

**VAASAN YLIOPISTO**  
**JOHTAMISEN YKSIKKÖ**

Elina Lehtinen

**HENKINEN TYÖTURVALLISUUS:**  
**TYÖNJOHTO-OIKEUDEN EPÄASIANMUKAINEN KÄYTTÖ**  
**JA**  
**VAHINGONKORVAUSVELVOLLISUUS**

Julkisoikeuden  
pro gradu -tutkielma

**VAASA 2019**

## SISÄLLYS

	<b>sivu</b>
<b>1. JOHDANTO</b>	<b>7</b>
1.1. Tutkielman rakenne	9
1.2. Tutkimusmenetelmät	11
1.3. Epäasiallisen kohtelun määritelmä	12
1.3.1. Työpaikkakiusaamisen määritelmä	13
1.3.2. Koulukiusaaminen samankaltaisena ilmiönä	17
1.4. Työpaikkakiusaamista sivuavat tutkimusintressit	18
1.5. Kiusaamista provosoivat olosuhteet ja johtaminen	18
1.6. Kiusaamisen juurisyyt ja motiivit	19
1.6.1. Kateus	20
1.6.2. Persoonallisuushäiriöt ja narsismi	20
1.7. Häirinnän määritelmät	21
1.7.1. Häirintä työturvallisuuslaissa	22
1.7.2. Häirintä tasa-arvolaissa	25
1.7.3. Häirintä yhdenvertaisuuslaissa	28
1.8. Syrjinnän määritelmät	29
1.8.1. Välitön syrjintä	30
1.8.2. Välillinen syrjintä	30
1.8.3. Vastatoimien kiellot	32
<b>2. TYÖNANTAJAN TYÖTURVALLISUUSVELVOITTEET</b>	<b>34</b>
2.1. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite	34
2.2. Työturvallisuuslain tavoitteet	35
2.3. Työturvallisuuslain soveltamisala	36
2.4. Työturvallisuuslain yleisvelvoitteen asiallinen ulottuvuus	37
2.5. Työturvallisuuslain yleisvelvoitetta rajoittavat tekijät	38
2.6. Henkinen työsuojelu	39
2.6.1. Psykososiaalinen kuormitus	40

2.6.2. Mielenterveys ja työkyky	43
2.6.3. Henkisestä paineesta psyykkiseen oireiluun	45
2.7. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	46
2.8. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus	50
2.9. Työsuojelun toimintaohjelma	51
<b>3. TYÖNJOHTO-OIKEUS JA ESIMIEHEN VELVOLLISUUDET</b>	<b>52</b>
3.1. Työnjohto-oikeuden käsite ja sisältö	52
3.1.1. Työnjohto-oikeus työsopimuslaissa	53
3.1.2. Työnjohto-oikeus laissa kunnallisesta viranhaltijasta	54
3.1.3. Työnjohto-oikeus valtion virkamieslaissa	55
3.2. Työnjohto-oikeuden epäasianmukainen käyttö	56
3.3. Esimiehen velvollisuudet työsopimuslaissa	57
3.4. Työntekijän velvollisuudet työsopimuslaissa	58
3.5. Esimiehen velvollisuudet työturvallisuuslaissa	59
<b>4. VAHINGONKORVAUS</b>	<b>63</b>
4.1. Vahingonkorvausoikeuden tarkoitus ja tavoite	63
4.2. Sopimusvastuu ja delikti- eli rikkomusvastuu	64
4.3. Vahingon käsite	66
4.4. Korvattava vahinko	68
4.5. Henkilövahinko	68
4.6. Tuottamuksen käsite	70
4.6.1. Tuottamuksen asteet	70
4.6.2. Tuottamuksen puuttumisperusteet	73
4.6.3. Tuottamusarvioinnin objektiivisuus ja subjektiivisuus	74
4.6.4. Laiminlyönti	75
4.6.5. Syy-yhteys	75
4.7. Isännänvastuu	77
4.8. Ankara vastuu	80
4.9. Sopimusvastuun todistustaakka	80
4.10. Vahingonkorvausperiaate työsopimussuhteessa	81
4.11.1. Vahingonkorvausperiaate virkasuhteessa	81
4.11.2. Virkamiehen korvausvastuun perusteet	81

4.11.3. Korvausvastuun määräytyminen	84
4.11.4. Julkisyhteisön korvausvastuu	84
<b>5. JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>86</b>
<b>LÄHDELUETTELO</b>	<b>92</b>



---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Elina Lehtinen
<b>Pro gradu tutkielma:</b>	Henkinen työturvallisuus: Työnjohto-oikeuden epäasianmu- kainen käyttö ja vahingonkorvausvelvollisuus
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri
<b>Oppiaine:</b>	Julkisoikeus
<b>Työn ohjaaja:</b>	Niina Mäntylä
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2019

**Sivumäärä: 97**

---

**TIIVISTELMÄ:**

Työpaikkakiusaaminen on vakava, Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan arviolta 100 000 ihmistä päivittäin koskettava ongelma, joka aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia sairauslomien ja mielenterveysperusteisten sairauseläkkeiden muodossa sekä tehostomuutta työpaikoilla.

Tutkimuksen lähtökohtana on tutkia, millainen lainsäädäntö työpaikkakiusaamista koskee, millaiset ovat työnantajan velvollisuudet puuttua ja poistaa epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä käytettävissään olevin keinoin siinäkin tapauksessa, että niiden aiheuttaja on työnantaja tai työnantajan edustaja ja miten työnantajan työnjohto-oikeus rajoittuu, sillä esimiehen harjoittama kiusaaminen piiloutuu usein työnjohto-oikeuden taakse.

Tutkielman metodi on pääasiallisesti oikeusdogmaattinen, mutta työpaikkakiusaamisen ilmenemismuotoja ja itse ilmiötä yhdenlaisena vallankäyttönä käsittelevä osuus on lähempänä oikeussosiologista ja psykologista tarkastelua. Tutkielman aineistona toimivat voimassa oleva lainsäädäntö esitöineen, oikeuskirjallisuus ja artikkelit sekä Työterveyslaitoksen julkaisemat työturvallisuutta, psykososiaalista kuormitusta ja työpaikkakiusaamisen tunnistamista koskevat julkaisut.

Työpaikkakiusaaminen ei ole oikeudellinen termi, vaan kiusaamisen eri muotoja kuvaillaan laeissa käsitteillä epäasiallinen kohtelu, häirintä tai syrjintä. Tutkielman kohteena on työnantajan tai esimiehen työnjohto-oikeuden varjolla harjoittama epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä sekä se, seuraako epäasiallisesta kohtelusta, häirinnästä ja syrjinnästä vahingonkorvausvelvollisuus ja millä edellytyksillä.

Voimassa oleva työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö kieltää yksiselitteisesti työntekijän henkistä ja fyysistä terveyttä vahingoittavan epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän. Myös vahingonkorvausvelvoitukseksi joutuminen on mahdollista niin tahallisen kuin tuottamuksellisen toiminnan osalta, mutta myös laiminlyömällä työnantajaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet.

Henkistä työtyöturvallisuutta ja psykososiaalista kuormitusta koskevat säännökset ovat kuitenkin laveita ja niihin liittyvää oikeuskäytäntöä on vielä toistaiseksi hyvin vähän, sillä työpaikkakiusaamistapaukset eivät pääsääntöisesti etene oikeusasteisiin. Osittain etenemättömyyden syyksi voidaan arvella tietämättömyyttä sekä työnantajien että työntekijöiden puolelta. Toisaalta oikeudenkäyntien kustannusriskit voivat pelottaa monia ja asettaa näin suuren kynnyksen viedä asia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Myöskään psykologisia esteitä viedä työpaikkakiusaamisasiaa tuomioistuimen ratkaistavaksi ei ole syytä väheksyä.

---

**AVAINSANAT:** työturvallisuus, työturvallisuuslaki, työnjohto-oikeus, vahingonkorvaus, epäasiallinen kohtelu, häirintä, syrjintä



## 1. JOHDANTO

*”Jos olisin joutunut fyysisen väkivallan tai seksuaalisen häirinnän uhriksi, olisi selvää, että kukaan ei pitäisi minua itseäni syyllisenä minuun kohdistuneeseen väkivaltaan. Tai ei ainakaan kehtaisi tunnustaa pitävänsä. Itse tekoa pidettäisiin yksiselitteisesti tuomittavana. Mutta kun kyseessä on ollut henkinen väkivalta, olkoonkin että työsuojelupiiri on sen todennut tapahtuneeksi, näyttää työnantajien ensimmäinen kysymys olevan: ”No mitäs sinä teit aiheuttaaksesi kiusaamisen? Mikäs sinussa on vikana, kun työnantaja ei tykännyt sinusta?”<sup>1</sup>*

21.2.2019 YLE1 aamutelevisiossa haastateltiin Susanna Lundellia, joka tekeillä olevassa väitöskirjassaan ”Oikeuden mobilisaatio työpaikkakiusaamistapauksissa” tutkii oikeuden edenneitä työpaikkakiusaamistapauksia. Hän totesi haastattelun aikana, että työpaikkakiusaaminen lisää itsetuhoisuuden riskiä ja että itsemurhiinkin on päädytty työpaikkakiusaamisen seurauksena.<sup>2</sup> Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään yksilöistä, vaan kiusaamista tulee tarkastella myös sen aiheuttamien kustannusten näkökulmasta, ja toisaalta pohtia, mikä on esimiehen, työyhteisön, työnantajan ja lopulta yhteiskunnan vastuu siitä, että työpaikalla kiusattu menettää kiusaamisen seurauksena mielenterveytensä ja työkykynsä.

Olen samaa mieltä kuin Kess ja Kähönen esittävät kirjassaan, että esimiesten ja työntekijöiden tietämys oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työpaikkakiusaamistapauksissa on heikko. Esimiehet eivät tiedä milloin ja miten heidän tulisi puuttua kiusaamistapauksiin tai millainen toiminta katsotaan kiusaamiseksi, eivätkä välttämättä tiedä edes käytettävissä olevasta keinovalikoimasta, työnjohdollisista huomautuksista, työsuhteen päättämishukan sisältävästä varoituksesta, irtisanomismenettelystä tai työsuhteen purkamisesta. Työntekijäpuolella taas ei tiedetä kenelle kiusaamistapauksista kuuluu ilmoittaa, mitkä ovat kiusatun oikeudet eikä työsuojeluorganisaatiokaan välttämättä ole tuttu. Pitkään jatkuneen kiusaamisen jälkeen voi olla, ettei työntekijä enää sairastumisensa vuoksi pysty selvittämään asioita tai hakemaan apua. Kiusaaminen maksaa valtavasti sairauspoissaoloina ja työn tehottomuutena.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Korhonen, Ilona. 2010: 56.

<sup>2</sup> YLE1 Aamu-uutiset 21.2.2019.

<sup>3</sup> Kess, Kaija & Minea Kähönen 2010: 165.



Tämä tutkielma kuuluu työoikeuden alaan, jonka sääntelyn kohteena on epäitsenäinen palkkatyö. Työsopimusoikeuden kantavana periaatteena on sopimusvapauden rajoittaminen työnantajan ja työntekijän välillä, jotta työntekijän suojeluperiaate toteutuisi. Suojeluperiaatteen tarkoitus on suojella heikompa osapuolta mielivallalta, kohtuuttomilta työehdoilta tai syrjivältä kohtelulta. Työsopimuslaki myös velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työympäristöstä ja työturvallisuuden vähimmäisvaatimuksista, joiden tarkoitus on työntekijän suojeleminen. Kunta-alan viranhaltijoita ja valtion virkamiehiä koskeva lainsäädäntö on oma kokonaisuutensa, mutta myös se luetaan kuuluvaksi työoikeuden alaan.<sup>4</sup> Tässä tutkielmassa keskitytään erityisesti työturvallisuuslain (738/2002) henkistä työsuojelua koskevien normien ja työnjohto-oikeuden väliseen jännitteeseen, eli siihen missä työnjohto-oikeuden käyttäminen muuttuu asiallisesta ja perustellusta toiminnasta epäasialliseksi kohteluksi, ja minkälaisissa tapauksissa epäasiallisesti kohdellulle työntekijälle voi muodostua oikeus vahingonkorvaukseen.

Tutkimusongelma paikantuu kolmen oikeudenalan yhtymäkohtaan, työturvallisuusoikeuden, työoikeuden ja vahingonkorvausoikeuden. Epäasiallinen kohtelu on yleiskäsitteenä luonnehdittavissa lähinnä isoksi sateenvarjoksi, jonka alle kuuluvat niin häirintä kuin syrjintäasiatkin. Kyse on joka tapauksessa kansantaloudellisesti vakavasta asiasta, sillä työelämästä poistuu jatkuvasti kasvavassa määrin erityisesti parhaassa työiässä olevia ihmisiä työkyvyttömyyseläkkeelle<sup>5</sup> masennusdiagnoosilla.

Tutkielman aiheeseen liittyy seuraava pohdinta: Jos työntekijä menettää työkykynsä mielenterveyden särkymisen seurauksena esimiehen harjoittaman epäasiallisen kohtelun vuoksi, ja työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus puuttua ja poistaa epäkohta saatuaan siitä tiedon, mitä vahingonkorvauksen saaminen epäasiallisen kohtelun psyykkisistä seurauksista vaatii? Jotta ongelmaan voisi vastata, on ensin määriteltävä, mitä tarkoittavat epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä? Ja toisaalta, mikä on sallittua työnjohto-oikeuden käyttämistä? Koska tutkielmaa on pakko rajata, tarkastelen vahingonkorvausta lähinnä sopimusperusteisen vahingonkorvauksen osalta. Tämä valinta tarkoittaa sitä, että vahingonkorvausluku koskee pääasiassa vain työsuhteessa olevia.

---

<sup>4</sup> Bruun, Niklas & Anders Von Koskull. 2012: 4, 20–21.

<sup>5</sup> Eläketurvakeskus 2019.

Tutkielman aihepiiri on laajahko siksi, että työnjohto-oikeuteen ja työpaikalla tapahtuvaan epäasialliseen kohteluun liittyvä lainsäädäntö on hajallaan useassa eri laissa, ja työnjohto-oikeuden osalta sitä rajoittavia seikkoja on myös työ- tai virkaehtosopimuksissa, työsopimuksessa tai virkamääräyksessä sekä työpaikan säännöissä ja tavaksi muodostuneissa käytännöissä, joita työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa niiden vakiinnuttua. Kokonaisuuden hahmottaminen ei ole helppoa kummallakaan puolella ilman juridista ymmärrystä, sillä käsitteet voivat olla sekä rinnakkaisia, päällekkäisiä että sisältää toisen käsitteen, kuten on laita tasa-arvolain (8.8.1986/609) kohdalla, kun häirintä määrittäyty kielletyksi syrjinnäksi. Toisaalta tarvitaan sosiologista ja jossain määrin psykologista ymmärrystä työpaikkakiusaamisesta ja sen syistä, jotta esimiesasemassa toimivalla olisi käsitys ilmiön monitahoisesta luonteesta.

Tutkielmasta on tarkoitus tulla mahdollisimman käytännönläheinen tietopaketti työpaikkakiusaamisen ja työnjohto-oikeuden rajankäynnistä ja henkisten työturvallisuusriskien huomioimisesta, jotta yritysten johdossa, henkilöstöhallinnossa yhtä lailla kuin osakeyhtiöiden hallituksissa tai muissa lakisääteisissä toimielimissä työskentelevillä olisi kiusaamistapauksiin puuttumiseksi paitsi riittävästi tietoa kiusaamisesta ilmiönä, myös käsitys velvollisuuksista toimia työntekijän psyykkisen työterveyden turvaamiseksi. Myös tieto rangaistusten, hyvitysseuraamusten ja vahingonkorvausvelvolliseksi joutumisen mahdollisuudesta saattaisi herätellä tarkistamaan, ovatko oman työpaikan käytännöt lain ja hyvän tavan mukaisia ja onko esimerkiksi työn haittojen ja vaarojen arvioinnissa huomioitu psykososiaaliset kuormitustekijät ja henkinen työturvallisuus.

### 1.1. Tutkielman rakenne

Tämän tutkielman yhtenä tavoitteena on pyrkiä erottamaan asianmukainen työnjohto-oikeuteen perustuva ohjaus- ja määräysvalta ja epäasiallinen, häiritsevä tai syrjivä vallankäyttö toisistaan. Tämä rajaa tutkimuksen koskemaan vain esimiehen alaisiinsa kohdistamaa, työnjohto-oikeuden varjolla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua <sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Työsuojeluviranomaiset penkoivat 100 kiusaamistapausta: kiusaaja oli useimmiten esimies, ei työkaveri – näin tunnustat ongelmapomon. Yle Uutinen 20.6.2018.

Tutkielma rakentuu viidestä pääluvusta. Johdanto -luvussa käsitellään epäasiallisen kohdellun, työpaikka- ja koulukiusaamisen määritelmiä sekä niihin liittyen lyhyesti työpaikkakiusaamista sivuavia tutkimusintressejä, työpaikan olosuhteisiin ja johtamiseen liittyviä asioita sekä kiusaamisen motiiveja. Näiden tarkoitus on toimia apuna kiusaamisilmiön tunnistamisessa sekä oikeussosiologisessa tarkastelussa epäasiallisen vallankäytön muotona. Johdannossa määritellään myös käsitteet häirintä ja syrjintä.

