

KARELIA-AMMATTIKORKEKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Albert Ihanus

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA SEN EHKÄISEMINEN

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2015



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2015
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä
Albert Ihanus

Nimeke
Työpaikkakiusaaminen ja sen ehkäiseminen

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä käsiteltiin työpaikkakiusaamista ja sen ehkäisemistä nykypäiväisen Suomen lainsäädännön pohjalta. Työn keskeisimpänä osana oli määrittellä työpaikkakiusaaminen ja koota keskeinen lainsäädäntö yhteneväksi kokonaisuudeksi. Työssä tarkasteltiin myös, kuinka työpaikkakiusaamista ehkäistään ja kuinka kiusaamisprosessi etenee ja päättyy. Tärkeänä osassa tutkimusta olivat myös työntekijöiden ja työnantajan velvollisuudet ja oikeudet.

Syy tutkimukselle oli, että suomalainen lainsäädäntö ei tunne termiä työpaikkakiusaamisen. Aihe oli lisäksi ajankohtainen Suomessa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin lainopillista kirjoituspöytätyöstä, jossa tutkimuskysymyksiin vastattiin voimassa olevan lainsäädännön ja muiden tukevien oikeuslähteiden avulla.

Työpaikkakiusaaminen on yleinen asia suomalaisissa työyhteisöissä. Lainsäädäntö asettaa työntekijälle ja etenkin työnantajalle paljon erilaisia velvoitteita, jotta työntekijän oikeussuoja tässä asiassa toteutuisi. Työpaikkakiusaaminen on hyvin monimuotoista ja vaikeasti tunnistettavaa. Kiusaamistilanteen ratkaiseminen ja siitä aiheutuvat seuraukset ovat aina lopullisesti työnantajan ratkaistavana.

Kieli
suomi

Sivuja
39

Asiasanat
työpaikkakiusaaminen, häirintä, ehkäiseminen, ratkaiseminen



THESIS
Month 2015
Degree Programme in Business
Economics
Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260-6800

Author
Albert Ihanus

Title
Bullying and Its Prevention at Work

Abstract

The goal of the thesis was to determine bullying and its prevention methods at work on the grounds of the valid legislation. The main point of thesis was to collect fundamental legislation together and form a convergent entity on the subject.

The reason for this study was that it was current and that bullying at the workplace does not stand as such in Finnish legislation. The study was executed by using juridical writing methods including jurisprudence source materials. Furthermore, the gathered material was used to answer the main questions of this thesis.

It was found that bullying at work is a highly common phenomenon in Finnish work communities. Bullying can be hard to be recognized and it was concluded that bullying can appear in diverse forms. Moreover, the current legislation sets many responsibilities for both employees and employers. It was concluded that solving bullying cases was always the employer's responsibility.

Language
Finnish

Pages
39

Keywords
bullying,harassment,prevention,solving

Sisältö

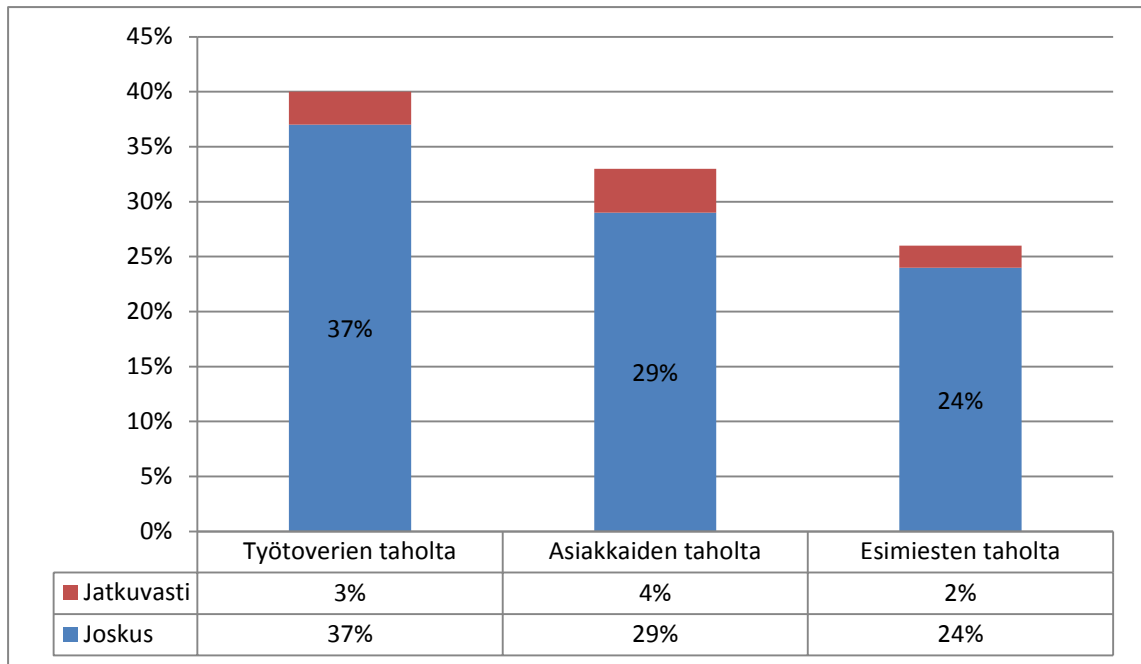
1	Johdanto.....	5
2	Työpaikkakiusaamisen määrittely.....	7
2.1	Työpaikkakiusaamisen muodot.....	7
2.2	Häirintä.....	11
2.2.1	Sukupuoleen perustuva häirintä	11
2.2.2	Yhdenvertaisuuteen perustuva häirintä	13
2.2.3	Seksuaalinen häirintä	14
2.3	Työsuojeluorganisaatio kiusaamistilanteissa	15
2.4	Työpaikkakiusaamisen ehkäisy.....	16
3	Kiusaamistilanteen ratkaiseminen	18
3.1	Ilmoitusvelvollisuus	19
3.2	Kiusaamistilanteen selvittäminen.....	20
3.3	Työnantajan toimintavaihtoehdot.....	23
3.4	Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen.....	23
4	Rikosoikeudelliset seuraamukset ja hyvitys	28
5	Pohdinta.....	31
	Lähteet	38

1 Johdanto

Työpaikkakiusaaminen on lainsäädännössä käsitelty työturvallisuuslaissa (738/2002). Kyseinen laki velvoittaa työntekijöitä pidättäytymään häirinnästä tai muusta vastaavasta epäasiallisesta kohtelusta, joka voi aiheuttaa toisen terveydelle tai turvallisuudelle vaaraa tai haittaa (18.3 §). Työnantajan on välittömästi tiedon saatuaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta aloitettava hänen käytettävissään olevat toimet asian korjaamiseksi ja poistamiseksi (28 §).

Suomalainen lainsäädäntö ei tunne termiä työpaikkakiusaaminen, sillä se on ilmaistu työturvallisuuslaissa termillä häirintä. Työsuojelupiirit käyttävät kiusaamisen yhteydessä lähinnä määritelmää epäasiallinen kohtelu. Vastaavasti työsuojeluviranomaiset määrittelevät työpaikkakiusaamisen huonoksi kohteluksi, jolla tarkoitetaan yleisen hyvän tavan, lain, sekä työvelvollisuuksien vastaista käytöstä kanssatyöskentelijää kohtaan. (Kess & Kähönen 2009, 16–18.)

Lähivuosien eräs merkittävin aiheeseen liittyvä oikeustapaus on ollut Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton johtoportaan tapahtunut työpaikkakiusaamiskohtaus. Tapauksesta uutisoitiin käräjäoikeuden tuomineen kiusaamisesta syytetyt ankariin sakkoihin. (MTV 2014.) Yleisradion uutisoinnin (Haapakoski, 2013) mukaan jopa kuusi prosenttia työssäkäyvistä suomalaisista kokee olevansa työpaikkakiusattu työterveyslaitoksen tutkimusten pohjalta Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain julkaisema työolobarometri, joka tarkastelee työelämänlaatua palkansaajien näkökulmasta, havainnollistaa myös osaltaan työpaikkakiusaamisen yleisyyttä. Barometrissä on esitetty kuvion 1 muodossa työntekijöihin kohdistunutta kiusaamista ja henkistä väkivaltaa vuonna 2012. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 76.)



Kuvio 1. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtoverien, asiakkaiden ja esimiesten taholta 2012 (%).

Motiivina tutkimuksen tekemiselle on työpaikkakiusaamisen suppea määrittely itse lainsäädännössä sekä aiheen ajankohtaisuus. Työpaikkakiusaamista ei ole nykyisessä lainsäädännössä määritelty samassa sanallisessa muodossa ollenkaan, mutta termiä kuitenkin käytetään. Lainsäädäntö voi olla työpaikkakiusaamisen näkökulmasta sitä tarkastelevalle epäselvä, sillä henkiset haitat jäävät lakitekstissä fyysisten haittojen varjoon. Työn tarkoituksena on lisäksi koota kattavasti eri oikeuslähteistä yhtenäinen kokonaisuus työpaikkakiusaamisen hahmottamiseksi.

Tutkimuksen pääkysymyksenä on mitä työpaikkakiusaaminen on ja miten sitä ehkäistään lainsäädännön näkökulmasta. Tukevina kysymyksinä ovat, miten työpaikkakiusaamista ilmenee ja mitkä ovat mahdolliset seuraukset niin kiusatun kuin kiusaajankin kohdalla. Tutkimusmenetelmänä työssä on lainopillinen kirjoituspöytä tutkimus. Husan, Mutasen & Pohjolaisen (2001, 13–14) mukaan lainoppi eli oikeusdogmatiikka on yksi oikeustieteiden tutkimusmenetelmistä joka pyrkii antamaan vastauksen kysymykseen ja kuinka ongelmatilanteissa tulisi toimia voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan. Lainopin tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden sisältöä suhteessa käsiteltävään tut-

kimusongelmaan. Tutkimusmenetelmä on pääosin oikeusjärjestyksen sääntöjen tutkimista ja niiden sisällön selvittämistä sekä niiden tulkittamista. Lainopillinen tutkimusmenetelmä sisältää myös systematisoinnin, eli voimassa olevan oikeuden jäsentämisen. Sen tarkoituksena on auttaa hahmottamaan oikeudellisten järjestelyiden suhteet toisiinsa sekä niiden kokonaiskuvaa.

2 Työpaikkakiusaamisen määrittely

2.1 Työpaikkakiusaamisen muodot

Työpaikkakiusaaminen on määritelty työturvallisuuslain 18 §:ssa kohdassa työntekijän yleiset velvollisuudet. Työntekijän on 18.2 §:n mukaisesti huolehdittava työnantajaltaan saamien ohjeistusten, kokemuksensa ja ammattitaitojensa puitteissa itsensä ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työturvallisuuslain 18.3 § määrittelee työpaikkakiusaamisen, jonka mukaan työntekijän on pidättäydyttävä sellaisesta epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä, joka on omiaan aiheuttamaan muiden työntekijöiden turvallisuudelle sekä terveydelle haittaa tai vaaraa. Työturvallisuuslain 28 § puolestaan määrittelee häirinnän ja epäasiallisen kohtelun epäkohdaksi, josta tiedon saatuaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin sen korjaamiseksi. Myös Koskinen (2012, 1) mainitsee, että työnantajan ja hänen edustajansa itse on vältettävä alaisiin kohdistuvaa kiusaamista ja pyrittävä estämään työntekijöiden välistä kiusaamista.

