemissa

Työpaikkakiusaamisen muodot ovat samanlaisia, oli työpaikkakiusaajana esimies tai työnantaja. Työpaikkakiusaaminen voi kuitenkin ilmetä eri tavoin. Esimerkiksi kun esimies on työpaikkakiusaaja, voi hän suoraan vaikuttaa työpaikkakiusatun

työntekoon laittamalla hänelle esimerkiksi ainoastaan huonoja työvuoroja. Tämän lisäksi esimies voi rikkoa työntekijän työmotivaation antamalla lomat huonoimpana aikana, jolloin työntekijä ei haluaisi pitää lomaa. (Sarkkinen 2018.)

Työpaikkakiusatun on hankalampi ottaa kiusaaminen puheeksi, kun kiusaajana on esimies. Suosituksena kuitenkin on, että työpaikkakiusaamistapaukset otettaisiin mahdollisimman varhain esille. Esimiehelle työpaikkakiusaamisen lopettamiskeinona voi työpaikkakiusattu ehdottaa ratkaisujen löytämisen kyseiseen tapaukseen. (Sarkkinen 2018.)

2.4 Työnantajan velvollisuudet

Työpaikkakiusaamista havaittaessa tulee ottaa työnantajaan tai lähimpään esimieheen yhteys. Työpaikkakiusaamisen uhriksi joutunut, sivullinen seuraaja tai itse työpaikkakiusaaja voivat ottaa yhteyden heihin. Työnantajan on myös silloin puuttava työpaikkakiusaamiseen, mikäli hän itse huomaa työpaikkakiusaamista työyhteisössä. Työturvallisuus lain 2 luvun 8§ mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (L23.8.2002/738).

Työsopimuslain (L26.1.2001/55) mukaan työnantajalla on yleisvelvoite, jonka mukaan hänen täytyy edistää työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan tulisi olla työntekijöille yhdenvertainen, tasa-arvoinen sekä estää syrjintää. Työnantaja ei saisi olla kiusaajan eikä kiusatun puolella vaan hänen tulisi löytää ratkaisu kiusaamisen loppumiseen siten, että se olisi molemmille tasapuolinen ja kiusaaminen saataisiin loppumaan. Tasapuolisuudella tarkoitetaan sitä, että työnantaja ei saisi kiusaamisen lopettamisella yrittää syrjiä työpaikkakiusaajaa siten, että hän joutuisi työnantajan puolelta kiusatuksi. (L26.1.2001/55.)

Työturvallisuus lain 5 luvun 28§ mukaan, mikäli työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, tulee työnantajan käytettävissä olevilla keinoilla ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (L23.8.2002/738). Työnantajan ryhtyessä toimenpiteisiin, tulee hänen kuulla kaikkia osapuolia ja määritettävä jokaiseen tapaukseen parhaiten soveltuvat menettelytavat. (Andersson jne 2010, 3). Kuulemisen lisäksi voi työnantaja kerätä lisää näkemyksiä kyseessä olevasta työpaikkakiusaamisen tilanteesta

muilta työkavereilta. Työpaikkakiusaamisen ratkaiseminen tähtää työtilanteiden rauhoittamiseen, normalisoimiseen ja yhteiseen ratkaisuun. Tämän jälkeen työnantaja kokoaa kiusaamisen osapuolet paikalle, jolloin he tekevät yhdessä työtä ja käyttäytymistä koskevan sopimuksen, jolla pyritään lopettamaan työpaikkakiusaaminen. Tällä tavoin annetaan myös työpaikkakiusaajalle mahdollisuus muuttaa toimintansa ja lopettaa kiusaaminen. (Työterveyslaitos ei pvm.)

2.5 Työnantajan velvollisuuksien laiminlyöminen työpaikkakiusaamisessa

Mikäli työpaikalla työnantaja ei puutu työntekijän kiusaamiseen tai kiusattu ei saa riittävästi apua kiusaamistilanteen ratkaisemiseksi, voi hän ottaa suoraan yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin kuuluu valvoa työnantajan toimintaa sekä neuvoa työntekijöitä ja työnantajia kiusaamisasioiden käsittelyssä työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen saatua ilmoituksen työpaikkakiusaamisesta, tulee hänen ensin harkita, onko tapaus sellainen, että viranomaisen tulee puuttua siihen. Edellytyksenä tapauksen selvittämiseen on, että työsuojeluviranomainen epäilee kiusaamisen tapahtuneen. (Pyykkönen 2017, 116,118.)

Työnantajan laiminlyödessä vakavasti työsuojeluelvoitteitaan, eikä puutu kiusaamisen riittävästi, voi työsuojeluviranomainen olla yhteydessä poliisiin ja esittää asian viemistä syyttäjälle työsuojelurikoksena tai työsuojelurikkomuksena. (Pyykkönen 2017, 117).

2.6 Prosessi työpaikkakiusaamisen lopettamiseen

Olen alla olevaan prosessikaavioon kuvannut työpaikkakiusaamisen käsittelyprosessin vaiheet. Kaavion jälkeen avataan prosessin vaiheet.



Kuvio 1. Työpaikkakiusaamisen käsittelyprosessi

Ensimmäinen vaihe työpaikkakiusaamisen prosessissa on tehdä ilmoitus työpaikkakiusaamisesta työnantajalle. Työnantajan tulisi käydä ensimmäiseksi keskustelut työpaikkakiusaamisesta molempien osapuolien kanssa erikseen. Tämän jälkeen tulisi käydä keskustelu, jossa paikalla on työpaikkakiusaaja, työpaikkakiusattu ja työnantaja. Tarpeen tullen tilanteeseen voi ottaa avuksi työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen. Keskustelussa työpaikkakiusaaminen tulisi käsitellä molempien osapuolien näkökulmista. (Työterveyslaitos ei pvm.)

Mikäli työnantaja ei saa ratkaistua työpaikkakiusaamista, on toisena vaiheena prosessissa ottaa yhteys työterveyteen. Työterveydestä selvitetään työpaikkakiusaamisessa tapahtunutta kiusaamista yhdessä työpaikan kanssa. Tavoitteena on myös selvittää laajemmin työoloja sekä työpaikkakiusaamisen aiheuttajia. Työterveydestä voidaan olla mukana ratkaisemassa työpaikkakiusaamista. Työterveydessä huolehditaan samalla osapuolten jaksamisesta, että tilanteiden käsittely ei aiheuttaisi lisää ongelmia. (Tauriainen 2003.)