Toisessa pääluvussa tavoitteena tarkastellaan työnantajan työturvallisuusvelvoitteita henkisen työsuojelun näkökulmasta. Miten työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa, kun kyse on työturvallisuuslaissa tarkoitettujen henkisen terveyden suojelemisesta? Luvussa käsitellään ja määritellään myös käsitteet psykososiaalinen kuormitus, mielenterveys ja työkyky sekä sivutaan lyhyesti muutamaa tavallisinta psyykkisen oireilun muotoa; masennusta, ahdistusta ja paniikkioireita.

Kolmannessa pääluvussa käsitellään työnjohto-oikeuden käsitettä ja sisältöä. Työnjohto-oikeuden olemassaolo ilmaistaan eri tavoin työ- ja virkasuhteisia koskevassa lainsäädännössä. Kappaleessa tarkastellaan pääasiassa esimiehen, mutta myös työntekijän velvoitteita.

Neljännessä pääluvussa tarkastellaan sopimusperusteisen vahingonkorvauksen edellytyksiä, vahingon ja korvattavan vahingon käsitteitä, tuottamuksen ja syy-yhteyden käsitteitä sekä vahingonkorvausperiaatteita työsopimussuhteessa ja virkasuhteessa siitä näkökulmasta, milloin työnjohto-oikeuden epäasianmukainen käyttö perustaa vahingonkorvausvelvollisuuden. Rajaan vahingonkorvausvelvollisuuden tarkastelun tässä tutkielmassa epäasiallisesti käyttäytyneen esimiehen korvausvastuun perusteisiin ja työnantajan isännävastuuseen.

## 1.2. Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen päämenetelmä on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen, ja sen pääasiallisen aineiston muodostavat virallislähteet, eli lainvalmisteluaineistot, voimassaolevat säädökset, oikeuskäytäntö sekä näihin liittyvä oikeuskirjallisuus ja artikkelit. Lainopillisessa tutkimuksessa oikeudellinen tulkinta tarkoittaa merkityssisällön antamista lakitekstilte ja muiden oikeudellisten tekstien kielellisille ilmaisuille. Tulkinnat perustellaan vallitsevan oikeuslähdeopin sekä tulkintateorian perusteiden mukaisesti. Systematisoinnilla pyritään oikeussäännösten järjestämiseen mahdollisimman ristiriidattomaksi järjestelmäksi.<sup>7</sup>

Oikeusdogmaattisen osuuden tavoitteena on tarkastella ja systematisoida epäasialliseen kohteluun ja työnantajan työjohto-oikeuteen liittyvää lainsäädäntöä mm. työturvallisuuslain (23.8.2002/738), tasa-arvolain (8.8.1986/609), yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325), työsopimuslain (26.1.2001/55), virkamieslain (19.8.1994/750) sekä kunnallista viranhaltijaa koskevan lain (11.4.2003/304) osalta näiden lakien sekä niiden esitöiden, että oikeustapausten kautta.

Sosiologia lukeutuu yhteiskuntatieteisiin ja sen tutkimuskohteena ovat sosiaalinen toiminta, vuorovaikutus ja yhteiskunnalliset järjestelmät tosiasialmiöinä. Oikeussosiologian tutkimuksen kohteena on oikeuden ja yhteiskunnan välinen vuorovaikutussuhde ja siihen liittyvät ilmiöt, kuten asenteet, intressit, tehokkuus sekä valtasuhteet ja valtarakennelmat.<sup>8</sup> Tämän tutkielman oikeussosiologinen osuus muodostuu työpaikka- ja koulukiisaamista ilmiönä ja vallankäyttönä kuvailevasta tutkimustiedosta.

Psyykkisen terveyden heikkeneminen heijastuu vääjäämättä jossain vaiheessa yksilön toimintakykyyn ja sitä kautta myös mahdollisuuteen hyödyntää oikeusturvakeinoja. Jos jää yksinään, niin kuin moni kokemusasiantuntija<sup>9</sup> kertoo, ja oikeusturvakeinot edellyttävät lähtökohtaisesti epäasiallisesti kohdellun aktiivista selvittelytyötä ja toimintaa sekä todisteiden keräämistä ja esittämistä työpaikkakiisaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta,

---

<sup>7</sup> Helsingin yliopisto 2019.

<sup>8</sup> Laitinen, Ahti. 1996: 6.

<sup>9</sup> Kts esim. Korhonen, Ilona. 2010.

on mielestäni aivan aiheellista pohtia, ovatko esimiehen harjoittaman työpaikkakiusaamisen kohteiksi joutuneet työntekijät tosiasiallisesti tehokkaiden oikeusturvakeinojen piirissä ja osaavatko luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto, aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueet, tasa-arvovaltuutettu tai yhdenvertaisuusvaltuutettu ohjata heidän toimivaltaansa kuulumattomissa asioissa oikeaan suuntaan, tai miten toimitaan, mikäli kyse on esimerkiksi moniperusteisesta syrjinnästä, jossa valvovia viranomaisiakin voi olla useampia.

### 1.3. Epäasiallisen kohtelun määritelmä

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käsitteitä ja sisältöä ei ole laissa tarkasti määritelty, mutta niillä voidaan Siikin mukaan tarkoittaa esimerkiksi painostusta, loukkaamista, ryhmästä ulos sulkemista sekä nimittelyä. Epäasiallinen kohtelu voi olla myös syrjintää ihonvärin, sukupuolen, iän tai mielipiteiden vuoksi tai sukupuolista tai seksuaalista häirintää. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat ilmetä myös työntekijän fyysisiä rajoja rikkovina ja rikoslaissa sanktioituina tekoina, kuten esimerkiksi raiskauksena ja pahoinpitelynä, tai työsyryntänä taikka yksityisyyden- tai kunnianloukkauksena.<sup>10</sup> Epäasiallista kohtelua on myös kameravalvonnan toteuttaminen työpaikalla siten tai sellaisessa paikassa, että se on yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) säädetyn lain mukaan nimenomaisesti kiellettyä<sup>11</sup>.

Kess ja Ahlroth määrittelevät epäasiallisen kohtelun jatkuvaksi, toistuvaksi kielteiseksi kohteluksi, loukkaamiseksi, alistamiseksi tai mitätöinniksi, joiden seurauksena kohde joutuu puolustuskyvyttömään asemaan<sup>12</sup>.

Paanetoja toteaa, että työturvallisuuslain epäasiallinen kohtelu voi olla ilmiasultaan pelottelua, vihjailevia viestejä, tarkoituksellisesti epäselviä työnjohtomääräyksiä, väheksyviä puheita tai työyhteisöstä eristämistä. Kyse voi olla myös henkilön ominaisuuksien,

---

<sup>10</sup> Siiki 2010: 97.

<sup>11</sup> Siiki, Pertti 2010: 97

<sup>12</sup> Kess & Ahlroth 2012: 40.

luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaamisesta, panettelusta tai mielenterveyden kyseenalaistamisesta, asiattomasta puuttumisesta työntekoon tai työtehtävien laadun ja niiden määrän perusteettomasta muuttamisesta, fyysisestä väkivallasta tai nöyryyttävien käskyjen antamisesta.<sup>13</sup>

### 1.3.1. Työpaikkakiusaamisen määritelmä

Työterveyslaitoksen sivuilla todetaan yli 100 000 henkilön kärsivän jonkinlaisesta työpaikkakiusaamisesta päivittäin<sup>14</sup>. Työpaikkakiusaaminen määritellään jatkuvaksi, toistuvaksi kielteiseksi kohteluksi, loukkaamiseksi, alistamiseksi ja mitätöimiseksi, jonka seurauksena kiusaamisen kohde joutuu puolustuskyvyttömään asemaan<sup>15</sup>. Keskityn tässä tutkielmassa ensisijaisesti esimies-alaisuudessa ilmenevään kiusaamiseen ja työnjohto-oikeuden rajat ylittävään toimintaan, sillä se on Työsuojeluviranomaisten havaintojen mukaan kahden alaisen välistä kiusaamista yleisempää<sup>16</sup>.

Lainsäädäntömme ei tunne käsitettä työpaikkakiusaaminen, vaan siitä käytetään esimerkiksi käsitteitä häirintä, epäasiallinen kohtelu tai syrjintä riippuen siitä, missä muodossa tai muodoissa kiusaaminen ilmenee. Työturvallisuuslain 28 §:ssä häirinnän määritelmään kuuluu terveyden menettämisen uhka, johon työnantajan on reagoitava käytettävissään olevilla keinoilla, jotta terveyden menettämisen uhka poistuu. Säännös koskee sekä työnantajaa että työnantajan edustajaa.<sup>17</sup>

Työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa käytetyt määritelmät eroavat jonkin verran toisistaan niin painotuksiltaan kuin niiltä ilmaisuilta, joita kiusaamisen tutkimuksessa käytetään. Käsitteitä ”mobbing” ja ”bullying” käytetään rinnakkain, erona näillä on lähinnä se, onko jompaakumpaa käyttävä tutkija pohjoismaalainen tai saksalainen (mobbing) vai tehdäänkö tutkimusta englanninkielisissä maissa (bullying).

---

<sup>13</sup> Paanetoja, Jaana 2018: 129.

<sup>14</sup> Työterveyslaitos 2019. Työpaikkakiusaaminen. Saatavissa 18.2.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

<sup>15</sup> Kess & Ahlroth 2012: 40.

<sup>16</sup> Yle Uutinen 20.6.2018.

<sup>17</sup> Koskinen, Seppo 2012: 2.

Kiusaaminen ilmiönä on sosiaalinen vallankäyttöasetelma, ja kiusaamisen määritelmiin sisältyy olennaisena seikkana se, että kiusatun mahdollisuudet puolustautua ovat heikot, sillä vastapuolella kiusaajalla on enemmän fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista valtaa<sup>18</sup>.

Suomessa työpaikkakiusaaminen -sanaa käyttämällä kuvataan vastaavaa ilmiötä kuin käsitteillä ”mobbing” ja ”bullying”, mutta oikeudellisessa kontekstissa käsitteet ovat epäasiallinen kohtelu tai häirintä ja joissain tapauksissa kyse voi olla myös syrjinnästä.

Työterveyslaitoksen määritelmässä luetellaan tekoja, käyttäytymistä tai laiminlyöntejä, jotka jatkuessaan ja toistuessaan täyttävät epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit. Näitä ovat kohtuuttoman työmäärän vaatiminen ja kohtuuttomien aikataulujen antaminen, mielipiteiden ohittaminen tai huomioimattomuus, kohtuuton työn ja tekemisen valvonta, kokouksiin kutsumatta jättäminen tai tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen, perusteeton työtehtävien pois ottaminen, osaamisen kannalta tai aikaisempia tehtäviä selvästi vaatimattomampien työtehtävien antaminen, painostaminen olemaan vaatimatta työntekijän normaaleja työsuhteisia oikeuksia, fyysinen eristäminen työyhteisöstä, eriarvoinen kohtelu koulutukseen pääsyssä, palkkioiden maksussa tai etuuksien antamisessa, sosiaalinen eristäminen (ei puhuta, ei kuunnella tai kohdellaan kuin ei olisi lainkaan paikalla) loukkaavien kommenttien esittäminen, huutaminen, haukkuminen ja solvaaminen, mustamaalaaminen tai perättömien tietojen levittäminen, pilkkaaminen tai naurunalaiseksi saattaminen, aiheeton arvostelu, väärin syytösten esittäminen, uhkaava käyttäytyminen, aiheeton virheistä muistuttaminen sekä mielenterveyden kyseenalaistaminen.<sup>19</sup>

Työpaikkakiusaamisen tutkimuksessa kiusaamiselle on annettu erilaisia määritelmiä. Jotta kiusaaminen ilmiönä tulisi mahdollisimman monipuolisesti esille, esittelen seuraavaksi neljän tutkijan muotoilemat kiusaamisen määritelmät vapaasti suomennettuna.

---

<sup>18</sup> Hamarus, Päivi 2012: 23.

<sup>19</sup> Työterveyslaitos 2019.

Einarsen määrittelee työpaikkakiusaamisen seuraavasti: Kiusaaminen tarkoittaa ahdistelua, loukkaamista ja jonkun sulkemista yhteisön ulkopuolelle tai jonkun työtehtäviin negatiivisesti vaikuttamista. Jotta ilmiö voidaan määritellä kiusaamiseksi, sen on oltava toistuvaa ja säännöllistä (viikoittaista) sekä oltava ajalliselta kestoaltaan pitkäaikaista (puoli vuotta). Kiusaaminen on kiihtyvä prosessi, jossa kiusattu päätyy altavastajaksi ja systemaattisen, negatiivisen sosiaalisen toiminnan kohteeksi. Yksittäistä konfliktia ei voida kutsua kiusaamiseksi, jos tapahtuma on yksittäinen ja konfliktin osapuolet ovat suunnilleen tasavahvat.<sup>20</sup>

Leymann määrittelee työpaikkakiusaamisen seuraavasti: Psykkinen terrori tai kiusaaminen työelämässä tarkoittaa vihamielistä ja epäeettistä kommunikointia, jossa yksilö tai ryhmä kohdistaa näitä toimia yhteen henkilöön. On tapauksia, joissa kiusaaminen on molempipuolista, mutta toinen joutuu ennen pitkää altavastajaksi. Kiusaamista tapahtuu usein (liki päivittäin) ja pitkän aikaa (ainakin 6 kk ajan) ja tämän altistuksen toistuvuus ja kesto aika aiheuttavat huomattavaa psyykkistä, psykosomaattista sekä sosiaalista kärsimystä. Tämä määritelmä poissulkee satunnaiset konfliktit ja keskittyy siihen muutosten vyöhykkeeseen, jossa psykososiaalinen tilanne alkaa aiheuttaa psykiatrisia ja/tai psykosomaattisia patologisia tiloja.<sup>21</sup>

Davenportin määritelmä on hyvin suorasanainen työpaikkakiusaamisen tavoitteen suhteen: Vihamielinen yritys pakottaa henkilö pois työpaikalta epäreiluilla syytöksillä, nöyryyttämällä, yleisellä häirinnällä, henkiselällä pahoinpitelyllä ja/tai terrorisoinnilla, jota

---

<sup>20</sup> Monks, Claire P. & Iain Coyne (edited by) 2011: 159. **Einarsen** ”Bullying at work means harassing, offending, socially excluding someone or negatively affecting someone’s work tasks. In order for the label bullying (or mobbing) to be applied to a particular activity, interaction or process it has to occur repeatedly and regularly (e.g. weekly) and over a period of time (e.g. about six months). Bullying is an escalating process in the course of which the person confronted ends up in an inferior position and becomes the target of systematic negative social acts. A conflict cannot be called bullying if the incident is an isolated event or if two parties of approximately equal ’strength’ are in conflict.”

<sup>21</sup> Duffy, Maureen & Len Sperry 2012: 42. **Leymann** ”Psychical terror or mobbing in working life means hostile and unethical communication which is directed in a systematic way by one or number of persons mainly toward one individual. There are also cases where such mobbing is mutual until one of the participants becomes the underdog. These action take place often (almost every day) and over the long period (at least six months) and, because of this frequency and duration, result in considerably psychic, psychosomatic and social misery. This definition eliminates temporary conflicts and focuses on the transition zone where the psychosocial situation starts to result in psychiatric and/or psychomatic pathological states.



johto ylläpitää: organisaatio, esimies, työkaveri tai alainen, joka kohdistaa muihin systemaattista ja säännöllistä kiusaamistyyppistä käytöstä. Koska organisaatiossa ei puututa, vaan hyväksytään tai jopa yllytetään tällaiseen käytökseen, voidaan sanoa, että uhri todellakin on avuton tällaisen kiusaamisen edessä. Tulos on aina vaurio: fyysinen tai henkinen ahdistus tai sairaus ja sosiaalinen kärsimys ja yleisimmin työpaikalta karkottaminen.<sup>22</sup>

Westhues toteaa, että työpaikkakiusaamisella on tarkoitus eliminoida tai poistaa joku muodollisesta organisaatiosta. Se on työntekijöiden salaliitto, toisinaan tunnistettu, mutta yleisimmin ei, jonka tarkoituksena on nöyryyttää, halventaa ja päästä eroon työntekijästä, kun säännöt estävät tavoitteen saavuttamisen väkivalloin.<sup>23</sup>

Yhteistä näille neljälle työpaikkakiusaamisen määritelmälle on negatiivinen sosiaalinen vuorovaikutus, jolla pyritään alistamaan joku tai pääsemään eroon jostakin henkilöstä. Westhues ja Davenport määrittelevät työpaikkakiusaamisen ryhmäilmiöksi, ja Leymann on sisällyttänyt määritelmänsä myös havainnon, että työpaikkakiusaaminen voi alkaa ja olla pitkään kahden tasavertaisen henkilön välinen konflikti, ennen kuin toinen osapuoli joutuu alistaiseen asemaan. Einarsen ja Leymann määrittävät työpaikkakiusaamista myös sen ajallisen ilmenemisen perusteella; kyseessä on työpaikkakiusaaminen, jos sitä tapahtuu viikoittain ja vähintään puolen vuoden ajan. Davenport ja Leymann määrittävät työpaikkakiusaamista myös sen seurausten, psykosomaattisten ja psyykkisten oireiden ilmenemisen perusteella. Davenport ja Westhues määrittelevät työpaikkakiusaamisen motiiviksi kiusatusta eroon pääsemisen, Westhues jopa siinä määrin suoraan, että toteaa työpaikkakiusaamisen tarkoituksen olevan nöyryyttää, halventaa ja päästä eroon työntekijästä, kun väkivallan käyttäminen ei lakien ja sääntöjen vuoksi ole mahdollista.