Työntekijää ei saa asettaa sellaiseen asemaan, jossa tämä on altis kiusaamiselle (HE 59/2002 vp., 12). Epäasiallisen kohtelun johtuessa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:ssa olevista syrjintäperusteista, voidaan tällöin soveltaa myös yhdenvertaisuuslakia asian käsittelyssä. Myös työsopimuslaki (55/2001) kieltää 2:2 §:n mukaisesti työnantajasta johtuvan epäasiallisen kohtelun edellä mainittujen syrjintäperusteiden valossa. Miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki) 7.8 §:ssa sukupuoleen perustuva häirintä on ei-toivottua, luonteeltaan seksuaaliton käytöstä, joka liittyy

henkilön sukupuoleen, on tarkoituksenmukaista sekä henkisesti tai fyysisesti loukkaavaa.

Korhosen (2009, 12) mielestä sana kiusaaminen ei sovi työpaikkakiusaamisen ilmiöihin, sillä se on vähättelevä. Hänen mukaansa kiusaamisesta puhuttaessa, oikea viesti ei välity, sillä se saa koko asian kuulostamaan vähäpätöiseltä ja jopa lapselliselta asialta. Työpaikkakiusaamisesta puhuttaessa tulisi puhua henkisestä väkivallasta työpaikoilla tai jopa henkisestä raiskauksesta, joka joissakin tapauksissa saa lisäksi myös fyysisiä väkivallan piirteitä. Mikäli fyysistä väkivaltaa liittyy työpaikkakiusaamiseen, tällöin kyseessä on jo häirinnän lisäksi pahoinpitely.

Työturvallisuuslaki esittää työpaikkakiusaamisen epäasiallisena kohteluna tai häirintänä, joka kohdistuu työssä työntekijään ja jonka seurauksena työntekijän terveydelle aiheutuu vaaraa tai haittaa (28 §). Työturvallisuuskeskuksen (2006, 5) mukaan epäasiallista kohtelua on käyttäytyminen, joka laiminlyö työvelvollisuuksia, yleistä hyvää tapaa tai lakia. Työntekijään kohdistuvat työyhteisön jäsenen teot ja käyttäytymisen muodot, joiden johdosta työntekijä kokee itsensä jollain tapaa ahdistuneeksi tai uhatuksi määritellään epäasialliseksi kohteluksi. Tällaista käyttäytymistä voivat olla muun muassa fyysinen väkivalta, uhkailu, työyhteisön ulkopuolelle jättäminen, asiattomien käskyjen antaminen, tasa-arvolaissa määritelty sukupuolinen häirintä, kunnian loukkaaminen tai esimies aseman väärinkäyttö.

Kessin ja Kähösen (2009, 28, 60) mukaan työpaikkakiusaamista ovat sellaiset asiattoman käytöksen muodot, jotka ovat jatkuvaa ja sisältävät kiusaamistarkoituksen. Määritelmä työpaikkakiusaaminen täyttyy, kun kiusattu on jatkuvan ja tarkoituksellisen sopimattoman käytöksen kohteena. Toimien on oltava myös sellaisia, että ne aiheuttavat haittaa kiusaamisen kohteelle ja vaativat esimiehen toimia epäkohtien poistamiseksi. Työpaikkakiusaamiseen voi sisältyä myös syrjintää, eikä näitä kahta asiaa ole tarkoituksenmukaista erottaa toisistaan.

Vartia ja Perkkä-Jortikka (1994, 29–30) esittävät henkisen väkivallan, eli työpaikkakiusaamisen monimuotoisena, jolloin se voi olla näkymätöntä ja kuuluma-

tonta, passiivista ja juonittelevaa tai kovaäänistä, aktiivista ja hyökkäävää. Työpaikkakiusaaminen voi kohdistua henkilön itsensä lisäksi myös työtehtäviin, jolloin työntekijän toimenkuva voi olla ristiriidassa työtehtävien kanssa, työtehtävät voivat puuttua kokonaan, tai ne alkavat yksipuolistua ja yksinkertaistua. Henkilönsuojan väkivallan muodot työpaikalla voidaan pääosin jakaa kuuteen luokkaan, jotka ovat mustamaalaaminen, sosiaalinen eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien yksipuolistaminen tai vähentäminen, uhkailu ja huutaminen, fyysisen väkivallan uhka sekä mielenterveyden kyseenalaistaminen.

Yhdenvertaisuuslain 8.1 § kieltää syrjinnän muun muassa henkilön ikään, ammattiyhdistystoimintaan, rotuun, uskontoon, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko tapahtunut olettamukseen henkilöstä tai tosiasialliseen seikkaan. Ratkaisussa KKO 2004:133 korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli asettanut asianomistajat eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden. Kantajat olivat toimineet reittilentäjinä Finnair Oy:n tytäryhtiö Finnaviation Oy:ssä ja Karair Oy:ssä.

Näiden työnantajien ja näiden yhtiöiden ammattijärjestöt SLL ry, FA ry ja KA ry olivat allekirjoittaneet kiertosopimuksen 1.5.1995, joka mahdollisti lentäjien kiertämisen yhtiöiden välillä. Tämän sopimuksen mukaan, mikäli lentäjä siirtyisi Finnairin palvelukseen, hänen aiempi kokemuksensa otettaisiin huomioon virkaikäluettelossa. Virkaikä on merkittävä tekijä henkilön työuran, koulutuksen ja työvoiman vähentämisen kannalta. Yhtiöt sulautettiin 2.9.1996 ja Finnair Oy katsoi tytäryhtiöidensä virkaiän alkaneen kertyvän vasta sulautumisajankohdalla.

Kantajat vaativat vahvistettavaksi, että heidät on asetettu eriarvoiseen asemaan Finnairin liikennelentäjien ammattiyhdistyksen SLL ry:n lentäjiin nähden. Heidän todellinen virkaikänsä oli alkanut kertymään todellisuudessa jo kiertosopimuksen allekirjoittamisajankohdasta ja he olivat siirtyneet Finnaviation Oy:n ja Karair Oy:n palveluksesta vanhoina työntekijöinä Finnair Oy:lle tähän sopimukseen perustuen. Kantajien mukaan osa heistä oli sijoitettu sulauttamisen jälkeen

niin sanottuun välipalkkaluokkaan, joka oli haitallista heidän palkkakehitykselleen.

Tiettyjen kantajien jatkokouluttautuminen oli peruutettu ja viivästynyt edellä mainitun virheellisen virkaikäluettelon takia. Lisäksi heidät oli määrätty pysymään silloisissa tehtävissään. Tapahtunut oli korkeimman oikeuden mukaan syrjivää ja perusteetonta, sillä Finnair Oy oli työnantajana asettanut eri ammattiyhdistyksiin kuuluneet kantajat epäedulliseen asemaan muihin Finnairin lentäjiin nähden.

2.1.1 Mikä ei ole epäasiallista kohtelua?

Työturvallisuuskeskuksen (2006, 5) mukaan epäasiallisena kohteluna ei voida pitää tilanteita, joissa työnantaja on työnjohto-oikeudella tehnyt asiallisia päätöksiä, vaikka ne tuntuisivatkin epäasiallisilta. Kurinpito toimenpiteet asiallisella perusteella eivät myöskään ole työpaikkakiusaamista. Mikäli työnantaja havaitsee työntekijän työhön liittyviä ongelmia ja on työntekijän kanssa keskusteltu-
aan asiasta määrännyt tutkimuksen työkyvyn selvittämisestä, on tilanteessa toimittu täysin asiallisesti. Ongelmien yhteinen käsittely, jotka liittyvät työtehtäviin tai työhön, ei myöskään ole työpaikkakiusaamista

Ratkaisussa KKO 2014:44 asianomistaja katsoi tulleen työpaikkakiusatuksi lähiesimiehensä toimesta ja että työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain 28 §:n mukaista toimimisvelvollisuuttaan ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Asianomistaja katsoi, että häneltä oli perusteettomasti otettu pois uuteen virkaan liittyviä tehtäviä, eikä hänen annettu kouluttautua uuteen tehtävään asiaankuuluvalla tavalla. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, ettei esimies ole syyllistynyt työpaikkakiusaamiseen pelkästään järjestelemällä asianomistajan työnkuvaa uudelleen, sillä järjestelyhetkellä organisaatiossa on ollut peruste uudelleenjärjestelylle. Työpaikkakiusaamiseksi ei voida korkeimman oikeuden mukaan lukea myöskään esitettyä väitettä, että asianomistaja ei voinut, tai saanut kouluttautua uuteen tehtäväänsä, sillä hän oli jo aikaisemmin työskennellyt

vastaavanlaisissa tehtävissä, joten peruste olettaa koulutuksen riittävyys oli olemassa.

2.2 Häirintä

2.2.1 Sukupuoleen perustuva häirintä

Tasa-arvolain 7.1 §:ssa on kielletty henkilön sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä. Välittömäksi syrjinnäksi katsotaan tasa-arvolain 7.2 §:n mukaan toimet tai teot, jotka asettavat henkilöt eriarvoiseen asemaan heidän sukupuolensa, raskauden tai synnytyksen ja sukupuoli-identiteetin tai siihen liittyvän ilmaisun perusteella. Välillistä syrjintää taas on tasa-arvolain 7.3 §:n mukaisesti henkilön asettamista eriarvoiseen asemaan sukupuolen takia siten, että henkilöön sovelletaan sukupuolen kannalta neutraalilta vaikuttavaa käytäntöä tai säännöstä, mutta joka voi tosiasiallisesti asettaa henkilön ei-toivottuun asemaan sukupuolensa perusteella. Välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on edellä mainitun kohdan mukaisesti myös vanhemmuudesta tai muusta vastaavasta perheenhuoltovelvollisuudesta johtuva henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan.

Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi ja Saloheimo (2006, 34–35) selventävät, että välittömästä syrjinnästä on kyse aina ja vain silloin, kun henkilöä kohdellaan muihin työntekijöihin nähden epäedullisesti laissa kielletyillä perusteilla, kuten esimerkiksi työpaikan julistaminen vain Suomen kansalaisten haettavaksi. Välittömän syrjinnän kieltämisellä pyritään varmistamaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen. Tarkoituksena on kieltää sellaisten kriteerien ja vaatimusten asettaminen työelämässä, jotka asettavat tietyt ryhmät, kuten vanhukset tai naiset, epäedulliseen asemaan. Välilliseltä syrjinnältä vaikuttava menettely ei kuitenkaan aina välttämättä ole syrjivää, mikäli voidaan todistaa, että menettelyllä pyritään hyväksyttävään ja aiheelliseen lopputulokseen.