Seuraavana mahdollisena vaiheena prosessissa on ilmoitus työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen antaa tietoa ja apua työpaikkakiusaamisen tilanteeseen. Mahdollisesti työsuojeluviranomainen myös valvoo, että työnantaja toimii ohjeistuksen mukaan ja toimii häirinnän lopettamiseksi. Tärkeää on huomioida, että työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei kuulu työpaikkakiusaamisen sovittelu, eikä se voi hakea korvauksia työpaikkakiusaamisesta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2015-2020.)

Neljäntenä mahdollisena vaiheena on rikosilmoituksen tekeminen. Rikosilmoitus on mahdollista tehdä poliisille joko internetin välityksellä tai menemällä suoraan paikan päälle. Rikosilmoituksen yhteydessä tulee tarkoin kertoa kyseessä olevasta työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamisen rikosilmoituksen tekemistä helpottaa se, että tekijä on tiedossa. Työpaikkakiusattu voi rikosilmoituksen yhteydessä ilmoittaa, vaatiko hän työpaikkakiusaajalle rangaistusta. Mikäli poliisi epäilee, että on tapahtunut rikos, aloittaa hän esitutkinnan. Esitutkintapöytäkirjan valmistuttua lähettää poliisi sen eteenpäin syyttäjälle. (Poliisi 2020.)

Esitutkinnan jälkeen syyttäjä päättää, viekö hän asian tuomioistuimen käsiteltäväksi. Tapausta käsitellään käräjäoikeudessa, jossa paikalla on työpaikkakiusaaja,

työpaikkakiusattu ja syyttäjä. Lisäksi paikalla voi olla todistajia. Käräjäoikeudessa käydään työpaikkakiusaaminen läpi ja mikäli rikos on tapahtunut, annetaan tuomio. Toinen vaihtoehto on tehdä sovittelu. Sovittelussa on tavoitteena saada sopimus aiheutuneen vahingon korvaamisesta. Mikäli sovittelu saadaan tehtyä, tulee siitä ilmoittaa poliisille ja syyttäjälle. (Oikeuslaitos ei pvm.)

3 RIKOSLAIN TÄYTTYMINEN TYÖPAIKKAKIUSAAMISSESSA

Tässä luvussa avaan kiusaamismuotoja, jotka täyttyvät rikoslaissa. Tässä luvussa käsittelen myös kiusaamistapauksia, joita on käsitelty tuomioistuimissa. Oikeustapauksia käsittelen muutamia. Viimeisenä käsittelen rangaistuksia, joihin voidaan tuomita työpaikkakiusaamisesta.

Rikoslaki (L19.12.1889/39) on tullut Suomessa voimaan 1889. Rikoslaissa määritellään rikokset, jonka mukaan Suomessa voidaan tuomita henkilö sakkoon tai vankeusrangaistukseen rikottuaan lakia. Rikoksesta ei voi tuomita, mikäli sitä ei lue rikoslaissa. (L19.12.1889/39.)

3.1 Syrjintä

Rikoslain 11 luvussa 11 § käsitellään syrjintää. Syrjinnän tunnusmerkit esimerkiksi täyttyvät, kun työpaikkakiusaaja kieltäytyy päästämästä työpaikkakiusaattua tilaisuuteen, kokoukseen tai poistaa hänet sieltä, tai asettaa eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan esimerkiksi sukupuolen, rodun tai vammaisuuden vuoksi. (L19.12.1889/39.) Työyhteisössä tämä voidaan tulkita työpaikkakiusaamisena esimerkiksi laittamalla työpaikkakiusaattu tekemään ainoastaan huonompia työtehtäviä kuin muut työyhteisön jäsenet.

Työntekijät ovat kokeneet usein kokeneet syrjintää sairastuessaan ja työkyvyn heikentyessä. Syrjinnäksi koettiin, että kun työkyky heikentyi, johti se irtisanomisiin tai vaihtoehtoisesti epämieluisiin työtehtäviin tai työvuoroihin. (Autio 2014.)

3.2 Seksuaalirikokset

Rikoslain 20 luvussa käsitellään seksuaalirikoksia. Luvun 1 § ja 2 § käsittelevät raiskausta ja törkeää raiskausta. Raiskauksessa työpaikkakiusaattu pakotetaan sukupuoliyhteyteen uhkaamalla välivallalla. Törkeässä raiskauksessa aiheutetaan vaikea ruumiin vamma, aiheutetaan henkistä ja ruumiillista kärsimystä, kohteena on alaikäinen, teko on erittäin raa'alla, julmalla tai nöyryyttävällä tavalla tehty tai käytetään ampuma- tai teräasetta. (L19.12.1889/39.) Raiskaus on vakava rikos, joka voi tapahtua myös työyhteisössä. Esimerkiksi sairaankuljettaja oli raiskannut

työtoverinsa työvuorossa, molempien ollessa samassa toimipisteessä. Työkaverit eivät olleet tunteneet toisiaan etukäteen, vaan olivat tutustuneet työpaikalla. Työpaikkakiusaamiseksi raiskaus tuli, koska se oli tapahtunut työaikana ja työpaikalla. (Enlund 2018.)

Luvun 4 § käsittelee pakottamista seksuaaliseen tekoon. Seksuaalisessa teossa väkivallalla tai uhkauksella pakotetaan työpaikkakiusattu ryhtymään seksuaaliseen tekoon tai alistumaan teon kohteeksi, jolloin se loukkaa työpaikkakiusatun seksuaalista itsemääräämisoikeutta. (L19.12.1889/39.) Seksuaalista tekoa voi olla esimerkiksi uhrin vastentahtoinen seksuaalinen koskettelu tai uhrin suostuttelua koskettelemaan joko itseään tai tekijää. (Setlementti Tampere ry 2019)

Luvun 5 § käsittelee seksuaalista ahdistelua. Seksuaalisessa ahdistelussa tehdään koskettelemalla työpaikkakiusatulle seksuaalinen teko, joka loukkaa seksuaalista itsemääräämisoikeutta. (L19.12.1889/39). Seksuaalista häirintää voi ilmetä työpaikalla esimerkiksi seksuaalisina ehdotuksina tai kosketteluina, vaikka uhri olisi ilmoittanut pitävänsä tekijän käytöstä epäsopivana ja toiminta jatkuu siitä huolimatta. Seksuaalista ahdistelua on myös seksuaalisten viestien tai kuvien lähettely sekä tirkistely ja itsensä paljastelu (Setlementti Tampere ry 2019.)

