

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Juridiikka

2015

Heli Kaarlela

# HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

– riittävät toimenpiteet niiden poistamiseksi



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous | Juridiikka

2015 | Sivumäärä 55

Ohjaaja Liisa Sippel

Heli Kaarlela

# HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA – RIITTÄVÄT TOIMENPITEET NIIDEN POISTAMISEKSI

Opinnäytetyössä tarkastellaan häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikalla ja käytettävissä olevia keinoja niiden poistamiseksi. Ilmiöstä käytetään myös nimitystä kiusaaminen. Häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen voi ilmetä mm. mielivaltaisena käytöksenä, uhkailuna ja pelotteluna, pilkkaavina puheina, vallan väärin- ja hyväksikäyttönä, loukkaavana käytöksenä, työsuorituksen perusteettomana arvosteluna, työyhteisöstä eristämisenä tai sukupuolisena ahdisteluna. Kiusaaminen on pitkäaikaista ja järjestelmällistä, ja sen taustalla on usein vuorovaikutusongelmia. Puuttumattomuus tilanteeseen mahdollistaa sen jatkumisen ja johtaa lopulta konfliktiin.

Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajan ryhtyvän käytettävissään olevin keinoin toimiin saatuaan tiedon työntekijään kohdistuvasta hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Työn tutkimuskysymyksenä on, mitä nämä käytettävissä olevat keinot ovat ja minkälaisia työnantajalta edellytettävät toimet konkreettisesti ovat, jotta ne olisivat lainsäädännön näkökulmasta riittäviä.

Työnantajalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma ja suunnitelma kiusaamisen ehkäisemiseksi sekä ratkaisumalli siihen, miten mahdollisia syntyneitä konflikteja ratkotaan. TTL 28 § ilmaisulla ”käytettävissä olevilla keinoilla” tarkoitetaan monipuolisia ja johdonmukaisia toimia asian selvittämiseksi, joista yksi yleistymässä oleva tapa on sovitteluprosessi.

Työ on toteutettu tutustumalla työ- ja organisaatiopsykologian sekä juridiikan kirjallisuuteen, työturvallisuuslakiin, lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, sosiaali- ja terveysministeriön raportteihin, työsuojeluhallinnon ohjeisiin ja oikeustapauksiin. Työssä tarkastellaan kolmea oikeustapausta konkreettisina esimerkkeinä siitä, miten häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen voi näyttäytyä työelämässä.

## ASIASANAT:

Epäasiallinen käyttäytyminen, häirintä, Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, työpaikkakiusaaminen, työturvallisuuslaki

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | Jurisprudence

2015 | Total number of pages 55

Instructor Liisa Sippel

Heli Kaarlela

# HARASSMENT AND INAPPROPRIATE BEHAVIOR AT WORK – SUFFICIENT ACTIONS TO ELIMINATE THEM

This thesis observes harassment and inappropriate behavior at work and the available means to eliminate them. The phenomenon is also called bullying. Harassment and inappropriate behavior may occur for example as arbitrary behavior, threats and intimidation, mocking speech, abuse and misuse of authority and power, offensive behavior, unreasonable criticism of work performance, isolating from work community or sexual harassment. The bullying is long-term and systematic and on the background there are often communication problems. Non-intervention enables bullying to continue and will eventually lead into a conflict.

The 28th § of Occupational Safety and Health Act obligates the employer to proceed with available means to act after the employer has gotten information about harassment and inappropriate behavior that causes disadvantage or danger to an employee's health. This thesis examines these available means and what kind of concrete actions are required from the employer to fulfill the requirements of the law.

The employer should have instructions for occupational safety and health, a plan to prevent bullying and a solution model of how to solve possible conflicts. The phrase "available means" in the 28th § of Occupational Safety and Health Act means versatile and consistent acts to solve the issue. Mediation is becoming a common way to do this.

This thesis has been carried out by reading and investigating work- and organizational psychology and jurisprudence literature, Occupational Safety and Health Act, Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces, reports of Ministry of Social Affairs and Health, Occupational Safety and Health Administration's instructions and three cases in law. The cases are reviewed as concrete examples of how harassment and inappropriate behavior can occur at work.

## KEYWORDS:

Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces, Bullying at work, Harassment, inappropriate behavior, Occupational Safety and Health Act

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET</b>	<b>6</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>7</b>
<b>2 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN TYÖPAIKALLA</b>	<b>10</b>
2.1 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määrittely	10
2.2 Oikeustapausten esittely	12
2.2.1 Työkyvyn menetys (HelHO:2012:8)	13
2.2.2 Valtioneuvoston virkamies (KKO:2014:44)	14
2.2.3 AKT ry (Helsingin hovioikeus 6.2.2015, tuomio 15/105859)	16
2.3 Konfliktin syntyminen	18
<b>3 HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIALLISEEN KOHTELUUN TYÖPAIKALLA LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ</b>	<b>21</b>
3.1 Työnantajan vastuut ja velvollisuudet	21
3.2 Työntekijän vastuut ja velvollisuudet	23
3.3 Esimerkkitapaukset lainsäädännön näkökulmasta	23
<b>4 KONFLIKTIN ENNALTAEHKÄISY JA SOVITTELU</b>	<b>27</b>
4.1 Työsuojelun toimintaohjelma	27
4.2 Sovittelu	28
4.3 Esimerkkitapausten ennaltaehkäisy ja sovittelu työpaikoilla	30
<b>5 TYÖSUOJELUN VALVONTA</b>	<b>32</b>
5.1 Työsuojelun valvonnan toteuttaminen	33
5.1.1 Asiakasaloitteinen valvonta	33
5.1.2 Viranomaisaloitteinen valvonta	35
5.1.3 Toimenpiteet	36
5.1.4 Katsaus tutkimustuloksiin tarkastajien ja asiakkaiden kokemuksista	37
5.2 Viranomaisten työsuojelutoimenpiteet oikeustapauksissa	40
5.3 Esimerkkitapausten tuomiolauselmat	41
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>44</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>51</b>

# LIITTEET

Liite 1. Työsuojelun toimintaohjelman mallilomake

## KÄYTETYT LYHENTEET

Lyhenne	Lyhenteen selitys
AKT ry	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
HelHO	Helsingin hovioikeus
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KO	Käräjäoikeus
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TsValVL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis- toiminnasta (44/2006)
TTL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

# 1 JOHDANTO

Työpaikoilla esiintyy päivittäin erilaisia ristiriita- tai ongelmatilanteita. Suurin osa näistä on arkisia, ratkaisuja edellyttäviä, yksittäisiä asioita. Kun ongelma alkaa haitata työn tekemistä joko yksilö- tai ryhmätasolla, tulisi jonkun työyhteisössä puuttua tilanteeseen, ja ongelma tulisi selvittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sillä pitkittyessään ongelmat kroonistuvat ja monimutkaistuvat ja johtavat lopulta konfliktiin. Vastuu ongelman selvittämisestä on esimiehellä.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikoilla on yksi työyhteisöjen ongelmatilanne, joka tutkimusten, yleisen keskustelun ja omien kokemusteni mukaan on hyvin yleinen. Työ- ja elinkeinoministeriön syyskuussa 2013 julkaiseman työolobarometrin mukaan 56 % vastaajista arvioi, että kiusaamista työtoverin, asiakkaiden tai esimiehen taholta ilmenee omalla työpaikalla ainakin joskus (Lyly-Yrjänäinen 2013, 77). Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen raportin 11/2010 mukaan 20 % (250 000 henkilöä) 30-64 –vuotiaista työssäkäyvistä henkilöistä kokee henkisen väkivallan tai kiusaamisen uhkaa työpaikalla. Mediassa kiusaamista käsitellään lähes päivittäin; suurta julkisuutta on viime aikoina saanut erityisesti Ahteen ja AKT ry:n välinen toistaiseksi hovioikeuteen asti edennyt riita. Myös yleisissä keskusteluissa saa huomata, että monilla on henkilökohtaisia kokemuksia työpaikoilla tapahtuneista konfliktiin johtaneista ristiriidoista. Itse olen ollut kolme kertaa osana työyhteisöä, jossa on esiintynyt ja käsitelty vakavia konflikteja. Kaikissa näissä tapauksissa on ollut kyse sekä johtamisongelmista että kiusaamisesta; ehkä ne usein ovatkin saman asian kaksi eri puolta. Omien kokemusteni mukaan kiusaaminen ja johtamisongelmat voivat siis linkittyä hyvin läheisesti toisiinsa.

Työelämän häiriötilanteet, kuten epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä, ovat sekä yksilön että työyhteisön kannalta kuormittavia tilanteita, jotka heikentävät tuottavuutta ja aiheuttavat sairauspoissaoloja. Työterveyslaitoksen tiedotteessa 20/2012 kerrotaan huonon työhyvinvoinnin maksavan 30 miljardia vuodessa (Työterveyslaitos 2012). Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan yli puolet alle 55-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeistä on myönnetty mielenterveyden häi-

riöiden takia (Aromaa & Koskinen 2010, 51), joista osa on voinut aiheutua kiusaamiskokemuksista. Kyseessä on siis henkisen hyvinvoinnin lisäksi iso taloudellinen ja yhteiskunnallinen ongelma.

Ilmiön yleisyyden sekä omien kokemusteni ja kiinnostukseni pohjalta olen valinnut tämän työn tarkastelun kohteeksi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun työpaikoilla. Kuvaan työssä, mitä epäasiallinen kohtelu ja häirintä työpaikalla tarkoittaa sekä mitä vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia lainsäädäntö asettaa työnantajalle ja työntekijälle kiusaamiseen liittyvien konfliktitilanteiden ehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi. Käsittelen työssä myös viranomaisvalvonnan alla toimivaa työsuojelua, jonka puoleen voi kääntyä, jos tarvitsee apua asian selvittelyssä.

Selvitän työssä taustoja konfliktien syntymiselle sekä prosessit, joilla konflikteja voidaan ennaltaehkäistä ja käsitellä sekä mistä tilanteeseen voi hakea apua. Työturvallisuuslain 28. §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus ryhtyä käytettävissään olevin keinoin toimiin työntekijään kohdistuvan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Laissa tai lain esitöissä ei määritellä, mitä ”käytävissä olevilla keinoilla” tarkoitetaan. Pyrin löytämään tähän vastauksia oikeuskäytännöstä analysoimalla kolmea tuomioistuimen ratkaisua, joista yksi on korkeimman oikeuden päätös ja kaksi hovioikeuden päätöstä.

Tutkimuskysymykseni on: *minkälaiden työnantajien konkreettisten toimenpiteiden voidaan katsoa olevan lainsäädännön ja lainkäytön näkökulmasta riittäviä kiusaamisen lopettamiseksi ja poistamiseksi ja työsuojeluelvoitteen täyttämiseksi*. Arvioin näitä konkreettisia toimenpiteitä valittujen oikeustapausten valossa.

Työn kohderyhmänä ovat työyhteisöjen työntekijät ja työnantajat, ja työn tarkoituksena on antaa kokonaiskäsitys siitä, mitä juridisia vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia heihin kohdistuu konfliktitilanteissa ja niiden ratkaisemisissa. Käytännön esimerkkien avulla on tarkoitus havainnollistaa sitä, kuinka arkisista ja tavanomaisista asioista kehittyi ratkaisemattomina vakavia ongelmia ja konflikteja sekä miten asioita tulkitaan juridisessa mielessä. Työ voi myös auttaa tunnistamaan näitä vaaroja omassa työyhteisössä ja puuttumaan niihin ajoissa. Velvol-



lisuuksien kohdistuessa suurimmaksi osaksi työnantajaan, pidän tärkeänä auttaa työnantajaa tarkastelemaan omia toimiaan sen valossa, ovatko ne lainkäyttäjän mielestä riittäviä epäkohdan poistamiseksi tai pienentämiseksi.

Koska kiusaaminen ja epäasiallinen käyttäytyminen työpaikalla on monialainen ilmiö, olen tässä työssä tukeutunut juridisen materiaalin lisäksi myös työ- ja organisaatiopsykologian alan kirjallisuuteen. Kiusaamisesta ja siihen puuttumisesta on kirjoitettu erittäin runsaasti. Kirjallisuuden osalta työn teoriaperustan muodostavat asianajaja Kaija Kessin, hallintopäällikkö Minea Kähösen, työ- ja organisaatiososiologi Camilla Reinbothin, FT Timo Pehrmanin ja Suomen sovittelufoorumin julkaisemat kirjat. Muita merkittäviä lähteitä ovat olleet työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, kolme eri oikeustapausta, työturvallisuuslain soveltamisopas, työsuojeluhallinnon internetsivut ja oppaat sekä sosiaali- ja terveystieteiden tuottamat oppaat sekä tutkimukset. Työsuojeluviranomaisten toiminnasta on ollut saatavissa materiaalia kovin niukasti.

Työ alkaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määrittelyllä ja käyttämieni oikeustapausten esittelyllä. Siitä etenen konfliktin syntymisen kuvaamiseen, häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvään lainsäädäntöön, ennaltaehkäisyyn ja sovitteluun sekä työsuojeluvalvontaan. Kaikissa osioissa kulkee rinnalla valitsemani oikeustapaukset, ja peilaan niitä kussakin kappaleessa käsittelemääni aiheeseen. Työsuojeluvalvonnan osion lopuksi, ennen johtopäätöksiä, esittelen vielä oikeustapausten tuomiolauselmia, jotta käytetyistä esimerkeistä syntyisi työssä mahdollisimman eheä kokonaiskäsitys.

## 2 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN TYÖPAIKALLA

Kaikilla työpaikoilla on toisinaan ongelmia, ja osa niistä kuuluu normaaliin arkeen. Jokainen on varmasti kohdannut epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää työpaikalla tai ainakin kuullut siitä puhuttavan. Juridisessa mielessä on tärkeää erotella, mitkä ovat satunnaisia ongelmia ja minkä voidaan katsoa olevan kiusaamista ja lainsäädännössäkkin kiellettyä epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää. Samasta ilmiöstä puhuttaessa käytetään rinnakkain myös termejä kiusaaminen ja henkinen väkivalta. Kiusaamista voi tapahtua esimiehen ja alaisen välillä, alaisten kesken tai asiakkaan taholta.

### 2.1 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määrittely

Laki tai lain esityöt eivät määrittele, mitä epäasiallinen käyttäytyminen tarkoittaa. Juridiikan kannalta tapahtumia tulee kuitenkin arvioida objektiivisin perustein, eli pelkkä henkilön subjektiivinen kokemus kiusatuksi tulemisesta ei riitä. Muusta kirjallisuudesta määritelmiä löytyy sen sijaan runsaasti (esim. Kess & Ahlroth 2012, 40-41, Vartia 2008, 11-12). Työturvallisuuslain soveltamisoppaan mukaan häirintää ja epäasiallista käytöstä ovat mm.