Tasa-arvolain 7.6 §:n mukaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, samoin kuin käsky tai ohje syrjiä samoihin perusteisiin vedoten on tulkittava ta-

sa-arvolain mukaiseksi syrjinnäksi. Tasa-arvolain 7.7 §:n mukaan sukupuoleen perustuvaksi häirinnäksi katsotaan tarkoitukselliset ei-toivotut toimet, joiden tarkoituksena on luoda uhrille ahdistava ja nöyryyttävä olo. Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole seksuaalista, vaan sen merkit täyttyvät silloin, kun pyritään loukkaamaan henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta tämän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuoleen liittyvän ilmaisun perusteella. Lain 8 d §:n mukaisesti myös työnantaja syyllistyy syrjintään, mikäli hän on tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjinnästä saatuaan tiedot laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä toimenpiteisiin.

Ahtelan ym. (2006, 37) mukaan sukupuoleen perustuvaa häirintää on esimerkiksi toisen sukupuolta halventava puhe ja käytös. Annettu käsky tai ohje syrjiä henkilöä sukupuolen perusteella, lankeaa myös tasa-arvolain mukaisen syrjinnän alle. Merkityksellistä ei ole, toteutuuko annettu käsky tai ohje, sillä syrjivän käskyn antaja syyllistyy aina tasa-arvolain vastaiseen syrjintään. Ohjeen tai käskyn antajan on kuitenkin oltava sellaisessa asemassa, että hänellä on toimivalta antaa käskyjä tai ohjeita. Tällainen henkilö voi olla esimerkiksi käskyn saajan esimies.

Tasa-arvolaisissa on myös 8 a §:n mukaisesti annettu kielto vastatoimista. Työnantajan syyllistyy syrjintään, jos hän asettaa henkilön epäedulliseen asemaan tai irtisanoo tämän sen jälkeen, kun henkilö on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin sukupuolisyryntää koskeviin oikeuksiinsa tai osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittelyyn. Syrjintään syyllistyy myös palvelun- tai tavarantarjoaja, jos hän ryhtyy vastatoimiin henkilö kohtaan edellä mainittujen oikeuksiin vetoamisen, tai sukupuolisyryntäselvittelyn jälkeen. Työnantaja ei saa myöskään ilmoittaa 14 §:ssa säädetyn syrjivän ilmoittelun mukaisesti työpaikkaa vain naisten tai miesten haettavaksi, ellei tälle ole olemassa laillista perustetta.

Ahtela ym. (2006, 164–165) kertovat, että tasa-arvoon perustuva häirintä on nykypäivänä työpaikoilla yleistä ja sen vaikutukset ovat vakavia. Häirintä tuhoaa työilmapiiriä ja sen kohteeksi joutuneet henkilöt voivat kärsiä terveydellisistä ongelmista. Tämä johtaa työtehon alenemiseen ja lopulta sairauspoissaoloihin,

jonka johdosta myös työnantaja kärsii häirinnän haittavaikutuksista. Häirinnän vaikutusten tiedostaminen näkyy nykypäivänä siinä mielessä positiivisesti, että useilla työpaikoilla on jo laadittu ohjeet häirinnän ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi.

2.2.2 Yhdenvertaisuuteen perustuva häirintä

Yhdenvertaisuuslain 8.1 §:ssa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain 8.2 §:n mukaan syrjinnäksi katsotaan myös häirintä, ohje tai käsky syrjiä ja kohtuullisten mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee häirinnän 14 §:n kohdalla tarkoitukselliseksi tai tosiasialliseksi toiminnaksi, jonka tarkoituksena on loukata edellä mainittujen syrjintäperusteiden valossa henkilöä, tai luoda tälle uhkaava, nöyryyttävä tai vihamielinen ilmapiiri. Työnantaja syyllistyy menettelyllään syrjintään, mikäli hän ei häirinnästä tiedon saatuaan ryhdy asianmukaisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Ahtela (2006, 28) painottavat, että yhdenvertaisuuslaki on rakenteeltaan hyvin samanlainen kuin tasa-arvolaki, sillä erotuksella, että syrjintäperusteet ovat erilaiset. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee välittömän syrjinnän 10 §:ssa henkilöön kohdistuvaksi epäedulliseksi kohteluksi häneen itseensä liittyvistä syistä, kuin verrattuna johonkuhun muuhun. Lain 13 §:n mukaan välilliseen syrjintään syyllistytään, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö tai vastaava käytäntö asettaa henkilön toiseen verrattuna epäedullisempaan asemaan henkilöön itseensä liittyvistä syistä. Välillinen syrjintä ei tule kuitenkaan kyseeseen silloin, jos toiminnalla on hyväksyttävä sekä asianmukainen tavoite ja toiminnalla pyritään edistämään tavoitteen saavuttamista.

Häirintä voi ilmetä työpaikkakiusaamisena, jonka johdosta työntekijää kohdellaan alentavasti, nöyryyttävästi tai jopa uhkaavasti. Häirinnän täyttäessä nämä tunnusmerkit, voidaan sen ajatella olevan sekä työturvallisuuslaissa mainittua, että yhdenvertaisuuteen perustuvaa häirintää. Jotta häirintä olisi myös työturvall-

lisuuslaissa tarkoitettua häirintää, on sen edellytyksenä, että toiminnasta aiheutuu kohteen terveydelle haittaa tai vaaraa (HE 19/2014 vp. 78–79.)

Vastatoimien kiellosta on säädetty yhdenvertaisuuslain 16 §:ssa, joka kieltää henkilön epäedullisen kohtelun tai kohtelun joka aiheuttaa hänelle kielteisiä seurauksia hänen vedottuaan yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiinsa. Kiellettyä on asettaa henkilö epäedulliseen asemaan myös tämän osallistuttuaan syrjintätapauksen selvittämiseen tai muuhun yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin. Yhdenvertaisuuslaissa on lisäksi säädetty 17 §:ssa syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö. Tämän kiellon mukaan työnantaja ei saa edellyttää työnhakijalta työpaikasta ilmoittaessaan henkilöön yhdenvertaisuuslaissa mainittuja seikkoja, ellei niihin ole olemassa jokin laillinen peruste.

Ahtela ym. (2006, 29) mukaan yhdenvertaisuuslain tarjoama oikeussuoja vaihtelee syrjintäperusteista riippuen. Vahvimmillaan oikeussuoja toimii silloin kun syrjintä on tapahtunut henkilön etnisyyden perusteella, ja lain soveltamisala tulee esille kaikista laajimmillaan etnisissä syrjintätapauksissa. Ahtelan ym. (2006, 177) kiteyttävät tasa-arvoon perustuvan syrjinnän ja häirinnän koskevan erityisesti yksityiselämään kuuluvaa ydinaluetta ja tasa-arvolailta on tärkeä asema myös työelämän ulkopuolisissa syrjintätilanteissa. Yhdenvertaisuuslaki antaa vahvimmillaan suojan työelämässä etnisten syrjintäperusteiden valossa, mutta myös muut perusteet auttavat ehkäisemään syrjintää, etenkin työelämän ulkopuolella.

2.2.3 Seksuaalinen häirintä

Tasa-arvolain 7.8 §:n määrittelee seksuaalisen häirinnän sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi ei-toivotuksi seksuaaliseksi käytökseksi, jolla tarkoituksellisesti pyritään loukkaamaan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta, luomalla henkilölle ahdistava, tai muu ei-toivottu ilmapiiri. Kessin ja Kähösen (2009, 31) mukaan seksuaalinen häirintä on yksi yleisimmästä työpaikka-

kiusaamisen muodoista. Seksuaaliseksi häirinnäksi voidaan katsoa kaikki eleet ja ilmeet, jotka ovat vihjailevia ja jatkuvia, seksuaaliset puheet, kirjeet tai puhe-
linsoitot, fyysinen koskettelu, ehdottelut sukupuoliyhteydestä ja raiskaus tai sen yritys.

Vartian ja Perkka-Jortikan (1994, 31) mielestä seksuaalinen häirintä on normaalin työpaikkakiusaamisen arempi muoto, sillä uhrin eivät usein uskalla sanoa sanaakaan ja asiaa vähätellään. Olennaista seksuaalisen häirinnän määrittelyssä on, että se on aina yksisuuntaista, jolloin uhri kokee häirinnän ei-toivottuna käytöksenä. Korhonen (2009, 26) kertoo, että seksuaalinen häirinnän ajatellaan yleisesti olevan helposti tunnistettavissa, jolloin se mielletään seksin vaatimiseksi ja reiden kosketteluksi. Seksuaalisen häirintä voi kuitenkin esiintyä mitä moninaisimmissa muodoissa ja sitä kokevat myös miehet, vaikka naiset ovatkin seksuaalisen häirinnän kohteena useammin.

Korhosen (2009, 29) mukaan seksuaalinen häirintä tiedostetaan lain vastaiseksi, mutta silti työpaikoilla raportoidaan hyvin vähän kyseisistä tapauksista. Barometreissä, jotka toteutetaan massakyselyinä ja joihin voi osallistua nimettömänä, prosenttiluvut nousevat kuitenkin korkealle. Tämä selittyy sillä, että uhrin kokevat seksuaalisen häirinnän usein niin häpeällisenä ja kivuliaana, etteivät he uskalla tulla esille ja raportoida asiasta. Lisäksi suomalainen työkulttuuri sisältää hyvin usein härskiä ja epäasiallista käytöstä, jonka takia monet häirinnän uhrin ajattelevat sen olevan normaalia toimintaa, vaikka se täyttäisikin seksuaalisen häirinnän tunnusmerkistön.

2.3 Työsuojeluorganisaatio kiusaamistilanteissa

Hietalan, Hurmalaisen & Kaivannon (2009, 137) mukaan työsuojelun viranomaisorganisaation hallinto muodostuu keskus- ja piirihallinnosta. Hallinto valvoo työsuojelua koskevien säädösten ja määräysten noudattamista työpaikoilla tarkastusten sekä tutkimusten avulla työsuojelun kehittämiseksi. Työsuojeluviranomaiset tarkastavat työpaikkoja, sekä tekevät muita lainsäädännön edellyttämiä toimenpiteitä. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoi-

minnasta annetun lain (44/2006, myöhemmin TSVall) 2:3.1 §:n mukaan valvontaa tehdessään viranomaisen on pyrittävä edistämään työntekijöiden ja työnantajan yhteistoimintaa.

TSVall:n mukaan työnantajan on nimitettävä työsuojelupäällikkö edustajakseen, jollei hän itse hoida työsuojelupäällikön virkaa yhteistoimintaa varten. Tehtävänä työsuojelupäälliköllä on avustaa ja neuvoa työnantajaa sekä esimiehiä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä ja yhteistyössä sekä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön on huolehdittava yhteistoiminnan järjestämisestä, ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Lisäksi työsuojelupäälliköksi valitun henkilön tulee olla riittävän perehtynyt työsuojelusäännöksiin ja työpaikkansa olosuhteisiin voidakseen hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti (5:28 §.)

Työntekijöiden edustajana yhteistoiminnassa toimii työsuojeluvaltuutettu kaksi kalenterivuotta kerrallaan. Valtuutettu on valittava työntekijöiden joukosta ja kaksi varavaltuutettua mikäli yrityksessä on säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Työntekijöitä ollessa vähemmän kuin kymmenen, valtuutetun ja varavaltuutettujen valitseminen on vapaaehtoista. Kaikilla työntekijöillä on oltava mahdollisuus osallistua ehdokkaaksi valtuutetuksi sekä osallistua valintaprosessiin. (Hietala ym. 2009, 130–131.)