Itä-Suomen hovioikeudessa on käsitelty seksuaalista ahdistelua työpaikkakiusaajan toimesta. Tässä tapauksessa työpaikkakiusaajana toimi esimies. (Itä-Suo:HO:1099.)

Työpaikkakiusattu oli oppisopimuskoulutuksessa työpaikkakiusaajan alaisuudessa. Työpaikkakiusattu oli saanut kiusaajalta seksuaalisväritteisiä lauseita työpaikkakiusaajalta työpaikalla sekä näyttänyt seksuaalisaiheisia kuvia. Tämän johdosta työpaikkakiusatulle on aiheutunut hämmentyneisyyttä ja ahdistuneisuutta. (Itä-Suo:HO:1099.)

Työpaikkakiusaajan mukaan hän ei ole esittänyt seksuaalisia lauseita työpaikkakiusatulle. Mikäli työpaikkakiusaaja on esittänyt vihjaavia lauseita työpaikkakiusatulle, ovat ne olleet leikkimielisiä. Seksuaalisaiheiset kuvat työpaikkakiusaaja kielsi, hän ei muista, että kyseistä tapahtumaa olisi tapahtunut. (Itä-Suo:HO:1099.)

Tuomioistuimissa katsottiin, että työpaikkakiusattu on voinut joissain määrin ymmärtää väärin työpaikkakiusaajan sanomiset. Tuomioistuimissa katsotaan, että mahdollinen leikinlasku on ollut hyvin lievästi moitittavaa. (Itä-Suo:HO:1099.)

Tässä tapauksessa ei tuomita rikokseen. Syytteet kumotaan ja työpaikkakiusatulle tulee oikeudenkäyntikulut maksettavaksi. Vaikka kyseessä oli seksuaalinen häirintä, ei se ollut niin suurta, että siitä olisi voinut tuomita rikokseen. (Itä-Suo:HO:1099.)

3.3 Henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset

Rikoslain 21 luvussa käsitellään henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia. Luvun 5 § käsittelee pahoinpitelyä. Pahoinpitelyssä tehdään työpaikkakiusatulle ruumiillista väkivaltaa tai sellaista väkivaltaa, joka vahingoittaa hänen terveyttään, aiheuttaa kipua tai saattaa hänet tiedottomaan tilaan tai muuhun tilaan. (L19.12.1889/39.) Pahoinpitelynä voidaan pitää esimerkiksi, kun potkaisee työkaaveria niin, että se aiheuttaa kipua uhrille.

Luvun 6 § käsittelee törkeää pahoinpitelyä. Törkeässä pahoinpitelyssä aiheutetaan työpaikkakiusatulle vaikea ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila, tai se tehdään erityisen raa'alla tavalla tai siinä käytetään ampuma-asetta tai teräasetta. Törkeä pahoinpitely on kokonaisuutena arvostellen törkeä tekoa. (L19.12.1889/39.) Törkeänä pahoinpitelynä voidaan pitää esimerkiksi työpaikkakiusatun lyömistä veitsellä.

Luvun 6 a § käsittelee törkeän henkeen tai terveyteen kohdistuvan rikoksen valmistelua. Törkeässä henkeen tai terveyteen kohdistuvassa rikoksen valmistelussa pidetään halussa ampuma-asetta tai teräasetta, joka soveltuu käytettäväksi välineenä kyseistä rikosta tehdessä, sopii toisen kanssa tai suunnittelee yksityiskohtaisen suunnitelman rikoksen tekemisestä, palkkaa tai yllyttää toisen tekemään rikoksen tai lupautuu tekemään sellaisen. (L19.12.1889/39.) Törkeänä henkeen tai terveyteen kohdistuvana rikoksen valmisteluna voidaan pitää esimerkiksi suunnitelmaa puukottaa työkaaveri työvuorossa.

Luvun 7 § käsittelee lievää pahoinpitelyä. Lievässä pahoinpitelyssä väkivalta, ruumiillisen koskemattomuuden loukkaus tai terveyden vahingoittaminen on lievää, ja on kokonaisuutena arvostellen vähäinen. (L19.12.1889/39.) Lievänä pahoinpitelynä voidaan pitää esimerkiksi olkapäästä puristaminen niin, että se täyttää lievän pahoinpitelyn tunnusmerkit.

Luvun 13 § käsittelee vaaran aiheuttamista. Vaaran aiheuttamisessa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutetaan työpaikkakiusatulle vakava hengen tai terveyden vaaran. (L19.12.1889/39.) Vaaran aiheuttamista voidaan pitää esimerkiksi kiusantekoa työkaverille, jolloin työpaikkakiusaaja irroittaa työkoneesta ruuvien, josta johtuen kone ei toimi odotetulla tavalla ja aiheuttaa vaaraan työpaikkakiusatulle.

Vaasan hovioikeudessa on käsitelty pahoinpitelyä työpaikkakiusajaan toimesta. Työpaikkakiusaajana oli työkaveri. (VaaHO:Nro643.)

Työpaikkakiusattu oli ollut menossa töihin, kun häntä vastaan oli tullut työpaikkakiusaaja. Kiusattu oli tervehtinyt normaalisti, jonka jälkeen kiusaaja oli ruvennut heti uhkailemaan häntä kertomalla, kuinka hänen tekisi mieli lyödä kiusattua läytyyn. Heti sanojen jälkeen työpaikkakiusaaja oli tarttunut kiusatusta kiinni ja lyönyt häntä nyrkeillä ohimoille muutamia kertoja. Työpaikkakiusattu oli yrittänyt lähteä tilanteesta, mutta työpaikkakiusaaja kuitenkin sai hänen ranteesta otteen. Kiusattu pääsi kuitenkin tilanteesta pois riuhtaisemalla. Työpaikkakiusattu oli pohtinut kiusaamisen syyksi sitä, että työpaikkakiusaaja oli aiemmin arvostellut hänen työtään. Työpaikkakiusattu oli joutunut jäämään pois työtehtävistä työpaikkakiusaamiseen takia. Hän oli myös joutunut tämän vuoksi sairauslomalle. (VaaHO:Nro643.)