---

<sup>22</sup> Duffy, Maureen & Len Sperry 2012: 42. **Davenport:** "A malicious attempt to force a person out of the workplace through unjustified accusations, humiliation, general harassment, emotional abuse, and/or terror. It is a 'ganging up' by the leader(s) – organization, superior, co-worker, or subordinate – who rallies others into systematic and frequent "mob-like" behavior. Because the organization ignores, condones, or even instigates the behavior, it can be said that the victim, seemingly helpless against the powerful and many, is indeed "mobbed". The result is always injury – physical or mental distress or illness and social misery and, most often, expulsion from the workplace.

<sup>23</sup> Duffy, Maureen & Len Sperry 2012: 42 **Westhues:** "Workplace mobbing is the collective expression of the eliminative impulse in formal organizations. It is a conspiracy of employees, sometimes acknowledged but more often not, to humiliate, degrade, and get rid of a fellow employee, when rules prevent achievement of these ends through violence."

Epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen määritelmiä verratessa voidaan havaita, että kyse on samasta ilmiöstä, josta vain käytetään eri yhteyksissä eri nimitystä.

### 1.3.2. Koulukiusaaminen samankaltaisena ilmiönä

Työpaikkakiusaamisen ilmiössä on kyse pääosiltaan samankaltaisesta ilmiöstä kuin koulukiusaamisessa, joten kiusaamista ilmiönä tarkastellessani ja kuvatessani hyödynnän molemmista tehtyä tutkimusta. Kiusaaminen tapahtuu ihmisten välisessä, kielteisessä vuorovaikutuksessa, eli se on luonteeltaan sosiaalinen<sup>24</sup> ja monitasoinen prosessi<sup>25</sup>. Perimmäinen kiusaamismotiivi voi olla vallankäyttö kiusattua vastaan, mutta kiusaamisella voidaan myös pyrkiä ryhmän sisällä tietynlaiseen rooliin tai valta-asemaan<sup>26</sup>. Mikäli kiusaamisen motiivina on pelkkä vallan näyttäminen ja käyttäminen kiusattua vastaan, kyse voi olla sadistisesta, persoonallisuushäiriöisestä kiusaajasta, joka on kiusatun mielenterveydelle erityisen haitallinen. Kiusaamisen kriteereinä ovat erillisten kiusaamistapahtumien jatkuminen pitkän ajan, sekä valtaepätasapaino<sup>27</sup> kiusaajan ja kiusatun välillä<sup>28</sup>.

Kiusatuksi joutuvalla tuotetaan kiusaamisprosessin kuluessa asema ryhmästä ulkopuolisuutena, negatiivisesti erilaisena yksilönä, jolla on kyseenalainen maine. Erilaisuus tuotetaan asioihin, jotka ovat vastoin ryhmän sisäisiä arvostuksia<sup>29</sup>, jolloin esimerkiksi nahjusteluun ja ylipitkiin taukoihin työpaikalla tottuneet saattavat kohdistaa kiusaamisen henkilöön, jonka virallisen työaikaanormin mukainen toiminta saa heidät näyttämään huonoilta. Hamarus on väitöstutkimuksessaan havainnut, että kiusaamiselle kehittyy peitetarina, jonka ryhmän jäsenet omaksuvat totuudeksi, ja jonka pahimmassa tapauksessa myös kiu-

---

<sup>24</sup> Monks, Claire P. & Iain Coyne. 2011: 159

<sup>25</sup> Monitasoisella prosessilla tarkoitetaan, että kiusaamisen vaikutukset eivät rajoitu vain kahden yksilön välille, vaan se vaikuttaa myös ryhmien, organisaatioiden ja niitä laajemman tason systeemeihin. Duffy, Maureen & Len Sperry. 2012: 13.

<sup>26</sup> Hamarus, Päivi. 2012: 45.

<sup>27</sup> Valtaepätasapainolla tarkoitetaan, että kiusaajalla on enemmän fyysistä, sosiaalista tai henkistä valtaa kiusattuun nähden. Hamarus, Päivi. 2012: 23.

<sup>28</sup> Hamarus, Päivi. 2012: 22–23.

<sup>29</sup> Hamarus, Päivi, Tina Holmberg-Kalenius & Saija Salmi. 2015: 35.

sattu voi uskoa ja ajatella että hänen persoonassaan tai käyttäytymisessään on jokin perustavanlaatuinen, iso vika, kun häneen kohdistuu useasta lähteestä vain negatiivista vuorovaikutusta.<sup>30</sup>

#### 1.4. Työpaikkakiusaamista sivuavat tutkimusintressit

Työpaikkakiusaamista on tutkittu sekä johtamiseen liittyvänä ongelmana, että käyttäytymistieteiden viitekehuksesta käsin. Näkökulmina ovat olleet muun muassa ihmisten välinen vuorovaikutusprosessi tai työturvallisuusnäkökohdat. Omana alanaan oikeuspsykiatrian yksi mielenkiinnon kohde on persoonallisuushäiriöihin ja erityisesti persoonallisuuden patologiaan keskittyvä tutkimus, jota on tehnyt mm. oikeuspsykiatri Hannu Lauerma<sup>31</sup>.

Johtamisen viitekehyksessä kiusaamista on käsitelty pääasiallisesti siitä näkökulmasta, kuinka esimies voi ratkoa kiusaamistapauksia työyhteisössä. Toisaalta johtamisen ja henkilöstöjohtamisen tutkimuksessa on oma suuntauksensa tutkia ja kehittää työyhteisöjen ilmapiiriä sellaiseksi, että se omalta osaltaan ennaltaehkäisisi kiusaamista ja negatiivisävytteistä vuorovaikutusta. Kyseiset tutkimusaiheet voidaan nähdä voimassaolevan työturvallisuuslain jatkuvan parantamisen ja kehittämisen hengen mukaisina.

#### 1.5. Kiusaamista provosoivat olosuhteet ja johtaminen

Kiusaamiselle otollinen ilmapiiri syntyy, kun organisaatiossa tehdään muutoksia, jotka saavat ihmiset pelkäämään oman asemansa tai työpaikkansa puolesta, tai organisaatioissa, joiden palkkiojärjestelmä perustuu yksilöiden väliseen kilpailuun, jossa vain rahallisella tuloksella on merkitystä, eikä tuloksen tekemiselle ole käytännön työssä toteutuvia eettisiä periaatteita.

---

<sup>30</sup> Hamarus, Päivi, Tina Holmberg-Kalenius & Saija Salmi. 2015: 37–39.

<sup>31</sup> Kts. esim. Lauerma, Hannu. Pahuuden anatomia. (Hyvän kääntöpuoli 2014.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että julkisella sektorilla, seurakunnissa ja sosiaali- ja terveysalalla kiusaaminen on yleisempää kuin muissa työpaikkatyypeissä, ja mm. Calvert esittää hypoteesina, että tällainen voi olla seurausta julkisen sektorin suuremmista organisaatiomuutoksista verrattuna yksityiseen sektoriin, jotka ovat saaneet aikaan kilpailuasetelmia, tiukempaa työntekijöiden kontrollointia ja tarkempaa syynäystä seurauksena hallinnollisen sääntelyn aiheuttamasta paineesta tuottaa enemmän vähemmillä resursseilla. Toisaalta syynä voi Calvertin mukaan myös olla se, että julkisella sektorilla on organisaatioissa tuotettu kehittyneet prosessit ja toimintatavat työpaikkakiusaamisen tunnistamiseen ja käsittelyyn, ja työntekijät ovat omaksuneet työpaikkakiusaamisen vastaisen kulttuurin, jonka vuoksi he raportoivat kokemistaan epäkohdista mahdollisesti herkemmin kuin yksityisellä sektorilla. Kolmantena hypoteesina on julkisen sektorin työsuhteiden luonne, jossa korostuvat työn turvallisuus, pitkäaikaiset työsuhteet ja työpaikkojen välisen liikkuvuuden vähäisyys, joka tarkoittaa, että julkisen sektorin työntekijät eivät niin todennäköisesti hakeudu muualle töihin kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät.<sup>32</sup>

#### 1.6. Kiusaamisen juurisyyt ja motiivit

Kun kiusaamista ilmiönä tarkastellaan Päivi Hamaruksen väitöstutkimuksessaan havaitseman ”peitetarinan” näkökulmasta, kiusaamisen juurisyy löytyy enemmän kiusaajasta kuin kiusatusta<sup>33</sup>: kyse on kiusaajan kyvyttömyydestä käsitellä tai sietää itsessään omia vaikeita tunteitaan, jolloin ne on helpointa projisoida itsensä ulkopuolelle, kiusatun ominaisuuksiksi.

Projektio tarkoittaa psykologiassa tilannetta, jossa ihminen tiedostamattaan heijastaa omia kielteisiä ominaisuuksiaan muihin ihmisiin ja alkaa nähdä muissa ihmisissä niitä vikoja, joita ei pysty myöntämään itsellään olevan. Projektio on haurasta minää suojaava mekanismi, epäkypsä defensi, jolla uhkaava, epämiellyttävä tai vaikeasti hyväksyttävä asia pidetään poissa mielestä sijoittamalla ne ulkoiseen kohteeseen. Projektion käyttö

<sup>32</sup> Monks, Claire P. & Iain Coyne. 2011: 163–164.

<sup>33</sup> Hamarus, Päivi. 2012: 47.

suojautumiskeinona viittaa mielenterveyteen kohdistuvaan uhkaan.<sup>34</sup>

### 1.6.1. Kateus

Kateus on yksi kiusaamisen taustalla usein vaikuttavista tekijöistä, ja tunteena vaikeasti kestävä, sillä se kuuluu ihmisen minuuden ytimeen ja vaikuttaa käsityksiin ihannemistä, itsearvostuksesta, arvoista, tiedostetuista ja tukahdutetuista tarpeista sekä merkityksellisistä ihmissuhteista. Kateuden tunne ei kerro, miten asiat todellisuudessa ovat, vaan siitä miten kateellinen kokee niiden mielessään olevan. Ihminen vertailee itseään toisiin ihmisiin, jotta voisi muodostaa käsityksen itsestään, ja tuolloin toisten ihmisten ominaisuudet tai saavutukset voivat toimia oman arvon mittareina. Voimakkaan kadehtimistaipumuksen taustalta löytyy usein itsetunto-ongelmia.<sup>35</sup>

### 1.6.2. Persoonallisuushäiriöt ja narsismi

Vaikeimmissa työpaikkakiusaamistapauksissa tai yhdellä työpaikalla ilmenevissä sarjakiusaamistapauksissa kiusaamisen syynä voi olla kiusaajan persoonallisuushäiriö tai narsistinen persoonallisuus. Edellä mainitut olisivat periaatteessa psykiatrian ja psykologian tutkimuskeinoin todettavissa, mutta kiusaaja ei yleensä päädy psykiatrin tai psykologin tutkittavaksi. Sen sijaan psykologin tai psykiatrin luo tutkittavaksi päätyy kiusattu, jonka kertomista seikoista voidaan jossain määrin päätellä, ettei kiusaaja toimi normaalin ihmisen tavoin, vaan kyse voi olla persoonallisuushäiriöisestä henkilöstä, jonka empatiakyky on keskivertoihmiseen verrattuna vajavainen tai puuttuu kokonaan.

Persoonallisuushäiriöt ovat tyypillisesti pitkäaikaisia ja pysyviä, joustamattomia ja selvästi omassa kulttuurissa poikkeavia käyttäytymis- ja kokemistapoja, jotka aiheuttavat myös henkilölle itselleen kliinisesti merkittävää haittaa tai kärsimystä. Häiriö ilmenee henkilön kognitiivisissa tulkinnoissa ja kokemuksissa niin itseään, muita ihmisiä kuin elämäntapahtumia kohtaan. Se näkyy myös tunnereaktioissa (tai niiden puuttumisessa, tutkielman tekijän oma huomautus), vuorovaikutussuhteissa tai impulssikontrollissa.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Lönnqvist, Jouko, Markus Henriksson, Mauri Marttunen & Timo Partonen 2017: 86–88.

<sup>35</sup> Lundell, Susanna 2008: 21,26, 29.

<sup>36</sup> Lönnqvist, Jouko 2017: 84.

Narsismissa on kyse persoonallisuuden häiriöstä, joka on seurausta lapsuus- ja nuoruusajan epäsuotuisasta psyykkisestä kehityksestä. Tuloksena on ihminen, jolla on äärimmäisen hauras itsetunto, jota hän pyrkii suojaamaan turvautumalla lapselle ominaisiin kaikkivoipaisuuskuvitelmiin. Narsistinen ihminen pyrkii kaikin keinoin piilottamaan arvottomuuden ja häpeän tunteensa eikä kestä omaa epätäydellisyyttään ja haavoittuvuuttaan.<sup>37</sup>

Narsismista on viime vuosina kirjoitettu ja puhuttu julkisuudessa paljon. Toisaalta tiedon lisääntymisessä on hyvät puolensa, työpaikalla kiusattu ja häiritty voi saada helpotuksen itselleen ymmärtäessään, ettei vika ollut hänessä itsessään. Toisaalta taas narsistikorttia käytetään melko varomattomasti sekä haukkumis- että leimaamistarkoituksessa ihmisestä, josta ei syystä taikka toisesta pidetä, jolloin kyse on epäasiallisesta kohtelusta ja lähestyvä kunnianloukkauksen tunnusmerkistöä.

### 1.7. Häirinnän määritelmät

Häirinnän määritelmiä on työturvallisuuslaissa (738/2002), tasa-arvolaisissa (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat työntekijän terveyttä vaarantavia tekoja tai laiminlyöntejä, mutta tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännökset eivät edellytä terveyden vaarantumista. Työvaliokunnan mietinnössä katsotaan, että työturvallisuuslain ja tasa-arvolain säännökset ovat toisiaan täydentäviä<sup>38</sup>. Näin ollen yksittäinen häirintäteko voi täyttää sekä työturvallisuuslain että tasa-arvolain häirinnän tunnusmerkistön. Kyseeseen voi tulla myös rikoslain työturvallisuus- tai työsyryntätunnusmerkistön täyttävä teko, vammantuottamus, pahoinpitely tai kunnianloukkaus.<sup>39</sup>

KKO 2010:1 Korkeimman oikeuden tuomiossa yhtiön toimitusjohtajana toiminut mies oli työssä kosketellut ja lähennellyt useita nuoria naistyöntekijöitä. Teon katsottiin täyttävän myös rikoslaisissa tarkoitetun seksuaalisen hyväksikäytön tunnusmerkistön sen lisäksi, että toimitusjohtajan katsottiin syyllistyneen sekä työturvallisuusrikokseen että työsyryntään.

<sup>37</sup> Lundell, Susanna 2008: 31–36.

<sup>38</sup> TyVM 4/2002 vp: 4.

<sup>39</sup> Paanetoja, Jaana 2018: 129.

### 1.7.1. Häirintä työturvallisuuslaissa

Työturvallisuuslain mukainen häirintä määritellään 28 § :ssä seuraavasti:

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.

Työturvallisuuslain 28 § on keskeisin henkiseen työturvallisuuteen liittyvä säännös, jonka mukaan työnantajalle asetetaan toimintavelvoite puuttua työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun saatuaan siitä tiedon<sup>40</sup>. Hallituksen esityksessä todetaan, että epäasiallista kohtelua voi ilmetä niin työntekijöiden kesken kuin esimiehen ja työntekijän välillä, mutta toimintavelvoite on silti työnantajalla. Tieto häirinnästä voi tulla häirinnän kohteeksi joutuneelta, työnantajan edustajalta, työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai työterveyshuollon kautta<sup>41</sup>.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 15.8.2016<sup>42</sup>

Tapauksessa oli kyse esimiehenä toimineen A:n toimintavelvollisuuden laiminlyönnistä, joka oli jatkunut vielä työterveyshuollon yhteydenotonkin jälkeen. Työntekijän sairauslomalla olo ei tässä tapauksessa poistanut A:n laiminlyöntiä, sillä hänen ei ole osoitettu tehneen asialle mitään ennen I:n irtisanoutumiskirjeen saapumista.

Koska kyse oli A:n itsensä puolelta tapahtuneesta epäasiallisesta kohtelusta, josta hänen olisi tullut pidättäytyä, hänen velvollisuutensa ryhtyä toimiin on ollut käsillä koko ajan eikä laiminlyöntikysymys ole riippuvainen erillisestä tiedonsaannista. Hovioikeus toteaa, että työnantaja on heti asiattoman kohtelun alkamisen jälkeen tiennyt epäkohdista tai hänen olisi tullut ymmärtää ja tunnistaa ne sellaisiksi sekä ryhtyä selvittämään tilannetta ja tehdä toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi.

Helsingin hovioikeus otti kantaa työnantajan velvoitteeseen puuttua tietoon tulleeseen häirintään. Työnantajan edustajan tai esimiehen ollessa häiritsijänä, heidän käyttäytymistään arvioidaan ankarammin, sillä heidän käytökselleen asetetaan tiukempi asiallisuuden vaatimus ja koska heillä itsellään tulisi olla ymmärrys asemansa mukaisesta käyttäytymisestä sekä lakisääteisistä velvoitteistaan työnantajan edustajana. Valtion virkamieslain 14 § 2 momentissa virkamies velvoitetaan erikseen käyttäytymään asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

<sup>40</sup> Sortti, Toni 2019: 22.