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on määritelty TSVall:n 5:31 §:ssä, jonka mukaan valtuutettu edustaa työsuojelun yhteistoiminnallisia asioita yhdessä työnantajan ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutetulla on lisäksi velvollisuus perehtyä työpaikkansa työympäristön sekä työyhteisön tilan turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin seikkoihin. Valtuutetun tulee osallistua työsuojeluun liittyviin tarkastuksiin tai asiantuntijan tutkimuksiin, mikäli työsuojeluviranomainen tai asiantuntija tätä vaatii ja kiinnittää huomiota työn turvallisuuteen sekä terveellisyyteen edustamiensa työntekijöiden keskuudessa.

2.4 Työpaikkakiusaamisen ehkäisy

TSVall:n mukaan työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, sekä antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa työpaikan turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseen (5:22 §.) Yhteistoiminnan tarkoituksena on käsitellä kaikki seikat, jotka liittyvät työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen, työkyvyn ylläpitämiseen sekä näihin liittyvät työn mitoituksen ja järjestelyn arviointi. Työntekijöiden tarve saada perehdytystä ja ohjausta sekä sen järjestäminen tulee selvittää. Yhteistoiminnassa on käsiteltävä lisäksi tavat ja periaatteet joilla vaaroihin ja haittoihin puututaan, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavien tilastojen seurantatiedot sekä varmistettava yhteistoiminnassa käsiteltyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta (5:26 §.)

TSVall:n 2:4 §:n mukaisesti tarkastajalla, eli työsuojeluviranomaisella on tiedonsaanti ja tarkastusoikeus, joka takaa tarkastajalle pääsyn työpaikalle, oikeuden saada työnantajalta työsuojelun kannalta oleellisia asiakirjoja nähtäväkseen sekä oikeus keskustella työntekijöiden kanssa. Tarkastajalla on säädöksen mukaisesti oikeus saada myös muuta tietoa työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista seikoista, saada nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelun tuottajan välinen sopimus sekä siihen liittyvä kuvaus ja toimintasuunnitelma. Halutessaan tarkastaja voi vaatia jäljennöksiä olennaisista asiakirjoista valvontaa varten.

Suoritettua tarkastuksen jälkeen tarkastajan on välittömästi tehtävä kirjallinen tarkastuskertomus, josta tulee käydä ilmi kaikki keskeiset havainnot sekä tarkastuksen kulku. Kertomus sisältää työnantajalle toimintaohjeet tai kehotuksen puutteellisuuksien korjaamiseksi. Toimintaohjeen tai kehotuksen noudattamatta jättäminen voi johtaa muihin toimenpiteisiin, kuten velvoittavaan päätökseen asian korjaamiseksi. Tarkastuskertomus on lopuksi annettava tiedoksi työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle. (Kuikko 2006, 167–168.)

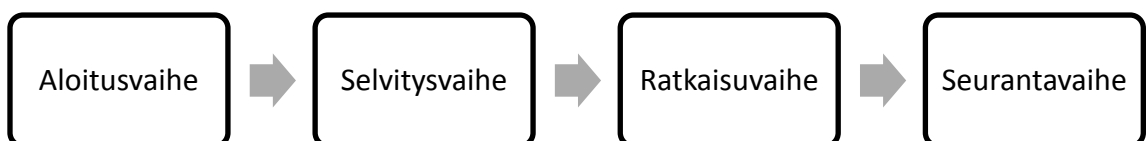
Kess ja Kähönen (2009, 104) kertovat, että yksittäiset työpaikkakiusaamiset voivat osaltaan auttaa ehkäisemään tulevia vastaavanlaisia tapauksia. Työyhteisölle kertominen kiusaamistapauksesta ja sen selvittäminen voi osaltaan ehkäistä tulevien kiusaamistapausten syntyä. Mikäli näin toimitaan, tulee se työn-

antajan puolesta hoitaa niin, ettei uhri tai kiusaaja tule leimatuksi tapahtuman johdosta. Työnantajan tulee huomioida asiasta ilmoittaessaan kuitenkin laissa säädetyt salassa pidettävät asiat, kuten työntekijän terveydentilaa koskevat seikat.

3 Kiusaamistilanteen ratkaiseminen

Keinäsen ja Häkkisen (2003, 38) mukaan kiusatun tulee ilmoittaa itse tai työsuojeluvaltuutetun avustuksella kiusaajalle selvästi, ettei hänen toimintansa ole hyväksyttävää ja pyydettyä tätä lopettamaan epäasiallinen käyttäytyminen. Mikäli kiusaaminen jatkuu edelleen kiusaajalle ilmoittamisen jälkeen, on vuorossa dokumentointi jossa kerätään todisteita kenen toimesta, missä, miten ja milloin kiusaamista on ilmennyt. Tämän jälkeen kiusaajalle tulee antaa tiedoksi, että asia viedään esimiehen käsiteltäväksi. Kiusaajan ollessa lähiesimies, kiusatun tulee ilmoittaa asiasta ylemmälle esimiehelle.

Esimiehen on saatuaan tiedon kiusaamisesta tarkistettava todisteiden paikkansa pitävyys. Kiusaamisväitteiden osoittautuessa todeksi tulee esimiehen käsitellä asia oman arviointinsa ja tilanteen luonnon pohjalta, esimerkiksi puhuttelemalla ja kieltämällä kiusaajaa suoraan jatkamasta asiatonta toimintaansa, käsittelemällä asia osapuolten ollessa läsnä työnjohtopalaverissa tai pyytämällä korkeammalta taholta apua asian käsittelyyn. Vastuu tilanteeseen annettujen ohjeiden noudattamisesta ja valvonnasta on esimiehellä. (Keinänen & Häkkinen 2003, 38.) Kess ja Kähönen (2009, 97) havainnollistavat kiusaamistilanteen ratkaisuprosessia kuvion 2 mukaisesti.



Kuvio 2. Kiusaamistilanteen ratkaisuprosessi.

TSValL:n 5:27.1 §:n mukaan yhteistoimintaan kuuluvat asiat, jotka käsittelevät työntekijän turvallisuuteen sekä terveyteen vaikuttavia seikkoja ja niiden muutoksia, liittyvät asiat käsitellään työnantajan ja työntekijän kesken. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai omasta tahdostaan. Kess ja Kähönen (2009,103) korostavat, ettei kiusaamistilanteeseen ratkaisemiseksi ole lainsäädäntöä. Työpaikkakiusaamistilanteiden ratkaiseminen on yleensä työnantajan ja työntekijöiden välinen prosessi.

Työturvallisuuskeskuksen (2006, 9 - 10) mukaan työnantaja päättää selvittämistavan itse. Selvityksen tavoitteena on saada epäasiallinen kohtelu loppumaan ja muuttaa toiminta hyväksyttävälle tasolle. Työnantajalla on oikeus käyttää selvityksessä apunaan asiantuntijoita ja tukihenkilöitä. Tarkoituksenmukaista on usein, että kuultuaan työpaikkakiusaamisen osapuolia yksinään, työnantaja käsittelee asiaa heidän molempien ollessa läsnä ja päättää yhdessä kuinka jatkossa toimitaan.

3.1 Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle kaikista havaitsemistaan vioista ja puutteista, joiden riskinä on aiheuttaa tapaturma tai sairastuminen (työsopimuslaki 3:2.2 §). Työturvallisuuslaista löytyy samanlainen vastaavuus, jonka mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan vioista ja puutteista. Työntekijän on oman kokemuksensa, saamansa ohjauksen sekä ammattitaitonsa puitteissa pyrittävä poistamaan havaitsemansa vika tai puutteellisuus. Poistetusta viasta on silti tehtävä ilmoitus työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle (4:19.1 §.)

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus sitoutuu työntekijän oman työn olosuhteisiin ja niiden muutoksiin, mitään laajempaa tarkkailuvelvollisuutta ei ole. Mikäli työntekijä kuitenkin huomaa jossain muussa, kuin oman työnsä yhteydessä puutteita tai epäkohtia, jotka ovat uhkana turvallisuudelle ja terveydelle, on työntekijällä

oikeus ilmoittaa asiasta työnantajalleen. Ilmoitusmenetelmää ei ole rajattu mitenkään, vaan se voi olla joko suullinen tai kirjallinen ilmoitus asiasta. Jos työpaikalla kuitenkin on jokin vakiintunut menetelmä ilmoittaa asioista, on se suositeltavaa (Siiki 2002, 100.)

Ilmoituksen saatuaan käynnistyvät työnantajan velvollisuudet. Työturvallisuuslain 4:19.2 §:ssä säädetään, että työnantajan on kerrottava ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle toimenpiteistä, jotka aiotaan asian korjaamiseksi suorittaa. Työturvallisuuslaissa on säädetty myös työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta, jonka tarkoituksena on parantaa työympäristön turvallisuutta. Työntekijän osalta on säädetty, että työntekijällä on oikeus tehdä ehdotuksia työn turvallisuuden ja terveydellisyyden edistämiseksi työnantajalle sekä saada niistä palaute (3:17 §).

Hietalan, Hurmalaisen & Kaivannon (2009, 137) mukaan työsuojelun viranomaisorganisaation hallinto muodostuu keskus- ja piirihallinnosta. Hallinto valvoo työsuojelua koskevien säädösten ja määräysten noudattamista työpaikoilla tarkastusten sekä tutkimusten avulla työsuojelun kehittämiseksi. Työsuojeluviranomaiset tarkastavat työpaikkoja sekä tekevät muita lainsäädännön edellyttämiä toimenpiteitä. TSVall:n 2:3.1 §:n mukaan valvontaa tehdessään viranomaisen on pyrittävä edistämään työntekijöiden ja työnantajan yhteistoimintaa.

3.2 Kiusaamistilanteen selvittäminen

Työturvallisuuslain 2:8 §:n mukaisesti työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, jonka nojalla työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Työnantajan on otettava huomioon työympäristö, työ ja työolosuhteet työntekijöiden olosuhteiden turvaamiseksi. Työnantajalla on tämän velvollisuuden nojalla myös velvoite suunnitella ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi. Työturvallisuuslain 2:8.4 §:ssa on määritelty työntekijän velvoite tarkkailla työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä sekä työnantajan itse toteuttamia toimenpiteitä.

Siikin (2002, 32 - 33) mukaan työturvallisuuslaki ei aseta selkeitä rajoja, kuinka laaja huolehtimisvelvoite työnantajalla on. Työnantajan ei voida olettaa voivan puuttua ja poistaa kaikkia epäkohtia, jotka ovat uhkana työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle, sillä useaan työnkuvaan liittyy tiedostetusti riskejä. Huolehtimisvelvoitteen rajat asettuvat yksittäistapauksien mukaisesti, ja se rajoittuu vain sellaisiin tapauksiin, joissa työnantaja voi ennakoimalla, seuraamalla ja omien valtuuksiensa rajoissa vaikuttaa työntekijöidensä terveyden, työkyvyn ja turvallisuuden parantamiseen.