Työpaikkakiusaajalla oli tästä pahoinpitelystä erilainen näkemys. Hänen mukaan työpaikkakiusattu oli sanonut, että kiusaaja tulee saamaan pian lopputilin. Kiusaajan mukaan hän ei myöskään ollut lyönyt kiusattua. (VaaHO:Nro643.)

Todistajana on pidetty kolmatta työyhteisöön kuuluvaa henkilöä, jolle kiusattu on mennyt kertomaan pahoinpitelystä. Todistaja oli yrittänyt kysellä pahoinpitelystä työpaikkakiusaajalta, mutta kiusaaja oli todennut, että ei käytä väkivaltaa. Hänen mukaan hän ei kuitenkaan muistanut kunnolla tapahtumia, sillä aikaa oli jo kulunut. Todistajan mukaan työpaikkakiusatulla ei ollut näkyviä vammoja lyömisestä. (VaaHO:Nro643.)

Työpaikkakiusaajalla ja työpaikkakiusatulla olivat siis erilaiset näkökulmat tapahtumien kulusta. Pohjanmaan käräjäoikeudessa katsotaan, että työpaikkakiusatun näkökulma tapahtumien kulusta pitää paikkansa. Tätä päätöstä tukee esimerkiksi lääkärinlausunto, jossa ilmenee, että työpaikkakiusatulta on löytynyt vammoja, joita voidaan pitää pahoinpitelyn seurauksena sekä se, että työpaikkakiusattu on mennyt heti tapahtuman jälkeen kertomaan todistajalle tapahtuneesta. (VaaHO:Nro643.)

Työpaikkakiusaaja tuomitaan maksamaan työpaikkakiusatulle vahingonkorvausta kivusta ja särystä 150 € sekä ansionmenetyksestä 250€. Lisäksi tulee maksettavaksi korkolain 4 § 1 momentin mukaiset viivästyskorot.

Hovioikeus ei muuta tuomiota, joten se jää samanlaiseksi kuin kärjäoikeudesta annettiin. (VaaHO:Nro643.)

3.4 Yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaaminen

Rikoslain 24 luvussa käsitellään yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista. Luvun 1 a § käsittelee viestintärauhan rikkomista. Viestintärauhan rikkomisessa lähetetään työpaikkakiusatulle häirintätarkoituksessa toistuvasti viestejä tai soiteaan toiselle siten, että teko aiheuttaa huomattavaa häiriötä tai haittaa. (L19.12.1889/39.) Viestintärauhan rikkominen täyttyy työyhteisössä esimerkiksi, kun työkaveri tarkoituksella soittaa useita puheluita työkaverille siten, että se aiheuttaa haittaa työn teossa.

Luvun 9 § käsittelee kunnianloukkausta. Kunnianloukkauksessa työpaikkakiusaaja esittää kiusatusta valheellisen tiedon tai vihjauksen, joka aiheuttaa vahinkoa tai kärsimystä kiusatulle tai kohdistaa halveksuntaa työpaikkakiusatulle. (L19.12.1889/39.) Kunnianloukkauksena voidaan pitää esimerkiksi, kun työpaikkakiusaaja esittää työpaikkakiusatusta valheellisen tiedon tämän olleessa sairauslomalla ja väittää tämän olleen terve.

Luvun 10 § käsittelee törkeää kunnianloukkausta. Törkeässä kunnianloukkauksessa aiheutetaan suurta kärsimystä tai erityisen suurta vahinkoa ja se on kokonaisuutena arvostellen törkeä. (L19.12.1889/39.) Törkeänä kunnianloukkauksena voidaan pitää esimerkiksi, kun työpaikkakiusaaja kertoo työpaikkakiusatun varasteen rahaa kassasta suuria summia sekä toistaneen viemisiä useita kertoja, vaikka näin ei olisi todellisuudessa käynyt.

Vaasan hovioikeudessa on käsitelty kunnianloukkausta. Tapauksessa oli yksi työpaikkakiusaaja ja kolme työpaikkakiusattua A, B ja C. (VaaHO:Nro610).

Työpaikkakiusaaja oli kertonut työpaikkakiusatuista A:sta ja B:stä valheellista tietoa, että he olisivat olleet availemassa työpaikkakiusatun laukun vetoketjua ja tässä samassa olisi laukusta hävinnyt kuitteja. Lisäksi työpaikkakiusaaja oli kertonut, että A ja B eivät olisi sopivia heidän työhön, sillä työssään he olivat lapsien kanssa tekemisissä. B:stä oltiin myös sanottu, että hän käyttäisi lääkkeitä ja alkoholia sekaisin sekä hän olisi käynyt yleisavaimella työpaikkakiusatun kotona ja vienyt hänen omaisuuttaan. C:stä puolestaan työpaikkakiusaaja oli esittänyt valheellisia tietoja ja vihjauksia, joiden seurauksena C:lle aiheutui kärsimystä ja halveksuntaa. Tä-

män lisäksi työpaikkakiusaaja oli sanonut C:stä, että hän oli vaatinut työpaikkakiusaaja tekemään pidempää työpäivää kuin laki sallisi eikä hän saisi korvauksia iltatunneista eikä itsenäisyyspäivästä. Nämä tiedot työpaikkakiusaaja oli ilmoittanut TE-keskukselle. (VaaHO:Nro610.)