- mielivaltainen käytös
- uhkailu ja pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- vallan väärin- ja hyväksikäyttö
- loukkaava käytös joko sanallisesti, teoin tai asentein, joka jatkuvana tai säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle
- työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu
- mustamaalaaminen
- työyhteisöstä eristäminen

- sukupuolinen ahdistelu, jonka kohde kokee vastentahtoiseksi ja ei-toivotuksi. (Ullakonoja 2014, 56-57).

Maarit Vartia ym. sisällyttää kiusaamisen käsitteeseen myös sellaiset teot, joilla vaikutetaan työntekijän mahdollisuuksiin tehdä työtä, esimerkiksi työssä tarvittavan tiedon salaaminen, yhteisten kokousten ulkopuolelle jättäminen, merkittävien työtehtävien antaminen ja kohtuuttomien aikataulujen ja tavoitteiden asettaminen (Vartia ym. 2008, 11). Kiusaaminen on pitkäaikaista ja järjestelmällistä. Kiusaajana on useimmiten työkaveri tai lähiesimies, mutta myös esimies voi tulla kiusatuksi alaistensa taholta (Kess & Ahlroth 2012, 40, 44, 64).

Katriina Perkka-Jortikka käsittelee kirjassaan *Hankalan ihmisen kohtaaminen* kiusaamista vuorovaikutusongelmana, joka hallitsemattomana johtaa pitkäaikaiseen kiusaamiskierteeseen ja voi ennen pitkää kehittyä henkiseksi väkivallaksi. Hänen mukaansa henkinen väkivalta on samaan henkilöön kohdistuvaa säännöllistä, toistuvaa, pitkään jatkuvaa kiusaamista, sortamista tai epäoikeudenmukaista kohtelua. Tämän toiminnan kohteena oleva henkilö kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Vaikka Perkka-Jortikka erotteleekin kiusaamisen ja henkisen väkivallan toisistaan, toteaa hän eron näiden välillä olevan häilyvä. (Perkka-Jortikka 2007, 21.)

Omasta mielestäni kaikki määritelmät, käytetään niistä sitten nimitystä epäasiallinen käyttäytyminen, kiusaaminen tai henkinen väkivalta, ovat kuitenkin hyvin samansuuntaisia, ja ne vaikuttavat eri tavalla lähinnä tunnereaktioihimme siitä, miten vakavasta asiasta koemme olevan kyse. Neutraalein ilmaisusta on kuitenkin epäasiallinen käyttäytyminen, sillä kiusaaminen liitetään helposti lapsiin ja lasten välisiin erimielisyyksiin, ja henkisestä väkivallasta puhuttaessa nimitys saattaa olla kiusaajan näkökulmasta liian raskas.

Timo Pehrman nostaa esiin väitöskirjassaan *Paremmiin puhumalla* vielä yhden tyypillisen epäasiallista kohtelua leimaavan piirteen: uhri kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Tämä voi johtua esimerkiksi henkilöiden välisestä epätasavaruudesta asemansa johdosta, minkä seurauksena uhri ei voi tai osaa puolustaa itseään. (Pehrman 2011, 37.) Vartian, Perkka-Jortikan ja Pehrmanin näkemyk-

set tuovat mielestäni hyvän lisän Työturvallisuuslaitoksen soveltamisoppaan listaukseen häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä, kuten oikeustapausten tarkastelu tulee osoittamaan.

On tärkeää huomioida, että kaikki epämiellyttäväksi koettu käyttäytyminen työpaikalla ei ole häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä. Häirintää ja epäasiallista käytöstä ei ole esimerkiksi työnantajan tai tämän edustajan toimivallan puitteissa tehdyt ratkaisut, vaikka niistä oltaisiinkin eri mieltä. Myöskään työtä koskevien ongelmien käsittely- ja ratkaisuyritykset, aiheellisen kritiikin antaminen tai työnjohtaminen eivät ole häirintää, kun ne tehdään asiallisesti. Epäasiallinen puhe *satunnaisesti* tai toisen persoonan kokeminen epämiellyttävänä ei myöskään ole häirintää. (Ullakonoja 2014, 57; Kess & Ahlroth 2012, 43; Vartia 2008, 19).

## 2.2 Oikeustapausten esittely

Esittelen seuraavaksi tässä työssä käyttämäni kolme oikeustapausta. Päätöksi- en valintaan on vaikuttanut tapausten tuoreus sekä julkinen ja maksuton saatavuus, toisin sanoen ne ovat 2010-luvulta ja ne ovat olleet saatavilla Edilexin tietokannoista. Edilexin säädöskokoelmassa on työturvallisuusrikoksen kohdalla viitattu kymmeneen korkeimman oikeuden päätökseen, joista kuusi on 2000-luvulta. Yksikään näistä tapauksista ei koske henkistä kuormittumista työssä vaan fyysistä vammautumista tai loukkaantumista. Työturvallisuuslain 28. §:n kohdalla viitataan vain yhteen korkeimman oikeuden päätökseen, ja se onkin yksi valitsemistani oikeustapauksista. Tapausten käsittelyn tarkoituksena on konkretisoida sitä, miten teoriassa käsittelemäni ilmiöt voivat ilmetä käytännön työelämässä. Toivon tämän lisäävän lukijan ymmärrystä ilmiötä kohtaan, sekä edesauttavan ilmiön tunnistamista työyhteisöissä. Esimerkkitapausten valossa tarkastelen myös tutkimuskysymystäni, eli sitä, mitkä työnantajan toimenpiteet tuomioistuimien katsoo olevan riittäviä asiaan puuttumiseksi.

Ensimmäinen tapaus on Helsingin hovioikeuden päätös HelHO:2012:8, jossa työntekijä menettää työkykynsä ja joutuu jäämään sairauseläkkeelle. Se lienee

hyvin tyypillinen riitatapaus, jossa työntekijän ja työnantajan sanat sekä todistajien lausunnot ovat ristiriidassa keskenään ja oikeuslaitos joutuu punnitsemaan näyttökysymyksiä ja niiden luotettavuutta. Hovioikeuden päätös löytyi Edilexistä työpaikkakiusaamista käsittelevästä uutisesta toukokuulta 2012.

Toinen oikeustapaus on ainoa Edilexistä löytämäni 2010-luvulle sijoittuva korkeimman oikeuden päätös KKO:2014:44, joka koskee nimenomaisesti työturvallisuusrikosta ja sen 28. §:ää. Siinä valtiovarainministeriön controller –toiminnoissa työskennellyt työntekijä on kokenut epäasiallista käytöstä esimiehensä taholta, ja vastaajana on työnantajan asemassa toiminut valtio.

Kolmas tapaus tunnetaan Ahteen ja Rädyn välisenä riitana, HelHO 6.2.2015, tuomio 15/105869. Osapuolia on kuitenkin enemmän, ja osassa syytteitä jäi voimaan käräjäoikeuden tuomio. Siksi esittelen lyhyesti myös käräjäoikeuden päätöksen HelKäO 27.1.2014, tuomio 14/102866. Ahteen, Winterin ja Rädyn osalta asiaa puitiin vielä hovioikeudessa. Tapaus on tätä opinnäytetyötä suunnitelllessani ja tehdessäni ollut hyvin ajankohtainen ja se on saanut runsaasti mediahuomiota todennäköisesti siksi, että Ahde ja Rätty ovat julkisuuden henkilöitä. Lisäksi kiusaamisesta on syytettynä ammattiliitto, jonka tehtävänä on ajaa työntekijöiden oikeuksia. Käräjäoikeuden ja hovioikeuden päätöksistä on uutisoitu Edilexissä, ja tuomioistuinten päätökset ovat olleet sieltä helposti saatavilla. Hovioikeuden päätös ei ole vielä lainvoimainen, vaan tapauksessa on mahdollista hakea valituslupaa korkeimmalta oikeudelta 7.4.2015 asti.

### 2.2.1 Työkyvyn menetys (HelHO:2012:8)

Tapauksen osapuolet ovat syyttäjät, vastaaja A ja B ry sekä asianomistaja C. Syytteen mukaan A oli B ry:n puheenjohtajana noin neljän vuoden ajan laiminlyönyt ryhtyä käytettävissään olevin keinoin selvittämään työntekijä C:n havaittuja kuormitustekijöitä sekä ennaltaehkäisemään terveyden menettämisen vaaran. Lisäksi A oli harjoittanut painostusta saadakseen C:n jäämään eläkkeelle, jättänyt tämän kesälomatoiveet huomioimatta, kieltänyt ylityöt ja matkatyöt,

haukkunut ja huutanut sekä selän takana pahaa puhumalla kohdellut C:tä epäasiallisesti niin, että C oli menettänyt työkykynsä.

A kiisti syytteen ja kielsi laiminlyöneensä kuormitustekijöiden selvittämisen terveysvaaran välttämiseksi. Kesäloman kieltämisessä ja ylityö- ja matkatyökielossa A vetosi työnantajan määräämisoikeuteen. A kielsi myös huutaneensa tai haukkuneensa C:tä niin, että se tarkoittaisi työturvallisuuslain tarkoittamaa epäasiallista käyttäytymistä.

A myönsi käyttäneensä törkeää kieltä, ja huutaneensa C:lle ja puhuneensa puhelimesta sellaista, joka voidaan kokea selän takana puhumiseksi. A kuitenkin kielsi pyrkineensä erityisesti C:n painostamiseen.

A:n kokemuksia ja kertomaa tukevat todistajat kertoivat A:n kiroilusta, huutamisesta, selän takana puhumisesta ja painostamisesta. Lisäksi todistajat kertoivat, että A oli halunnut salata C:n sairauslomien syyn, ja se olikin tullut esille vasta työsuojeluviranomaisen yhteydenoton jälkeen. Hallitus olisi halunnut kuulla C:tä, mutta puheenjohtaja A oli kieltänyt tämän samoin kuin asiasta muutenkin keskustelemisen viikkopalaverissa.

Puheenjohtaja A:ta tukevia todistajia oli kaksi. Yksi työntekijä kertoi, että A ei huutanut, kiroillut tai haukkunut ja C vain mökötti eikä osannut tehdä töitensä. Yhdistyksen yhteistyökumppani kertoi A:n pyytäneen neuvoja, miten toimia tueltuneen henkilöstösuhteen muodostamassa ongelmassa.

### 2.2.2 Valtioneuvoston virkamies (KKO:2014:44)

Työntekijä K oli nostanut kanteen työnantajaansa vastaan, sillä K:n mukaan hänen esimiehensä V oli kohdellut häntä epäasiallisesti. K oli työskennellyt valtiovarainministeriön controller-toiminnossa ensin lainsäädäntöasiantuntijana ja sen jälkeen nimitettynä valtioneuvoston apulaiscontrollerin virkaan ajaksi 16.11.2007 – 31.12.2012. Työskenneltyään V:n alaisuudessa vain noin 4,5 kk hän jäi sairauslomalle ja lopulta irtisanoutui virastaan 12.2.2009. Oikeudessa on

selvitetty sitä, onko K:ta kohdeltu työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamalla tavalla epäasiallisesti sekä vahingonkorvausvelvollisuuden edellytyksiä.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua arvioitiin seuraavista näkökohdista:

- K:n työtehtävien muuttaminen
- K:n tehtävänkuvaus ei laadittu täsmällisesti
- K:ta ei perehdytetty tarpeeksi tehtäviin
- esimies ei suostunut neuvottelemaan palkasta
- K:lta evättiin mahdollisuus osallistua JOKO-koulutukseen
- tehtyjä työtunteja ei hyväksytty yksittäisestä tapahtumasta
- V vaati K:lta tutkintotodistuksia työsuhteen aikana ja
- K:n mukaan V arvosteli häntä kehityskeskustelussa

Työtehtävien osalta korkein oikeus katsoi, että V:llä oli toimivalta muuttaa K:n työjärjestystä. Toisaalta K:n tehtävänkuvaus oli jätetty hyvin avoimeksi ja epä-määräiseksi. Esimiehen vastuulle kuuluu laatia työntekijälle tehtävänkuvaus ja vastuualueet, mutta tätä ei ollut tapahtunut. K:n oli täten ollut vaikea seurata vastuualuettaan ja hoitaa tehtäviään asianmukaisesti. Perehdytyksen osalta KKO katsoi, että perehdytystä ei ollut annettu ainakaan controllerin sijaisuuden hoitamisen osalta.

Palkan määräytymisen ja johtamiskoulutukseen pääsyn epääminen sen sijaan kuului normaaliin työnantajan määräysvaltaan, ja niihin oli asialliset perusteet, joten työnantajan ei voitu katsoa toimineen näissä asioissa epäasiallisesti.

Epäasiallisena sen sijaan pidettiin sitä, että V ei ollut hyväksynyt K:n työajaksi hänen osallistumistaan Naistenpäivän tapahtumaan kolmen tunnin ajan, sillä K oli voinut ymmärtää, että tasa-arvoasiat kuuluivat hänen työtehtäviinsä. Siitä huolimatta, että työtuntien hyväksymättömyyttä pidettiin epäasiallisena, sitä ei voitu pitää TTL: 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna, sillä kyse oli kertaluontoisesta tapahtumasta.

Keväällä 2008 V on vaatinut K:ta esittämään todistukset K:n ulkomailla suorittamista tutkinnoista ja niiden vastaavuudesta Suomessa. V:n mukaan syynä

todistuksien pyytämiselle oli ollut K:n ammattitaidosta herännyt epäily. Koska K oli kuitenkin jo jonkin aikaa työskennellyt kyseisessä virastossa (myös toisissa tehtävissä ennen apulaiscontrollerin virkaa), KKO katsoi, ettei todistusten vaatimista tässä vaiheessa voinut pitää perusteltuna eikä sille ollut asiallista syytä.

Kehityskeskustelussa väitetystä epäasianmukaisesta arvostelusta oli olemassa vain V:n ja K:n sana, joten tältä osin jäi näyttämättä toteen, että K olisi menetellyt epäasiallisesti.

TTL:n 28. §:ää on tulkittava objektiivisin perustein. K:n subjektiivinen kokemus V:n häneen kohdistamasta epäasiallisesta käytöksestä ei riitä perusteeksi. KKO katsoi kuitenkin, että V oli aikaansaanut tilanteen, jossa K:n tehtävät ja vastuualueet olivat jääneet epämääräisiksi ja olleet K:n virka-asemaan nähden vähäiset ilman perusteltua syytä. Näillä perusteilla sekä perehdyttämisen osalta V oli menetellyt K:ta kohtaan epäasiallisesti objektiivisesti arvioiden. Lisäksi V:n kieltäytymistä suorasta kahdenkeskeisestä yhteydenpidosta K:n kanssa voitiin pitää sellaisena, että se oli voinut aiheuttaa TTL:n 28. §:n tarkoittamalla tavalla haittaa tai vaaraa K:n terveydelle.