Työsopimuslain 2:1 §:ssä on määritelty työnantajan veloitteesta edistää suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden välisiä suhteita. Veloitteen mukaisesti työnantajan on huolehdittava, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään myös silloin kun yrityksen sisäinen toiminta muuttuu tai kehittyy. Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) on säädetty vastaavasti viranhaltijoista, jonka 13 § mukaan työnantajan on huolehdittava suhteistaan viranhaltijoihin sekä viranhaltijoiden keskinäisistä suhteista. Lisäksi työnantajan on huolehdittava viranhaltijan mahdollisuudesta suoriutua työstään myös tehtäviin tai työmenetelmiin liittyvien muutosten takia.

Kess ja Kähönen (2009, 78) kertovat, että työnantajalla on välitön velvollisuus puuttua ilmoituksen perusteella kiusaamiseen tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Työnantajan on välittömästi tutkittava, ovatko kyseiset toimet olleet lain vastaisia ja aiheutuuko niistä jatkotoimenpiteitä. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ottaa myös osaltaan kantaa työnantajan velvollisuuteen puuttua työpaikkakiusaamiseen. Työnantajan on järjestettävä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti tarvittava työn terveyden ja turvallisuuden selvittäminen, arviointi, seuranta sekä tarpeellinen ohjeistus työn turvallisuuteen ja terveydellisyyteen liittyvistä seikoista. (12 §.)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, myöhemmin YksTL) 1:3.1 §:n mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän työsuhteen kannalta oleellisia henkilötietoja. Työnantajan tulee kerätä työntekijää koskevat tiedot ensisijaisesti henkilöltä itseltään aina kun mahdollista, jotta tietojen

luotettavuus ei kärsisi työntekijää koskevassa päätöksenteossa (1:4 §.) Yksityisyyden suojalla työelämässä pyritään suojelemaan henkilön perusoikeuksia ja säädellä menettelytapoja työelämän henkilötietojen keräämisessä. Työnantajalla tulee olla tarvittaessa tarkkojakin tietoja henkilöstöstään työnantajan henkilöstöhallinnollisista tarpeista ja työturvallisuusvelvoitteista johtuen (HE 75/2000 vp 2.)

YksTL 5:16 §:n mukaan työnantajalla on oikeus käyttää kameravalvontaa työntekijöiden ja muiden tiloissa olevien turvallisuuden varmistamiseksi. Valvonnan on oltava yleistä, eikä sitä saa kohdistaa kehenkään tiettyihin työntekijöihin. Työnantajalla on oikeus kuitenkin poiketa tästä, ja kohdistaa kameravalvontaa tiettyyn työntekijöiden toimipisteeseen, mikäli sillä pyritään ehkäisemään työntekijään kohdistuvan väkivallan uhkaa tai turvallisuudelle ja terveydelle vaarallista haittaa. Kameravalvontaa voidaan kohdentaa myös silloin, mikäli valvottavaksi tuleva henkilö on omasta pyynnöstään työnantajan kanssa sopinut, ja sillä pyritään turvaamaan työntekijän edut ja oikeudet. Oikeus valvontaan on työnantajalla myös silloin, kun työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijänsä kohdistuvan tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen tai työturvallisuuteen perustuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. (5:17.2 § 2 k.)

Korhonen ym. (2004 164–166) kertovat, että työnantajan tulee ryhtyä kohdennettuun kameravalvontaan vasta, kun muilla vähemmän puuttuvilla keinoilla ei ole mahdollista turvata laissa säädettyä työntekijän oikeusturvaa. Kohdennettu valvonta on mahdollista myös silloin, kun sillä pyritään suojelemaan työntekijään kohdistuvaa ulkopuolista uhkaa terveydelle ja turvallisuudelle. Edellytyksenä kohdennetulle kameravalvonnalle on, että kameravalvonnalle on välttämätön peruste, sillä muutoin työnantaja ei saa kohdistaa valvontaa tiettyihin työntekijöihin tai työpisteisiin. Kameravalvonta on vain yksi, eikä välttämättä edes tehokkain keino työntekijöiden terveyden sekä turvallisuuden takaamisessa ja työnantajan on lähtökohtaisesti aina selvitettävä lievempien yksityisyyteen puuttuvien keinojen mahdollisuus tapauskohtaisesti.

3.3 Työnantajan toimintavaihtoehdot

Työsopimuslain 7:1 §:n perusteella työnantaja saa irtisanoa vain vahvalla ja asiallisella perusteella työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Korhosen (2009, 179) esittämässä esimerkkiohjeessa, kuinka kiusaamistilanteissa työpaikalla toimitaan, on maininta kurinpitotoimenpiteistä, mikäli kiusaaminen todetaan. Seurauksena kiusaajalle on varoitus, palkaton pakkoloma tai irtisanominen. Kess & Kähönen (2009, 139) toteavat, ettei esimiehen tarvitse aina ensin käyttää lievintä seuraamuskeinoa työpaikkakiusaamistilanteessa, mikäli teko edellyttää rankempia seuraamuksia.

Kess & Kähönen (2009, 141) kertovat, että lievimpänä keinona työnantajalla on antaa kiusaajalle huomautus, joka on työnjohdollinen ohje, eikä se sisällä irtisanomisuhkaa. Tämä menetelmä sopii hyvin pienimuotoisiin työpaikkakiusaamistilanteisiin joiden ei odoteta toistuvan. Varoitus on huomautusta asteen ankarampi seuraamus kiusaajalle, sillä se sisältää irtisanomisuhan, jolloin mikäli varoituksen johdosta saatu menettely toistuu, on työnantajalla oikeus irtisanoa varoituksen saanut työntekijä. Työsopimuslain 7:2.3 §:n mukaan työntekijälle, joka on rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteensa velvollisuuksiaan, on annettava ensin varoitus, ennen kuin hänet voidaan irtisanoa. Varoituksen avulla työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelytapansa.

3.4 Työsuhteen irtisanominen ja purkaminen

Työsopimuslain 7:2 §:n nojalla työntekijään liittyvinä asiallisina ja painavina henkilökohtaisina irtisanomisperusteina voidaan pitää velvoitteiden laiminlyömistä tai rikkomista, jotka liittyvät työsuhteeseen. Asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on otettava olosuhteet huomioon kokonaisuudessaan sekä työnantajan, että työntekijän puolelta. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2007:52 työntekijän irtisanomisen katsottiin olevan aiheellinen, koska hän oli voimakkaalla kielenkäytöllä haukkunut ja tuuppinut kaksin käsin työnantajaansa muiden työntekijöiden läsnä ollessa. Edellä mainitut teot muodostivat irtisanomissuojasopimuksen mukaisen irtisanomisperusteen sekä työsopimuslain 7:2 §:ssä mainitun

vakavan rikkomuksen, joten työtuomioistuin katsoi työnantajan oikeuden irtisanoa työntekijä henkilökohtaisten perusteiden nojalla perustelluksi.

Bruunin ja Koskullin (2014, 74) mukaan työsuhteen irtisanomisperusteen painavuus ja asiallisuus otetaan huomioon tilannekohtaisesti kokonaisarvioinnissa. Irtisanomista on pidettävä kohtuullisena toimenpiteenä, kun kaikki tapaukseen vaikuttavat tosiasiat on arvioitu ja selvitetty. Kokonaisarvioinnissa tärkeintä on selvittää mitä virheitä ja laiminlyöntejä työntekijä on tehnyt, kuinka siihen on puututtu työnantajan toimesta ja onko työntekijän käytös muuttunut työnantajan varoituksen tai ohjeistuksen jälkeen. Työnantajan reagoinnilla työntekijän aikaisempiin virheisiin on merkittävä vaikutus irtisanomiskynnykseen, sillä mikäli työnantaja on lainvastaisesti laiminlyönyt omaa velvollisuuttaan ohjeistaa ja puuttua tilanteeseen, se nostaa irtisanomiskynnystä.

Työsopimuslain 9:2 §:n 1. momentissa mainitaan, että mikäli työntekijä aiotaan irtisanoa saman lain 7:2 §:n henkilökohtaisiin irtisanomisperusteisiin vedoten, on työntekijää kuultava ennen irtisanomista. Myös 9:3 §:n 1. momentin nojalla työnantajalla on velvollisuus ennen irtisanomista kuulla työntekijää ja selvittää mahdollisuus siirtää työntekijä toisiin tehtäviin. Työsopimuslain 6:2.3 §:n mukaisesti irtisanomisajaksi voidaan sopia enintään kuusi kuukautta. Irtisanomisajan pituus määräytyy myös sen pohjalta, missä suhteessa työntekijän ja työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on määritelty. Mikäli työntekijän noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työnantajan noudatettavaksi sovittua lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan irtisanomisaikaa.

Työsopimuslain 6:3 §:ssa on säädetty yleisesti noudatettavista irtisanomisajoista, joita sovelletaan, kun irtisanomisaikaa ei muutoin ole määritelty. Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat, ellei muusta ole sovittu, määräytyvät työsuhteen keston mukaan. Työsopimuslain 6:4 §:ssä säädetään irtisanomisehtojen noudattamatta jättämisestä. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän noudattamatta irtisanomisaikaa, on työnantaja velvollinen maksamaan täyden palkan työntekijälle irtisanomisajalta. Vastaavasti työntekijän jättäessä noudattamatta irtisanomisaikaa on työntekijän maksettava korvaus työnantajalleen irtisanomisajalta. Mikäli irtisanomisajan noudattaminen on työntekijän tai työnantajan toimesta

laiminlyöty ainoastaan osittain, tulee laiminlyöjän korvata noudattamatta jääneeltä irtisanomisajalta korvaus toiselle osapuolelle.

Bruun ja Koskull (2014, 70) kertovat, että työntekijällä on olemassa myös työsuhdeturva, jolla tarkoitetaan yksinkertaisesti niitä säännöksiä, jotka rajoittavat työnantajan oikeutta irtisanoa tai purkaa sopimus. Työsuhdeturvan tarkoituksena on varmistaa se, että henkilön työsuhteen irtisanomiselle tai purkamiselle on olemassa laillisesti hyväksyttävä peruste. Bruun ja Koskull (2014, 72) korostavatkin, että työsuhdetta irtisanottaessa merkityksellisintä on se, että irtisanominen tapahtuu painavasta ja asiallisesta syystä. Työntekijöitä irtisanottaessa on työsuhdeturvan kannalta selvitettävä peruste irtisanomiselle, menettelytavan noudattamista koskevat kysymykset, irtisanomisaika, seuraamukset ja järjestys, jonka mukaan määräytyy, missä järjestyksessä työvoimaa pyritään vähentämään.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2000:64 tarkasteltiin tilannetta, jossa kantajan mielestä häntä oli syrjitty työnantajan toimesta. Metsä-Serla Oy oli aloittanut yhteistoimintaneuvottelut, jonka seurauksena luottamusmiehenä toiminut tapauksen kantaja oli irtisanottu. Kantaja koki tulleen syrjityksi ikänsä takia, sillä yhtiön neuvotteluissa oli sovittu henkilötyövuosienvähennyksistä luontaisen poistuman kautta ja lopettamalla määräaikaisten työsuhteiden jatkaminen. Vanhimmat työntekijät ja toimihenkilöt saivat jäädä vapaaehtoisesti niin sanottuun eläkeputkeen, johon kantaja ei kuitenkaan ollut suostunut, sillä hän halusi jatkaa vielä työssään viimeiset työvuotensa.