Työpaikkakiusaaja on kiistänyt kaikki syytteet, mutta on myöntänyt, että on menetellyt mainituilla tavoilla ja hänen väitteet ovat olleet todellisia. Työpaikkakiusaajan mukaan hän ei ole puhunut, että B olisi käynyt hänen kotonaan eikä siten ole varastanut hänen omaisuuttaan. Korvausvaatimukset, jotka A ja B olivat esittäneet, oli työpaikkakiusaaja myös kiistänyt perusteeltaan ja määrältään. A:n vaatimuksena oli ollut 1000€ korkoineen henkisestä kärsimyksestä ja B:n vaatimuksena oli ollut 1500€ korkoineen myös henkisestä kärsimyksestä. C:llä ei ollut korvausvaatimuksia. Sen sijaan työpaikkakiusaaja on vaatinut A:lta 1500€ korvauksena työpaikkakiusaamisen henkisestä kärsimyksestä sekä maksamaan oikeudenkäyntikulut. B:ltä työpaikkakiusaaja on vaatinut korvauksena 1000€ sekä oikeudenkäynti kulut samalla perusteella. A ja B kiistävät vaatimukset ja ovat pyytäneet niiden hylkäämistä tai, että niitä ei tutkittaisi. (VaaHO:Nro610.)

Lähtökohtaisesti käräjäoikeudessa on katsottu, että A, B ja C puhuvat totta. Perusteena tälle on ollut muun muassa se, että työpaikkakiusaajan väittämät tapahtumista ovat muuttuneet. Työpaikkakiusaaja on syyllistynyt kunnianloukkaukseen, johon hänelle annettiin rangaistukseksi 50 päiväsakkoa, josta yhden päiväsakon arvo 6 euroa sekä A:lle ja B:lle tulee maksettavaksi 500 euroa ja 750 euroa. Lisäksi työpaikkakiusaajalle tulee maksettavaksi oikeudenkäynnin kulut. (VaaHO:Nro610.)

Työpaikkakiusaaja teki tapauksesta valituksen ja tapaus käsiteltiin Vaasan hovioikeudessa. Työpaikkakiusaaja vaati käräjäoikeuden tuomion vahingonkorvauksien tutkintaa ja että A:n ja B:n tulisi maksaa hänelle henkisestä korvauksesta 1500 euroa ja 1000 euroa. Oikeudenkäyntikuluja työpaikkakiusaaja vaati myös A:n ja B:n korvattavaksi. Hovioikeudessa valitus hylätään, jonka vuoksi käräjäoikeuden tuomio pysyi samana. (VaaHO:Nro610.)

3.5 Vapauteen kohdistuvat rikokset

Rikoslain 25 luku käsittelee vapauteen kohdistuvia rikoksia. Luvun 7 a § käsittelee vainoamista. Vainoamisessa työpaikkakiusaaja toistuvasti uhkaa, seuraa, tarkkailee, ottaa yhteyttä tai vainoaa oikeudettomasti työpaikkakiusattua. (L19.12.1889/39.) Vainoaminen voi olla esimerkiksi, että työpaikkakiusaaja tarkkailee työpaikkakiusatun työntekoa jatkuvasti.

Luvun 8 § käsittelee pakottamista. Pakottamisessa työpaikkakiusaaja oikeudettomasti väkivallalla tai uhkauksella pakottaa työpaikkakiusatun tekemään, sietä-

mään tai tekemättä jättämään jotakin. (L19.12.1889/39.) Pakottaminen voi olla esimerkiksi työtehtävien siirto työpaikkakiusatulle uhkauksen avulla.

3.6 Vahingonteko

Rikoslain 35 luku käsittelee vahingontekoa. Luvun 1 § käsittelee vahingontekoa. Vahingonteossa työpaikkakiusaaja oikeudettomasti vahingoittaa tai hävittää työpaikkakiusatun omaisuutta. (L19.12.1889/39.) Vahingonteko voi olla esimerkiksi työpaikkakiusatun valmiin isohkon työn hävittäminen työpaikkakiusaajan toimesta.

Luvun 2 § käsittelee törkeää vahingontekoa. Törkeässä vahingonteossa työpaikkakiusaaja aiheuttaa työpaikkakiusatulle erittäin suurta taloudellista vahinkoa, tai huomioon ottaen erityisen tuntuva vahinkoa, tai historiallisesti ja sivistyksellisesti erityisen arvokkaalle omaisuudelle huomattavaa vahinkoa. (L19.12.1889/39.) Törkeä vahingon teko voi olla esimerkiksi, että työpaikkakiusaaja hävittää kaikki työpaikkakiusatun tekemät työt ja täten aiheuttaa erityisen tuntuva vahinkoa työpaikkakiusatulle.

Luvun 3 § käsittelee lievää vahingontekoa. Lievässä vahingonteossa teko on vähäinen ja kokonaisuutena arvostellen vähäinen. (L19.12.1889/39.) Vähäinen vahingonteko voi olla esimerkiksi, että työpaikkakiusaaja hävittää osan työpaikkakiusatun valmiista työstä.

Luvun 3 a § käsittelee datavahingontekoa. Datavahingonteossa työpaikkakiusaaja oikeudettomasti hävittää, turmelee, kätkee, vahingoittaa, muuttaa, saattaa käyttökelvottomaksi tai salaa tietovälineelle tallennetun tiedon tai tietojärjestelmässä olevan datan. (L19.12.1889/39.) Datavahingonteko voi olla esimerkiksi työpaikkakiusatun tietokoneelta poistetut tiedostot.

Luvun 3 b § käsittelee törkeää datavahingontekoa. Törkeässä datavahingonteossa aiheutetaan työpaikkakiusatulle erityisen tuntuva haitta tai taloudellista vahinkoa. (L19.12.1889/39.) Törkeä datavahingonteko voi olla esimerkiksi, kun työpaikkakiusaaja rikkoo työpaikkakiusatun tietokoneen ja samalla työpaikkakiusattu menettää kaikki koneelle tallennetut tiedostot.

Luvun 3 c § käsittelee lievää vahingontekoa. Lievässä datavahingonteossa vahinko on vähäinen ja on kokonaisuutena arvostellen vähäinen teko. (L19.12.1889/39.) Lievä vahingonteko voi olla esimerkiksi työpaikkakiusatun tiedostoista poistettu pieni tiedosto.