<sup>41</sup> HE 59/2002 vp 40–41.

<sup>42</sup> Helsingin HO 15.8.2016 R 15/1788

Rovaniemen hovioikeuden tuomiossa 21.11.2007<sup>43</sup>

Tapauksessa oli kyse työpaikkakiusaamisesta koulussa ja rehtori H:lle vaadittiin rangaistusta siitä, ettei hän ollut riittävällä tavalla puuttunut Torniossa sijaitsevan koulun henkilökunnan ja oppilaiden asianomistaja K:hon kohdistuneeseen huuteluun ja kiusaamiseen.

Käräjäoikeudessa esitetyt H:n kertomus sekä hänen esittämänsä kirjalliset todisteet sekä todistajien S, N ja HN kertomukset osoittavat riidattomasti, että H on ryhtynyt konkreettisiin toimenpiteisiin aina, kun on tiedetty väitetty tekijä, väitetty teko sekä väitetty teko-aika ja -paikka. Asiassa ei ole saatu näyttöä, että H:n toimenpiteet eivät olisi olleet olosuhteisiin nähden riittäviä. H:lla ei ole ollut mahdollisuutta puuttua sellaiseen kiusaamiseen, jota ei ole voitu yksilöidä tai muutoin tarkentaa. Hovioikeus vahvisti asiassa käräjäoikeuden perustelut.

Rovaniemen hovioikeuden tuomiosta ilmenee, että mikäli kiusattu tai häiritty työntekijä ei pysty tai halua kertoa tapahtumista siten, että niistä voitaisiin tunnistaa tekijä, teko sekä tapahtuma-aika ja -paikka, työnantajalla ei ole mahdollisuutta puuttua tällaiseen. Kiusaamis- ja häirintätapauksissa on siis pyrittävä antamaan työnantajalle mahdollisimman tarkat tiedot tapahtumista, jotta puuttuminen on mahdollista.

Turun hovioikeuden tuomio 4.10.2006<sup>44</sup>

Tapauksessa oli kyse siitä, ovatko työnantajan toimet olleet riittäviä asian selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Kantaja H on kertonut, ettei hän kiusaamisen tiedostettuaan aluksi halunnut kertoa, kuka kiusaaja on. Näin toimimalla hän on itse pitkittänyt tilannetta sekä jäänyt pitkälle sairauslomalle pian sen jälkeen, kun on kertonut työpaikkakiusaamisesta esimiehilleen. Kiusaamisväitteitä on voitu selvittää vain lyhyenä ajanjaksona H:n ollessa töissä sairauslomien välissä. Yhtiön on näin ollen katsottu ryhtyneen riittäviin työsuojelullisiin toimenpiteisiin eikä yhtiö ole laiminlyönyt myöskään työsopimuslain ja työturvallisuuslain mukaista, tasapuolista kohtelua ja henkistä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Turun hovioikeuden tuomiosta ilmenee, että kantajan oma toiminta johti tilanteeseen, jossa työnantajalle jäi varsin vähän mahdollisuuksia selvittää kiusaamisväitteitä tai ryhtyä muihin toimiin asiassa, sillä työntekijä oli ollut pitkään sairauslomalla ja vain lyhyen aikaa niiden välissä töissä, jolloin asiaa oli voitu selvittää. Vaikka on inhimillistä hävetä tai pelätä kiusaamisen esiin tuomista, se on kuitenkin tärkeää, sillä työnantajalla ei ole velvollisuutta puuttua sellaiseen, mistä ei ole tietoinen.

<sup>43</sup> Rovaniemen HO 21.11.2006 S 05/2123

<sup>44</sup> Turun HO 4.10.2006 S 05/2123



KKO 2014:44 tapauksessa korkein oikeus käsitteli häirinnän tunnusmerkkejä, niiden täytymistä sekä työnantajan toimintavelvollisuutta häirintätapauksissa. Tapauksessa tulevat näkyviin työnantajan työnjohto-oikeuden rajoitukset: esimiehellä on oikeus päättää työjärjestelyistä ja työnjaosta, mutta päätöksille pitää olla asialliset perusteet. Työntekijää ei voi jättää epätietoiseksi siitä, mitä hänen tehtäviinsä kuuluu, koska tällöin työntekijä ei pysty suoriutumaan tehtävistään tai niiden tekeminen vaikeutuu huomattavasti. Työntekijän ilmoitettua esimiehensä epäasiallisista toimista viraston ylemmälle johdolle, siellä asiaa ei selvitetty riittävästi ja tasapuolisesti, jolloin viraston ylempi johto laiminlöi työturvallisuuslain mukaisen toimimisvelvoitteensa.

Sen arvioiminen, onko kysymys työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua menettelyä, tulee tehtäväksi kussakin tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijään kohdistetusta loukkaavasta, nöyryyttävästä tai mitätöivästä käyttäytymisestä.

Tässä tapauksessa K on väittänyt, että häirintää ja epäasiallista kohtelua on tapahtunut hänen esimiehensä ja yksikön päällikkönä toimineen V:n toimesta muun muassa hänen työtehtäviensä järjestämisessä. Esimiehellä on työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella yleensä oikeus puuttua työntekijöiden töiden jakamiseen, niiden järjestelyyn sekä niitä koskeviin ratkaisuihin. Kohtelu voi kuitenkin olla epäasianmukaista, jos tehtäviä objektiivisesti arvioiden perusteettomasti järjestellään uudelleen, vähennetään tai lakkautetaan. Epäasiallista voi olla myös työntekijän eristäminen muusta työyhteisöstä tai yhteisön sisäisestä tiedonkulusta.

Työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirinnän ja epäasiallisen kohtelun edellytetään aiheuttavan haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Tästä johtuen satunnainen epäasiallinen käytös ei yleensä voi toteuttaa laissa tarkoitettua häirintää. Kohtelulta voidaan sen vuoksi edellyttää jossain määrin toistuvuutta tai tilanteen pysyvyyttä, jotta haitta tai vaara terveydelle voisi syntyä. Työnantajan menettelyä on arvioitava objektiivisin perustein.

KKO totesi, että lähiesimies V:llä oli toimivaltansa perusteella ollut oikeus muuttaa työjärjestystä. Asiassa ei ole kuitenkaan esitetty perusteita sille, miksi apulaiscontrollerin vastuualue ja tehtävät on työjärjestyksessä jätetty mainitulla tavalla avoimiksi ja epämääräisiksi. V:n vastuulla on ollut K:n tehtävänkuvauksen ja vastuualueen määrittäminen ja laatiminen, mutta hän ei ole sitä tehnyt. Tämän vuoksi K on jäänyt epätietoiseksi siitä, mitä hänen tehtäviinsä ja vastuualueeseensa kuuluu. Edellämainittu on vaikeuttanut vastuualueen seuranta ja siihen kuuluvien tehtävien asianmukaista hoitamista. K ei myöskään ole saanut tarvittavaa perehdytystä tai riittäviä tietoja voidakseen hoitaa työjärjestyksen mukaista controllerin sijaisuutta.

K:n tehtävien järjestely uudessa työjärjestyksessä ei ole vastannut aiemman apulaiscontrollerin tehtäviä ja niiden järjestelyä ja pelkästään uuden työjärjestyksen perusteella K:n tehtävät ja vastuu ovat olleet K:n virka-asemaan nähden vähäiset.

V on toiminut K:n tehtäviä järjestellessään toimivaltansa mukaisesti. Hänen velvollisuutensa on ollut myös järjestää tehtävät asianmukaisella tavalla. Aiemmin kuvatulla tavalla V:n K:n työtehtävien järjestelylle ei ole esitetty perusteltuja syitä. Syytä ei ole esitetty myöskään tehtävänkuvauksen määrittämisen lykkäämiselle. KKO katsoo, että V on työtehtävien järjestelyssä ja K:n perehdyttämisessä menettelyt epäasianmukaisesti. V:n menette-

lyä voidaan pitää epäasianmukaisena myös siitä syystä, että K:lta on jälkikäteen aiheettomasti vaadittu tutkintotodistuksia. Kysymys ei ole ollut näissä suhteissa pelkästään sellaisesta erimielisyydestä V:n ja K:n välillä, jota K:n olisi vain tullut sietää.

V:n menettely erityisesti työtehtävien järjestelyn osalta on kohdistunut K:n viranhoidon alussa hänen kannaltaan keskeisiin työn sisältöä ja vastuuta koskeviin seikkoihin. Menettely on tehnyt K:n epätietoiseksi viranhoidonsa tehtävistä ja vastuista. Epätietoisuutta on lisännyt se, että V on kieltäytynyt suorasta kahdenkeskisestä yhteydenpidosta K:n kanssa. Näistä syistä kohtelua voidaan pitää sellaisena, että se on voinut aiheuttaa työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettulla tavalla haittaa tai vaaraa K:n terveydelle.

KKO 2014:44 työntekijän epäasialliseen kohteluun oli syyllistynyt työntekijän lähiesimies. Tämän jälkeen arvioitiin, oliko työnantaja eli viraston ylempi johto ryhtynyt riittäviin toimiin häirintäepäilyn tultua tietoon. K oli ilmoittanut epäasiallisesta kohtelusta sekä työnantajan edustajalle että alivaltiosihteerille, ja nämä olivat katsoneet, ettei asia edellyttänyt enempää toimenpiteitä. KKO oli eri mieltä ja lausui seuraavasti:

K:n ilmoituksen mukaan viraston päällikkö oli kohdellut häntä epäasianmukaisesti. Tämä on otettava asian selvittämisessä huomioon. Ei voida pitää riittävänä, että asiaa tällaisessa tapauksessa selvitetään pelkästään ottamalla yhteyttä asianomaiseen esimieheen ja tekemällä johtopäätökset hänen kuulemisensa perusteella. On selvää, että asiaa on pyrittävä selvittämään monipuolisesti myös muulla tavoin. Tässä tapauksessa myös se, että K oli jäänyt sairauslomalle juuri ilmoituksessa mainittujen asioiden seurauksena, olisi antanut aihetta muunlaiselle selvitykselle. KKO katsoo, etteivät työnantajan edustajat ole tässä tapauksessa ryhtyneet riittäviin toimiin asian selvittämiseksi. Päätymäänsä lopputulokseen nähden he eivät ole myöskään ryhtyneet mihinkään toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantaja on siten laiminlyönyt työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen toimimisvelvollisuutensa. (Ään.)

### 1.7.2. Häirintä tasa-arvolaisissa

Tasa-arvolain lähtökohtana on, että ensisijaisesti häirinnästä on vastuussa häiritsijä, joka voi joutua teostaan myös rikosoikeudelliseen vastuuseen, mikäli teko täyttää rikoslaissa rangaistavaksi säädetyn teon tunnusmerkistön, ja lisäksi voi seurata myös vahingonkorvauslain mukainen vahingonkorvausvastuu.<sup>45</sup> Mikäli työnantaja laiminlyö velvoitteen poistaa häirintä käyttämällä esimerkiksi varoitusmenettelyä, tai työn järjestämistä siten, ettei häiritty joudu enää työskentelemään häiritsijän kanssa tai vakavimmillaan häiritsijän palvelussuhteen päättämistä, työsuojeluviranomaiset voivat työturvallisuuslain perusteella ohjeistaa ja neuvoa häirintätilanteen ratkaisemisessa. Mikäli työnantaja kuitenkin edelleen ohjeistuksista huolimatta laiminlyö ryhtymisen riittäviin toimenpiteisiin häirin-

<sup>45</sup> Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006: 169–170.

nän lopettamiseksi, työsuojeluviranomaiset voivat käyttää työnantajaan kohdistuvia pakkoaineita.<sup>46</sup> Mikäli työntekijän terveys vaarantuu työturvallisuuslain 28 § mukaisesti työnantajan laiminlyödessä riittävät toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi, työsuojeluviranomaiset voivat tehdä Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetyn lain (20.1.2006/744) 5 § mukaisen rikosilmoituksen poliisille<sup>47</sup>.

Tasa-arvolain 7 § mukaan

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

*Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolain mukaan *seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä* ovat laissa kiellettyä syrjintää. Omana kohtanaan on kielletty myös eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvät lainkohdat ovat tulleet voimaan 30.12.2014 osana Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) uudistusta.

Tasa-arvolain tarkoittamaa häirintää ovat siis sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä. Sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle on tunnusomaista, että se on kohdelle vastentahtoista ja ei-toivottua. Sukupuolisella häirinnällä tarkoitetaan häirintää, joka loukkaa perinteisiä sukupuolinormeja ja aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia kohteena

---

<sup>46</sup> Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006: 169–170.

<sup>47</sup> Sortti, Toni 2019: 67.

olevalle sukupuolelle tai sukupuoliryhmälle<sup>48,49</sup> Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla myös ei-seksuaalista, jolloin se ilmenee toista sukupuolta halventavina puheina tai alen-  
tamisena.<sup>50</sup>

Flirttailun ja seksuaalisen ahdistelun raja kulkee siinä, missä kohde ilmaisee häiritsijälle, että tämän käyttäytyminen on loukkaavaa tai vastenmielistä.<sup>51</sup> Sukupuolisesta ja seksuaalisesta häirinnästä saatetaan arkikielessä puhua synonyymisesti, mutta merkityssisällöt eivät vastaa toisiaan. Sukupuolisessa häirinnässä on kyse sukupuolisen ylivallan osoittamisesta toiselle, jolloin se on vallan osoittamisen keino erotuksena seksuaaliseen häirintään tai hyväksikäyttöön, jossa seksi ja seksuaalisuus ovat toiminnan päämääriä.<sup>52</sup>

Seksuaalinen häirintä ei ole riippuvainen sukupuolesta, vaan se suuntautuu henkilön seksuaalisiin ominaisuuksiin, jolloin se loukkaa henkilön seksuaali-identiteettiä tai seksuaalivähemmistön identiteettiä. Häirintä voi olla luonteeltaan seksuaalisväritteistä koskettelua, vihjailua tai toisen henkilön intiimialueisiin kohdistuvaa mielenkiintoa ja se tapahtuu usein osapuolten ollessa kaksistaan, jolloin muut eivät tule tapahtumista tietoisiksi tai näe niitä, jolloin myöskään puuttuminen ei ole mahdollista, ellei häiritsijän teoista kerro.<sup>53</sup>

Vilka myös mainitsee, että suomalaisessa yhteiskunnassa seksuaalisen häirinnän uhri usein pelkää, häpeää ja tuntee syyllisyyttä, joiden vuoksi helposti salaa tapahtuneen ja häiritsijä saattaa pystyä jatkamaan tekojaan hyvinkin pitkän aikaa. Samalla hän viittaa tutkimustuloksiin siitä, että seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuminen aiheuttaa useimmille masentuneisuutta ja itesyytöksiä. Seksuaalinen häirintä on henkistä väkivaltaa, jonka seurauksena uhrin omanarvontunto huononee ja itsetunto heikkenee, jotka aiheuttavat yleisesti hyvinvoinnin ja jaksamisen heikentymistä. Seksuaalisen häirinnän vaikutus

---

<sup>48</sup> Vilka, Hanna 2011: 34–35.

<sup>49</sup> Vilka mainitsee sukupuolisen häirinnän kohdistuvan vain maskuliinisuuteen tai feminiinisuuteen. yhdenvertaisuuslaki sekä tasa-arvolaki ovat kirjan julkaisemisen jälkeen muuttuneet, jolloin sukupuolisen häirinnän käsitekin on monipuolistunut.

<sup>50</sup> Nieminen, Kimmo 2005: 149.

<sup>52</sup> Vilka, Hanna. 2011: 36

<sup>53</sup> Vilka, Hanna. 2011: 35.

ulottuu myös uhrin parisuhteeseen, ihmissuhteisiin, ystävyysuhteisiin sekä perheen hyvinvointiin, sillä uhrille aiheutuu psyykkisiä haittoja traumaoireiden tai masennuksen muodossa 88% tapauksista.<sup>54</sup>

Tasa-arvolain esitöissä<sup>55</sup> sekä oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, ettei häirityllä kaikissa tilanteissa ole velvoitetta osoittaa häiritsijälle tämän käytöksen epäasiallisuutta ja vastentahtoisuutta. Mikäli häiritsijä on häirittyyn nähden määräävässä asemassa ja uhannut esimerkiksi heikentää häirityn asemaa tai häirintä on ollut niin selvää, että häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen ymmärtää toimivansa häiritsevästi ja ei-toivotusti.<sup>56</sup>

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 15.8.2016<sup>57</sup> todetaan, että mikäli häiritsijä on esimies itse, tällöin katsotaan, että työnantajalla on tieto epäkohdista heti niiden tapahduttua ja sen myötä syntyy toimintavelvoite ryhtyä selvittämään tapahtunutta sekä tehdä toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi. Tässä tapauksessa yrityksen toimitusjohtajana työskennellyt A on arvostellut huutamalla työntekijä B:tä asiakkaiden ja toisten työntekijöiden läsnä ollessa. Työntekijän on katsottu tulleen tilanteessa nolatuksi muiden työntekijöiden sekä asiakkaiden silmissä. Hovioikeus on vahvistanut käräjäoikeuden perustelut.