### 2.2.3 AKT ry (Helsingin hovioikeus 6.2.2015, tuomio 15/105859)

Hovioikeuden tuomiota edelsi Helsingin käräjäoikeuden päätös 27.1.2014, tuomio 14/102866. Tässä tapauksessa syyttäjänä toimi kihlakunnansyyttäjä, vastaajina Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, AKT ry:n valtuuston puheenjohtaja Heikki Harakka, AKT ry:n hallituksen varapuheenjohtaja Veijo Ruonala ja AKT ry:n puheenjohtaja Timo Rätty sekä asianomistajina AKT ry:n viestintäpäällikkö Hilka Ahde ja AKT ry:n sihteeri Ulla Winter. Käräjäoikeus tuomitsi Harakan ja Ruonalan AKT ry:n valtuuston puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana sekä työnantajan edustajana työturvallisuusrikoksista Ahdetta ja Winteriä kohtaan 30 päivän päiväsakkoihin. Vastaajien katsottiin laiminlyöneen velvollisuutensa työnantajan edustajana riittävän järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa Ahteelle ja Winterille työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Tekojen on katsottu aiheutuneen huolimattomuudesta, ei tahallisuudesta. Lisäksi KO



tuomitsi Harakan ja Ruonalan vammantuottamuksesta eli vähäistä suuremman sairauden aiheuttamisesta Ahteelle.

Räty tuomittiin työturvallisuusrikoksista Winteriä ja Ahdetta kohtaan sekä Ahteen pahoinpitelystä 80 päiväsakkoon sekä yhteisvastuullisesti AKT:n kanssa korvaamaan tilapäisestä haitasta Ahteelle 7000 euroa sekä kärsimyksestä 5000 euroa.

AKT ry tuomittiin lisäksi 20 000 euron yhteisösakkoon. Harakan, Ruonalan ja AKT ry:n osalta käräjäoikeuden tuomio jäi lainvoimaiseksi. Räty sen sijaan valitti tuomiosta hovioikeuteen ja vaati, että syytteet ja korvausvaatimukset häntä kohtaan hylätään. Hän kieltää sekä menettelleensä työturvallisuuslain vastaisesti Winteriä ja Ahdetta kohtaan että pahoinpidelleensä Ahdetta henkisesti.

Hovioikeus katsoi näytetyksi, että Winterin kertomusten ja todistajien lausuntojen mukaan Räty oli käyttänyt viestinviejiä työtehtävien hoitamiseksi ja myöhemmin lakannut puhumasta Winterin kanssa kokonaan. Winterin tehtäviin kuului sellaisia työtehtäviä, jotka olisivat edellyttäneet suoraa yhteydenpitoa Winterin ja Rädyn välillä, joten Rädyn katsotaan vaikeuttaneen Winterin työtehtäviä tavalla, jonka katsotaan olevan epäselvää ja epäasiallista tehtävien antoa sekä epäasiallista kohtelua. Tämä oli johtanut Winterin kuormittumiseen henkisesti ja sosiaalisesti. Rädyn väitetty huutaminen Winterille on sen sijaan ollut yksittäistä ja ajoittunutta pitkälle aikavälille. Rädyllä oli ollut näissä tilanteissa poikkeuksellinen työtilanne, joten huutamisen on katsottu ennemminkin olleen tilanteeseen nähden kovaäänistä ja suhteettoman tiukkasävyistä puhetta.

Ahteen osalta hovioikeus katsoi näytetyksi, että Räty oli siirtänyt Ahteen tehtäviä vähitellen muille henkilöille sekä käyttänyt viestinviejiä tehtävien hoitamiseksi. Räty oli antanut Ahteelle tehtäväksi laatia EU-muistioita. Työnantajan määräsvallan puitteissa tämä olisi asiallista, jos tehtävällä olisi jokin merkitys. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen lisäksi muistioiden laatiminen oli jäänyt Ahteen ainoaksi tehtäväksi, ja koska muistioita ei hyödynnetty mihinkään, ei tehtävänantoon ollut ollut asiallista syytä. Hovioikeus on täten katsonut Rädyn antaneen Ahteelle epäasiallisesti työtehtäviä.

Ahteen, Winterin, lukuisten todistajien sekä Rädyn itsensä kertomin tavoin näyttettiin, että Rätty oli lakannut kommunikoimasta Ahteen kanssa vuodesta 2009 alkaen. Rätty oli siis vaikeuttanut Ahteen työntekoa, antanut hänelle epäselvästi työtehtäviä ja jättänyt hänet epäasiallisesti työyhteisössä huomiotta. Ahteen terveydentilan muutoksista on esitetty myös sellaisia todisteita, joista käy ilmi hänen psyykkiset ja fyysiset oireensa, jotka olivat johtuneet hänen työnsä kuormittavuudesta.

Rädyn mukaan Ahde oli toistuvasti esittänyt perusteettomia vaatimuksia palkansa nostamiseksi sekä pyrkinyt saamaan taloudellisia etuuksia itselleen. Asialle ei ole todisteita, ja vaikka olisikin, niin esitetyt seikat eivät olisi oikeuttaneet Rättyä kohtelemaan Ahdetta epäasiallisesti.

Rätty kertoi myös menettäneensä luottamuksen Winteriin ja Ahteeseen, koska he olivat Rädyn mukaan esittäneet perättömiä väitteitä epäasiallisesta kohtelusta sekä kuuluneet ryhmään, jonka tavoitteena oli syrjäyttää Rätty liiton puheenjohtajan tehtävästä. Näistä asioista johtuvan epäluottamuksen Rätty oli katsonut perustelluksi syyksi suojella itseään kieltäytymällä kommunikoinnista Winterin ja Ahteen kanssa ja käyttämällä viestinviejä.

Todistajien mukaan liitossa on ollut henkilöitä, jotka ovat pyrkineet järjestämään Rädylle vastaehdokkaan sekä syrjäyttämään Rädyn tehtävästään. Winterin ja Ahteen ei ole kuitenkaan näytetty toimineen täten. Hovioikeus toteaa, että luottamuspuola ei oikeuta lopettamaan kommunikoimattomuuden sijaan Rädyn olisi pitänyt harkita mahdollisuutta huomautuksen, varoituksen tai irtisanomisilmoituksen esittämiseen.

### 2.3 Konfliktin syntyminen

Puuttumattomuus ihmisten välisiin ristiriitatilanteisiin, mm. häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen työpaikalla johtaa ajan kuluessa konfliktiin (Pehrman 2011, 77). Ristiriidat voivat olla työhön liittyviä, sosiaalisia, henkilökohtaisia tai kulttuurisia (Pehrman, 2010, 140).

Kun työyhteisössä on ajaututtu puhumattomuuden tilaan, väärinymmärrykset, tulkinnat, huhut ja juorut lisääntyvät ja pahentavat tilannetta entisestään. Henkilösuhteiden kiristyessä myös ihmisten viestintätyyli muuttuu epäasialliseksi, mikä ilmenee mm. äänen korottamisena, huutamisena, vihjailuna, piikittelynä ja henkilökohtaisena arvosteluna. Puhumattomuus saattaa kestää kuukausia, jopa vuosia, ja olla jopa niin räikeää, etteivät henkilöt enää edes tervehdi toisiaan. (emt, 145.)

Camilla Reinboth kuvaa kiusaamisprosessia syvenevänä kierteenä, jossa sattunnaiset ristiriidat käsittelemättöminä synnyttävät otollisen maaperän kiusaamiselle. Ratkaisun sijaan aletaan syytellä toisia ja puhua ”riitapukarista” negatiivisessa valossa, jolloin tilanne pikkuhiljaa henkilöityy. Kiusaamista esiintyykin hänen mukaansa ensin salakavalasti pienissä muodoissa, esimerkiksi ohittamisena keskustelussa tai käyttäytymällä vuorovaikutustilanteissa normaalista käyttäytymisestä poikkeavasti, esim. kiusatulle ei anneta puheenvuoroa. (Reinboth 2006, 61-63.) Konfliktikierre vaikuttaa karanneelta pyörältä, jota on todella vaikea pysäyttää; ryhmädynamiikka vie prosessia eteenpäin itsestään.

Sen lisäksi, että työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus puuttua tilanteeseen, kannattaa se tehdä myös siksi, että kärjistynyt tilanne vie huomiota, energiaa ja resursseja itse työnteolta. Konflikti työpaikalla laskee työtehoa ja työmotivaatiota, kiristää työilmapiiriä, lisää sairauspoissaoloja ja heikentää yrityksen mainetta. (Muinonen ym. 2010, 7.)

Työpaikkakiusaaminen tapahtuu aina vuorovaikutuksessa toisten kanssa; emme reagoi toisen viestiin vaan omaan tulkintaamme siitä, ja se jatkuu vain, jos työyhteisö sallii sen, esimerkiksi kyvyttömyytenä puuttua siihen (Reinboth 2006, 42, 45). Yksilön kannalta pitkittynyt tilanne saattaa aiheuttaa masentuneisuutta, työhaluttomuutta, uniongelmia, sairauksia ja sairauslomia, työkyvyttömyyttä sekä ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä (Pehrman 2011, 50).

Reinbothin mukaan kiusatulla on kolme eri vaihtoehtoa selviytyä tilanteesta:

1. Nostaa kissa pöydälle, jolloin työpaikalla täytyy ryhtyä selvittämään asia, löytää ongelmat ja ratkaisu, saada työrauha palautettua sekä kehittää työyhteisöä (Reinboth 2006, 162);
2. Pakeneminen eli sairauslomalle, virkavapaalle tai opintovapaalle jääminen tai irtisanoutuminen. Seuraukset voivat tällöin olla kiusatulle taloudellisesti erittäin vakaviakin (emt, 164-165);
3. Sopeutuminen eli omaa elämää helpottavien tulkintojen etsiminen tilanteeseen. Tämä on eri asia kuin alistuminen, joka olisi uhrin asemaan asettumista ja nääntymistä. Sopeutuminen on välineiden kehittämistä selviytymistä varten (emt, 165-166)

Käsitlemissäni esimerkkitapauksissa konfliktit syntyivät hyvin samankaltaisista lähtökohdista. Valtion virkamiehen ja yhdistyksen työntekijä C:n konfliktien lähtökohtana on ollut työn tekemiseen ja työtehtävien määrittelyyn liittyneet ristiriidat. Ahteen ja Rädyn välillä konflikti on alkanut jostain kokonaan selvittämättä jääneestä tapahtumasta vuonna 2005. Sen jälkeen on ajauduttu Pehrmanin kuvaamaan puhumattomuuden tilaan, jossa ihmisten välinen viestintätyyli on muuttunut epäasialliseksi ilmeten äänen korottamisena ja huutamisena. Valtion virkamiehen tapauksessa tilanne ei kestänyt kauan, sillä työntekijä jäi jo 4,5 kuukauden jälkeen sairauslomalle. Ahde ja työntekijä C sen sijaan sietivät tilannetta vuosikausia. Esimiehet ovat olleet kykenemättömiä puuttumaan tilanteeseen, mikä on mahdollistanut tilanteiden jatkumisen.

## 3 HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIALLISEEN KOHTELUUN TYÖPAIKALLA LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Henkinen työsuojelu on otettu mukaan työturvallisuuslakiin vuonna 1989, ja nykyinen työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alussa. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua mm. henkisen terveyden haittoja (TTL 1. § 1. mom.). Työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, eli säännöksistä ei saa poiketa edes sopimalla niin, että ne olisivat työntekijän kannalta heikompia kuin mitä on säädetty. Mikäli näin on toimittu, on sopimus juridisesti mitätön.

### 3.1 Työnantajan vastuut ja velvollisuudet

Työturvallisuuslain 8., 9., 10. ja 28. § ovat olennaisimpia lain kohtia epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän kannalta työnantajan näkökulmasta. 8. § määrittelee työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Sen mukaan työnantajan on lisäksi suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, mm. ehkäisemällä vaara- ja haittatekijöiden syntyminen, tai jos niitä on päässyt jo syntymään, poistettava tai minimoitava ne. Työnantajalla on tämän pykälän mukaan myös jatkuva tarkkailuvelvollisuus työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta kohtaan, sekä seurattava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

TTL:n 9. § velvoittaa työnantajan laatimaan työsuojelun toimintaohjelman, jonka tarkoituksena on työpaikan työolojen suunnitelmallinen parantaminen sekä työsuojelun ennaltaehkäisevien toimien laatiminen. Toimintaohjelma voi sisältyä yrityksen muihin ohjelmiin, esim. laatujärjestelmään (Ullakonoja 2014, 27).

TTL:n 10. § velvoittaa työnantajan selvittämään työhön liittyvät vaarat ja poistamaan ne mahdollisuuksien mukaan. Näihin vaaroihin luetaan myös epäasialli-

sesta kohtelusta aiheutuvat vaarat, esimerkiksi selkeiden pelisääntöjen puuttuminen tai johtamiseen liittyvät puutteellisuudet (Muinonen ym. 2014, 14). Oman kokemukseni mukaan johtamiseen liittyvät puutteellisuudet vaikuttavat myös häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemiseen työpaikalla ja nämä kaksi ilmiötä voivat liittyä hyvin läheisesti toisiinsa.

Kaikkein olennaisin säädöksistä tämän työn kannalta on TTL:n 28. §, joka määrittelee työnantajalle toimintavelvollisuuden, jos työpaikalla esiintyy terveyttä vaarantavaa kuormittumista, epäasiallista kohtelua tai häirintää:

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Riippumatta siitä, syyllistyykö häirintään ja epäasialliseen kohteluun työnantaja vai työntekijä, on **toimintavelvollisuus** aina työnantajalla. Työnantaja voi saada tiedon tilanteesta työntekijältä itseltään, esimieheltä, työterveyshuollosta, luottamismieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta (Koskinen & Ullakonoja 2012, 158). Tilanne voi tulla työnantajan tietoon myös TTL:n 8. §:n tarkkailuvelvollisuuden perusteella. *Mikäli työnantaja laiminlyö asiaan puuttumisen hän rikkoo työturvallisuuslain säännöstä ja voi syyllistyä työturvallisuusrikokseen tai –rikkomukseen* (Kess & Ahlroth 2012, 116).

Epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän tultua ilmi työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Tämän jälkeen työnantajan tulee pyrkiä poistamaan häirinnän mahdollisuus esim. työjärjestelyillä tai työntekijän ohjauksella. Parasta olisi, jos häirinnän osapuolet pystyisivät itse sopimaan, miten asia ratkaistaan. Jos näin ei tapahdu, työnantajalla on mahdollisuus käyttää työnjoh-to-oikeuttaan. Vakavissa tapauksissa se voi myös käyttää kurinpidollisia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi puhuttelua, huomautusta, varoitusta ja äärimmäisessä tilanteessa myös työsuhteen päättämistä. (Ullakonoja 2014, 57; Koskinen & Ullakonoja 2012, 158.)