Metsä-Serla Oy:n irtisanottuaan toimihenkilönä toimineen kantajan hänen tilalleen siirtyneen henkilön työnkuva muuttui ja hänet oli pitänyt uudelleen kouluttaa. Korvaavan työntekijän tilalle tullut kolmas työntekijä oli pitänyt kouluttaa uudelleen korvaajan työtehtäviin. Lisäksi pari viikkoa ennen yhteistoimintaneuvotteluja eräs määräaikainen työntekijä oli vakainaistettu. Tapahtunut viittasikin vahvasti henkilökohtaisista syistä johtuvaan irtisanomiseen, sillä kaiken tämän lisäksi luottamusmiehenä toimineena kantajalla oli ollut jatkuvia erimielisyyksiä lähimmän esimiehensä kanssa. Kantaja vaati työnantajaansa korvaamaan hänelle vahingonkorvauksina 24 kuukauden palkan.

Vastaaja Metsä-Serla Oy kiisti kanteen kokonaisuudessaan ja vaati sen hylkäämistä. Tätä perusteltiin sillä, että yhtiön tulos oli ollut tappiollinen jo useamman vuoden ajan ja 1994 käynnistetyissä neuvotteluissa työntekijät olivat sitoutuneet yhtiön vähentämishjelmaan. Metsä-Serla Oy:n mukaan kaikki työntekijät, myös kantajan ammattiosasto, olivat sitoutuneet noudattamaan näitä järjestelyjä, jonka perusteella kantajan omalla halukkuudellaan lähteä eläkeputkeen ei ollut merkitystä. Yhtiön mukaan kantajan työtehtävien tilalle siirtyneen henkilön siirto oli myös tarkoituksenmukaisesti hoidettu yhtiön sisäisenä siirtona. Samoin kantajan korvanneen henkilön työtehtävät oli täytetty yhtiön työllistämismittavien puitteissa.

Korkein oikeus katsoi, että Metsä-Serla Oy:llä oli ollut tuotannolliset ja taloudelliset perusteet irtisanoa työntekijöitään, mutta kantajan tapauksessa nämä perusteet eivät olleet pitäviä. Perusteena korkein oikeus katsoi, että kantajan työtehtäviä ei ollut irtisanomisen jälkeen lakkautettu tai yhdistetty, vaan ne olivat säilytetty ennallaan ja niihin oli siirretty yhtiön työntekijä, jolla ei ollut kokemusta vastaavista tehtävistä. Yhtiön menettelystä ei ollut saatu todellisia säästöjä palkkakustannuksissa, sillä kantajan työtehtäviin siirtyneen henkilön työtehtäviä hoitamaan oli palkattu kolmas lomautettuna ollut henkilö. Näillä perusteilla korkein oikeus katsoi, että kantaja oli irtisanottu ikään perustuvan syrjinnän takia ja Metsä-Serla Oy velvoitettiin korvaamaan kantajalle yhteensä 131 908 markkaa korkolain mukaisine viivästyskorkeineen.

Työsopimuslain 8:1 § määrittelee purkamisperusteen, jonka nojalla työnantaja saa purkaa työntekijän työsuhteen heti ilman irtisanomisaikaa vain erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla työntekijän työsuhteen tai lainsäädännössä mainittujen, työsuhteeseen oleellisesti vaikuttavien velvoitteiden tai tehtävien vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Vakavalla rikkomisella tarkoitetaan, että työnantajalta ei voida edes kohtuudella olettaa työntekijän työsuhteen jatkamista irtisanomisajaksikaan. Työntekijällä on myös oikeus purkaa työsuhte välittömästi ilman irtisanomisaikaa, mikäli työnantaja on menetellyt tai laiminlyönyt vakavasti työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan.

Bruun ja Koskull (2014, 102) tarkentavat, että purkamistilanteessa kyseessä olevalla erittäin painavalla syyllä tarkoitetaan sitä, että työsuhteen purkamiskynnys on aina korkeampi kuin irtisanomiskynnys. Työsopimuslaki ei sisällä luetteloa purkamisperusteista, mutta oikeuskäytännön avulla purkamisperusteita pystytään tulkitsemaan. Bruun ja Koskull (2014, 104) jatkavat vielä, että myös työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa erittäin painavasta syystä. Tällaisia syitä ovat muun muassa kun työnantaja törkeästi vaarantaa työturvallisuuden tai työntekijä ei saa sopimuksen mukaista vastiketta työstään.

Työsopimuslain 8:1 §:n mukaan purkamisoikeus kuitenkin peruuntuu, mikäli työsuhteesta ei ole purettu neljäntoista päivän kuluttua siitä, kun työsuhteen päättävä purkuperuste on tullut tiedoksi. Mikäli purkamisen voidaan kuitenkin katsoa viivästyneen tai estyneen pätevän syyn takia, voidaan työsuhte purkaa myös neljäntoista päivän kuluttua, kun este purkamiselle on lakannut. Työsopimuslain 8:2 §:n nojalla työsuhte katsotaan purkautuneeksi myös, mikäli työntekijä on seitsemän päivää poissa työpaikaltaan ilmoittamatta ja ilman hyväksyttävää syytä. Työnantajan ollessa poissa seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä, on työntekijällä oikeus katsoa työsuhteen purkautuneen.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2006:104 käsiteltiin tapausta, jossa kantajat A ja B olivat olleet Raflatec Oy:n palveluksessa toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla. Yhtiön palveluksessa olleet kantajat olivat molemmat olleet jo pidempään poissa työstä sairauden takia ja lopulta he siirtyivät kuntoutustukijaksolle. Raflatec Oy purki molempien kantajien sopimukset kuntoutustukijakson alkaessa vedoten siihen, että työntekijöiden työkyky oli pysyvästi alenunut ja yhtiöllä oli täten oikeus purkaa työsuhteet. Kantajien mielestä työkyvyn aleneminen ei ole työsuhteissa määritelty erittäin painava syy purkaa työsuhte, joten he vaativat Raflatec Oy:ltä korvauksina yhteensä 10 kuukauden palkkaa vastaavan rahamäärän sairaus- ja lomasääntöineen sekä laillisine korkoineen.

Oikeuden ratkaisussa keskeisimmäksi kysymykseksi nousi voitiinko pitkäaikaisista sairautta pitää erittäin painavana syynä työsuhteen purkamiselle. Tärkeimpänä seikkana tuli huomioida työntekijöiden sairaushistoria ja ennustettavissa ole-

va kehitys mahdollisen työkyvyn ja kuntoutuksen kannalta. Aikaisemman lain vakiintuneessa oikeuskäytännössä katsottiin, että vuoden yhtämittainen työkyvyttömyys jakso oli riittävä peruste irtisanomiselle. Kantaja A oli ollut yhtäjaksoisesti poissa työstään ja kuntoutustukijaksolla yhteensä yli kolme vuotta ja kantaja B kolme vuotta.

Korkein oikeus katsoi, että kantajien ollessaan niin pitkän ajanjakson poissa töistään, heidän työkykynsä on alentunut merkittävästi. Yhtiöllä on näillä perusteilla ollut erittäin painava ja asiallinen syy päättää kantajien työsuhteet välittömästi. Korkein oikeus mainitsi, että vaikkei työsopimuslaissa ole purkamisperusteissa viittausta irtisanomisperusteisiin, tulee lakia tulkita kuitenkin luontevasti niin, että perusteet ovat samankaltaisia ja niitä on tulkittava aste-eroittain. Näillä perusteilla korkein oikeus hylkäsi kanteen kokonaisuudessaan.

4 Rikosoikeudelliset seuraamukset ja hyvitys

Työsopimuslain 13:11.1 § on rangaistussäännös, jossa mainitaan viittaus Rikoslain (39/1889) 47:3 § syrjintäkiellon rikkomiseen. Kessin ja Kähösen (2009, 155) mukaan tämä viittaus on olennainen työpaikkakiusaamisen kannalta, sillä työpaikkakiusaaminen usein on syrjintää tai siihen liittyy jokin syrjivä piirre. Työsopimuslain katsotaan olevan peruslakina työsuhteelle ja työpaikkakiusaamisen käsittelylle. Rikoslain 47:3 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy työsyryntään, mikäli hän asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan muihin nähden yhdenvertaisuuden vastaisesti ja on tuomittava vähintään sakkoihin tai puolen vuoden vankeuteen.

Kess ja Kähönen (2009, 158) painottavat työnantajan syyllistyvän aina työsyryntä-rikokseen, mikäli työntekijä ajautuu jatkuvan epämieluisan kohtelun kohteeksi ja joutuu huonoon asemaan syrjintäkiellon takaaman suojan vuoksi. Syrjinnän kiellon suoja alkaa aina työpaikkailmoituksesta ja se jatkuu koko työsuhteen ajan. Rikoslain 47:3 a §:n mukaan kiskonnantapaiseen työsyryntään syyllistyy työnantaja, joka asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen

asemaan käyttäen hyväksi henkilön taloudellista asemaa, riippuvuutta työstään, ymmärtämättömyyttä tai muuta ahdinkoa. Kiskonnantapaisesta työsyrynnästä on määrättävä sakkoa ja enintään kaksi vuotta vankeutta.

Kiskonnantapaisen työsyrynnän tultua rangaistavaksi rikoslain nimimerkistöön, on etenkin ulkomaalaisen työvoiman lisääntymisen myötä tapauksia tullut yhä enemmän. Kiskonnantapaisen työsyrynnän katsotaan olevan tavallisen työsyrynnän erikoismuoto, mutta se ei ole työsyrynnän törkeä muoto, vaan siitä voidaan tuomita, vaikka teko ei kokonaisuutena arvostellen ole törkeä (HE 103/2014 vp, 12–13.) Kess ja Kähönen (2009, 160) tulkitsevat kiskonnantapaisen työsyrynnän kiellolla olevan ensisijaisesti tarkoitus turvata ulkomaalaisten työntekijöiden asema työssään. Säännös kattaa kuitenkin muidenkin työntekijöiden aseman, jotka ovat ajautuneet ahdinkoon tai riippuvuuteen työstään tai ovat muuten ymmärtämättömässä ja tietämättömässä asemassa.

Rikoslain 47:1.1 §:n mukaan työturvallisuusrikokseen syyllistyy työnantaja tai tämän edustaja, joka huolimattomuudellaan tai tahallaan rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai laiminlyö jatkuvaa turvallisuusmääräysten valvontaa aiheuttaen työturvallisuusmääräysten vastaisen epäkohdan. Työturvallisuusrikokseen syyllistynyt on tuomittava sakkoon tai enintään vuodeksi vankeuteen. Kess ja Kähönen (2009, 156) mainitsevat, että mikäli selvät määräykset työturvallisuuden noudattamiseksi ovat olemassa ja työnantaja laiminlyö niitä tai niiden valvontaa, syyllistyy hän aina työturvallisuusrikokseen. Työnantajan aktiivinen työsuojelovelvoite velvoittaa työnantajan rikosvastuun uhalla vastaamaan myös psyykkisen työsuojelun täyttymisestä.