Tasa-arvolain mukaista kiellettyä syrjintää on myös 8 d § (15.4.2005/232) mukainen toiminta.

**Häirintä työpaikoilla** Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työnantaja syyllistyy siis tasa-arvolain kieltämään syrjintään, mikäli laiminlyö puuttumisen työntekijään kohdistuneeseen seksuaaliseen tai sukupuoliseen häirintään saatuaan siitä tiedon. Mikäli häiritsijä on työnantajaa edustava taho, kuten toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen, työnantaja on vastuussa häirinnästä silloinkin, kun työntekijä ei ilmoita asiasta muulle työnantajan edustajalle<sup>58</sup>. Jotta työnantajan ei voida katsoa syyllistyneen syrjintään työssä tapahtuneen häirinnän vuoksi, työnantajan tulee kyetä osoittamaan toimet, joihin on ryhtynyt häirinnän poistamiseksi. Tässä tulevat oikeudellisesti arvioitavaksi toimet, joihin on ryhdytty, eli tapahtumat sekä siihen osalliset tulee tasapuolisesti

<sup>54</sup> Vilkka, Hanna. 2011: 88–89, 100–101.

<sup>55</sup> HE 195/2004: 35.

<sup>56</sup> Ahtela, Karoliina, Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi & Jorma Saloheimo 2006: 167.

<sup>57</sup> Helsingin HO 15.8.2016 R 15/1788

<sup>58</sup> Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006: 167.

selvittää mahdollisimman nopeasti mutta ehdottoman tasapuolisesti ja todetuissa häirintätapauksissa työnantajan on ryhdyttävä häiritsijän osalta työnjohdollisiin kurinpitotoimiin asian vakavuutta vastaavalla tavalla.<sup>59</sup>

### 1.7.3. Häirintä yhdenvertaisuuslaissa

#### Yhdenvertaisuuslain 14 §

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos se liittyy henkilöön liittyvään syyhyn. Käyttäytymisellä tulee lisäksi luoda henkilöön liittyvän syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan vihamielinen, uhkaava tai hyökkäävä ilmapiiri. Käytännössä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä ja se voi ilmetä kiusaamisena tai henkisenä väkivaltana, painostuksena, uhkailuna tai pelotteluna, vähättelynä tai pilkkaamisena. Se voi ilmetä myös fyysisenä, jolloin häirintä voi täyttää myös väkivalta- tai kunnianloukkausrikoksen tunnusmerkistön. Käyttäytyminen on HE 19/2014 mukaan ymmärrettävä laaja-alaisesti, eli kyseeseen voivat tulla puheet, sähköpostit ja tekstiviestit, ilmeet, eleet tai jonkin kirjallisen tai sähköisen kuvan tai asiakirjan esille laittaminen. Käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua yksilöön, sillä myös tietyn ihmisryhmän rasistinen loukkaaminen voi olla yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua häirintää.<sup>60</sup>

Työnantaja voi syyllistyä yhdenvertaisuuslain mukaiseen syrjintään, mikäli työssä tapahtuvan häirinnän poistamiseen ei ryhdytä työnantajan käytössä olevin keinoin, mutta vain

<sup>59</sup> Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006: 168.

<sup>60</sup> Leppänen, Katja 2015: 38–39.

siinä tapauksessa, että työnantaja on tietoinen työntekijään kohdistuvasta häirinnästä. Tieto häirinnästä voi tulla työntekijältä itseltään, työyhteisön toiselta jäseneltä tai työnantajan oman havainnon pohjalta.<sup>61</sup>

## 1.8. Syrjinnän määritelmät

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yleisissä syrjintäkielloissa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä laissa mainituilla perusteilla. Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää ovat häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä ja kaikki syrjinnän muodot oikeuttavat yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn hyvitykseen<sup>62</sup>. Välillisen syrjinnän nimenomaiset kiellot sisältyvät vain tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin.<sup>63</sup>

### 1.8.1. Välitön syrjintä

*Välitön syrjintä* tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan kielletyllä perusteella epäedullisemmin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Välittömän syrjinnän kieltämisellä pyritään muodollisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ylläpitämiseen, jotta voitaisiin saavuttaa materiaallinen tasa-arvo ja luoda tasa-arvoiset mahdollisuudet kieltämällä sellaisten vaatimusten ja kriteerien asettaminen, jotka rajaavat pois joitakin ryhmiä, kuten nuoret tai vanhat, vammaiset tai naiset.<sup>64</sup> Tasa-arvolain mukainen välittömän syrjinnän kieltö koskee miesten ja naisten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta ja synnytyksestä johtuvasta syystä<sup>65</sup>. Yhdenvertaisuuslain kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, am-

---

<sup>61</sup> Leppänen, Katja 2015: 40–41.

<sup>62</sup> Leppänen, Katja 2015: 33.

<sup>63</sup> Ahtela, Karoliina & Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo 2006: 34.

<sup>64</sup> Ahtela, Karoliina & Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo 2006: 34–35.

<sup>65</sup> Nieminen, Kimmo 2005: 53.

mattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy<sup>66</sup>. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon rikkominen edellyttää, että henkilön eri asemaan asettaminen tapahtuu tietoisien päätösten tai toimenpiteiden johdosta, on se sitten aktiivinen toimi tai laiminlyöntiin perustuva ratkaisu<sup>67</sup>.

### 1.8.2. Välillinen syrjintä

*Välillinen syrjintä* tarkoittaa sitä, että neutraalilta vaikuttava säännös, peruste tai käytäntö johtaa tilanteeseen, jossa syrjintäperusteen kriteerit täyttävä henkilö joutuu tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvolaisissa välillinen syrjintä tarkoittaa eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan käytännön, perusteen tai säännöksen nojalla, jos menettely johtaa siihen, että tosiasiallisesti henkilö voi joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai mikäli hän joutuu eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.<sup>68</sup>

Vaasan hovioikeuden tuomiossa 11.12.1998 S 98/92 oli kyse kuulovammaisen lapsen henkilökohtaisena koulunkäyntiavustajana toimineen A:n työsopimuksen uusimatta jättämisestä äitiyslomalle jäämisen perusteella. Oikeus katsoi, että kuulovammaisen lapsen vanhempien mielipide avustajan äitiyslomalle jäämisestä on ollut perimmäinen syy sopimuksen uusimatta jättämiselle, ja että kaupunki on ollut tästä tietoinen. Kaupunki on asettanut kouluavustajana toimineen tasa-arvolain vastaisesti eriarvoiseen asemaan äitiysloman ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Kaupunki velvoitettiin vahingonkorvauslain 5 luvun 1 § nojalla korvaamaan A:lle menettelystä aiheutunut vahinko.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 18.11.2004 S 03/1686 oli kyse organisaatiomuutoksesta, jonka toteutuksessa ei oltu huomioitu äitiyslomalle jääneen A:n paluuoikeutta. A joutui näin tosiasiallisesti raskaudesta johtuvasta syystä muita huonompaan asemaan. Yhtiö velvoitettiin maksamaan A:lle tasa-arvolain 11 § mukaista hyvitystä.

---

<sup>66</sup> Leppänen, Katja 2015: 34.

<sup>67</sup> Leppänen, Katja 2015: 35.

<sup>68</sup> Ahtela, Karoliina & Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi, Jorma Saloheimo 2006: 35–36.



Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö<sup>69</sup>, peruste<sup>70</sup> tai käytäntö<sup>71</sup> saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Epäedulliseen asemaan saattaminen ei kuitenkaan ole välillistä syrjintää, mikäli on olemassa oikeuttamisperuste, eli mainittu sääntö, peruste tai käytäntö on hyväksyttävän tavoitteen mukainen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot tarpeellisia ja asianmukaisia.<sup>72</sup>

### 1.8.3. Vastatoimien kiellot

On huomioitava, että työnantaja syyllistyy tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään kohdistessaan vastatoimia 8 a.1 § (19.12.2008/1023) mainitulla tavalla.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

Vastaava kiello on myös yhdenvertaisuuslain 16 §

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työsopimuslaki, laki kunnallisesta viranhaltijasta ja virkamieslaki sisältävät viitaukset tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoihin. Muissa tilanteissa vastatoimet ongelmat esiin nostanutta työntekijää vastaan katsotaan lähinnä yhdeksi epäasiallisen kohtelun muodoksi kuten seuraavassa tapauksessa.

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden tuomiossa 9.1.2015 R 13/479 otettiin kantaa työnantajan menettelyyn kohdistaa vastatoimia työntekijöihin, jotka nostivat työn ja työympäristön epäkohtia esiin. Tämä katsottiin epäasialliseksi kohteluksi.

Työnantajan edustaja EA oli käsitellyt työhön liittyviä ongelmia epäasiallisella tavalla ja työnantajan edustajan menettely liittyy laajempaan työntekijöitä alistavaan ja nöyryyttävään kohteluun. Syytteen mukaan EA ja JA ovat reagoineet tyrmäävästi, vähättelevästi ja

<sup>69</sup> HE 19/2014: 77 sanalla sääntö viitataan yhtiöiden tai yhdistysten sääntöihin.

<sup>70</sup> HE 19/2014: 77 sanalla peruste tarkoitetaan päätöksiä tai määräyksiä, jotka voivat olla yleisiä tai yksittäisiä ihmistä koskevia

<sup>71</sup> HE 19/2004:77 sanalla käytäntö viitataan siihen, miten jokin menettely on käytännössä järjestetty tai työnantajan vakiintunutta käytäntöä.

<sup>72</sup> Leppänen, Katja 2015: 37.

pilkallisesti tilanteissa, joissa työntekijät ovat ottaneet esille sisäilmaongelmat, home- ja kosteusvauriot sekä työskentelyilmapiirin ongelmat.

Asianomistaja PJ:n palattua pitkältä sairauslomalta ja hänen ilmoitettuaan, ettei yhtä hänen saamistaan tehtävistä ollut mahdollista suorittaa, EA oli vastannut ”ei tietenkään, sinulla on se ”mielenterveysongelma”.

Asianomistaja KN on kertonut esimerkkinä epäasiallisesta kohtelusta, että mikäli työntekijä oli esittänyt kysymyksiä kohtuuttomasta työtaakasta, työntekijälle oli todettu, että hän kieltäytyy töistä, niskuroi, on hankala ja ammattitaidoton.

Kyseisessä oikeustapauksessa useat yrityksen työntekijät ovat perustellusti tuoneet ilmi työpaikan sisäilmaongelmat ja epäasiallisen kohtelun. Työnantajan edustajat ovat käsitelleet työntekijöiden antamaa palautetta epäasiallisesti sekä kohdistaneet kostotoimia ongelmia esiin nostaneisiin työntekijöihin. Tuomion perusteluissa todetaan, että EA ja JA ovat olleet tietoisia siitä, että työtiloissa on ollut kosteusvaurioita ja terveysriskejä, jotka ovat aiheuttaneet työntekijöille terveysriskin ja konkreettisia oireita.

Vastatoimien kieltäminen sisältyy myös ehdotukseen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta. Ehdotuksen perusteluissa ja tavoitteissa mainitaan, että laitton toiminta tai lain väärinkäyttö voi tapahtua missä tahansa organisaatiossa koosta riippumatta. Toiminta voi olla korruptiota, petoksia tai ilmetä ammattitoimintaan liittyvänä huolimattomuutena tai laiminlyöntinä. Tällaisissa tilanteissa väärinkäytösten paljastajat, jotka ilmoittavat asiasta joko organisaation sisällä tai organisaation ulkopuoliselle viranomaiselle, auttavat ehkäisemään vahinkoja ja toisaalta he paljastavat sellaisia yleiseen etuun kohdistuvia uhkia tai haittoja, jotka muutoin voisivat jäädä paljastumatta. Usein kuitenkin havaituista huolenaiheista jätetään ilmoittamatta, koska pelätään työnantajan tai muun toimijan ilmoittajaan kohdistamia vastatoimia. Väärinkäytösten paljastajien suojeleminen parantaa työntekijöiden suojelun tasoa ja on erityisen tärkeää niille, jotka ovat epävarmassa työsuhteessa.<sup>73 74</sup>

<sup>73</sup> COM(2018) 218 final 2018/0106 (COD)

<sup>74</sup> Yle Uutinen 22.5.2019. Lähihoitaja Tarja Parkatti ilmoitti työpaikallaan Kristiinankaupunkilaisessa hoi-vakoti Ulrikassa tapahtuneista ongelmista ensin työnantajalleen Esperin Carelle, mutta koska siellä ongelmiin ei puututtu, hän otti yhteyttä lähihoitajien ammattiliittoon SuPeriin, josta välitettiin tieto kaupungille, aluehallintovirastoon sekä Valviraan. Toiminnan keskeyttämisen ja Esperin vetäytymisen jälkeen uutta työpaikkaa etsiessään Parkatti huomasi, että työpaikan saaminen Kristiinankaupungista ei enää ollut mahdollista. SuPerin sopimusasiatuntija Marketta Vuorinen toteaa Ylen haastattelussa, että kyseessä on vanha ja valitettavan tuttu ilmiö, työnantajan ryhtyminen vastatoimiin työpaikan epäkohtiin puuttunutta kohtaan.

## 2. TYÖNANTAJAN TYÖTURVALLISUUSVELVOITTEET

### 2.1. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työsopimuslain 2 luvun 3 § säädetään työnantajan sopimusperusteisesta velvollisuudesta työntekijän turvallisuudesta huolehtimiseen. Se velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työturvallisuudesta työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti, jotta työntekijän suojeleminen tapaturmilta sekä terveydellisiltä vaaroilta toteutuu. Työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Vanhan lain ilmaisu ”kohtuudella on tarpeen” korvattiin sanalla ”tarpeellinen”, sillä se sopii paremmin yhteen puitedirektiivin 5 artiklan 1 kohdan vaatimuksiin.<sup>75</sup>

Hallituksen esityksestä selviää, että ilmaisun ”tarpeellinen” selvittämiseksi joudutaan käyttämään harkintaa, sillä Euroopan yhteisön perustamissopimuksessa tarkoitettu sosiaalisen suojelemisen korkean tason edistäminen ei kuitenkaan saa johtaa tilanteeseen, jossa pienten ja keskisuurten yritysten perustaminen ja kehittäminen hankaloituisi hallinnollisten, taloudellisten tai oikeudellisten rasitusten takia.<sup>76</sup> Kyse on siis tasapainoilusta sen välillä, että työntekijöiden suojeleminen ei saa olla riippuvainen taloudellisista seikoista, mutta toisaalta taloudelliset seikat on myös otettava huomioon. Keskenään

---

<sup>75</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 77.

<sup>76</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 78.

punnitaan siis suojeleuintressiä ja kannattavuusintressiä, ja kannattavuusintressin huomiointiin ottamista hankaloittaa se, ettei se näy lakitekstissä suoraan. Lainsäätäjä ei ole myöskään ottanut kantaa siihen, millaiset ovat keskenään erisuuntaisten intressien painoarvot.<sup>77</sup> Kuitenkaan työnantajan heikko taloudellinen asema ei oikeuta työturvallisuudesta tinkimiseen<sup>78</sup>. Turvallisuustoimenpiteiden osalta on siis otettava huomioon ja suhteutettava toisiinsa terveellisuuden ja turvallisuuden vaatimukset, mutta samalla taloudellisen ja teknisen tarkoituksenmukaisuuden rajoitteet. Periaate aktualisoituu lain soveltamis- ja täytäntöönpanosäännöksissä, joita vahvistettaessa on kiinnitettävä huomiota niin terveyden menettämisen ja tapaturman vaaraan kuin yhtä lailla vaihtoehtoisten turvallisuustoimenpiteiden kustannuksiin ja teknisiin toteuttamisedellytyksiin.<sup>79</sup>

## 2.2. Työturvallisuuslain tavoitteet

Työturvallisuuslain (TturvL 738/2002) tavoitteena on ehkäistä ja poistaa työstä ja työympäristöstä johtuvia vaaroja ja riskejä, sekä mahdollistaa turvallinen ja terveellinen työympäristö. Nykyaikaisen työsuojelun ytimenä on kokonaisvaltainen työturvallisuuden ja työterveyden suojeleminen sekä työyhteisön henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Lakiin sisältyy jatkuvan kehittämisen ja parantamisen periaate, joka vuoden 1958 laista puuttui.<sup>80</sup>

Aiempaa, vuonna 1958 (299/1958) säädettyä työturvallisuuslakia muutettiin vuonna 1993. Muutoksella haluttiin valmistautua Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen voimaantuloon ja samalla selvitettiin, oliko Suomen työsuojelua koskeva lainsäädäntö Euroopan yhteisön työsuojeludirektiivien mukainen. Näin Suomen liittyminen Euroopan unioniin 1995 ei aiheuttanut uusia lainmuutostarpeita. Euroopan unioniin liittymisen myötä kansallisen oikeusjärjestyksen uudeksi oikeuslähteeksi tuli unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö ennakkoratkaisuineen. EU-oikeus on autonominen oikeusjärjestys, jota

---

<sup>77</sup> Saloheimo, Jorma 2016:71.

<sup>78</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 71.

<sup>79</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 79.