### 3.2 Työntekijän vastuut ja velvollisuudet

Työntekijän vastuut ja velvollisuudet on määritelty TTL:n 18. §:ssä. Työntekijän velvollisuus on lähinnä myötävaikuttaa työsuojelun toteuttamiseen. Lain 18. §:n 3. momentin mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen on kuitenkin lain 28. §:n mukaan työnantajan velvollisuus. Koska työnantajalla ei ole aina mahdollista poistaa näitä tekijöitä yksipuolisilla keinoin, on tämän pykälän tarkoitus tukea työnantajaa, kun se puuttuu ilmenneeseen häirintätilanteeseen. (Ullakonoja 2014, 45.)

### 3.3 Esimerkkitapaukset lainsäädännön näkökulmasta

#### **Työkyvyn menetys (HeIHO:2012:8)**

A:n ja C:n välit olivat olleet tulehtuneet ja kommunikointi oli ollut puutteellista. C oli hakenut apua lääkäriltä ahdistukseensa, ja A oli saanut tiedon lääkärintodistuksen välityksellä siitä, että C oli kokenut A:n menettelyn raskaaksi. Lääkäri oli ehdottanut kolmikantakeskusteluja, mutta A oli peruuttanut ensimmäisen sovitun tapaamisen ja toisesta lähtenyt kesken pois. C oli kertomansa mukaan pyrkinyt useita kertoja sovittelemaan asiaa A:n kanssa, mutta A ei ollut tähän suostunut vedoten siihen, että C oli liian herkkä ihmisenä ja alkoi aina itkeä, minkä vuoksi hänen piti pyytää C:tä poistumaan huoneestaan.

A kertoi havainneensa C:n kuormittumisen ja palkanneensa sen vuoksi lisää työntekijöitä ja siirtäneensä C:n töitä muille. C:tä oli lisäksi koulutettu erilaisilla kursseilla ja järjestetty työhönsä palveluja. Keskusteluyhteyttä tai muuta asian selvittämistä ei kuitenkaan ollut ollut.

Työnantaja on laiminlyönyt TTL:n 10. §:n mukaisen työhön liittyvien vaarojen poistamisen sekä TTL:n 28. §:n mukaisen toimimisvelvollisuutensa. Oikeustapauksesta ei käy ilmi, onko työpaikalla ollut TTL:n 9. §:n tarkoittamaa työsuoje-

lun toimintaohjelmaa, sillä kiusaamisesta syytettynä ollut A oli salannut kiusaamisen työpaikalla.

### **Valtioneuvoston virkamies (KKO:2014:44)**

Valtioneuvoston virkamiehen tapauksessa arvioitiin, oliko työnantaja laiminlyönyt toimimisvelvollisuutensa. Jos näin oli, oikeuden piti ratkaista, oliko siitä aiheutunut K:lle vahinkoa ja missä määrin työnantajan oli korvattava vahinko.

K oli ilmoittanut epäasialliseksi katsomastaan kohtelusta työnantajan edustajalle E:lle 26.3.2008 (vain kaksi viikkoa ennen jäämistään sairauslomalle). Sen jälkeen K oli ottanut yhteyttä alivaltiosihteri T:hen 14.5.2008, ja tämän toimesta oli järjestetty neuvottelu, jossa olivat olleet paikalla T, E ja K. Työnantaja ei ollut ryhtynyt muihin toimenpiteisiin, sillä E oli hankkinut V:n vastineen K:n väitteisiin ja he olivat T:n kanssa katsoneet, että kyse ei ollut ollut kiusaamisesta.

KKO ei pitänyt riittävänä, että asiaa selvitettiin pelkästään ottamalla yhteyttä asianomaiseen esimieheen ja tekemällä johtopäätökset hänen kuulemisensa perusteella, vaan asiaa olisi pitänyt selvittää monipuolisesti myös muilla tavoin. K:n jääminen sairauslomalle ilmoituksessa mainittujen seikkojen seurauksena olisi antanut myös aiheita lisäselvityksille. KKO katsoi, että työnantajan edustajat eivät olleet ryhtyneet riittäviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi ja työnantaja oli täten laiminlyönyt TTL: 28. §:n mukaisen toimimisvelvollisuutensa.

### **AKT ry (HeHO 6.2.2015, tuomio 15/105869)**

Rädyn kohdalla hovioikeus arvioi, oliko Rätty ollut sellaisessa asemassa, että hän oli TTL:n 8., 10., 25. ja 28. §:n tarkoittamin tavoin ollut työnantajan edustajana velvollinen toimimaan, vai oliko hän voinut siirtää lain asettamat velvoitteet liitossa toisille henkilöille ja vapautunut samalla itse työnantajan vastuusta. Lisäksi HO arvioi, onko Rätty liiton ja sen hallituksen puheenjohtajana sekä Winterin ja Ahteen esimiehenä laiminlyönyt velvollisuutensa selvittää ja tunnistaa Winterille ja Ahteelle työolosuhteista aiheutuvat vaaratekijät sekä laiminlyönyt ryhtyä käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohtien poistamiseksi ja vähentämiseksi. Lisäksi arvioitiin menettelyn tahallisuutta.



Tapauksen käsittelyssä on osoitettu todistajien ja Rädyn kertoman mukaan, että Rätty oli AKT:n ja sen hallituksen puheenjohtajaksi valitsemisensa yhteydessä ilmoittanut, että hän ei ota hoitaakseen liiton keskustoimiston henkilöstöasioita, mukaan lukien työturvallisuusasiat. Työturvallisuusasiat oli liitossa siirretty työturvallisuuspäällikölle, henkilöstö- ja talousasioista vastanneille henkilöille sekä työsuojelutoimikunnalle. Korkein oikeus on kuitenkin antanut ennakkopäätöksen (KKO:2010:1), jonka mukaan työnantaja tai työnantajan edustaja vastaa itse menettelystään, kun hän itse kohdistaa häirintää työntekijää kohtaan. Tässä tapauksessa on ollut kyse nimenomaan Rädyn omasta toiminnasta Winteriä ja Ahdetta kohtaan. Lisäksi hän ei voisi vapautua vastuusta organisaation ylimpänä edustajana enää siinäkään kohdassa, kun hän on tullut tietoiseksi liiton toimiston jonkun muun työntekijän menettelystä.

Hovioikeus katsoi myös, että Rädyn esittämät väitteet Ahteen vaatimuksista koskien palkankorotusta ja muita taloudellisia etuuksia eivät oikeuttaneet häntä kohtelemaan Ahdetta epäasiallisesti.

Rätty oli saanut tiedon epäasiallisesta käyttäytymisestään vuonna 2006 suoraan Ahteelta. Rätty ei ollut ryhtynyt millään tavoin muuttamaan käyttäytymistään. Kiusaamista koskevia tietoja oli tullut myöhemmin esiin useilta eri tahoilta, kuten työnantajan edustajilta, työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä, työterveyshuollosta ja työsuojeluviranomaiselta. Rätty oli edelleen laiminlyönyt kaikki toimenpiteet epäkohdan poistamiseksi tai selvittämiseksi sekä Ahteen että Winterin osalta.

Oikeus katsoi, että Rädyn on täytynyt varsin todennäköisesti ymmärtää, että hänen menettelynsä on työturvallisuuslain vastaista ja Rädyn on täten katsottu toimineen tahallisesti.

AKT ry:ssä oli 26.3.2010 aloitettu selvitystyö Winterin ja Ahteen tilanteesta. Selvittäjänä toiminut Taisto Saarinen tapasi koko liiton keskustoimiston henkilökunnan ja sen jälkeen kuuli työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiehiä, talouspäällikköä, Winteriä ja Ahdetta. Lisäksi oli järjestetty kaksi tapaamista henkilökunnan ja työnantajan edustajien kanssa. Henkilöstöjaos oli Harakan ja Ruonalan

toimesta myös selvittänyt asiaa. Mitkään asian selvittämissyrytyksistä eivät olleet johtaneet mihinkään konkreettisiin muutoksiin tai tilanteen muuttumiseen, koska Rätty ei ollut hyväksynyt epäasiallista kohtelua koskevia väitteitä eikä ollut muuttanut käyttäytymistään millään tavalla. Winterin osalta asia oli päättynyt työpai-kan vaihtoon ja Ahteen osalta siihen, että hänet oli irtisanottu sen jälkeen, kun hän oli tehnyt aluehallintoviraston työsuojelupiiriin ilmoituksen epäasiallisesta kohtelusta.

Hovioikeus selittää päätöksessään, että työturvallisuusrikoksesta voidaan tuo- mita työnantaja tai tämän edustaja. Rikosoikeudellisessa vastuussa ovat vain ne henkilöt, joilla on ollut todellinen vaikutusmahdollisuus päätöksiin. Vastuuta voidaan siirtää organisaatiossa alaspäin, jos tehtävät vastaanottanut henkilö pystyy niistä kykyjensä ja toimivaltuuksiensa puolesta asianmukaisesti huoleh- timaan. Vastuuta kohdennettaessa otetaan vielä huomioon esimiehen osuus lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen.

## 4 KONFLIKTIN ENNALTAEHKÄISY JA SOVITTELU

Käsittelen seuraavaksi työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyä, siihen puuttumista ja sen sovittelua, sillä ne ovat työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä asioita ja niillä on myös työsuojeluvalvonnassa keskeinen rooli. Lainsäätäjä edellyttää työnantajan ylläpitävän ja parantavan työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa (TTL 17. § 1. mom).

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon kuuluu työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies ja työsuojelupäällikkö. Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta määrittelee mm. työsuojeluvaltuutettujen määrän ja roolin sekä työsuojelupäällikön roolin ja antaa ohjeet luottamusmiesten valinnasta. Työsuojelupäällikkö on työnantajan yhteistoimintahenkilö. Hänen tehtäviinsä kuuluu työnantajan ja esimiesten avustaminen työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyön järjestäminen työntekijöiden, työterveyshuollon, työsuojeluviranomaisten ja muiden työsuojelutahojen kanssa. Työsuojelupäällikkö on siis vastuussa siitä, että työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on olemassa ja toimiva. (Hyvönen & Koskinen 2010, 160-161).

### 4.1 Työsuojelun toimintaohjelma

TTL 9. §:n velvoittama työsuojelun toimintaohjelma voidaan laatia yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa, vaikka se on nimenomaisesti työnantajan velvoite (Kess & Kähönen 2009, 123). Työsuojelun toimintaohjelman lähtötietoihin kirjataan työolot ja niiden nykytila sekä selvitetään työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät niin yleiset kuin käytännön seikat. Nykytilan arvioinnin perusteella työsuojelutoiminnalle asetetaan tavoitteet ja arvioidaan kehittämistarpeet. (Työturvallisuuskeskus 2014).

Toimintaohjelmasta tulee käydä ilmi työnantajan ja työntekijöiden työsuojelutehtävät sekä siinä tulee esitellä työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja niiden tehtävät. Toimintaohjelmassa kuvataan työympäristö ja sen kehittämistavoitteet sekä toimet, joilla tavoitteet saavutetaan, turvallisuusohjeet, seurantakohteet,

miten työsuojeluasiat huomioidaan yrityksen toiminnassa sekä miten toimintaohjelmaa ylläpidetään ja seurataan. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

TTL 9. §:n mukaisesti jokaisella työpaikalla tulee olla jonkinlainen suunnitelma työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi sekä ratkaisumalli siihen, miten mahdollisia syntyneitä konflikteja hoidetaan. Toimintaohjelma kokonaisuudessaan on ohjaava työkalu, jota tulee seurata ja uudistaa olosuhteiden muuttuessa (Työturvallisuuskeskus 2014). Työsuojelun toimintaohjelman mallilomake on liitteenä 1.

Yksi esimerkki ongelmatilanteisiin puuttumiseksi on omalla työpaikallani Turun yliopistossa käytössä oleva varhaisen tukemisen malli, ”Vartu”, jonka tarkoituksena on saada nostettua kaikki työn tekemistä haittaavat ongelmatilanteet ratkaistavaksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Vartun taustalla on ajatus konfliktien syntymisestä aikaisemmin kuvaamalla tavalla, eli satunnaiset ongelmat voivat ratkaisemattomina johtaa puhumattomuuden kehään, kiusaamiseen ja konflikteihin (katso 2.3). Malli antaa työvälineitä moniin eri tilanteisiin, joilla rakennetaan toimivaa työyhteisöä ja huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista, esimerkiksi perehdytykseen, kehityskeskusteluihin, päihdeongelmiin, työkäyttäytymiseen, töihin palaamiseen, työyhteisökonflikteihin ja kiusaamiseen ja häirintään. (Turun yliopiston intranet-sivut 2014: Varhainen tukeminen).

## 4.2 Sovittelu

Mikäli olemassa olevaa ongelmaa ei saada selvitettyä osana normaalia esimiestyötä, voidaan konfliktia käsitellä työyhteisösovittelun avulla. Sovittelu on vapaaehtoinen prosessi, jossa puolueeton ulkopuolinen henkilö, sovittelija, auttaa riidan osapuolia löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelija ei ratkaise osapuolten ongelmaa vaan toimii sovinnon mahdollistajana ohjaamalla prosessia, jossa asianosaiset löytävät itse ratkaisun. (Brunila 2010, 23.)

Ihmisten välisissä konfliktitilanteissa ei ole olemassa objektiivista totuutta, vaan ”totuus” muodostuu osapuolten näkemysten ja kokemusten perusteella. Konflikt-

tin ratkaisussa on tärkeää, että ihmiset saavat kertoa omia ajatuksiaan, käsityksiään, tarpeitaan ja toiveitaan. Toisten osapuolten kuuleminen ja eri näkökulmien jakaminen lisäävät osapuolten välistä ymmärrystä asioista ja mahdollistavat yhteisesti hyväksyttävän totuuden asiasta. (Pehrman 2010, 139.)

Timo Pehrman teki vuosina 2005-2009 tutkimusta sovittelun mahdollisuuksista ratkaista ihmisten välisiä ristiriitatilanteita, kuten työpaikkakiusaamistapauksia työyhteisöissä. Hänen tutkimuksessa oli mukana 14 työpaikkakiusaamistapausta, joista sovintoratkaisu saavutettiin 11 tapauksessa. Yleisimpiä syitä konfliktien syntymiselle olivat vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, esimerkiksi selän takana puhuminen, epäasiallinen puhetyyli, aggressiivinen käyttäytyminen ja puhumattomuus, aivan kuten tässä työssä käyttämissäni esimerkkitapauksissakin. Pehrman käytti tutkimuksessa aiemmin luomaansa SOPU-sovitteluprosessia. (Pehrman 2011, 62-71, 146, 194, 256-260.)