3.7 Rikoslain seuraamukset

Rikoslaisissa on määritelty tuomiot, joita on mahdollista saada tehdessään rikoksen. Monessa pykälässä myös yritys on rangaistava. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka rikos epäonnistuisi, tulee silti rangaistus rikoksen yrittämisestä. Rikoksesta tuomitessa tulee ottaa huomioon, että rangaistus normaalisti annetaan luonnolliselle henkilölle eli ihmiselle. Työpaikkakiusaamisen rikoksissa tuomioina ovat sakko, ehdoton vankeusrangaistus, vankeus tai yhdistelmä rangaistus. Tuomiota antaessa tulee ottaa huomioon, että työpaikkakiusaaminen voi mahdollisesti täyttää myös muita lakeja rikoslain lisäksi.

3.7.1 Sakko ja muuntorangaistus

Rikoslain 2 a luvussa käsitellään sakkoa ja muuntorangaistusta. Saadessaan tuomioksi sakon, lasketaan se päiväsakkoina. Päiväsakon vähimmäismäärä voi olla yksi päiväsakko ja enimmäismäärä voi olla 120. Sakko määräytyy sen mukaan, että se on kohtuullinen rikokseen verrattuna. Sakon määrään myös vaikuttavat rikoksen tehneen kuukausitulot. Sakkoa on pidettävänä 1/60 kuukausitulon keskimäärästä, tästä summasta on vähennetty muun muassa verot ja muut kiinteät peruskulutusvähennykset, jotka ovat välttämättömiä rikoksen tehneelle. Mahdollisesti sakkoa voi pienentää elatusvelvollisuudellaan. Syyttäjältä tulee sakon suuruus annettujen kuukausitulojen perusteella. Mikäli tuloja ei pystytä luotettavasti vastaanottamaan, voidaan ne tarkistaa verotustiedoista. Sakon kokonaismäärä lasketaan päiväsakkojen lukumäärä kerrottuna päiväsakon rahamäärällä. (L19.12.1889/39.)

Mikäli sakkoa syytetty ei pysty maksamaan, muutetaan se muuntorangaistukseksi. Muuntorangaistuksena määrätään vankeutta. Vankeus voi olla vähimmäismäärältään 4 päivää ja enimmäismäärältään 40 päivää. Muuntorangaistus määräytyy maksamattomien sakkojen mukaan. Yhden päivän vankeusrangaistus tarkoittaa

neljää maksamatonta päiväsakkoa. Mikäli päiväsakot eivät ole neljällä jaollinen, ei jäljellä olevia päiväsakkoja muuteta rangaistukseksi. Muuntorangaistus ei ole mahdollinen esimerkiksi tilanteissa, joissa maksamattomia päiväsakkoja on vähemmän kuin 16, syytetty on tehnyt rikoksen alle 18-vuotiaana tai sakon saaneen terveydentila on esteenä. (L19.12.1889/39.)

3.7.2 Ehdollinen vankeusrangaistus

Rikoslain 2 b luvussa käsitellään ehdollista vankeutta. Tuomittaessa syytetty eli työpaikkakiusaaja ehdolliseen vankeuteen, tarkoittaa se, että rikoksesta ei joudu heti suorittamaan vankeusrangaistusta vaan täytäntöönpano lykkääntyy koeajaksi. Rangaistuksen kesto voi olla vähintään yhden vuoden ja enimmillään kolme vuotta. Ehdollisen vankeuden koeaika alkaa heti, kun tuomio on annettu tai julistettu. Koeajan päättymispäivä täytyy antaa samalla, kun tuomio annetaan tai julistetaan. (L19.12.1889/39.)

Mikäli tuomittu syyllistyy koeaikana rikokseen, voi tuomioistuin laittaa ehdollisen vankeuden täytäntöön. Tämä tapahtuu tuomioistuimen harkinnan mukaan, jolloin rikokseen tuomittu tuomittaisiin ehdottomaan vankeusrangaistukseen tai yhdistelmä-rangaistukseen. Rikoksesta nostettu syyte tulee kuitenkin tehdä vuoden kuluessa siitä, kun koeaika on päättynyt. Mahdollisesti tuomioistuin voi määrätä, että ehdollinen vankeus täyteen pannaan vain osittain, mikä tarkoittaa sitä, että muu osa ehdollisen tuomion rangaistuksesta säilyy samoin tavoin koeaikana. (L19.12.1889/39.)

3.7.3 Vankeus ja yhdistelmä-rangaistus

Rikoslain 2 c luvussa käsitellään yhä tuomioita, joita voi saada tuomittaessa työpaikkakiusaamisesta. Yksi näistä on vankeusrangaistus. Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanosta on erikseen lainpykälä vankeuslaissa. Vankeusrangaistusta antaessa tulee ottaa siis molemmat lait huomioon; rikoslaki ja vankeuslaki. Vankeuslakia sovelletaan aiemmin mainittuun sakon muuntorangaistukseen sekä vankeusrangaistukseen. Vankeusrangaistus tarkoittaa tuomitun vapauden menettämistä tai rajoittamista. Vankeusrangaistus voi olla joko määräaikainen tai elinkautinen. Määräaikainen vankeusrangaistus voi olla vähimmillään 14 päivää ja enim-

millään 12 vuotta. Mikäli työpaikkakiusaaja on tuomittu useampaan määräaikaiseen vankeusrangaistukseen, lasketaan ne vankilassa yhteen. (L19.12.1889/39.) (L23.9.2005/767.)

Kun vankeusrangaistusta on suoritettu tarpeeksi, voi ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomitun työpaikkakiusaajan päästää ehdonalaiseen vapauteen. Ehdonalainen vankeusrangaistus tarkoittaa, että vangittu työpaikkakiusaaja tulee viettämään lopun vankila-ajastaan vapaudessa. Ehdonalaiseen vapauteen on mahdollista päästä, kun vankilarangaistusta on kulunut 14 päivää, tämä koskee määräaikaista vankeusrangaistusta. Jos taas työpaikkakiusaaja on saanut elinkautisen vankeusrangaistuksen, voi ehdonalaiseen vapauteen päästä aikaisintaan, kun vankeusrangaistusta on kulunut 12 vuotta. Ehdonalaiseen vapauteen päästämistä voidaan siirtää vangin suostumuksella. Syynä tähän on se, että vangille on tulossa uusia vankeusrangaistuksia tai sakkoja ollaan muuttamassa muuntorangaistukseksi. Vastapainoisesti vangin suostumusta ei tarvitse koevapauden lykkäämiseen, mikäli hän on uhannut olevansa vaara päästyään vapauteen, tällaisia uhkia voivat olla henkeen, terveyteen tai vapauteen törkeästi loukkaavia rikoksia. Siirtämällä ehdonalaista koevapautta pyritään estämään tällaiset rikokset. (L19.12.1889/39.)