<sup>80</sup> Paanetoja, Jaana 2018: 4.

jäsenvaltioiden ja niiden tuomioistuinten on sovellettava. Työoikeuteen liittyvissä kysymyksissä lainsäädäntövaltaa on sekä unionilla että jäsenvaltioilla. Unionin lainsäädäntövalta on rajattu ja sen päätarkoitus on harmonisoida työoikeudellista sääntelyä. Unionin oikeudessa kyse on usein minimivaatimuksista, jolloin jäsenvaltioilla on mahdollisuus säätää EU-säännösten tasoa paremmasta työntekijän suojasta.<sup>81</sup>

### 2.3. Työturvallisuuslain soveltamisala

Työturvallisuuslain soveltamisala on yleinen, ja sitä sovelletaan niin työsuhteiseen kuin virkasuhteeseen tai siihen verrattavissa olevaan julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.<sup>82</sup>

#### Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite työturvallisuuslain 8 §

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
  - 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
  - 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
  - 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.
- Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

<sup>81</sup> Paanetoja, Jaana 2018: 3, 9.

<sup>82</sup> Paanetoja, Jaana 2018: 41.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Yleinen huolehtimisvelvoite on itsenäinen säännös, mutta se on samalla työturvallisuuslain muiden säännösten ja alemmanasteisten säännösten tulkintaa ohjaava<sup>83</sup>. Lainkohta on yhdistelmä tavoitteiden ja keinojen sääntelyä työympäristön puitedirektiivin 5 ja 6 artiklojen yleisistä työnantajan velvollisuuksia koskevista säännöksistä. Työturvallisuuslain peruseriaatteena on turvallisuuden kokonaisuuden hallinta, jossa ei ole enää relevanttia yrittää suojella työntekijöiden terveyttä yksittäisiä ongelmatilanteita ratkomalla. Tämä vaikuttaa myös siihen, kuinka lain vaatimusten täyttymistä tulee arvioida.<sup>84</sup>

Yleinen huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä, jotta voitaisiin ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta on katsottava myös työntekijöiden henkilökohtaisia edellytyksiä, kuten ammattitaitoa, työkokemusta, ikää, sukupuolta tai muita vastaavia seikkoja.<sup>85</sup> Psykkisen työturvallisuuden varmistamiseksi työnantajan on otettava huomioon myös epäasiallisen kohtelun ja häirinnän aiheuttamat vaarat, ja pyrittävä luomaan olosuhteet, joissa epäasialliselle kohtelulle ei ole tilaa missään muodossa.

Työturvallisuuslain uudistuksen tavoitteena oli turvallisuusajattelun kytkeminen yritysten tavanomaiseen toimintaan. Tarkkailuvelvoitteen säätämällä haitta- ja vaaratekijöiden tarkkailu haluttiin kiinteäksi osaksi tuotannon ja toiminnan tarkkailua.<sup>86</sup> Vaikka työturvallisuuslaki pääosin sääntelee fyysistä työturvallisuutta, työnantajan tarkkailuvelvoite koskee myös työntekijöiden psyykkisen työturvallisuuden valvontaa, joka kattaa esimerkiksi ylikuormitus- tai häirintätilanteet ja työpaikan muun sosiaalisen ilmapiirin havainnoinnin. Henkisen kuormittumisen aiheuttajia voivat olla työn organisointiin tai työaikajärjestelyihin liittyvät seikat.<sup>87</sup>

---

<sup>83</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 77.

<sup>84</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 68–69.

<sup>85</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 78, 81.

<sup>86</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 90–91.

<sup>87</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 92–93, 99.

## 2.4. Työturvallisuuslain yleisvelvoitteen asiallinen ulottuvuus

Täyttääkseen työturvallisuuslain 8 § mukaisen huolehtimisvelvoitteen, työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työtä, työolosuhteita sekä muuta työympäristöä voidaan havainnoida ja osittain myös mitata. Työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka ovat merkityksellisiä työturvallisuuden ja terveyden kannalta, voivat olla mm. ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat. Työnantajan yleisvelvoitteen työntekijäkohtaisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että työturvallisuuslain määräysten vähimmäistason määrittely tulee tehdä huomioiden työntekijät yksilöinä. Työntekijän fyysiset edellytykset täytyy huomioida työpisteen ja työn ergonomiassa, mutta myös siinä, että hankitaan porrasjakkara, jolla lyhyempikin työntekijä ulottuu korkeammalla oleviin säilytystiloihin.<sup>88</sup>

Työturvallisuuslain yleisvelvoitteella on yhteys sekä työsopimuslaissa säädettyyn työnantajan yleisvelvoitteeseen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien kiellettyihin syrjintäperusteisiin, joita ovat yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ikä, alkuperä, kansallisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaisissa (609/1986) kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Työnantajan tulee myös huomioida yhdenvertaisuuslain 15 §, jossa säädetään kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.<sup>89</sup> Velvoitteen laiminlyönti voi tulla arvioiduksi syrjintäkiellon rikkomisena.<sup>90</sup>

## 2.5. Työturvallisuuslain yleisvelvoitetta rajoittavat tekijät

---

<sup>88</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 81–82.

<sup>89</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 81–82.

<sup>90</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 82.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuutta rajoittavina tekijöinä huomioidaan epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä poikkeukselliset tapahtumat, joita ei olisi voitu välttää varotoiminkaan. Ennalta arvaamattomuus viittaa siihen, että työnantajan on yleisvelvoitteensa mukaisesti selvitettävä tai selvitytettävä asiantuntijoilla työn ja työpaikan vaarat ennakoivasti.<sup>91</sup> Hallituksen esityksessä todetaan, etteivät olosuhteet ole ennalta arvaamattomat, jos työnantaja ei vaara- ja haittatekijöitä selvittäessä ja tunnistaessa ole havainnut kyseistä haittaa tai vaaraa<sup>92</sup>. Työnantajan katsotaan olevan alansa asiantuntija, ja siten velvollinen olemaan selvillä toimialan tai työn luonteelle ominaisista vaaroista ja haitoista sekä niiden ennaltaehkäisystä ja torjunnasta. Ennalta arvaamattomien tapahtumien todennäköisyyden tulisi olla pieni silloin, kun vaarat ja haitat on arvioitu huolellisesti ja kattavasti. Työntekijöiden virheellinen tai ohjeiden vastainen toimintakin on otettavissa etukäteen huomioon

## 2.6. Henkinen työsuojelu

Työturvallisuuslaki säätelee suurimmaksi osaksi fyysistä työturvallisuutta ja siihen liittyviä työsuojelunäkökohtia, mutta psykososiaaliseen työsuojeluun kuuluvia säännöksiä oli jo vanhassa vuonna 1958 voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa. Vanha laki ei kuitenkaan ollut nykyaikaisen jatkuvaan kehittämiseen perustuvan työturvallisuusajattelun mukainen. Vuoden 1987 työturvallisuuslain osauudistuksessa noin puolet työturvallisuuslaista uudistettiin ja tuolloin lisättiin työntekijän henkisten edellytysten huomioon ottamista koskeva velvoite ensimmäistä kertaa.<sup>93</sup>

Nykyinen työturvallisuuslaki on vuodelta 2003 ja se on yleislaki, jota sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Sen tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkykyisyyden turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Samalla sen tarkoitus on

---

<sup>91</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 84.

<sup>92</sup> HE 59/2002 vp: 30.

<sup>93</sup> Sortti, Toni 2019: XII (esipuhe)



ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia sekä ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia fyysisen tai henkisen terveyden haittoja. Suomessa työsuojelun painopistettä on haluttu siirtää ennakoiiviin toimenpiteisiin jälkikäteisten seurausten sijaan.<sup>94</sup>

Uudessa työturvallisuuslaissa henkinen työsuojelu huomioidaan jo 1 §, jossa määritellään lain tarkoitus.

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.

Kun työturvallisuuslaissa viitataan terveyteen, se tarkoittaa siis sekä fyysistä että henkistä terveyttä, ja tämä todetaan myös lain esitöissä<sup>95</sup>.

Lainvastainen psykososiaalinen kuormitus on hankalasti tunnistettavissa, sillä sen aiheuttajat ovat hyvin monenlaisia ja kuormitusta voi samanaikaisesti olla työntekijän elämässä muutenkin. Samalla tunnistamisen vaikeusastetta lisää se, että epäasiallista kohtelua voi ilmetä sinänsä asiallisen ja perustellun työoikeudellisen toimenpiteen kuten varoituksen antamisen yhteydessä<sup>96</sup>. Julkisesti, muiden työntekijöiden tai asiakkaiden kuullen huutamalla annettu varoitus, vaikka se olisikin aiheellinen, ei ole asiallista käytöstä työnantajan edustajalta.

Häirintätapauksissa on myös tyypillistä, että tapahtumien toteen näyttäminen on vaikeaa johtuen sana sanaa vastaan -tilanteista, joissa asianosaisten näkemykset ovat ristiriitaisia. Toisaalta työturvallisuuslain osalta joudutaan pohtimaan myös sitä, onko toiminta ollut terveyttä vaarantavaa objektiivisesti arvioituna. Työturvallisuuslaissa on edelleen enemmän fyysistä työsuojelua kuin psykososiaalista kuormitusta koskevia säännöksiä, ja henkisen työsuojelun osalta yksityiskohtaista sääntelyä on hyvin vähän, ja nekin perustuvat lähinnä muutamiin laiveisiin säännöksiin. Tosin lainsäädäntötekniisesti psyykkistä työturvallisuutta koskevaa sääntelyä ei edes voisi kirjoittaa kovin yksityiskohtaiseksi.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> Sortti, Toni 2019: 13.

<sup>95</sup> HE 59/2002 vp: 22.

<sup>96</sup> Sortti, Toni 2019: XIII (esipuhe)

<sup>97</sup> Sortti, Toni 2019: XIII (esipuhe)

### 2.6.1. Psykososiaalinen kuormitus

Työterveyslaitoksen julkaisemassa työsuojelun oppaassa todetaan, että suomalainen työelämä on kulkenut kahteen suuntaan. Toisaalta työelämä on parantunut, esimiehen tuki kehittynyt, työ monipuolistunut ja vaikutusmahdollisuudet kasvaneet, mutta kolikon toinen puoli on kiristynyt työtahti ja kiire samalla kun pysyvät työsuhteet ovat vähentyneet.<sup>98</sup> Henkinen hyvinvointi työssä perustuu työolojen kokonaisuuteen, jossa yrityksen strategiat ja toiminnot ja työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset sekä työntekijän valmiudet tulee sovittaa yhteen. Työympäristöön, työprosessiin, työyhteisöön, organisaation toimintaan sekä johtamiseen olisi vaikutettava yhtä aikaa.<sup>99</sup>

Työturvallisuuslain tarkoittamaan terveyden käsitteeseen kuuluvat siis sekä fyysinen että henkinen terveys. Lain säännöksissä tarkoitettu terveyden vaarantuminen tai haitta voivat olla luonteeltaan myös psykososiaalista kuormitusta, jollaista seuraa esimerkiksi vaikeista vuorovaikutustilanteista, jatkuvasta varuillaanoloista, väkivallan uhkasta, työaikoihin liittyvästä kuormituksesta, yötyöstä tai yksintyöskentelyn haittatekijöistä. Psykososiaalista kuormitusta voi aiheuttaa myös työyhteisön tulehtunut ilmapiiri. Työpaikan vaaratekijöiden arvioinnissa on fyysisten vaarojen lisäksi huomioitava myös psyykkistä hyvinvointia vaarantavat tekijät.<sup>100</sup>

Työturvallisuuslain 25 § säännös työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä velvoittaa työnantajaa toimimaan käytettävissään olevin keinoin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Tällä velvoitteella on yhtymäkohta myös työn suunnittelua ja ergonomiaa koskeviin säännöksiin. Työ ja työolosuhteet on suunniteltava ja mitoitettava siten, ettei työntekijän terveys vaarannu. Työnantajan on siis huomioitava jokaisen työntekijän henkilökohtaiset edellytykset kyseisessä työssä selviytymiseen.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Työterveyslaitos 2003: 74.

<sup>99</sup> Työterveyslaitos 2003: 74.

<sup>100</sup> Saloheimo, Jorma 2016:106.

<sup>101</sup> Siiki, Pertti 2010: 89.

Henkinen kuormitus voi olla sekä ali- että ylikuormitusta ja se liittyy työn vaatimuksiin kuten tiedon käsittelyyn, vastuuseen, osaamiseen, työtahtiin, vuorovaikutukseen, laatuun ja muihin vastaaviin seikkoihin. Työn vaatimuksia nimitetään kuormitustekijöiksi ja niiden vaikutusta ihmiseen kuormittuneisuudeksi. Työtilanteen kokonaisuus vaikuttaa henkiseen kuormittumiseen siten, että kuormitus lisääntyy, kun työn vaatimukset kasvavat ja mahdollisuudet tehdä päätöksiä vähenevät. Osittain kuormittumiseen voi vaikuttaa myös yksilö itse etukäteissuunnittelulla ja työtapojen valinnalla.<sup>102</sup>

Työstressi puolestaan on ratkaisematon ristiriita työntekijän ja työn suhteessa. Taustalla on yleensä vakavia työjärjestelyiden ongelmia, joihin ei ole löydetty ratkaisuja. Pitkään jatkuva työstressi voi johtaa työuupumukseen, joka on vakava, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä. Häiriölle on tyypillistä kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työhön sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumisen seurauksena työssä suoriutuminen heikkenee, ja se vahvistaa stressikokemusta.<sup>103</sup>

Aluehallintoviraston työsuojeluhallinnon julkaisussa<sup>104</sup> psykososiaaliset kuormitustekijät jaetaan 1) työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin<sup>105</sup> 2) työn järjestelyihin liittyviin kuormitustekijöihin<sup>106</sup> ja 3) työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin<sup>107</sup>. Sortti huomauttaa kuitenkin, ettei pelkkä kuormitustekijän olemassaolo välttämättä ole terveydelle haitallinen, vaan haitallisuus on yleensä seurausta vääristä mitoituksista, puutteellisesta hallinnasta ja epäsuotuisista olosuhteista<sup>108</sup>.

---

<sup>102</sup> Työterveyslaitos 2003: 74,80.

<sup>103</sup> Työterveyslaitos 2003: 74.

<sup>104</sup> Työsuojeluhallinnon julkaisu 2/2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla.

<sup>105</sup> Liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, kohtuuton aikapaine, työaikoihin liittyvät haitat kuten vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus, työaikaan kuulumaton runsas työhön liittyvä matkustaminen, liikkuva työ, puutteelliset työskentelyolosuhteet tai työvälineet, epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet ja vastuut tai muutoin epäselvä työnjako.

<sup>106</sup> Työn yksitoikkoisuus tai sirpaleisuus, jatkuva valppaana olo, työn laadulliset vaatimukset, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.

<sup>107</sup> Yksintyöskentely, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku, esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu

<sup>108</sup> Sortti, Toni 2019: 5.

Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden tuomio 9.1.2015 R 13/479 työturvallisuusrikoksesta on poikkeuksellinen, sillä työsuojelurikoksista ei yleensä määrätä vankeusrangaistusta. Kyse oli kuitenkin poikkeuksellisen vakavasta ja pitkään kestäneestä ongelmasta, johon työsuojelutarkastajatkin yrittivät puuttua useita kertoja.

Tapauksessa oli kyse lehdenkustantajana toimivan yrityksen toimitilojen kosteus- ja homeongelmista, joihin oli puututtu viranomais määräyksillä useita kertoja. Yrityksessä oli myös kohdeltu työntekijöitä epäasiallisesti edellyttämällä työntekijöitä työskentelemään sairausloman aikana sekä haukkumalla ja vähättelemällä. Työntekijöitä oli uhkailtu potkuilla ja irtisanomisilla oli perusteltu mielivaltaisesti ja epäasiallisesti. Työntekijät ovat kovanneet toimintaa alistamiseksi ja ruodussa pitämiseksi ja toiminnan tarkoituksena on ollut, etteivät työntekijät valittaisi työpaikan epäkohdista. Työnantaja on myös pyrkinyt huonontamaan työntekijöiden yhteishenkeä esittämällä heille väitteitä tai kertomalla toisten työntekijöiden henkilökohtaisista asioista tai ongelmista. Käräjäoikeuden tuomio on lainvoimainen.

## 2.6.2. Mielen terveys ja työkyky

Työterveyslaitos määrittelee mielen terveyteen ja työkykyyn olennaisesti liittyviä henkisen hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden käsitteitä seuraavasti.

Henkinen hyvinvointi määritellään tilaksi, jossa yksilö on tyytyväinen elämäänsä ja työhönsä, aktiivinen ja omaa myönteisen perusasenteen sekä kyvyn sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Yksilö myös hyväksyy itsensä vahvuuksineen ja puutteineen.

Työtyytyväisyys on ihmisen oma arvio työstä, työyhteisöstä ja työpaikasta. Kyse on siitä, vastaako työ odotuksia (tarpeet toteuttaa itseään, kehittyä, vaikuttaa ja kokea turvallisuutta) sekä kokeeko organisaatiokulttuurin ja toimintatavat myönteisiksi. Omat voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa.

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee mielen terveyden sellaiseksi hyvinvoinnin tilaksi, jossa yksilö ymmärtää omat kykynsä, sopeutuu arjen tavallisiin haasteisiin ja stressiin, kykenee tuottamaan ja hyödylliseen työskentelyyn sekä antamaan oman panoksensa

yhteiskunnalle.<sup>109</sup> Mielenterveyden järkkyyessä kyky tuottavaan työntekoon heikkenee ja pahimmassa tapauksessa henkilöstä tulee työkyvytön. Eläketurvakeskus tiedottaa sivuillaan, että masennus on suurin yksittäinen syy mielenterveysperusteella myönnetylle työkyvyttömyyseläkkeelle<sup>110</sup>.