Sovitteluprosessi alkaa sillä, kun esimies tai joku muu työyhteisön jäsen, luottamushenkilö, työsuojelupäällikkö tai työterveyshoitaja ottaa yhteyttä henkilöstöosastoon työyhteisössä ilmenevän ongelman takia. Toisessa vaiheessa sovitteeluun osallistuvia henkilöitä tiedotetaan prosessin vaiheista ja tarkoituksesta. Sen jälkeen jokaisen konfliktin osapuolen kanssa käydään henkilökohtainen ja luottamuksellinen haastattelu, jonka tarkoituksena on rakentaa luottamusta sovittelijan ja asianosaisten välille sekä valmistaa osallistujia yhteiseen tapaamiseen. (Pehrman 2011, 64-68.)

Erillistapaamisten jälkeen kaikki osapuolet kokoontuvat yhteen. Tässä tapaamisessa jokaisella on mahdollisuus kertoa oma kokemuksensa siitä, miten konfliktitilanne on muodostunut. Tapaamisen tarkoituksena on ratkaista konflikti ja saada osapuolten välille sellainen sopimus, jonka kaikki voivat allekirjoittaa. Sovittelija pitää huolen siitä, että kaikki tulevat tasapuolisesti kuulluksi, ja ohjaa keskustelua sopimuksen syntymisen suuntaan. Yhteistapaamisia voidaan tarvittaessa toistaa. (emt, 69-70.)

Mikäli sopimukseen ei useidenkaan neuvotteluyritysten jälkeen päästä, voi sovittelija esittää oman ratkaisuehdotuksensa osapuolille ja yrityksen johdolle. So-

pimuksen synnystä kerrotaan toimeksiantajalle ja myös mahdollisille muille tahoille, jotka katsotaan tarpeelliseksi. Sovittelu päättyy, kun konflikti on ratkaistu. Lopetuksen jälkeen pidetään vielä seurantatapaaminen noin 2-3 kuukauden kuluttua, jotta voidaan keskustella mm. siitä, miten sopimuksen noudattaminen on sujunut ja miten toiminta on muuttunut. Lopuksi sovitaan vielä prosessin päätöksestä tai tarvittaessa sen jatkamisesta. (emt 70-71.)

Sovitteluprosessi arvoa lisää mielestäni se, että se voi toimia riidan ratkaisun ohessa myös oppimismahdollisuutena työyhteisön kehittämiseksi parempaan suuntaan: siinä voidaan opetella puheeksi ottamisen kulttuuria, toisen kuuntelemista ja huomioon ottamista, luottamuksen rakentamista, anteeksiantamista ja saamista sekä voidaan luoda työyhteisön pelisääntöjä. Sovittelu vaatii kuitenkin osapuolten aitoa sovitteluhalukkuutta ja uusien toimintamallien oppiminen aikaa. Mikäli sovitteluhalukkuutta ei ole tai tilanne on niin paha, ettei sovittelulle ole mahdollisuuksia, voi työnantaja käynnistää konfliktin selvittelyn ja ryhtyä sen jälkeen tarvittaviin toimenpiteisiin.

#### 4.3 Esimerkkitapausten ennaltaehkäisy ja sovittelu työpaikoilla

##### **Työkyvyn menetys (HeIHO:2012:8)**

C oli turvautunut lääkärin apuun ja A oli saanut lääkärintodistuksen välityksellä tiedon C:n kuormittumisesta. A ei ollut suostunut sovitteluun tilannetta C:n kanssa eikä ole ottanut sitä esille organisaatiossa, jotta se olisi voitu ratkaista. Päinvastoin, A:n on näytetty jopa salailleen asiaa. Tapauksesta ei selvinnyt, olisiko työpaikalla ollut toimintasuunnitelma kiusaamiseen puuttumiseksi, jos se olisi tullut ilmi.

##### **Valtioneuvoston virkamies (KKO:2014:44)**

Valtioneuvoston virkamiehen tapauksessa työntekijä K oli ilmoittanut työnantajan kahdelle edustajalle kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta. Asian tiimoilta oli järjestetty neuvottelu, jossa olivat olleet paikalla mainitut työnantajan edustajat ja K. Tämän jälkeen toinen työnantajan edustajista oli keskustellut kahden

kesken V:n kanssa ja työpaikalla oli tultu siihen tulokseen, että V ei ollut toiminut epäasianmukaisesti ja hänellä oli työnantajan täysi luottamus. Oikeusasteiden päätöksistä ei käy ilmi, että työnantajan kantaa olisi edes kerrottu K:lle. Työnantaja jätti asian tähän eikä jatkanut sen selvittelyä millään tavalla huolimatta siitä, että V jäi sairauslomalle lievän tai keskivaikean masennuksen vuoksi. Oikeuden päätöksistä ei käy ilmi, että työpaikalla olisi ollut tai ainakaan noudatettu TTL 9. §:n edellyttämää ennalta sovittua prosessia ja ratkaisumallia asian selvittämiseksi.

### **AKT ry (HeHO 6.2.2015, tuomio 15/105869)**

AKT ry:n tapauksessa käräjäoikeuden tuomiosta käy ilmi, että liitossa on työstressikyselyn ja kehittämisprojektien avulla huolehdittu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä ainakin vuodesta 2001 alkaen. Kehittämistyön yhteydessä oli käyty läpi työtehtävät ja työskentelytavat. Liitolla on vuonna 2009 käynnistetty hyvinvointiohjelma, ja henkilöstökäytäntöjä koskevan käsikirjan valmistelu on aloitettu 2010. Tuomioista ei käy ilmi, onko mainituissa dokumenteissa ollut TTL:n 9. §:n tarkoittama suunnitelma tai ratkaisumalli kiusaamisen ehkäisemiseksi tai jo syntyneen konfliktin selvittämiseksi tai missä vaiheessa henkilöstökäytäntöjä koskevan käsikirjan valmistelu oli.

AKT ry:n henkilöstöjaosto keskusteli Ahteen, Winterin ja Rädyn tulehtuneista väleistä Rädyn kanssa sekä piti muutaman kokouksen asian selvittämiseksi. Ilmeisesti liitossa ei ollut olemassa olevia toimintamalleja konfliktin käsittelylle tai niitä ei noudatettu ainakaan tässä tapauksessa. Avoimia keskusteluja ei ollut, kun keskusteluyhteys liiton puheenjohtajaan oli erittäin haastava ellei mahdollon. Rätty ei esimerkiksi suostunut osallistumaan kolmikantaneuvotteluun AKT:n työterveyslääkärin ja Ahteen kanssa, eivätkä muutkaan puuttumis- tai selvittely-yritykset johtaneet edes asialliseen keskusteluun.

## 5 TYÖSUOJELUN VALVONTA

Työsuojelun valvonnan rooli on tämän työn kannalta erittäin olennainen, sillä työsuojelun vastuualue on ensimmäinen viranomaistaho, joka arvioi työpaikoilla käytössä olevia kiusaamisen ehkäisemiseen ja puuttumiseen liittyviä prosesseja ja toimenpiteitä. Lisäksi se ottaa kantaa siihen, onko kyseessä lainsäädännön tarkoittama kiusaaminen ja onko työnantaja pyrkinyt ratkaisemaan tilannetta riittävästi käytettävissään olevin keinoin.

Työsuojeluvalvontaa toteutetaan Suomessa alueellisesti. Vuoden 2010 alusta alkaen tehtävät ovat organisoitu aluehallintovirastojen viiteen työsuojelun vastuualueeseen, jotka ovat

- Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. (Ruotsala ym. 2010, 18).

Työsuojeluviranomaisten toteuttamaa valvontaa ja työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa säätelee laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (TsValvL 44/2006). Työsuojelun valvonnan tavoitteena on saada aikaan pitkäaikaista positiivista kehitystä työpaikkojen työoloihin ja työsuojelun hallintajärjestelmiin. Työpaikkojen tulee itse edistää menetelmiä, joiden avulla ne pystyvät omatoimisesti arvioimaan, hallitsemaan ja kehittämään turvallisuus- ja työsuojelutoimintaa. Yhteiskunnan tasolla työsuojelun valvonnalla pyritään vaikuttamaan mm. työurien pidentämiseen sekä työtapa-  
turmien ja ammattitautien vähentämiseen. Työsuojelun ydinsisältöä ovat työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen. (Ruotsala ym. 2010, 13.)

Vuonna 2006 voimaantullutta TsValL:ia suunniteltaessa pidettiin tärkeänä parantaa viranomaisvalvonnan tehokkuutta siten, että valvonnan vaikuttavuus lisääntyisi (HE 94/2005, 15). Edeltävän lain puutteellisuus tältä osin oli tullut esil-



le myös mm. vuonna 2003 Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän kyselytutkimuksen tuloksena, jonka mukaan tarkastajan antamien toimenpideehdotusten toteuttaminen oli jäänyt heikoksi (Palukka 2003, 21-24).

## 5.1 Työsuojelun valvonnan toteuttaminen

Työsuojelun valvonnan keskeisin työmuoto ja toteuttamistapa on työpaikkatarkastus. Siinä tarkastetaan työpaikan työoloja ja työsuojelun hallintajärjestelmiä. Tarkastusten ensisijainen tarkoitus on selvittää, onko työsuojelua koskevia säädöksiä noudatettu. Toisaalta työnantajia neuvotaan ja pyritään edistämään työsuojelun hallintaa työpaikalla. (Ruotsala ym. 2010, 19.)

Tarkastajien resursseista käytetään STM:n asettamien tavoitteiden mukaan 60 % viranomaisaloitteiseen valvontaan ja 20 % asiakasaloitteiseen valvontaan. Loput 20 % menee hallinto- ja tukitoimintoihin. Tarkastajat tekevät myös valvontahankkeita, esimerkiksi juuri voimaantulleiden lakien noudattamiseen kohdistuvaa valvontaa tai johonkin tiettyyn toimialaan kohdistuvana valvontana (emt, 24.) Vuonna 2012 työsuojeluvalvonnan erityiskohteena oli psykososiaaliset riskit, mukaan lukien työpaikan ristiriidat (Surakka 2012).

Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja asiasta tiedon saatuaan tekee tarvittavat selvitykset ja toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi sekä arvioi, ovatko toimenpiteet olleet riittävät. Valvonnan tavoitteena on, että häirintä loppuu ja että jatkossa häirinnän hallintaan on olemassa toimivat käytännöt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6.) Työsuojeluviranomainen on siis ensimmäinen virallinen taho, joka arvioi työpaikan tilannetta objektiivisesti juridisesta näkökulmasta ja ottaa siihen kantaa.

### 5.1.1 Asiakasaloitteinen valvonta

Asiakasaloitteinen valvonta hoidetaan ensisijaisesti kirjallisena menettelynä, ja siihen kuuluu neuvonta, kirjallinen selvittely, valvontatoimenpiteet ja tarkastuskertomus. Valvonnan tarkoituksena on lopettaa työpaikalla esiintyvä häirintä ja

huolehtia siitä, että vastaavat tapaukset ehkäistään ennalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6-9.)

Asiakkaan yhteydenoton jälkeen tarkastaja selvittää, kuuluuko asia työsuojeluviranomaisen toimivallan piiriin, onko kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä ja mitkä ovat häirinnäksi koetut teot, tekijä(t) ja tapahtuma-aika. Mikäli kyseessä ei ole lain tarkoittamaa terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää, se kerrotaan ja perustellaan asiakkaalle. (emt, 7).

Mikäli kyseessä on häirintä ja epäasiallinen kohtelu, varmistetaan, että asia on saatettu työnantajan tietoon. Mikäli näin ei ole, asiakasta ohjeistetaan kertomaan asiasta työnantajalle. Työsuojeluviranomainen ei ryhdy toimiin, ennen kuin asia on saatettu työnantajan tietoon. Mikäli työnantaja on ryhtynyt toimenpiteisiin asian suhteen, tarkastaja ei ryhdy toimenpiteisiin tässä vaiheessa. (emt, 7). Työnantajalle annetaan siis ensin mahdollisuus korjata tilanne itse. Kiusatun näkökulmasta tästä saattaa syntyä hankalalta tuntuva tilanne, jos työnantaja on jo ryhtynyt toimiin, mutta kiusattu tuntee, että asia ei etene tai parane. On syytä miettiä, onko kiusatun kannalta merkitystä sillä, miten yhteydenoton työsuojeluviranomaiseen ajoittaa.

Mikäli työnantaja ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin, aloitetaan asian kirjallinen selvittely asiakkaan selvityspyynnön perusteella. TsValvL 10. § määrää, että ilmoittajan tiedot ovat salassa pidettäviä tietoja, mutta kiusaamistapauksen käsittely on käytännössä mahdotonta, mikäli ilmoittaja ei anna lupaa kertoa nimeään työnantajalle. Vireille tulon jälkeen asiaa käsittelevän tarkastajan nimi ja yhteystiedot ilmoitetaan asiakkaalle. (emt, 8.)

Valvontatoimenpiteenä tarkastaja varmistaa työnantajalta, että työnantaja on tietoinen häirintätapauksesta. Työnantajalta pyydetään selvitys siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin se on ryhtynyt asian selvittämiseksi, minkälaisiin johtopäätöksiin se on päätenyt sekä kuinka ja milloin johtopäätökset on saatettu työntekijän tietoon. (emt, 8.)

Tarkastaja arvioi, onko työnantaja toiminut työturvallisuuslain mukaisesti, ja päättää jatkotoimenpiteistä. Asianosaiset kuullaan kirjallisesti. Tarkastaja arvioi,

milloin riittävät tiedot on saatu, ottaen huomioon, mitä toimenpiteitä on toteutettu, miten työnantajan ohjeita noudatetaan, onko ratkaisu ilmoitettu työntekijöille ja ovatko toimenpiteet korjanneet terveyttä vaarantavan epäkohdan. Valvontatoimenpiteet kohdistetaan työnantajan toimintavelvollisuuksiin, ei yksityiskohtaiseen tapahtumien kulkuun. (emt, 8.) Kiusatun henkilön kannalta voi tuntua erikoiselta, että valvontatoimenpiteet kohdistetaan toimintavelvollisuuksiin eikä siihen, onko tilanne ratkennut ja miten se on ratkennut.

Valvontatoimenpiteiden jälkeen tarkastaja laatii tarkastuskertomuksen, jossa arvioidaan keskeisiä epäkohtia. Tarkastus annetaan tiedoksi asiakkaalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Saatteessa annetaan ohjeita ja neuvoja asian ratkaisemiseksi esim. liittojen välisillä neuvotteluilla tai asian viemisellä tuomioistuimen ratkaistavaksi. (emt, 9.)