Vahingonkorvauslain (412/1974) 2:1.1 §:n mukaan se, joka aiheuttaa toiselle vahinkoa tahallaan tai tuottamuksellisesti, on velvollinen hyvittämään aiheutetun vahingon. Lain 4:1 §:ssa kerrotaan, että työntekijä, joka aiheuttaa toiselle vahingon työssään välinpitämättömyyttään tai virheestään johtuen on velvollinen korvaamaan vahingon kärsineelle aiheutetun vahingon. Mikäli vahinko on aiheutettu tahallisesti, tekijän on lähtökohtaisesti korvattava vahinko kokonaisu-

nessaan. Työsopimuslain 12:1 §:n mukaan työnantajalla tai työntekijällä on yleinen vahingonkorvausvastuu, mikäli tahallaan tai huolimattomuudesta johtuen rikkoo tai laiminlyö työsuhteessansa ja työsopimuksissa säädettyjä velvoitteita.

Ahtela ym. (2006, 337) toteavat vahingonkorvausvastuun jakautuvan rikkomusvastuuseen ja sopimusperusteiseen vastuuseen. Rikkomusvastuun normistona on vahingonkorvauslaki ja sopimusperusteisen vastuun pohjana ovat sopimustyypeistä riippuen eri lainsäädännöissä olevat korvausnormit, sekä yleiset sopimusvastuun opit. Tasa-arvolain 11.1 §:n mukaisesti se, joka on syyllistynyt laissa mainittujen syrjintäperusteiden puitteissa syrjintään, on velvollinen suorittamaan syrjitylle hyvitystä. Hyvitykseen on oikeutettu myös henkilö, joka yhdenvertaisuuslain 5:23.1 §:n mukaisesti on joutunut syrjityksi, tai vastatoimien kohteeksi, työnantajansa tai jonkun muun toimesta. Ahtela ym. (2006, 336) mainitsevat rahallisen hyvityksen olevan oikeussuojakeinona tasa-arvolain vastaisesti syrjitylle.

Ahtelan ym. (2006, 337 – 338) mukaan hyvityksen on tarkoitus korvata aineetonta vahinkoa uhrin kärsimyksistä, nöyryytyksistä tai loukkauksista. Hyvityksen suuruus määräytyy aina tapauskohtaisesti, jossa otetaan huomioon vakavuus ja olosuhteet. Tasa-arvolaisissa määrätty hyvitys on säädetty koskemaan vain tasa-arvolaisissa mainittuja syrjintäkieltoja. Hyvitysvastuun perusteeksi riittää pelkkä syrjintäkiellon rikkominen, eikä vastuusta vapautu, vaikka tarkoituksena ei olisi-kaan ollut syrjiä.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1992:180 käsiteltiin psyykkisen terveyshaitan korvattavuutta syrjivän ja häiritsevän menettelyn johdosta. Työnantajan edustaja oli käyttäytynyt työntekijänä ollutta asianomistajaa kohtaan asiattomasti ja töykeästi. Edustaja oli nälvinyt työntekijän ulkonäköä ja kehottanut muita välttelemään työntekijää, jonka johdosta asianomistaja sairastui lopulta niin, ettei voinut palata takaisin työhönsä. Työnantajan edustajan toiminta oli muidenkin työntekijöiden mielestä aiheuttanut kireyttä ilmapiirissä, eikä hänen katsottu kohtelevan kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Oikeus totesi ratkaisussaan työntekijän sairastumisen johtuneen ainakin osittain työnantajan edustajan menettelystä. Asianomistajalle määrättiin korvattavaksi työnantaja taholta ansionmenetyks, hoitokustannukset sekä vahingonkorvaus työsopimuslaissa säädetyn työnantajan työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisesta.

5 Pohdinta

Työpaikkakiusaaminen voi kuulostaa hyvin helposti yksinkertaiselta ja pieneltä asialta. Vastoin tätä luuloa, kyseessä on kuitenkin hyvin monimuotoinen ja vakavasti otettava asia, jolla voi olla vakavia sekä kauaskantoisia seurauksia, niin kiusatulle kuin kiusaajallekin. Työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistöä, asiasta aiheutuvia velvoitteita ja seuraamuksia ei ole koottu yhteneväksi, vaan ne on siroteltu usean eri lain säädöksiin. Säädökset eivät ole lineaarisia ja menevät hyvin usein ristiin toistensa kanssa useimmiten sillä perusteella, että missä muodossa työpaikkakiusaaminen on ilmennyt.

Työpaikkakiusaaminen terminä on suomalaiselle lainsäädännölle vieras (Kess ja Kähönen 2009, 16). Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittää kiusaamisen häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa (28 §). Häirintää katsotaan olevan myös tasa-arvolain (609/1984) 7 §:n ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3:14 §:n ja 3:8.2 §:n mukaiset toimet, kun ne saavat laeissa mainittujen syrjintäperusteiden piirteet, ja niillä pyritään tosiasiallisesti aiheuttamaan henkilölle kielteinen ilmapiiri. Korhosen (2009, 13) mukaan työpaikkakiusaamisesta puhuttaessa tulisi se yhdistää suoraan henkiseen väkivaltaan, joka voi saada fyysisiä piirteitä. Mikäli kiusaaminen muuttuu fyysisesti rajuksi, voi kyseeseen tulla häirinnän lisäksi jo pahoinpitely.

Työpaikkakiusaamiselle tunnuksenomaista on toistuva toisen ihmisen epäeettinen ja kaltoin kohtelu, joka alistaa kohteensa epämieluisaan asemaan. Tällaiseen kiusattuun asemaan voi joutua myös henkilö, jonka oikeuksia ja tarpeita

ohitetaan tai jätetään toistuvasti ottamatta huomioon (Vartia ja Perkka-Jortikka 1994, 25.) Kiusaaminen voi olla haukkumista, uhkailua, fyysistä väkivaltaa, eli periaatteessa mitä vain, joka vähintään tosiasiallisesti aiheuttaa epämieluisuuden tunnetta sen kohteessa. Kokonaisuuden selvittäminen sekä hahmottaminen vaativat usean eri lain säädöksiä tutkimista ja tämä voi tietyissä tilanteissa aiheuttaa epäselvyyksiä.

Työpaikkakiusaamisesta puhuttaessa, tulee ottaa huomioon myös lainsäädännössä annetut syrjintäperusteet ja syrjinnän kiellot, sillä usein työpaikkakiusaaminen on syrjintää tai siinä on ainakin syrjivä piirre (Kess ja Kähönen 2009, 155). Samalla kuitenkin syrjintä ei tarkoita automaattisesti häirintää, sillä häirinnälle on aina ominaista sen tarkoituksenmukaisuus sekä jatkuvuus. Häirintää nykyisen lainsäädännön mukaan ovat tiivistettynä fyysiset ja henkiset toimet, jotka uhkaavat uhrin terveyttä ja turvallisuutta tarkoituksenmukaisesti tai tosiasiallisesti ja joiden tarkoituksena on saada uhrille luotua ahdistunut, epämukava tai jopa vihamielinen ilmapiiri.

Mielestäni työpaikkakiusaamisen tunnistamisesta hankalaa tekee sen monimuotoisuus ja lainsäädännön vaikeahko tulkittavuus. Nykyisen lainsäädännön puitteissa on säädetty paljon kohtia, jotka takaavat työntekijälle oikeussuojan työpaikkakiusaamista vastaan. Kuitenkin tavallisen maallikon voi ja todennäköisesti onkin vaikea lähteä selvittämään säädösvidakosta ensinäkkin onko hän tai hänen työntekijänsä joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi ja mitä toimenpiteitä tulee asian edesauttamiseksi tehdä. Lyhyesti sanottuna lainsäädännössä on työkalut työpaikkakiusaamisen ratkaisemiseksi ja ehkäisemiseksi, mutta ne ovat hyvin hajautettuina. Nykyistä lainsäädäntöä tulisi selkeyttää esimerkiksi lisäämällä kieltävät säädökset henkiselle väkivallalle ja työpaikkakiusaamiselle omina säädösnimikkeinään, jotta työpaikkakiusaamistapaukset eivät jäisi selvittämättä epäselvyyden, tietämättömyyden tai ymmärtämättömyyden takia.

Työturvallisuuslain 2:8 §:ssa annetun työnantajan huolehtimisvelvoitteen pohjalta työnantaja on velvollinen kaikkia käytössään olevien toimenpiteitä käyttäen huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta. Velvoite edellyttää niin ennaltaehkäiseviä, korjaavia tai poistavia, kuin valvonnallisiakin toimia

työnantajalta. Saman lain 5:28 §:ssa on säädetty työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimiin, mikäli työntekijän työssä esiintyy hänen terveyteen kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Yhdenvertaisuuslain 3:14 §:n ja tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantaja, joka laiminlyö velvollisuuttaan ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon kummassakin laissa mainittujen syrjintäperusteisiin liittyvästä häirinnästä, syyllistyy itse syrjintään.

Lainsäädäntö alleviivaa etenkin työnantajan vastuuta toimia ratkaisevana asianosaisena työpaikkakiusaamistapauksissa. Tätä korostaa etenkin se, että työnantajan laiminlyödessään velvollisuuksiaan toimia, lainsäädäntö katsoo hänen itsensä syyllistyvän syrjintään. Katson, että työnantajalla olevien velvoitteiden ja vastuun kautta se kannustaa ehkäisemään jo etukäteen työpaikkakiusaamistapausten syntyä ja vähintään ratkaisemaan tapaukset kuten laissa on säädetty, sillä seuraukset voivat olla työnantajallekin hyvin epäsuotuisat. Työpaikkakiusaaminen tulisikin käsitellä työpaikalla, vaikka sitä ei siellä olisi-kaan ilmennyt, avoimesti kaikkien työntekijöiden kesken, jotta kaikki työntekijät ymmärtäisivät mistä on kyse ja mahdollisilta kyseisiltä tilanteilta välttyttäisiin.

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisevänä tekijänä työpaikalle on hyvä luoda yhteiset säännöt työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvien ongelmatilanteiden varalle. Säännöt koskevat kaikki työyhteisön jäseniä, joihin jokainen tulisi perehdyttää ja joiden tarkoituksena on muodostaa yhteinen tavoiteltava toimintatapa työyhteisön sisällä. Sääntöjen perustana tulisi olla työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen asiallinen ja vastuullinen työskentely mielessä pitäen. Vastaavasti, mikäli joku ei työyhteisössä noudata sille laadittuja pelisääntöjä, syyllistyisi hän sääntöjen rikkomiseen tai jopa työvelvoitteen laiminlyöntiin, sillä työpaikalla tehdään töitä työnantajan johdossa ja valvonnan alaisena (Työturvallisuuskeskus 2006, 7.)