Mielenterveyden ja sen järkkymisen todistamiseksi lääketieteen kliininen käytäntö ja tutkimus vaativat, että mielenterveydelle ja sen häiriöille on määriteltävä rajat ja diagnostiset kriteerit<sup>111</sup>. Hyvään mielenterveyteen katsotaan kuuluvaksi kyky ihmissuhteisiin, henkilökohtaiseen tunneilmaisuun, toisista välittämiseen ja rakkauteen sekä kyky ja halu vuorovaikutukseen. Yhtä olennaista on kyky työntekoon, sosiaaliseen osallistumiseen ja asianmukaiseen oman edun valvontaan. Vaikeuksien kohdatessa työ niiden voittamiseksi, ahdistuksen riittävä hallinta, menetysten sietäminen ja valmius tehdä muutoksia elämässä ovat myös tärkeitä. Todellisuudentajulla, eli oman ajatusmaailman ja ulkoisen todellisuuden erottamisella myös vaikeissa ja stressaavissa tilanteissa on perustava merkitys. Sosiaalinen itsenäisyys ja hyvin kehittynyt identiteetti ovat myös tärkeitä. Vaikeasti määriteltävissä oleva, mutta merkittävä tekijä on myös yksilöllinen luovuus, jolla on tärkeä merkitys mm. paranemisprosessissa. Kaiken kaikkiaan hyvää mielenterveyttä luonnehtii psyykkinen kimmoisuus ja kyky suojaautua haitallisilta tekijöiltä vaikeissakin oloissa.<sup>112</sup>

Mielenterveyden olemus on nähtävissä monitahoiseksi, sillä siihen vaikuttavat yksilön itsensä lisäksi myös ympäristön tapahtumat ja muutokset. Mielenterveyden olemuksessa on eroteltava toisistaan sisäiset, ikään kuin yksilön omassa hallinnassa ja vaikutusvallassa olevat suojaavat tekijät (esim. vuorovaikutustaidot, kyky ihmissuhteiden luomiseen, oppimiskyky ja itsetunto) sekä ulkoiset suojaavat tekijät (esim. ruoka, asunto, työpaikka, koulutusmahdollisuudet, toimiva yhteiskuntarakenne tai turvallinen ympäristö), joihin yksilöllä on vaikutusvaltaa vain osittain omien valintojensa kautta. Myös haavoittavat tekijät on jaettu sisäisiin (itsetunnon haavoittuvuus, avuttomuuden tunne, huonot ihmissuhteet tai eristäytyneisyys) ja ulkoisiin (nälkä ja puute, asunnottomuus, erot ja menetykset,

<sup>109</sup> WHO (2013. Mental Health Action Plan 2013-2020: 5.

<sup>110</sup> Eläketurvakeskus 2019.

<sup>111</sup> Lönnqvist, Jouko & Johannes Lehtonen 2017: 32.

<sup>112</sup> Lönnqvist, Jouko & Johannes Lehtonen 2017: 32.

väkivaltakokemukset, päihteet, syrjintäkokemukset tai leimaaminen, kiusaaminen vertaisryhmässä, köyhyys tai työttömyys), mutta näihin vaikuttaminen tai haitallisten olosuhteiden muuttaminen toisenlaisiksi on vaikeampaa tai vaatii avuksi ulkopuolista apua ja tukea, jonka saamisen edellytyksenä on kykenevyys tunnistaa tilanne ja hakeutua avun piiriin sekä ottaa apua vastaan.<sup>113</sup>

Hankalat vuorovaikutussuhteet ja psykososiaalinen stressitila on sosiaalipsykiatrisissa tutkimuksissa todettu masennuksen psykososiaalisiksi taustatekijöiksi. Yli kaksi kolmasosaa masennustiloista ilmaantuu jonkin merkittävän kielteisen elämäntapahtuman jälkeen. Psykologisesti erityisen merkittäviä ovat menetykset ja erot, joiden myötä henkilö kokee joutuneensa lamaannuttavaan umpikujaan tai jossa hän on kokenut jonkinlaisen arvonalennuksen tai tullut nöyryytetyksi omissa silmissään.<sup>114</sup>

Koska masennukseen sairastuu kuitenkin vain pieni osa vakavia elämänmuutoksia kokevista ihmisistä, on selvää, että myös yksilöllisellä haavoittuvuudella on suuri merkitys<sup>115</sup>. Oikeudellisesti on pohdittava, miten työpaikkakiusaamisen aiheuttama masennus, ahdistus tai paniikkioireet voidaan todeta juuri työpaikalla tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta johtuvaksi, jos samaan aikaan elämässä on ehkä useita muitakin masennukselle tai muulle psyykkiselle oireilulle altistavia tapahtumia? Vahingonkorvauksen saaminen edellyttää lääketieteellisen syy-yhteyden olemassaoloa, jotta syy-yhteys voidaan todeta myös oikeudellisesti. Käsittelen syy-yhteyden käsitettä ja vahingonkorvauksen edellytyksiä tarkemmin tämän tutkielman pääluvussa 4.

### 2.6.3. Henkisestä paineesta psyykkiseen oireiluun

Henkisen paineen sietokyky on yksilöllinen ja riippuvainen myös senhetkisistä muista olosuhteista, mutta henkisen ylirasituksen yleisiä oireita ovat yritykset aktiivisesti vaikuttaa jotenkin ylivoimaiseksi käyneeseen tilanteeseen, valittaminen sekä aloitteellisuus työolojen korjaamiseksi. Nämä ovat terveitä itsepuolustusyrityksiä ja toisaalta luovat myös työnantajalle oikeudellisen velvoitteen puuttua terveyttä vaarantavaan kuormittumiseen.

<sup>113</sup> Lönnqvist, Jouko & Johannes Lehtonen 2017: 39.

<sup>114</sup> Isometsä, Erkki 2017: 274.

<sup>115</sup> Isometsä, Erkki 2017: 274.

Työterveyshuollon, ammattiauttajien tai mielenterveyspalveluiden pariin hakeutuminen osoittaa yksilötasolla halua huolehtia itsestään. Selviytymiskeinoksi voi valikoitua myös yritys selviytyä työkuormasta pidentämällä työpäivää tai sairaana työskentely. Stressaavien tilanteiden tai ihmisten välttely on myös nähtävissä selviytymiskeinoksi, ja työssä se voi näkyä poissaoloina, sosiaalisesta kanssakäymisestä vetäytymisenä tai jopa tehtävien laiminlyöntinä. Ahdistus, pelko, turhautuminen sekä masennus ovat jo merkkejä vakavasta pahoinvoinnista. Samaan kuuluvat unihäiriöt sekä kasvava väsymys. Yksilö saattaa myös hakea helpotusta oloonsa alkoholin tai lääkkeiden käytöllä, mutta ne vain pahentavat tilannetta.<sup>116</sup>

Masennus alkaa yleensä vaiheella, jossa masennusoireet, kuten masentunut mieliala, mielihyvän menetys, väsymys, ahdistuneisuus ja unihäiriöt pahenevat joidenkin viikkojen tai kuukausien aikana. Masentunut vetäytyy syrjään ja menettää aloitekykynsä. Läheiset tai työtoverit työpaikalla voivat kokea masentuneen käytöksen pahantahtoisena, laiskana tai turhauttavana, joka johtaa syvenevään kierteeseen: masentunut käyttäytyy tavalla, joka voi heikentää sosiaalista tukiverkosta ja edelleen pahentaa masennusta. Masennukseen liittyy liki poikkeuksetta psykososiaalisen toimintakyvyn heikkeneminen. Toimintakyvyn palautuminen voi viedä pidemmän ajan kuin masennuksen oireiden poistuminen.<sup>117</sup>

Ahdistuneisuudella tarkoitetaan sisäistä jännitystä, levottomuuden, kauhun tai paniikin tunnetta. Ahdistuneisuuden tunne on kuin pelko, mutta ilman todellista ulkoista vaaraa. Ahdistuneisuudessa keskeistä on autonomisen hermoston aktivoitumisen aiheuttamat oireet ja hankalia tuntemuksia tai oireita aiheuttavien asioiden, ihmisten tai tapahtumien välttäminen ahdistuneisuuskokemusten vuoksi.<sup>118</sup>

Paniikkikohtauksella tarkoitetaan voimakasta ja äkillisesti ilmaantuvaa erittäin voimakasta ahdistuksen, pelon tai pakokauhun tunnetta. Se alkaa nopeasti muutaman minuutin kuluessa ja siihen liittyy voimakkaita somaattisia ja kognitiivisia oireita. Paniikkikohtaus

---

<sup>116</sup> Työterveyslaitos 2003: 83.

<sup>117</sup> Isometsä, Erkki 2017: 275.

<sup>118</sup> Isometsä, Erkki 2017: 295.

voi liittyä erilaisiin ulkoiisiin tapahtumiin ja kohteisiin, mutta ne voivat ilmetä myös ilman mitään erityistä havaittavissa olevaa laukaisevaa tekijää.<sup>119</sup>

## 2.7. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain 10 § säännös työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista koskee kaikkia työnantajia, eikä ole riippuvainen toimialasta tai työntekijöiden määrästä<sup>120</sup>.

Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa tavoitteena on turvallisuuden hallinta, joka voi olla osa esimerkiksi laatujärjestelmässä, jolla koko yrityksen toiminta pyritään järjestämään sujuvaksi ja häiriöttömäksi. Tällaisessa tilanteessa työsuojelua ei pidetä erillisenä osana, vaan se on läsnä kaikissa työnantajaorganisaation toiminnoissa ja osissa. Sisäänrakennetun turvallisuusajattelun ja hallinnan kulmakivi on se, että työnantaja on koko ajan selvillä siitä, mitä työympäristössä tapahtuu, sen lisäksi että vaarojen tunnistaminen ja arviointi on suoritettu ja sitä myös päivitetään. Muina turvallisuuden hallinnan ja kehittämisen välineinä toimivat työpaikalla laadittava työsuojelun toimintaohjelma ja työn sekä työympäristön ennakoiva suunnittelu.<sup>121</sup>

Työympäristön tarkkailuvelvoite ilmaistaan työturvallisuuslain 8.4 §:ssä, jonka mukaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Tarkkailtava on myös toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuden ja terveellisyyteen, ja velvoite koskee sekä fyysisiä että psyykkisiä työn kuormitustekijöitä, työyhteisön sosiaalisia suhteita sekä sitä, ettei työpaikalla esiinny häirintää tai ahdistelua. Tarkkailuvelvoite on vaarojen arviointimenettelyn ulkopuolinen velvoite olla selvillä työpaikan terveellisyyteen ja turvallisuuteen vaikuttavista asioista.<sup>122</sup> Näen tarkkailuvelvoitteen osana työturvallisuuslain hengen mukaista jatkuvan kehittämisen ja parantamisen ajatusta.

<sup>119</sup> Isometsä, Erkki 2017: 296.

<sup>120</sup> Kuikko, Tapio 2003: 47.

<sup>121</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 80–81.

<sup>122</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 81.



Varsinainen vaarojen arviointi sisältää työn ja työolosuhteiden vaarojen ja haittojen järjestelmällisen selvittämisen ja tunnistamisen. Samalla arvioidaan vaaran laatua, ja sen yhteydessä sitä, kuinka todennäköisesti riski toteutuu ja millainen vahinko siitä seuraa. Tapaturmavaaran ohella on otettava huomioon myös muut työturvallisuuslain tarkoittamat vaarat, kuten vaarallisille aineille tai kaasuille altistuminen sekä väkivallan uhka työpaikalla.<sup>123</sup> Selvitettävät ja arvioitavat haitta- ja vaaratekijät voivat olla myös työolosuhteista tai työmenetelmistä johtuvia ammattitaudin vaaroja. Työpaikasta tai työn luonteesta johtuen kyseeseen voivat tulla myös terveydelle vaaralliset tai haitalliset kuormitustekijät, kuten työn kohtuuton aikapaine<sup>124</sup>, haitallinen tietokuormitus tai työpisteen huono ergonomia. Lisäksi on otettava huomioon työyhteisöongelmat, kuten häirintä, kiusaaminen ja niihin verrattavissa olevat haitat. Kuikko huomauttaa, että työyhteisöongelmat eivät ole osa työnantajan normaalia toimintaa tai johdu itse työstä, vaan ihmisten käyttäytymisestä, ja siksi niiden ennakoiva selvitys ja arviointi olisi vaikeaa, ellei jopa mahdotonta. Kuikko katsoo, että puuttuminen on käytännössä mahdollista vasta kun kiusaamista ilmenee ja se tulee työnantajan tietoon.<sup>125</sup>

Olen tästä kuitenkin Kuikon kanssa eri mieltä, sillä häirintä, kiusaaminen ja syrjintä on täysin mahdollista ottaa huomioon osana työn psyykkisten haittojen ja vaarojen arviointia, kun tiedetään että yhteiskunnassa yleensä ilmenee häirintää, syrjintää ja kiusaamista. Työpaikka ei ole yhteiskunnasta erillinen saareke, vaan siellä ovat ihmisten myötä läsnä myös asenneongelmat, stressi ja muut ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät. Eri-tyisesti aloilla, joilla on tunnistettu useita muita kuormitustekijöitä kuten esimerkiksi henkilöstövajaus, kiire tai vuorotyön rasitteet, olisi tärkeää nähdä nämä tekijät mahdollisina

<sup>123</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 81–82.

<sup>124</sup> Vaasan HO 26.1.2007 R 05/1132 tuomiossa oli kyse työturvallisuusrikoksesta, jossa työnantaja J laiminlöi tarpeellisin toimenpitein huolehtia P:n terveydestä mm vaatimalla työajan päättyessä P:tä suorittamaan työajan puitteissa tekemättä jääneet tehtävät. Lisäksi J jätti huomioimatta, että P oli oppisopimuskoulutuksessa eikä häneltä sen vuoksi voinut vaatia samaa työpanosta kuin pitkän kokemuksen omaavilta toimistovirkailijoilta. Täyden työpanoksen vaatiminen oli myös oppisopimuksesta annettujen säännösten vastaista, sillä P:n työaika jakaantui työtehtävien ja tietopuolisten opintojen kesken. Käräjäoikeuden tuomioon on kirjattu näytöstä seuraavasti: Asianomistaja P on kertonut, että vuonna 2001 asiat olivat sujuneet mutta sen jälkeen oli alkanut tulla ongelmia. Oppisopimusta ei valvonut kukaan ja koulupäivien vuoksi työt olivat kasaantuneet, mutta J oli edellyttänyt töiden hoitamista tarvittaessa vaikka työajan jälkeen. P oli kokenut kiusaamiseksi sen, että J oli usein tuonut töitä ja vaatinut niiden tekemistä heti, vaikka työaika oli siltä päivältä päättymässä ja J tiesi, että P:n piti ehtiä hakemaan lapsensa päivähoidosta. Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja J:n menettely täyttää syytteessä kuvatun työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön.

<sup>125</sup> Kuikko, Tapio 2003:48–49.

häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen laukaisevina tekijöinä, ja pyrkiä ennaltaehkäisemään niiden ilmenemistä.

Mikäli haittojen ja vaarojen arvioinnissa tunnistettuja tekijöitä ei voida poistaa kokonaan, on arvioitava jäljelle jäävän riskin merkitys työturvallisuudelle työturvallisuuslain 10.1 § mukaisessa menettelyssä. Riskitaso on saatava sellaiseksi, että se täyttää työturvallisuuslain vähimmäisvaatimukset ja aiheuttaa mahdollisimman vähän vaaraa työntekijän terveydelle.<sup>126</sup> Lisäksi yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet tulee toteuttaa ennen yksilöllisiä sekä otettava tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen huomioon.<sup>127</sup>

Työn vaarojen arviointi on työnantajan velvollisuus, mutta mikäli työnantajan omassa organisaatiossa ei ole vaarojen arviointiin riittävää osaamista ja asiantuntemusta, on käytettävä työturvallisuuslain 10.2. § mukaisesti ulkopuolisia asiantuntijoita, joilla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset, kuten esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntijoilla ja ammattihenkilöillä on. Työterveyshuolto voi selvittää ja arvioida työn ja työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta ennaltaehkäisevänä palveluna. Arvioinnista laaditaan työpaikkaselvitys, joka osittain täyttää myös työnantajalle kuuluvaa velvoitetta.

Vaarojen ja haittojen selvityksen ja arvioinnin dokumentoinnin muotoa ei ole määrätty laissa, mutta jonkinlainen dokumentti, on se sitten kirjallinen tai sähköinen, tulee työturvallisuuslain 10 § mukaisesti olla työnantajan hallussa. Käytännössä työympäristön puitedirektiivin 9 artiklan mukainen ”laadittava asiakirja” ja työturvallisuuslain tarkoittama ”selvitys” voi olla muutakin kuin määrämuotoinen paperiraportti. Se voi olla tietojärjestelmään tallennettu tiedosto tai sisältyä toiseen asiakirjaan, esimerkiksi työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 82–83.

<sup>127</sup> Työterveyslaitos 2003: 22.

<sup>128</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 86.