### 5.1.2 Viranomaisaloitteinen valvonta

Viranomaisaloitteinen valvonta kohdistetaan tietyille toimialoille ja painopistealueille. Kiusaamiseen liittyvässä valvonnassa käsitellään häirinnän ennaltaehkäisyyn ja hallintaan liittyviä työnantajaan kohdistuvia velvollisuuksia. Hallinnan arviointi perustuu

- Työnantajan tekemälle vaarojen selvittämiseksi, tunnistamiseksi ja niiden merkityksen arvioinnille
- Toteutetuille toimenpiteille ja
- Toiminnan tarkkailulle ja seurannalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 9.)

Työsuojeluvalvonnan ohjeissa neuvotaan *tarvittaessa* arvioimaan sitä, onko toimintakäytänteistä annettu opetusta ja ohjeistusta ja onko esimiehillä riittävä osaaminen tunnistaa ja puuttua häirintään. Mielestäni tämä olisi juuri tärkein tekijä; vaikka hallintajärjestelmät olisivat kunnossa, niin ongelmat eivät vähene ennen kuin käytännöt saadaan osaksi arkea.

### 5.1.3 Toimenpiteet

Uudistettu TsValvL antaa tarkastajille työvälineet viranomaistoiminnan vaikuttavuuden lisäämiseksi siten, että tarkastuskohteelle voidaan antaa sitomaton toimintaohje, määräaikaan sidottu kehoitus tai oikeudellisesti velvoittava päätös tarvittaessa uhkasakon, teettämis- tai keskeyttämisuhan kanssa (TsValvL 13 – 15 §, Ruotsala ym. 2010, 15).

Toimintaohje annetaan, jos työpaikalla ilmenee tilanne, joka ei ole lainmukainen ja epäkohta on vähäinen. Kehotus annetaan, jos säännösten vastainen olotila aiheuttaa vähäistä suurempaa haittaa tai vaaraa. Kehotus voidaan antaa myös silloin, jos toimintaohjetta ei noudateta. Kehotukselle annetaan määräaika, jonka puitteissa asia on korjattava säädösten mukaiseksi, ja tarkastaja seuraa, että asia korjaantuu. Jos kehotusta ei noudateta, tarkastaja saattaa asian työsuojelutoimiston käsiteltäväksi. (TsValvL 13 – 14 §.)

Työsuojeluviranomainen on oikeutettu tekemään velvoittavan päätöksen, jonka tehosteeksi voidaan antaa uhkasakko, teettämis- tai keskeyttämisuhka. Tämä päätös on oikeudellisesti sitova. (TsValvL 15 §.). Tarkastelemassani kirjallisuudessa ei ole tullut ilmi, minkälaisessa tilanteessa työsuojeluviranomainen tekisi velvoittavan päätöksen kiusaamistapauksessa.

Mikäli on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47. luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. (TSValvL 50 §, Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 11.) Työsuojelurikos on yleisen syytteen alainen rikos, joten jos poliisin esitutkinta antaa aiheutta, niin asia etenee yleisen syyttäjän toimesta tuomioistuimeen. Tämä tapahtuu myös riippumatta siitä, mitä esimerkiksi aloitteen työsuojeluviranomaiselle tehnyt henkilö itse tässä vaiheessa haluaa.

#### 5.1.4 Katsaus tutkimustuloksiin tarkastajien ja asiakkaiden kokemuksista

STM on tehnyt vuonna 2010 tutkimuksen uudistetun työsuojelun valvontalain vaikuttavuudesta viranomaisvalvontaan työsuojelutarkastajan näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin, miten valvontakäytännöt toimivat vaikuttavuuden näkökulmasta ja miten vaikuttavuutta voitaisiin edistää. Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena loka-marraskuussa 2009, ja siihen vastasi 229 tarkastajaa vastaosprosentin ollessa 71. (Ruotsala ym. 2010, 29.)

Huomioitavaa on, että tutkimus ei tarkastellut vaikuttavuuden arviointia jälkikäteenä arviointina eli esimerkiksi sitä, mitä muutoksia oli oikeasti saatu aikaan. Sen sijaan tutkimuksen kohteena oli työsuojelutarkastajien käsitykset vaikuttavuudesta sekä se, miten uudistettu valvontalaki ja muut tarkastajien toimintaa ohjaavat tekijät antavat mahdollisuuksia tuottaa vaikuttavaa työsuojelutoimintaa (emt, 17.)

Tutkimuksen mukaan tarkastajat kokevat, että kehoitus ja toimintaohje ovat jämäköittäneet valvontaa entiseen verrattuna ja edesauttaneet sitä, että työpaikat ryhtyvät ripeämmin vaadittaviin toimenpiteisiin (emt, 46). Osa vastaajista pitää kuitenkin toimintaohjetta turhana, sillä

”miksi noudattaisin toimintaohjetta, kun seurauksena voi olla se, että tarkastaja tulee työpaikalle uudestaan ja antaa noudattamiselle määräjän”,

”ei tarvita toimintaohjetta JA kehoitusta oltava vain yksi ... joka annetaan, kun lain minimitaso alitettu” (emt, 47.)

Lisäksi toisinaan rajanveto toimintaohjeen ja kehotuksen välillä koetaan vaikeaksi. Määräaikojen seuraaminen kehotuksen jälkeen on merkittävää vaikuttavuuden kannalta, mutta tarkastajat kokevat ongelmia seuraamisen toteuttamisessa esim. lisääntyneenä työmääränä. Vastaajista 64% mukaan seuranta toimii kuitenkin hyvin. (emt, 46.)

Tarkastajista 43 % koki, että valvontalain keinot ovat riittäviä uusien työsuojeluhaasteiden, kuten esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja tasa-arvo, valvonnassa. Vastaajista 44 % oli eri mieltä ja 13 % ei osannut sanoa (emt, 80).

Erikoista tässä on mielestäni se, että yhä puhutaan ”uusista” haasteista, vaikka henkinen työsuojelu on ollut lainsäädännössä jo vuodesta 1989 ja nykyinen työturvallisuuslakikin tuli voimaan jo yli kymmenen vuotta sitten vuonna 2003. Lisäksi vastaajien prosenttiosuudet kertovat mielestäni siitä, että valvontalain keinoja ei pidetä edelleenkaan kovin riittävinä.

Työsuojelun ennalta ehkäisyssä valvontalain keinot koki toimiviksi 60 % vastaajista, 36 % oli eri mieltä ja 4 % ei osannut sanoa (emt, 80). Vastaajista 86 % piti jälkivalvonnan lisäämistä tapana lisätä valvonnan vaikuttavuutta (emt, 81). Tulokset voivat kertoa esimerkiksi siitä, että tultuaan tietoisiksi velvoitteistaan työnantajat pyrkivät luomaan ennaltaehkäiseviä käytänteitä ja prosesseja, kun taas jo syntyneiden konfliktien ratkaiseminen on haastavampaa.

Avovastauksissa tuli esiin henkisen työsuojelun haasteita:

”Usein epäasiallisen kohtelun asioissa kehoitus asian parantamiseksi ja työnantajan puuttumiseksi tulisi voida antaa jo aiemminkin, ei vasta sitten, kun työntekijän terveys on jo vaarantunut” (emt, 80).

”Henkisen työsuojelun kohdalla ei ole selkeästi määritelty kehoituksen antamista. Työympäristön ja työyhteisön tila ja työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen liittyvä seikka on niin epämääräinen käsite, että sitä olisi suotavaa tarkentaa – ainakin työsuojeluhallinnon sisäisessä ohjeistuksessa” (emt, 81).

Hallintajärjestelmien valvonnan ja hallintajärjestelmien käytännön toteutumisen erittelemisen valvonnan omiksi kohdiksi olisi vastaajien mielestä tärkeää, jotta toimintaa voitaisiin kohdistaa enemmän siihen, miten hallintajärjestelmät käytännössä toteutuvat työpaikkojen turvallisuuden hallinnassa (emt, 81). Toimenpiteiden vaikuttavuuden nostaminen keskeiseksi teemaksi mietittäessä valvontalain onnistumista onkin mielestäni tärkeää, sillä prosesseja tärkeämpää on kuitenkin toimenpiteillä saavutettava lopputulos.

Vastaajista 85 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että valvonnan vaikuttavuutta voidaan edistää valvomalla työpaikkojen hallintajärjestelmien toteutusta käytännössä (emt, 94). Painopiste tuntuu kuitenkin tarkastajien ohjeiden mukaan olevan edelleen prosesseissa, sillä esimerkiksi tarkastajien toimintaohjeissa prosessien vieminen ruohonjuuritasolle arvioidaan vain *tarvittaessa* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 10). Minua ihmetyttää tässä se, että ruohonjuu-

ritason toimintaa arvioidaan vain tarvittaessa, sillä eikö itse toiminnan tulisi olla tärkeämpää kuin sitä tukevien prosessien?

Jatkotutkimuksena edelliselle STM teetti vuonna 2011 tutkimuksen, jossa selvitettiin työpaikkojen näkemyksiä työsuojelun viranomaisvalvonnasta, käytetystä toimivallasta, valvonnan vaikutuksista työpaikalla sekä työsuojelun yhteistoiminnasta. Vastaajia oli 254 sellaisilta työpaikoilta, joihin oli tehty työolosuhde-tarkastus toukokuussa 2010. (Uusitalo ym. 2010, 3, 23.) Pidän erittäin tärkeänä sitä, että lähdettiin tutkimaan valvontalain vaikuttavuutta myös työpaikkojen näkökulmasta ja saatiin palautetta myös tarkastuksen kohteilta.

Tutkimuksen painoarvoa vähentää kuitenkin mielestäni se, että vastaajat olivat pääosin työnantajan edustajia ja työsuojelun toimijoita tai esimiesasemassa toimivia henkilöitä. Mielestäni olisi tärkeää saada kuuluviin niiden henkilöiden ääni ja kokemukset, joiden aloitteesta tarkastus on tehty, esimerkiksi kiusatun näkemys.

Vastaajat jakoivat työsuojelutarkastajien – ja myös minun – näkemyksen siitä, että on tärkeää erottaa, jääkö tarkastaminen hallintajärjestelmien, papereiden ja laadittujen dokumenttien toteamiseen vai kiinnitetäänkö enemmän huomiota siihen, miten asiat käytännössä toimivat turvallisuuden hallinnassa. Päähuomion tulisi olla siinä, miten työsuojelu toteutuu käytännössä. (emt, 89-90.)

Työpaikkojen vastaajilla oli samankaltaisia näkemyksiä toimintaohjeen ja kehoituksen tarpeesta kuin tarkastajillakin, eli 78 % vastaajista piti merkityksettömänä sitä, annetaanko huomautettavasta asiasta toimintaohje vai kehoitus, koska vastaajien mukaan kaikki asiat pitää kuitenkin hoitaa kuntoon. (emt, 40.)

Tarkastuskäynnin vaikuttavuutta työpaikat arvioivat hieman eri tavalla vastaajaryhmästä riippuen. Johdon edustajista 47 % oli sitä mieltä, että tarkastuksella tuli esiin puutteita tai epäkohtia, joihin ei olisi puututtu ilman valvontaa. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä näin koki 69 %. Tätä korreloiden 73 % toimihenkilöistä ja työntekijöistä koki, että tarkastus johti kehittämään työsuojelua järjestelmällisemmin, kun taas johdon edustajista näin vastasi 58 %. Tarkastuksen vaikuttavuuden keskiarvo kouluarvosanalla mitattuna oli 7,6. (emt, 46, 50.) Joh-

toasemassa olevat henkilöt siis kokivat, että arvioitavia työsuojelullisia asioita tehdään joka tapauksessa, kun taas työntekijöiden näkemys asiasta oli kriittisempi, ja heidän mukaansa tarkastuskäynti vahvistaa työsuojelun kehittämistä. Eroa tuloksissa saattaa selittää esimerkiksi se, että rivityöntekijät eivät aina tiedä, mitä isompia asioita johtotasolla suunnitellaan, tehdään ja toteutetaan.

## 5.2 Viranomaisten työsuojelutoimenpiteet oikeustapauksissa

### **Työkyvyn menetys (HeIHO:2012:8)**

Sairaseläkkeelle jääneen työntekijän tapauksessa Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on antanut lausuman, jonka mukaan työnantajan edustaja A oli kohdellut C:tä epäasiallisesti ja laiminlyönyt tahallisesti ryhtyä selvittämään ja poistamaan C:n ilmoittamaa epäasiallista kohtelua, joka ilmeni huutamisena, haukkumisena ja selän takana puhumisena ja joka aiheutti vaaraa C:n terveydelle. Mielenkiintoista on, että A oli yrittänyt salata työsuojeluviranomaisen yhteydenoton hallitukselta. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on tehnyt A:sta ja B ry:stä esitutkintapyyntöä poliisille, koska tapaus on edennyt tuomioistuimeen yleisen syyttäjän toimesta. Todennäköistä on, että C oli itse ottanut yhteyttä työsuojeluviranomaiseen ja tarkastustoimenpiteet ovat toteutuneet kuten olen aiemmin kuvannut (katso 5.1.1).

### **Valtioneuvoston virkamies (KKO:2014:44)**

Valtioneuvoston virkamiehen tapauksesta ei käy ilmi, kuka on tehnyt ilmoituksen työsuojelupiiriin, mutta yhteydenotto on kuitenkin ollut, koska tuomioissa viitataan työsuojelutarkastajan tarkastuskertomukseen. Korkeimman oikeuden päätöksessä viitataan Uudenmaan työsuojelupiiriin tarkastajan tarkastuskertomukseen, jonka mukaan K ei ollut saanut asemaansa nähden riittävää perehdytystä, opastusta tai ohjausta tehtävänsä. Lisäksi esimiehen toimeksiannot olivat tarkastajan mukaan olleet ylimalkaisia ja epäjärjestelmällisiä. Työnantajan velvollisuuksiin olisi myös kuulunut K:n työtehtävien vastuiden ja valtuuksien selkeä määrittely. Tapauksen päivämäärien perusteella kaikki on tapahtunut kovin lyhyessä ajassa, ja on mahdollista, että K on ottanut kiusaamisen esille



työnantajan kanssa vasta työsuojeluviranomaisen kehotuksesta. Tapaus ei kuitenkaan ole edennyt rikosoikeuteen poliisin esitutinnan kautta, vaan valtioneuvoston virkamiehen itsensä nostamana kanteena eli asiaa on käsitelty siviilioikeudessa. Koska työsuojeluviranomaisen valvontatoimenpiteet kohdistuvat työnantajan toimintavelvollisuuksiin, ei yksityiskohtaiseen tapahtumien kulkuun, olisi erityisesti tässä tapauksessa mielenkiintoista tietää, mitä tarkastuskertomuksessa on sanottu tämän työpaikan työsuojelun toimintaohjelmasta kiusaamistapauksissa.