4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUPOHDINNAT

Tässä luvussa tulen käymään läpi tutkimuksen tulokset ja niiden luotettavuuden. Lisäksi annan jatkotutkimusehdotuksia ja arvioin opinnäytetyön prosessia omasta näkökulmastani.

4.1 Tutkimuksen tulokset

Tutkimukseni tavoitteena oli saada vastaukset aiempiin esittämiini tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaiset teot täyttävät lainsäädännön näkökulmasta työpaikkakiusaamisen kriteerit?
2. Millaiset ovat lainsäädännön näkökulmasta työnantajan velvollisuudet puuttua työpaikkakiusaamiseen?
3. Mitkä kiusaamismuodot täyttävät rikoslain ja mitkä ovat rikoslain mukaan seuraamukset?
4. Millaiset tekotavat ja toimintamuodot ovat oikeuskäytännössä täyttäneet työpaikkakiusaamisen kriteerit?

Ensimmäistä kysymystä käsiteltiin toisessa kappaleessa. Tutkimukseni mukaan työpaikkakiusaaminen jakaantuu henkiseen kiusaamiseen, fyysiseen kiusaamiseen ja sukupuoliseen häirintään. Henkisen kiusaamisen muotoja oli esimerkiksi perättömien juorujen levittäminen, fyysisen kiusaamisen muotoja oli esimerkiksi pahoinpitely ja seksuaalisen häirinnän muotoja olivat esimerkiksi vihjaavat puheet työpaikkakiusatun muodoista.

Toista kysymystä käsiteltiin myös toisessa kappaleessa. Tutkimukseni mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöidensä henkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta. Työnantajan tulee puuttua työpaikkakiusaamiseen ja ratkaista kiusaamiseen johtaneet epäkohdat. Työnantajan tulee kuulla molempia osapuolia kiusaamisessa, sekä työpaikkakiusaajaa ja työpaikkakiusattua. Mikäli työpaikkakiusaaminen ratkeaa, tulee työnantajan seurata yhä tilannetta, ettei kiusaaminen pääse jatkumaan. Mikäli työnantaja rikkoo velvollisuuttaan, eikä puutu tarpeeksi kiusaamiseen, voi työpaikkakiusattu tai työpaikkakiusaaja kääntyä työsuojeluvii-

ranomaisen puoleen. Työsuojeluviranomainen perehtyy työpaikkakiusaamisen tapaukseen ja katsoo, onko tarve viedä tapaus viranomaisille.

Kolmatta kysymystä käsiteltiin kolmannessa luvussa. Tutkimukseni mukaan kiusaamismuodot täyttyivät rikoslain useassa pykälässä. Kiusaamismuotoina olivat esimerkiksi syrjintä, pahoinpitely ja kunnianloukkaus. Kiusaamisessa oli myös mahdollista syyllistyä lievään, perustasoiseen ja törkeään rikokseen. Työpaikkakiusaamisesta oli mahdollista saada rangaistukseksi sakkoja, ehdotonta vankeutta tai vankeusrangaistus.

Viimeisen kysymyksen pääpisteenä oli oikeustapaukset. Tutkimukseni mukaan työntekijöiden välisiä työpaikkakiusaamisia oli viety vähän tuomioistuimien käsiteltäväksi verrattuna esimiehen ja työnantajan kohdistamaan kiusaamiseen. Oikeustapaukset, joita sain tutkimukseeni olivat pääasiassa pahoinpitelyjä ja kunnianloukkauksia. Tutkimukseni mukaan oikeustapaukset, joita oli käsitelty hovioikeudessa pysyivät tuomioltaan muuttumattomina. Käräjäoikeuden tuomiot jäivät siis voimaan.

4.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Jotta tutkimuksesta tuli luotettava tavoitteenani oli käyttää laadukkaita lähteitä. Laadukkaina lähteinä käytin Suomen lakeja, tuomioistuimien päätöksiä ja kirjallisuutta. Lisäksi otin erilaisia artikkeleita, joissa kerrottiin työpaikkakiusaamisesta. Vaikka artikkelit eivät ole yhtä luotettavia kuin esimerkiksi Suomen laki, koin niiden tuovan tutkimukseeni uutta näkökulmaa.

Mikäli tutkimukseeni olisin luonut tarkemman luotettavuuden, olisi pitänyt rajata lähteitä siten, että ne olisivat kaikki Suomen lain pykälä, tuomioistuimen päätöksiä ja tutkijoilta saatuja lähteitä. Tässä tilanteessa osa artikkeleista olisi pitänyt jättää pois tutkimuksesta.

4.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksena olisi perehtyä enemmän työnantajan ja esimiehen työpaikkakiusaamiseen työntekijää kohtaan. Tällaisia tapauksia oli käsitelty paljon tuomioistuimissa, joten aiheesta löytyisi paljon tietoa. Tässä tutkimuksessa rajat-

taisiin siis kokonaan pois työntekijöiden välinen kiusaaminen. Olisi myös mielenkiintoista tutkia päättykö esimiehen kiusaaminen usein irtisanomiseen tai huonimpien työtehtävien tekemiseen työpaikkakiusatun osalta.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena olisi tehdä tutkimus samasta aiheesta siten, että ottaisi siihen mukaan haastattelut. Haastattelun kohteena voisi olla Aluehallintovirasto. Haastavampana haastattelukohteena voisi olla työpaikkakiusattu. Haastattelu tulisi tehdä nimettömänä. Työpaikkakiusaajaa olisi todennäköisesti hankalaa saada haastatteluun, sillä varmaan harva myöntää olevansa työpaikkakiusaaja.