Jokaisella työpaikalla tulisi olla yhteiset pelisäännöt työyhteisölle, joka velvoitaisi kaikki jäsenet noudattamaan heidän asemastaan riippuen. Sääntöjen avulla ristiriitojen ja erimielisyyksien ratkaiseminen voitaisiin toteuttaa asiallisesti sen enempää työyhteisön yleiseen ilmapiiriin ja työtehoon vaikuttamatta. Työntekijöiden keskinäinen ja työnantajan välinen luottamus vahvistuu myös, kun asioita

hoidetaan kaikille määrättyjen sääntöjen perusteella, jolloin kukaan ei ole eriarvoisessa asemassa.

Mikäli työpaikkakiusaamista silti esiintyy työsopimuslaki (55/2001) määrää työntekijän ilmoittamaan työnantajalleen havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, jotka saattavat aiheuttaa vaaraa (3:2.2 §.) Työturvallisuuslain mukaan työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle viat ja puutteellisuudet, jotka voivat aiheuttaa vaaraa turvallisuudelle ja terveydelle. Mikäli mahdollista, on työntekijän myös oman asemansa ja taitojensa puitteissa pyrittävä poistamaan vika (4:19 §.) Työturvallisuuslain 4:18.3 §:n mukaisesti työntekijän on lisäksi työssään vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Työnantajalle annettava ilmoitus on ensisijaisen tärkeä, jotta asian ratkaisuprosessi saadaan käyntiin, sillä työnantajan toimintavelvollisuus alkaa heti hänen saatuaan ilmoituksen kiusaamisesta. Ilmoitus on mahdollista tehdä myös työsuojeluvaltuutetulle, työsuojelupiirille tai työterveyshuoltoon (Kess ja Kähönen 2009, 89.) Lähtökohtaisesti kiusaamistilanteen ratkaisuprosessi alkaa työntekijän aina tuotuaan työpaikkakiusaamisen työnantajansa tietoon, kohdistui kiusaaminen sitten häneen itseensä tai johonkin toiseen työntekijään. Mikäli kiusaajana on esimies, tulee asia viedä korkeammalle johtotasolle tai työsuojeluvaltuutetulle.

Työpaikkakiusaamista on vaikea ymmärtää pelkän asiapohjaisen ja juridisten tietojen perusteella, sillä teorian soveltaminen käytäntöön on hankalaa. Monet ovat kokeneet tai todistaneet työpaikkakiusaamista, eivätkä silti ole osanneet tunnistaa tapauksia kiusaamiseksi (Korhonen 2009, 56.) Ongelmaksi mielestäni muodostuukin lainsäädännön monimutkaisuuden lisäksi se, että suomalainen työkuulttuuri on hyvin usein vapaamielistä ja jopa ronskia. Kiusaaja, kiusattu ja työnantaja eivät välttämättä tiedosta, missä kulkee raja laissa kielletyn häirinnän ja hyvän maun rajoissa tapahtuvan kohtelun välillä.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit täyttävän kohtelun voidaan ajatella olevan vain ronskia huumoria tai muuta vastaavaa hyväksyttävänä pi-

dettyä käytöstä, joka on kuitenkin sen kohteena olevalle epämieluisaa. Tärkeintä minusta onkin, että henkilö joka kokee työpaikallaan jonkun tai joidenkin toiminnan epämiellyttäväksi tuo kyseisen toiminnan pelottomasti ja selvästi ilmi tekijöille sekä työnantajalleen. Tässä tilanteessa ei pitäisi pysähtyä miettimään onko epämiellyttävä käytös kiusaamista tai jäädä odottamaan tilanteen ratkaisemista itsekseen. Tätä kautta asianosaiset saavat parhaassa tapauksessa jo aikaisessa vaiheessa kiusaamiskierteen katkaistua, sillä se saattaa avata kiusaajan silmät ja saada hänet ymmärtämään tekojensa haitalliset vaikutukset.

Mikäli kiusaaminen ei tule ilmi tai sen annetaan jatkua, lievimpinä seurauksina voitaneen ajatella kiusatun hämmentyvän ja vaivaantuvan, ilman sen vakavampia seuraamuksia. Riskinä kuitenkin on, että kiusatun työkyky alenee ja lopulta kiusattu sairastuu pitkäksi ajaksi. Pahimmassa tapauksessa kiusattu, mahdollisten elinikäisten henkisten tai fyysisten haittojen lisäksi, saattaa menettää työkykynsä ja työnsä. Kuten Korhonen (2009, 46) kertoo, työpaikkakiusaamisesta aiheutuu haittaa myös työnantajalle sairastumisten, työtehon heikkenemisen, tulostason laskemisen, vaihtuvuuden ja työaikaa kuluttavan prosessoinnin kautta.

Kiusaamistapauksen ratkaiseminen edellyttää tietyissä tapauksissa myös kurinpitotoimia työnantajalta. Työsopimuslain 7:2 §:ssa kerrotaan työnantajalla olevan oikeus irtisanoa painavasta ja asiallisesta syystä henkilö, joka itsestään johtuvista syistä on laiminlyönyt tai rikkonut työsuhteensa velvollisuuksia ja määräyksiä. Työnantajalla on myös lain 8:1 §:n mukaisesti oikeus purkaa henkilön työsopimus, mikäli taustalla katsotaan olevan erittäin painava syy, joksi katsotaan useimmiten työsopimuksen ja lain vakava rikkominen tai laiminlyöminen. Nämä työsuhteen päättävät menetelmät tulisi mielestäni kuitenkin olla viimesijaiset keinot saada työpaikkakiusaaminen loppumaan, sillä kiusaajan suora irtisanominen tai työsuhteen purkaminen ei välttämättä estä kiusaajaa kiusaamasta uudelleen mahdollisissa uusissa työpaikoissa. Toki jos kiusaaminen on ollut niin raakaa ja selvää, että ongelman poistamiseksi ei ole muuta vaihtoehtoa, ei näitä keinoja pidä missään nimessä pois sulkea. Haluaisin kuitenkin nähdä työpaikoilla, että kiusaaja pyritään saamaan ymmärtämään käytöksensä

vääryys ja korjaamaan omaa menettelyään, joka on jo omalta osaltaan työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisevää toimintaa.

Mitä tulee työpaikkakiusaamisen rangaistavuuteen, rikoslaissa (39/1894) ei ole suoraa mainintaa häirinnän rangaistavuudesta, vaan se sijoittuu syrjinnän ja työturvallisuuden joukkoon. Työturvallisuusrikoksesta voidaan 47:1 §:n mukaisesti tuomita työnantaja tai tämän edustaja, joka laiminlyö työturvallisuusmääräyksiä tai toiminnallaan aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan.

Vastaavasti työnantaja tai hänen edustajansa, joka asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa esitettyjen syrjintäperusteiden takia, syyllistyy työsyryntään (47:3 §.) Jälleen kerran alleviivataan työnantajan roolia ja vastuuta, sillä työnantajan laiminlyönnit ja rikkomukset katsotaan tuomittaviksi rikoksiksi. Työpaikkakiusaamisen rangaistavuus, silloin kun kiusaaja on työntekijä, ilmeneekin suurimmaksi osaksi työsopimuslaissa ja työturvallisuuslaissa säädettyjen työnantajan velvoitteiden ja toimintakeinojen kautta.

Opinnäytetyön aihe oli itselleni hyvin mielenkiintoinen ja sen aloittaminen tuntui alkuvaiheessa helpolta. Pian kuitenkin törmäsin lainsäädännön monimutkaisuuteen kyseisen aiheen kannalta, sekä lievään epätietoisuuteen tiedonhankinnan osalta. Esimerkiksi korkeimman oikeuden oikeustapauksia häirinnän osalta löytyi heikosti ja sopivan lähdemateriaalin etsimiseen jouduin käyttämään aikaa odotettua enemmän. Haastavaan työstä teki etenkin eri lainsäädännön yhdistäminen yhteneväksi kokonaisuudeksi ja aikataulun venyminen, joka osittain johtui ajankäytön ongelmista sekä omasta itsestäni.

Opinnäytetyö oli kuitenkin minulle erittäin opettavainen, sillä ajattelin työpaikkakiusaamisen olevan itselleni käytännön tasolla vierasta, koska en ainakaan alkuun ajatellut joutuneeni koskaan todistamaan kiusaamista. Asiaan kuitenkin perehdyttyäni ja huomattuani työpaikkakiusaamisen erilaiset muodot, minulle tuli olo, että työpaikkakiusaamista on jatkuvasti joka puolella, mutta sitä ei vain yksinkertaisesti tunnisteta ja olen itsekin todistanut työpaikkakiusaamista. Työn tekemisen myötä toivonkin, että työpaikkakiusaaminen nostettaisiin selvemmin lainsäädännössä esille ja että siitä puhuttaisiin avoimesti työyhteisöissä.

Oma näkemykseni on, että opinnäytetyötäni voisi käyttää eräänlaisena aputyökaluna työpaikoilla työpaikkakiusaamisen tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja poistamiseen. Pyrin keräämään opinnäytetyöhöni kaikki keskeisimmät lakisäädökset, sekä niitä tukevaa kirjallisuutta, jotta kokonaisuuden hahmottaminen helpottuisi. Opinnäytetyötä voisi ja mielestäni jalostustarkoituksessa tulisikin kehittää vielä yhtenevämmäksi ja helppolukuisemmaksi, etenkin useampien lähteiden ja oikeustapauksien tuomien näkökantojen kautta. Tätä kautta en näe syytä miksei tästä työstä vielä kehitetympää versiota voisi käyttää työpaikoilla ohjeistuksena.

Lähteet

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A., Saloheimo, J. 2006. Tasa-Arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Haapakoski, K. 2014. Työpaikkakiusaaminen on vaikea tunnistaa.
http://yle.fi/uutiset/tyopaikkakiusaaminen_on_vaikea_tunnistaa/6869760 7.5.2014
- HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 75/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 103/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2009. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2001. Kirjoitetaan Juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Häkkinen, K. & Keinänen, J. 2003. Huono kohtelu työssä – Valvonnan suuntaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojelujulkaisuja 68, Tampere 2003. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/julkaisuja68.pdf>. 17.6.2014
- Kess, K. & Kähkönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen.
- KKO 1992:180.
- KKO 2000:64.
- KKO 2004:133.
- KKO 2006:104.
- KKO 2014:44.
- Korhonen, V., Koskinen, S., Ojanen, M. & Pesonen, P. 2004. Työelämän uusi tietosuoja – Huumetestit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit. Helsinki: Edita Oy.
- Koskinen, S. 2012. Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – Näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. Edilex <http://www.edilex.fi/artikkelit/9140.pdf>. 17.6.2014
- Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Helsinki: Talentum media Oy.
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta 44/2006.
- Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri – Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf. 9.4.2014

- MTV Oy. 2014. Timo Rädylle sakkotuomio AKT:n kiusaamisjupakassa.
<http://www.mtv.fi/uutiset/rikos/artikkeli/timo-raty-tuomittiin-sakkoihin/2774752> 9.4.2014
- Siiki, P. 2002. Työturvallisuuslainsäädäntö, Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- TT 2007:52.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Työturvallisuuskeskus. 2006. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, Palveluryhmä.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
- Vahingonkorvauslaki 412/1974.