### **AKT ry (HeIHO 6.2.2015, 15/105869)**

AKT ry:n tapauksessa Ahde teki ilmoituksen epäasiallisesta kohtelusta työnantajansa taholta Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Työsuojeluviranomainen teki asiasta kirjallisen selvityspyynnön, jonka laatimiseen Rätty itse asianomaisena osallistui. Vastauksessa on esitetty, että työnantaja on laatinut ohjeistuksen henkilöstökäytäntöihin ja ohjeistus on käyty henkilökunnan kanssa läpi. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on laatinut 25.11.2011 tarkastuskertomuksen, jossa se toteaa, että työnantaja ei ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi, vaikka tilanne oli jatkunut jo usean vuoden ajan. Työsuojeluviranomainen oli antanut liitolle kehotuksen ja määräajan ryhtyä toimiin terveyttä vaarantavan tilanteen poistamiseksi. AKT on antanut vastauksensa määräaikaan mennessä ja viitannut liitossa käynnissä olleeseen kehittämisprosessiin ja aiemmin tehtyihin selvittelytoimenpiteisiin eli samaan asiaan, josta työsuojeluviranomainen oli jo aiemmin todennut, että toimenpiteet eivät ole riittäviä siten kuin laki tarkoittaa. Tapaus on edennyt tämän jälkeen poliisin esitutkintaan ja sen jälkeen yleiselle syyttäjälle, joka on nostanut kanteen käräjäoikeudessa AKT ry:tä ja sen vastuuhenkilöitä kohtaan.

### 5.3 Esimerkitapausten tuomiolauselmät

#### **Työkyvyn menetys (HeIHO:2012:8)**

Hovioikeus totesi, että yhdistys oli jakaantunut kahteen ”leiriin” ja työnantaja A:lla on ollut dominoiva asema yhdistyksen hallituksessa. Todistajien kertomukset ovat olleet ristiriitaiset, ja se saattaa selittyä yhdistyksen puheenjohtajan vahvasta asemasta. A on itse myöntänyt käyttäneensä voimakasta kieltä ja jättäneensä puuttumatta työntekijä C:n tilanteeseen puutteellisten johtamistaitojensa vuoksi. Näiden seikkojen valossa hovioikeus päätyi pitämään C:n ja hänen kertomaansa vahvistavien todistajien kertomuksia luotettavina.

Työnantaja oli kohdistanut työntekijään epäasiallista kohtelua neljä vuotta ja menetellyt tahallisesti. Hovioikeus velvoitti työnantajan A:n ja B ry:n korvaamaan yhteisvastuullisesti C:lle ansionmenetyksen ja oikeudenkäyntikulut.

### **Valtioneuvoston virkamies (KKO:2010:44)**

Valtioneuvoston apulaiscontrollerin tapauksessa kärjäoikeus velvoitti valtion korvaamaan K:lle ansionmenetyksen ja siihen liittyvän eläkekertymän menetyksen, lääke- ja sairauskulut sekä korvauksen henkisestä kärsimyksestä. Helsingin hovioikeus kumosi kärjäoikeuden päätöksen riittämättömiin näyttöihin vedoten. K:lle myönnettiin valituslupa korkeimpaan oikeuteen, ja KKO muutti sekä kärjäoikeuden että hovioikeuden tuomioita. Korkein oikeus määräsi ansiomenetyksen korvattavaksi sairausloman ajalta eikä hyväksynyt kärsimyskorvausta. Lääke- ja sairauskulut tuli korvata vaaditun summan mukaisesti. Asian ratkaisi viisi oikeusneuvosta, joista kaksi oli eri mieltä ratkaisusta. Oikeusneuvos Häyhä oli sitä mieltä, että valtio oli ryhtynyt riittäviin toimiin saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta pyrkimällä luomaan neuvotteluyhteyden K:n toimenkuvan määrittämiseksi, mutta K ei ollut tuossa vaiheessa halukas tarkentamaan toimenkuvansa. K:n jäätyä sairauslomalle työnantaja ei voi aktiivisesti hakea neuvotteluyhteyttä työtehtävien määrittämiseksi. Ilmeisesti Häyhän mukaan asia ikään kuin raukesi sairauslomaa ja sitä seuranneeseen irtisanoutumiseen.

### **AKT ry (Helsingin hovioikeus 6.2.2015, tuomio 15/105869)**

Hovioikeus katsoi Rädyn kohdelleen Winteriä ja Ahdetta epäasiallisesti. Epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt epäselvänä ja epäasiallisena tehtävänantona,

työnteon vaikeuttamisena, puhumattomuutena, kommunikoinnin puutteena sekä Ahdetta kohtaan myös huomiotta jättämisenä ja huutamisena.

Rädyn katsottiin myös syyllistyneen työturvallisuusrikokseen laiminlyömällä velvollisuutensa riittävän perusteellisesti ja järjestelmällisesti tunnistaa ja selvittää Winterin ja Ahteen työssään kokemaa epäasiallista ja kuormittavaa kohtelua, sekä ryhtymällä toimiin näiden epäkohtien poistamiseksi. Rätty oli päinvastoin estänyt tai vaikeuttanut asian selvittämistä eikä ollut muuttanut käyttäytymistään Ahdetta ja Winteriä kohtaan.

Todistetuksi tekoajaksi katsottiin Winterin kohdalla aika 15.12.2009 alkaen ja Ahteen kohdalla alkaen liiton talvipäiviltä 2006, jolloin Ahde oli kertonut kokevansa epäasiallista kohtelua Rädyn taholta. Rätty tuomittiin myös henkisestä pahoinpitelystä Ahdetta kohtaan.

Hovioikeus piti käräjäoikeuden tuomitsemaa 80 päiväsakon sakkorangaistusta oikein mitoitettuna ja jätti tämän voimaan. Myös käräjäoikeuden tuomitsema vahingonkorvaus Ahteelle pysyi ennallaan tilapäisen haitan osalta 7000 eurossa ja kärsimyskorvauksen osalta 5000 eurossa. Rätty velvoitettiin korvaamaan Ahteen oikeudenkäyntikuluja 20 000 euroon asti sekä valtiolle todistajille valtion varoista maksetut todistelukustannukset.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Lähdin liikkeelle opinnäytetyössä siitä, kuinka yleisiä ja tavallisia ristiriidat työpaikoilla ovat ja kuinka ne kuormittavat yksilöä ja työyhteisöä sekä heikentävät tuottavuutta, aiheuttavat sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeitä. Olen kirjallisuuden ja muiden lähteiden pohjalta tutkinut häirintää ja epäasiallista kohtelua ilmiönä sekä psykologisessa että juridisessa mielessä, siihen liittyvää lainsäädäntöä, konfliktien ratkaisua sekä viranomaisen valvontatoimenpiteitä.

Olen käsitellyt kiusaamista ennaltaehkäisevää lainsäädäntöä ja työsuojelullisia prosesseja, kirjallisuuden avulla selvittänyt sitä, mitä TTL 28 §:ssä tarkoitetaan ”käytettävissä olevilla keinoilla” sekä esimerkkitapausten valossa tuonut esiin, miten tuomioistuimet arvioivat käytettävissä olevia keinoja.

Varsinainen tutkimuskysymykseni oli: *”minkälaisen työnantajan konkreettisten toimenpiteiden voidaan katsoa olevan lainsäädännön ja lainkäytön näkökulmasta riittäviä kiusaamisen lopettamiseksi ja poistamiseksi ja työsuojeluvuorituksen täyttämiseksi?”* Tässä mielessä oikeustapausten valitseminen tutkimuskohteeksi osoittautui hieman harhaanjohtavaksi, sillä tapauksen edetessä tuomioistuimeen on työsuojeluviranomainen jo valvonnassaan ottanut kantaa siihen, onko riittäviin toimenpiteisiin ryhdytty. Mikäli työsuojeluviranomaisen mielestä on ollut aihetta epäillä työturvallisuusrikosta, on poliisikin jo tässä vaiheessa tehnyt esitutkinnan tapauksesta. Osoittautui, että työsuojeluviranomaisella on suuri ja merkittävä rooli arvioida työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymistä. Työsuojeluviranomaisen yhteyden- ja kannanottoihin ei kuitenkaan ole yleistä pääsyä, enkä ollut tästä näkökulmasta työn suunnitteluvaiheessa edes tietoinen.

Samoja näyttöjä voidaan kuitenkin arvioida eri tavoin, kuten esimerkiksi valtioneuvoston virkamiehen tapauksessa (KKO:2014:44). Oikeustapauksilla on kuitenkin oikeuskirjallisuudessa aivan toisenlainen painoarvo kuin muun viranomaisen näkemyksellä, joten siinä mielessä oikeustapaukset on perusteltu materiaali asian tutkimiseen. Niiden avulla pääsin kuitenkin hyvin tarkastelemaan

kiusaamista ja siihen puuttumista ilmiönä, ja ne konkretisoivat teoriaperustaa mielestäni arvokkaasti.

Kaikissa kolmessa käsittelemässäni oikeustapauksessa oli kyse esimiehen alaiseen kohdistamasta epäasiallisesta käytöksestä. Tämä voi olla yhtäältä satunnaista, mutta toisaalta myös loogista. Kiusaajan ollessa esimies voi työntekijän asema olla hyvin tukala epätasa-arvoisesta asemasta johtuen, ja näin ristiriidoista voi kehittyä vakavampia kuin alaisten keskinäisissä konflikteissa. Työntekijä on kuitenkin aina jonkinlaisessa riippuvuussuhteessa esimieheensä nähden ja voi Pehrmanin käsityksen mukaan olla jopa puolustuskyvytön suhteessa esimieheensä (Pehrman 2011, 37).

Toinen yhdistävä tekijä oli tulehtunut ilmapiiri, vuorovaikutusongelmat ja jopa kieltäytyminen kommunikoinnista. Perkkä-Jortikan teoria kiusaamisesta vuorovaikutusongelmana näyttää pitävän hyvin paikkansa. AKT ry:n tapauksessa vuorovaikutusongelmat olivat alkaneet jostain selvittämättä jääneestä syystä jo vuonna 2005, ja kommunikointi oli siitä alkaen heikentynyt ja esimiehen toiminta vaikutti työntekijöistä usein täysin mielivaltaiselta. Rädyn asema liiton puheenjohtajana oli niin vahva, etteivät edes valtuuston ja hallituksen jäsenet kyenneet saamaan häntä käsittelemään ilmapiiriongelmaa asiallisesti ja vakavasti. Mikä olisi mennyt toisin, jos alkuperäinen puhumattomuuden syy olisi selvitetty aikanaan? Onko ongelma voinut olla niin iso, ettei sitä olisi voitu saada selvitettyä? Tämä on hyvä esimerkki siitä, että pitkittyessään ongelmat kroonistuvat ja monimutkaistuvat. AKT ry:n tapauksessa koko konflikti tuli valtakunnan kaikkiin medioihin ja vaikutti mahdollisesti myös AKT ry:n maineeseen.

Kiusaaminen ilmeni käsittelemissäni tapauksissa mm. huutamisena, haukkumisena, puhumattomuutena, työtehtävien vähentämisenä tai hankaloittamisena, tiedon salaamisena ja epäselvinä tehtävänantoina. Lisäksi ilmeni erimielisyyttä työtuntien hyväksymisestä, koulutukseen pääsystä tai palkasta, lomien ajankohdasta sekä yli- ja matkatöistä. Teot ovat olleet osittain niitä, joita kirjallisuudessa kutsutaan epäasialliseksi käyttäytymiseksi.

Huomionarvoista on kuitenkin se, että oikeus toteaa, että kaikki syytetyt teot eivät olleet kiusaamista. Esimerkiksi koulutukseen pääseminen, tai loman ajankohdasta sopiminen kuuluvat työnantajan työnjohto-oikeuteen, kun ne voidaan perustella ja kommunikoida asiallisesti, eikä niitä esimerkkitapauksessa voitu nähdä kiusaamisena. Jokin tapahtuma ei myöskään ole yksittäisenä kiusaamista, esimerkiksi valtiovarainministeriön apulaiscontrollerin Naistenpäivään osallistumisen työtuntien hyväksymättä jättäminen tai Rädyn huutaminen Winterille. Kiusaamisen tunnusmerkistön täyttymiseksi kiusaamisen tulee olla johdonmukaista ja pitkäkestoista.

Korkeimman oikeuden päätöksessä pohdittiin myös työtehtävien järjestelyä työnantajan toimivallan mukaisesti. Toisaalta se kuuluu työnantajan työnjohto-oikeuteen, mutta tällöinkin järjestelylle tulee olla perustellut syyt. Mikäli työtehtävien järjestelyä ei voida asiallisesti perustella, saatetaan työtehtävien muuttaminen tulkita epäasialliseksi kohteluksi. Myös työtehtävien vähäisyys tehtävään ja vastuuseen suhteutettuna voi olla epäasiallista kohtelua. (KKO:2014:44.)

Korkein oikeus tulkitsi ankarasti myös työnantajan TTL:n 28. §:n mukaista toimimisvelvollisuutta kiusaamistapauksen selvittämisessä. Se ei pitänyt riittävänä sitä, että K:n tapauksessa väitettyä kiusaamista selvitettiin pelkästään ottamalla yhteyttä asianomaiseen esimieheen ja tekemällä johtopäätökset tämän kuulemisen perusteella. Sen sijaan korkeimman oikeuden mukaan työnantajan olisi pitänyt pyrkiä selvittämään asiaa monipuolisesti myös muilla tavoin. K:n jääminen sairauslomalle esittämiensä kiusaamiseen liittyvien syiden takia olisi myös antanut aihetta lisäselvityksille. (emt.)

Osa syytteistä kaatui näyttökysymyksiin, ja todistamisen vaikeus voikin kiusaamistapauksissa olla yksi syy sille, että vain pieni osa työturvallisuusrikoksista koskien TTL 28. §:ää tulee oikeuteen ratkaistavaksi. Todistelu perustui vastaajien ja asianomaisten kertomuksiin, niitä tukeviin henkilötodistuksiin, lääkärintodistuksiin, muutamiin sähköpostiviesteihin, työtehtävien siirtämiseen toisille

henkilöille sekä asianomaisten itsensä kirjoittamiin muistioihin. Huomionarvoista on, että muistioiden todistusarvoa ei vähentänyt se, että asianomainen oli ne itse laatinut, kun ne olivat linjassa muiden kertomusten kanssa.