4.4 Opinnäytetyönprosessin arviointi

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli pitkä prosessi. Työtä aloin kirjoittamaan jo maaliskuussa 2019. Kirjoittaminen venyi vuoden pituiseksi ja useasti aikataulut kirjoittamisesta meni uusiksi.

Alussa kirjoittaminen oli todella haastavaa ja olin hiukan kadoksissa, että mitä pitäisi kirjoittaa. Huomasin kuitenkin, että kun pääsi vauhtiin ja hahmottui, mitä tulisi kirjoittaa, oli kirjoittaminen helpompaa. Aiheeni kiinnosti minua ja aiheeseen perehtyminen oli mielenkiintoista.

Haastavaksi koin oikeustapauksien löytämisen. Suomen tuomioistuimissa oli todella vähän käsitelty työpaikkakiusaamista sellaisesta näkökulmasta, että se sopisi opinnäytetyöhöni. Yhdeltä tuomioistuimelta sain tiedon, että eivät pidä tilastoja pyytämästäni aiheesta, eivätkä heidän resurssit riitä siihen, että he etsisivät minulle tuomioita.

LÄHTEET

Andersson B, Auvinen E, Hirsimäki P, Ilveskivi P, Lanttola P, Perimäki R, Rätty T & Sajavaara A. 2010. Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty. 1. Painos. Savion Kirjapaino Oy. Viitattu 18.3.2019. https://ttk.fi/files/4634/Hyva_kaytos_sallittu.pdf

Autio R. 7.4.2018. Työkunnan heikkeneminen voi johtaa syrjintään. Viitattu 20.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-7177931>

Enlund T. 9.5.2018. Pelastuslaitoksen sairaankuljettaja raiskasi työtoverinsa – seurauksen ehdollista vankeutta. Viitattu 20.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10197175>

Hirvonen A. 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Viitattu 18.2.2020. https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf

Itä-Suo:HO:1099. Iä-Suomen Hovioikeuden päätös. Viitattu 10.3.2020

Kettunen I. 8.1.2018. Talentia-lehti. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen kuuluu kaikille työyhteisössä. Viitattu 13.3.2019. <https://www.talentia-lehti.fi/tyopaikkakiusaamiseen-puuttuminen-kuuluu-kaikille-tyoyhteisossa/>

Korhonen K. 2009. Kiusaajat kuriin – mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Hämeenlinna. KDG Research & Publications Oy, Helsinki.

Lehtinen T, Kinnunen J, Linnansaari A, Paakkari O & Lehtinen I. 2017. Lukion Syke 3, Terveyttä tutkimassa. Helsinki. Edita.

L19.12.1889/39. Rikoslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivulta. Viitattu 13.3.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

L23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivulta. Viitattu 13.3.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L23.9.2005/767. Vankeuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivulta. Viitattu 15.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L2b>

L26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivulta. Viitattu 19.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>

Mieli, Suomen mielenterveysseura. 2020. Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. Viitattu 13.3.2019. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-elamantilanteet/tyopaikkakiusaaminen-henkista-vaikivaltaa>

Oikeuslaitos. Ei pvm. Jos joudut rikoksen uhriksi. Viitattu 12.3.2020. <https://oikeus.fi/fi/index/esitteet/josjoudutrikoksenuhriksi/rikosasiankasittelynvaiheet.html>

Poliisi. 2020. Rikosilmoitus. Viitattu 12.3.2020. <https://www.poliisi.fi/rikkokset/rikosilmoitus>

Pyykkönen M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Keuruu. Edita Publishing Oy

Reinboth C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. 1. painos. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Räty T. 2013. Ristiriidoista ratkaisuihin, Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. 1. painos. Nykypaino Oy.

Sarkkinen M. 13.12.2018. Työpiste Verkkolehti. Kun esimies kiusaa, valtasuhde mutkistaa asian selvittelyä. Viitattu 10.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kun-esimies-kiusaa-valtasuhde-mutkistaa-asian-selvittelya/>

Setlementti Tampere ry. 2019. Seksuaalisen väkivallan muotoja. Viitattu 20.3.2019. <https://www.seksuaalivakivalta.fi/seksuaalinen-vakivalta/seksuaalisen-vakivallan-muotoja/>

Studio 55. 26.3.2013. Näin työpaikalla kiusataan: 10 uhria kertoo tarinansa. Viitattu 13.3.2019. <https://www.studio55.fi/tastapuhutaan/article/nain-tyopaikoilla-kiusataan-10-uhria-kertoo-tarinansa/129214>

Talouselämä, 5.7.2013. Tutkimus: Työpaikkakiusaajat etenevät hyvin urallaan – tässä selitys. Viitattu 3.3.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-tyopaikkakiusaajat-etenevat-hyvin-urallaan-tassa-selitys/08e4e701-e01a-38b7-9295-b1adc4bdf25>

TamPub. Ei pvm. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 2.3.2019. <https://tampub.uta.fi/discover?query=tyopaikkakiusaaminen>

Tauriainen H. 2003. Miten työterveyshuolto voi toimia häirintätapauksissa? Viitattu 12.3.2020. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00089&p_haku=mit%E4

Theseus. Ei pvm. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 2.3.2019. <https://www.theseus.fi/discover?scope=%2F&query=tyopaikkakiusaaminen&submit=>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2015-2020. Epäasiallinen kohtelu. Viitattu 12.3.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Työterveyslaitos. Ei pvm. Tehtävät ja vastuut kiusaamistilanteessa. Viitattu 8.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimijoiden-tehtavat-vastuut/>

Työterveyslaitos. Ei pvm. Toimi näin, jos koet, että sinua kiusataan. Viitattu 12.3.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimi-nain-koetta-kiusataan/>

Työterveyslaitos. Ei pvm. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 13.3.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

Työturvallisuuskeskus, ei pvm. Asiantuntijatyön yhteistyö, työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 13.3.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija_ja_toimistotyoyoyhteiso

VaaHO:Nro610. Vaasan hovioikeuden päätös. Viitattu 17.2.2020

VaaHO:Nro643. Vaasan hovioikeuden päätös. Viitattu 2.2.2020.

Yle. 27.11.2018. Tutkimus: Työpaikkakiusaaminen saattaa altistaa sydänsairauksille. Viitattu 2.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10527212>