Oikeudessa ei ollut sen sijaan esitetty esimerkiksi muistioita sen pohjalta, että kiusaamiseen olisi puututtu työnantajan toimesta. Jos jossain tapausten työpaikoista olisi ollut käytössä kiusaamiseen puuttumisen malli, niin prosessin mukaisesti asiaa käsiteltäessä olisi varmasti tullut tehtyä käsittelyistä myös muistioita. Tämä saattaisi työnantajan kannalta olla hyvä asia, sillä näin työnantaja pystyisi osoittamaan niitä keinoja, joilla se on pyrkinyt ratkaisemaan ongelmaa.

### **Mihin toimenpiteisiin työnantajat olivat ryhtyneet?**

Työkykynsä menettäneen työntekijän tapauksessa työnantaja myönsi tunnista-neensa työntekijän kuormittumisen ja oli tilannetta korjatakseen palkannut lisää työntekijöitä ja siirtänyt työntekijän työtehtäviä muille. Lääkärin ehdottamiin kolmikantakeskusteluihin työnantaja ei kuitenkaan ollut suostunut, lisäksi työnantaja oli viikkopalaverissa kieltänyt keskustelun kuormittumisesta. Työnantaja oli myös ollut yhteydessä yhteistyökumppaniin ja pyytänyt neuvoja tulehtuneen henkilöstösuhteen hoitamisessa. Käytännössä mihinkään kunnollisiin ja järjestelmällisiin toimenpiteisiin ei ollut ryhdytty asian selvittämiseksi.

Valtioneuvoston virkamiehen tapauksessa työntekijä oli jäänyt sairauslomalle jo 4,5 kuukauden työskentelyn jälkeen, joten kaikki oli käynyt kovin nopeasti. Työntekijä oli ilmoittanut esimiehelleen epäasialliseksi katsomastaan kohtelusta vain kaksi viikkoa ennen jäämistään sairauslomalle. Tämän jälkeen oli pidetty yksi neuvottelu asiasta ja sen jälkeen kuultu yksipuolisesti esimiestä ja tehty johtopäätös, että kyse ei ollut kiusaamisesta. Asian käsittely jäi kesken työntekijän irtisanouduttua työpaikastaan. Huolimatta sairauslomasta ja sitä seuranneesta irtisanoutumisesta korkeimman oikeuden mukaan työnantajan olisi pitänyt ryhtyä monipuolisesti selvittämään asiaa.

AKT ry:n tapauksessa Rätty oli jatkuvasti kieltänyt käyttäytyvänsä epäasiallisesti eikä ollut muuttanut käyttäytymistään missään vaiheessa. Asian selvittämiseksi oli perustettu henkilöstöjaos, mutta selvittämissyritykset eivät johtaneet mihinkään.

Kaikissa näissä tapauksissa on jouduttu toteamaan, että työnantaja on laiminlyönyt TTL:n 28. §:n mukaisen toimimisvelvollisuuden. Laiminlyönnistä aiheutuva vahinko, esim. sairastuminen ja sitä mahdollisesti seurannut työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen, katsotaan tuottamukselliseksi ja työnantaja täten velvolliseksi korvaamaan siitä aiheutuneen vahingon.

Pitkittyneet ristiriidat ovat tulleet kalliiksi työnantajille tuomittujen sakkojen ja korvausten lisäksi menetettynä työaikana ja työtehona sekä työpaikan maineen kärsimisenä. Yksilön ja yhteiskunnan kannalta pitkittyneet konfliktit ovat aiheuttaneet kaikkea, mitä Timo Pehrman luetteli: masentuneisuutta, työhaluttomuutta, uniongelmia, sairauksia ja sairauslomia, työkyvyttömyyttä sekä ennenaikaisista eläkkeelle siirtymistä.

Oikeustapauksista käy ilmi, että rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseksi täytyy seuraavien asioiden toteutua yhtäaikaaisesti:

- tilanne aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle
- on pitkäkestoista
- on tahallista / tuottamuksellista
- on objektiivisesti arvioitavissa

Olen itse suhtautunut kriittisesti siihen, että kiusaamistapauksissa korostetaan käytettävissä olevia prosesseja suhteessa tilanteiden tosiasialliseen ratkaisemiseen. Olen perännyt prosessien toimivuutta käytännössä ja pitänyt esimiehen roolia asioiden toimeenpanijana ja päätösten tekijänä prosessejakin tärkeämpänä. Nämä kolme tapausta ovat kuitenkin osoittaneet myös prosessien merkityksen: jos niitä ei ole, asiat voivat jäädä käsittelemättä aivan kokonaan. Esimiehen rooli on kuitenkin edelleen mielestäni ratkaisevan tärkeä, mutta prosessit antavat hänelle työvälineet puuttua tilanteeseen. Mielenkiintoista on, että



oikeustapausten käsittelyssä ei tule esille, minkälaisia kiusaamiseen puuttuvia prosesseja yrityksissä on ollut käytössä tai onko niitä ollut käytössä lainkaan. Työnantajia ei siis syytetä työsuojelun toimintaohjelman laatimisen (TTL 9 §) tai työhön liittyvien vaarojen selvittämisen (TTL 10 §) laiminlyönnistä.

Ulkopuolisena asioita tarkkaillen saattaa tuntua jopa naiivilta, minkälaisia asioita oikeudessa käsitellään, eikä välillä ei voi lakata ihmettelemästä, eikö näitä asioita saada ratkaistua terveellä järjellä. Itse uskon konfliktien syntyvän suurimmaksi osaksi puutteellisista vuorovaikutustaidoista – harva meistä haluaa tahallaan pahaa toiselle. Pitäisikö kouluissa ja työpaikoilla harjoitella vaikeiden asioiden puheeksiottamista ja vuorovaikutustaitoja? Kuuntelemisen, myötäelämisen ja toisen huomioon ottamisen taidot voisivat olla kansalaistaitoja. On hämmästyttävää, että isoissakin työpaikoissa on esimiehiä ja johtajia, joilta nämä eivät luonnistu.

Vastauksena tutkimuskysymykseeni totean työssä esitetyn teorian ja oikeuskäytännön perusteella, että työnantajan toimenpiteiden pitää olla niin johdonmukaisia, monipuolisia ja perusteellisia, että kiusaaminen saadaan loppumaan kokonaan. Mikäli tilanteita ei saada ratkottua omin voimin, tulee työnantajan turvautua esimerkiksi työterveyshuollon tai muun ulkopuolisen tahon apuun. Sovittelu on varteenotettava prosessi asian perusteelliseksi selvittämiseksi, joskin sen tulisi johtaa siihen lopputulokseen, että epäasiallinen käytös loppuu. Muussa tapauksessa työnantajan tulisi ryhtyä tehtävien uudelleen organisointiin tai muihin keinoihin. Tarvittaessa työnantaja voisi jopa antaa huomautuksen tai varoituksen, tai äärimmäisessä tapauksessa jopa irtisanoa kiusaamiseen syyllistyneen henkilön.

### **Jatkotutkimusaiheita**

Alkaessani tutkimaan tämän opinnäytetyön aihetta tuntui kaikki tutkimuskirjallisuus koskevan epäasialliseen kohteluun puuttumista tai sovittelua. Erityisesti työsuojeluviranomaisen toimintaan liittyvää kirjallisuutta ja materiaalia oli vaikea löytää. Uskon sovitteluun liittyvän tutkimuksen lisääntyvän ja sovittelun käytönä yleistyvän. Työpaikoilla on jo nyt koulutettu omia sovittelijoita ja työterve-

yspalvelut tarjoavat tukea sovitteluprosesseihin. Sovittelulla asioita saadaan selvitettyä työpaikoilla eli siellä, missä ongelmatkin ovat syntyneet. Toivon, että lähiaikoina tehtäisiin tutkimuksia siitä, miten sovitteluun osallistuneet henkilöt ovat kokeneet sovittelun ja sovittelun tulokset.

Itseäni kiinnostaa erityisesti työsuojelupiirin keskeinen rooli kiusaamistapauksien selvittelyssä. Millaisia tapauksia työsuojelupiiriin tulee ja miten valvontapyynnön tehneet henkilöt kokevat saavansa työsuojelupiiristä apua? Onko asioihin pystytty oikeasti vaikuttamaan ja miten tilanteita on saatu ratkaistua? Miten kiusatut ovat kokeneet työsuojelupiirin avun? Mitä niille tapauksille on yhteistä, jotka eivät etene poliisitutkintaan tai oikeuteen? Kuinka paljon asioita jää selvittämättä esimerkiksi siitä syystä, että kiusattu irtisanoutuu? Työsuojelupiirin rooli voisi olla seuraavan tutkimukseni kohteena.

## LÄHTEET

Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle. Hakemus N:o 103124. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 11/2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Brunila, T. 2010. Sovittelu - tie tulevaisuuteen. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Sovittelu. Ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan. Jyväskylä: PS-kustannus. 23-44.

HelHO 6.2.2015, tuomio 15/105869. Asianumero R 14/809. AKT ry.

HelHO:2012:8. Työkyvyn menetys.

HE 94/2005

Hyvönen, A. & Koskinen, S. 2010. Sovittelu - tie tulevaisuuteen. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Sovittelu. Ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan. Jyväskylä: PS-kustannus. 157-172.

Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu: häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita

Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

KKO:2010:1. Työnantaja tai työnantajan edustaja vastaa itse menettelystään, kun hän itse kohdistaa häirintää työntekijää kohtaan.

KKO:2014:44. Valtioneuvoston virkamies.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki : Edita.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri. Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 24/2013. Viitattu 7.9.2014.  
[https://www.tem.fi/files/37592/TEMjul\\_24\\_2013\\_web\\_01102013.pdf](https://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006/44.

Muinonen T.; Rintala J.; Rätty, T.; Häkkinen, K. 2014. Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Tampere: Työsuojeluhallinto. Viitattu 1.10.2014.  
[http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Epaasiallinen\\_kohtelu\\_TSO\\_42\\_netti.pdf](http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Epaasiallinen_kohtelu_TSO_42_netti.pdf)

Palukka, P. 2003. Työsuojelutarkastajien toiminnan arviointi. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Pehrman, T. 2010. Konfliktien synty ja sovittelu työyhteisössä. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Sovittelu. Ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan. Jyväskylä: PS-kustannus. 135-155.

Pehrman, Timo 2011. Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä. Väitöskirja. Taiteiden tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Perkka-Jortikka, K. 2007. Hankalan ihmisen kohtaaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Ruotsala, R.; Uusitalo, H.; Niskanen, T.; Lappalainen, J.; Piispanen, P. & Mäkelä, T.. 2010. Työsuojelun valvontalain vaikutus työsuojelun viranomaisvalvontaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2011. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Viitattu 1.10.2014.  
[http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje\\_1\\_2011-Hairinnan\\_ja\\_epaasiallisen\\_kohtelun\\_valvonta.pdf](http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje_1_2011-Hairinnan_ja_epaasiallisen_kohtelun_valvonta.pdf)

Surakka, Jani 2012. Psykososiaaliset riskit työsuojeluvalvonnan erityisenä kohteena. Edilex uutiset 19.2.2012. Viitattu 25.3.2015.

<http://www.edilex.fi.ezproxy.turkuamk.fi/uutiset/31388>

Työsuojeluhallinto 2014. Työsuojelun toimintaohjelma. Viitattu 28.9.2014.

[http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje\\_1\\_2011-Hairinnan\\_ja\\_epaasiiallisen\\_kohtelun\\_valvonta.pdf](http://www.tyosuojelu.fi/upload/Valvontaohje_1_2011-Hairinnan_ja_epaasiiallisen_kohtelun_valvonta.pdf)

Työterveyslaitos 2012, Työ Terveys Turvallisuus -lehti: Kehno työhyvinvointi maksaa 30 miljardia vuodessa. Tiedote 20/2012. Viitattu 1.10.2014.

[http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote20\\_2012.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote20_2012.aspx)

Työturvallisuuskeskus 2014. Työsuojelun toimintaohjelma. Viitattu 28.9.2014.

<http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=129>

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Ullakonoja, V. 2014. Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. Helsinki: Työterveyslaitos.

Uusitalo, H.; Ruotsala, R.; Niskanen, T. 2012. Asioita saatiin kuntoon. Työsuojelun valvontalain vaikutus työpaikkojen työsuojelutoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vartia M.; Lahtinen M.; Joki M.; Soini S. 2008. Piinan loppu: kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

## **Liite 1 Malli työsuojelun toimintaohjelmaksi**

*Malli työsuojelun toimintaohjelmaksi Kirjoita kunkin otsikon alle sisältö napsauttamalla harmaata ohjetekstiä.*

Työsuojelun toimintaohjelma

Yritys/kunta/toimipaikka/toimipiste

### **Työsuojelun tavoitteet**

Johdon tahdonilmaus työturvallisuudesta ja työterveydestä Työsuojelun konkreettiset, mitattavat tavoitteet

### **Työsuojelun vastuut ja toimivaltuudet**

Esimiesten toimivaltuudet ja vastuut Työntekijöiden velvollisuudet ja vastuut

### **Työympäristön kuvaus**

Käytettävissä olevan tiedon perusteella kuvaus työstä ja työoloista Työn vaarojen ja haittojen selvittäminen ja riskien arviointi; milloin tehty ja miten toteutettu

### **Työ- ja turvallisuusohjeet**

Työpaikan sisäiset ohjeet: työnopastus, koneiden ja työvälineiden käyttö ja huolto, kemikaalien käsittely, ensiapu, vaaratilanteet, päihdeohjelma, pelastussuunnitelma jne.

### **Työsuojelun kehittämiskohteet**

Työympäristön kuvauksen ja työn riskien arvioinnin perusteella havaitut kehittämistarpeet. Henkilöstön turvallisuus- ja työhyvinvointikoulutus.

### **Työsuojelun yhteistoiminta**

Kirjaa tähän miten yrityksessä / kunnassa / työpaikalla työsuojelun yhteistoiminta on järjestetty.

## **Työterveyshuolto**

Työterveyshuollon palveluntuottaja, työterveyshuoltosopimus, palvelujen sisältö (lakisääteiset ja muut), työterveyshuollon toimintasuunnitelma

## **Työsuojeluasioiden huomiointi toiminnassa**

Työsuojeluasioiden huomiointi suunnittelu- ja hankintatoimissa, henkilöstö- ja taloushallinnossa, viestinnässä jne.

## **Työolojen seuranta**

Millä mittareilla työoloja seurataan: sairauspoissaolot, tapaturmat, turvallisuushavainnot, työkyvyn ja työhyvinvoinnin seurantatiedot, työilmapiirikartoitukset, työhygieeniset mittaukset jne.

## **Toimintaohjelman seuranta ja päivitys**

Miten toimintaohjelman seuranta toteutetaan ja kuka vastaa seurannasta

Päiväys

Kirjoita päivämäärä napsauttamalla tätä.

Työturvallisuuskeskus 2013