Tärkeintä kuitenkin on, että siitä ilmenevät vaarojen arvioinnin tulokset, ja siten voidaan todentaa, että haittojen ja vaarojen arviointi on tehty<sup>129</sup>. Arviointivelvoitteen oikeudellinen merkitys tulee esiin toisaalta työsuojeluviranomaisten valvontamenettelyssä ja toisaalta tuomioistuinprosessissa. Jos työpaikkatarkastuksessa ilmenee turvallisuuspuute, viranomaisohjeet ja toimenpiteet kohdistuvat näihin puutteisiin ja vaaratekijöihin suoraan. Mikäli vaarojen arviointi on laiminlyöty, se katsotaan työturvallisuuslain 10 § vastaiseksi epäkohdaksi, ja työnantaja voidaan määrätä järjestämään se lakisääteisten vaatimusten mukaisesti. Tuomioistuinprosessin osalta kyse on rikkomuksen jälkikäteisestä arvioinnista, ja haittojen ja vaarojen arvioinnin laiminlyönti tuolloin tiukentaa tuottamuksen arviointia sekä vahinkoseuraamuksen ennalta-arvattavuuden arviointia.<sup>130</sup>

## 2.8. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työturvallisuuslain 14.1 § mukainen työntekijän riittävä perehdyttäminen työhön viittaa työsuojelun mukaisen työn suorittamiseen. Jos työn sisältö koostuu erilaisista tehtävistä, niihin kaikkiin on annettava opetusta ja ohjausta.<sup>131</sup>

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus ovat ennakoivaa työturvallisuustoimintaa. Käytännössä kyse on siis työntekijän perehdyttämisestä turvallisiin työmenetelmiin ja -tapoihin. Säännös on työturvallisuuslain toisessa luvussa, jossa säädetään työnantajan yleisistä velvollisuuksista. Lainsäätäjä on halunnut sekä korostaa säännöksen tärkeyttä, että ilmaista opetuksen ja ohjauksen kiinteä yhteys työn ja työpaikan tyyppiin ja siitä seuraaviin haittoihin ja vaaroihin, jotka omalta osaltaan vaikuttavat perehdytystarpeeseen sekä siihen mitä asioita sen tulee pitää sisällään.<sup>132</sup> Työnantajan on perehdytystä suunnitellessaan toisaalta huomioitava työ, työolosuhteet ja niistä seuraavat vaarat ja haitat, myös työntekijän henkilöön liittyvät seikat. Työntekijällä oleva koulutus ja kokemus eivät poista

---

<sup>129</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 105.

<sup>130</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 86–87.

<sup>131</sup> Ullakonoja, Vesa 2018:115.

<sup>132</sup> HE 59/2002 vp: 36.

työnantajan velvollisuutta opettaa ja ohjata työntekijää. Työntekijöiden on saatava opastus ja ohjaus sellaisella tavalla, että he voivat täysin ymmärtää niiden sisällön. Tämä tarkoittaa, että opetus ja ohjaus on annettava kielellä jota työntekijä ymmärtää riittävästi. Myös kulttuuriset erot on huomioitava opetuksen ja ohjauksen sisällössä.<sup>133</sup>

Työnantajan päätettävissä on se, kuinka opetus ja ohjaus käytännössä järjestetään. Kuitenkin on huomioitava, että uuden ja nuoren työntekijän perehdyttämisen tulee olla perusteellisempi kuin ammattitaitoisen ja kokeneen<sup>134</sup>. Perehdyttäjänä voi käyttää kokenempaa työntekijää, joka opastaa uudelle työntekijälle oikeat työtavat, mutta mikäli kokenemmalta työntekijältä jää jokin asia opettamatta tai kertomatta, vastuu on työnantajalla. Ullakonoja huomauttaa, että nykyajan työelämässä perehdytys voi jäädä liian superpeaksi, jolloin se voi kuormittaa uutta työntekijää henkisesti. Perehdytykseen tulisi sisällyttää myös työpaikan pelisääntöjen ja käytänteiden opastus, sekä kertoa kuinka tunnistetaan häirintä, epäasiallinen kohtelu tai väkivallan uhka, ja kuinka tällaisissa tilanteissa tulisi toimia. Syytä olisi puhua myös liiallisen henkisen kuormittumisen ennakoinnista. Mutta se, mikä lopulta on riittävä opetusta ja ohjausta, määräytyy tapauskohtaisesti.<sup>135</sup>

## 2.9. Työsuojelun toimintaohjelma

Työpaikkakohtaisen työsuojelun toimintaohjelman laadintaan velvoittava säännös tuli vanhaan työturvallisuuslakiin vuonna 1993 työympäristön puitedirektiivin vaikutuksesta. Vuonna 1997 siihen lisättiin maininta työkyvyn ylläpitämisestä. Säännös on työturvallisuuslain 9 §:ssä. Työsuojelun toimintaohjelman tulee kattaa työolojen, työn organisoimisen, teknologian, sosiaalisten suhteiden ja työympäristön vaikutukset työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Työympäristövaikutusten maininta nivoo toimintaohjelman läheiseen vuorovaikutukseen vaarojen arvioinnin kanssa. Toimintaohjelma on kuitenkin työpaikan työsuojeluasioiden ja niiden kehittämistarpeiden arvio, ja siihen voi kirjata myös työympäristön jatkuvan tarkkailun sekä työpaikkaselvitysten menetelmät ja ta-

<sup>133</sup> Ullakonoja, Vesa 2018: 114–115.

<sup>134</sup> Siiki, Pertti 2010: 52.

<sup>135</sup> Ullakonoja, Vesa 2018:115.

voitteet. Kertaalleen laadittu toimintaohjelma ei kuitenkaan ole ikuinen, vaan sitä on jatkuvasti pidettävä ajan tasalla ja sen laatiminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Toimintaohjelman laadinta kuuluu yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa käsiteltäviin asioihin ja siihen voidaan yhdistää myös kehittämissuunnitelmat, kuten tasa-arvon edistämissuunnitelma.<sup>136</sup>

### **3. TYÖNJOHTO-OIKEUS JA ESIMIEHEN VELVOLLISUUDET**

#### **3.1. Työnjohto-oikeuden käsite ja sisältö**

Työnjohto-oikeus on käytännössä oikeus ja velvollisuus johtaa työtä: sijaisjärjestelyt tai työntekijän tilapäinen siirtäminen toisiin tehtäviin, työvuoro- ja vuosilomajärjestelyiden tekeminen, työntekijän määrääminen työkykyarviointiin sekä kurinpidolliset määräykset kuten huomautus ja varoitus sekä työsuhteen irtisanominen ja purkamisen ovat työnjohto-oikeuden ilmentymiä.<sup>137</sup> Työ- tai virkasuhteessa tehtävässä työssä työnjohto-oikeuden yksi puoli on työtehtävien ja vastuun jakaminen työyhteisössä siten, että valtuudet ja vastuut ovat selkeitä. Ellei näitä selkeästi ilmaista, työyhteisöön muodostuu valtatyhjiö, joka tavalla tai toisella täyttyy, ja samalla muodostuu psykososiaalista kuormitusta, joka hankaloittaa työtehtävien tekemistä, kun työntekijöiden voimavarat kuluvat epäselvistä vastuista ja valtuuksista sekä vaikeista henkilösuhteista selviytymiseen eikä itse työhön.<sup>138</sup>

Työnjohto- ja valvontaoikeutta kuvataan oikeuskirjallisuudessa käsitteeksi, jolla on kaksi ulottuvuutta: toisaalta se on osa työsopimuslain soveltamisalan määritelmää ja kuvaa välillisesti työsopimussuhteen osapuolia, mutta toisaalta on katsottu, että säännökset työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta ja työntekijän työnteko- ja lojaliteettivelvoitteesta kuvaavat työnantajapuolen määräävää asemaa. Työsopimusoikeuden kokonaisuudesta ilmenee myös työntekijän alisteinen asema työnantajaan nähden.<sup>139</sup>

---

<sup>136</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 95–96.

<sup>137</sup> Ahlroth, Minea & Risto Havunen 2015: 106.

<sup>138</sup> Kess, Kaija & Minea Ahlroth 2012: 12.

<sup>139</sup> Bruun, Niklas & Anders Von Koskull 2012: 28.

Työnjohto-oikeuden käyttöä rajaa vaatimus tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Työtaakka ei yksittäisen työntekijän kohdalla saa muodostua terveyttä vaarantavaksi ja varoitusmenettelyissä on syytä pyrkiä mahdollisimman suureen johdonmukaisuuteen, sillä työyhteisössä on helpompi toimia, kun rajanveto kielletyn ja sallitun välillä on selkeä. Työntekijöiden on myös helpompaa sitoutua määräysten noudattamiseen silloin, kun ne ovat johdonmukaisia ja tasapuolisia.<sup>140</sup>

Esimiehen harjoittaman työpaikkakiusaamisen tunnistamista työnjohto-oikeus kuitenkin hankaloittaa, sillä se antaa esimiehelle tai muulle työnantajan edustajalle oikeuden ohjata työnteon sisältöä, työn laatua, työmenetelmiä sekä työntekoaikaa ja -paikkaa. Työnjohtaja valvontaoikeutta rajoittavat silti pakottavat lait ja työehtosopimusten määräykset, joista ei voi sopimuksella sopia toisin.

Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa perusteella myös tulkintaetuoikeus, eli työnantaja voi ratkaista miten työlainsäädäntöä, työehtosopimuksia tai työsopimusta kunkin yksittäistapauksen kohdalla sovelletaan. Työntekijällä on mahdollisuus kyseenalaistaa työnantajan tekemä ratkaisu käyttämällä joko työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestelmää tai viemällä tulkintariita oikeuden ratkaistavaksi.<sup>141</sup>

Turun hovioikeuden tuomiossa 22.1.2009<sup>142</sup> oli kyse tapauksesta, jossa työnantajalla ja työntekijällä oli ollut useita työsuhteeseen liittyviä erimielisyyksiä asioista, joita jouduttiin ratkomaan liittojen kautta, ja joissa työnantajan tulkinta ei aina ole ollut oikea. Tästä on aiheutunut mm. sairausajan palkan maksamisen viivästyminen usealla vuodella. Työnantajan menettely on ollut kantajan kannalta vakavaa ja se on käräjäoikeuden perusteluiden mukaan antanut vaikutelman sellaisesta, että työnantaja on saattanut ajaa omia etujaan kiinnittämättä huomiota työntekijän asemaan esimerkiksi sairausajan palkan osalta. Käräjäoikeus ei kuitenkaan pidä menettelyä niin järjestelmällisenä, että työnantajan voitaisiin katsoa syyllistyneen kantajan kiusaamiseen tai painostamiseen kokonaisuuttakaan katsoen. Menettelylle on ollut ainakin puolustettava syy, vaikka se ei välttämättä ole ollut oikeudellisesti pätevänä pidettävä syy.

### 3.1.1. Työnjohto-oikeus työsopimuslaissa

---

<sup>140</sup> Ahlroth, Minea & Risto Havunen 2015: 106.

<sup>141</sup> Saarinen, Mauri 2007: 118.

<sup>142</sup> Turun HO 22.1.2009 S 07/2018

Työnjohto-oikeus on yksi työsuhteen tunnusmerkeistä, joka käy ilmi Työsopimuslain (26.1.2001/55) 1. luvun 1 § 1 momentista seuraavasti:

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

HE 157/2000 vp (Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liit-tyviksi laeiksi) yksityiskohtaisissa perusteluissa jo työsopimuslain soveltamisalaa koskevassa 1 § todetaan, että työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä sitou-tuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työn tekemisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sisältää työsopimussuhteessa tehtävän työn edellytykseksi työn teke-misen sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella työntekijän on katsot-tava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Arvio siitä, tehdäänkö työtä työn teettäjän johdon ja valvonnan alaisena, olisi tehtävä tosiasiallisten työskente-lyolosuhteiden perusteella ottaen huomioon myös työsopimuksessa sovitut työn tekemi-sen ja teettämisen ehdot. Myös voimassa olevan lain työn johto ja valvonta – tunnusmerk-kiä arvioidaan käytännössä työskentelyolosuhteisiin kohdistuvalla kokonaisuarkinnalla. Työsuhteessa tehtävälle työlle tyypillistä on työn suorittajan epäitsenäinen asema työtä koskevissa asioissa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijä on velvollinen noudat-tamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja hänelle antaa toimivaltansa rajoissa. Työnantaja voi työn johto- ja valvontaoikeuden nojalla määrätä, miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa ja hänellä on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen laatua. Direktio-tunnuksen olemassaolo on päätelty erilaisista työn tekemiseen liitty-vistä tekijöistä kuten esimerkiksi käytetystä palkkaustavasta, kulujen korvaamisesta, työntöön paikasta ja omien tai työnantajan työvälineiden käyttämisestä.<sup>143</sup>

### 3.1.2. Työnjohto-oikeus laissa kunnallisesta viranhaltijasta

Työnjohto-oikeus mainitaan myös Laissa kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304) 17 § seuraavasti:

---

<sup>143</sup> HE 157/2000 vp: 55, 57

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksiä.

HE (196/2002 vp) todetaan virkasuhteen poikkeavan Työsopimuslaissa tarkoitetusta sopimussuhteesta siltä osin, että viranhaltijan tehtävistä ei sovita vaan niistä päättäminen kuuluu työnantajan päätösvaltaan. Samoin todetaan, että vaikka Kuntalaissa on jo säädetty, että virantoimitusvelvollisuus kattaa virkaan kuuluvat tehtävät ja työjohto- ja valvontamääräysten noudattamisen, tämä seikka on silti niin olennainen osa työnantajan ja viranhaltijan oikeussuhdetta, että siitä on perusteltua todeta myös itse säännöksessä. Samassa hallituksen esityksessä todetaan, että työnantajan työjohto- ja valvontaoikeuteen kuuluu tyypillisesti oikeus määrätä miten, missä ja milloin työtä tehdään, sekä oikeus työnteon ja työtulosten laadun valvontaan.<sup>144</sup>

### 3.1.3. Työjohto-oikeus laissa valtion virkamiehestä

Samankaltainen säädös on myös Valtion virkamieslain (19.8.1994/750) 14 §:ssä:

Virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työjohto- ja valvontamääräyksiä.

Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Virkamieslain 14 § on niin kutsuttu virantoimitusvelvollisuus, joka velvoittaa virkatehtävien asianmukaiseen ja viivytyksettömään suorittamiseen. Asianmukaisuuden vaatimukseen kuuluvat taloudellisuus ja tehokkuus. Virkamiehen tulee myös noudattaa työjohto- ja valvontamääräyksiä eli virkakäskyjä. Vaatimus käyttäytyä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla kohdistuu virkamiehen käyttäytymiseen hallinnon asiakkaita kohtaan sekä toimintaan työtovereita kohtaan osana työyhteisöä. Virkamiehen asemaan kuuluu myös pidättäytyminen sellaisesta toiminnasta, joka vaarantaisi luottamuksen virkamieheen.<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> HE 196/2002 vp: 40

<sup>145</sup>Husa, Jaakko & Teuvo Pohjolainen 2014: 305–306.



### 3.2. Työnjohto-oikeuden epäasianmukainen käyttö

Kiellettyä työnjohto-oikeuden käyttämistä on määrätä työntekijä syrjimään jotakuta, tai käsky, joka rikkoo selkeästi lakia, työsopimusta, työehtosopimusta tai hyviä tapoja. Hyvien tapojen vastaisena voi pitää esimerkiksi määräystä pestä vessan lattia hammasharjalla.<sup>146</sup> Epäasiallisena voidaan pitää myös seuraavasta oikeustapauksesta ilmenevää turhan työn teettämistä.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 6.2.2015<sup>147</sup> kyse oli epäasiallisesta tehtävänannosta, kun työntekijällä teetettiin tehtäviä joita hän ei osannut eikä niiden tuloksia hyödynnetty mitenkään. Hovioikeus totesi, että asiassa oli riidatonta, että R on antanut A:lle tehtäväksi EU-muistioiden laatimisen. On katsottava, että R:llä on ollut oikeus näin tehdä määräysvaltansa puitteissa. R on määrännyt muistioiden laatimisen A:n ainoaksi tehtäväksi tässä samassa yhteydessä, kun hän on suuttuneena antanut A:lle epäasiallista palautetta Lapin mökin vuokraukseen liittyen. A ei ole edustanut liittoa EU-asioissa eikä ollut myöskään niiden erityisasiantuntija. R on esitetyn todistelun perusteella saanut muistiot, mutta ei ole hyödyntänyt tai tarvinnut niitä mihinkään. Hovioikeus katsoo, että tehtävänannolle ei ole ollut kyseisissä olosuhteissa asiallista syytä. R:n on katsottava selostetulla menettelyllään antaneen A:lle epäasiallisesti työtehtäviä sekä vaikeuttaneen A:n yhteiskuntavaikuttamiseen liittyvien työtehtävien hoitoa.

Korkein oikeus on ottanut kantaa epäasiallisen kohtelun yleisiin arviointiperusteisiin tapauksessa KKO 1992:180, jossa on todettu seuraavasti:

Yritystä ja sen tehtäviä hoitavien sekä työnjohtotehtävissä toimivien henkilöiden erilaisesta kokemuksesta ja luonteesta sekä muista seikoista johtuen työnjohtotapa voi suuresti vaihdella. Samoin työntekijöiden suhtautuminen työyhteisössä ilmeneviin paineisiin poikkeaa toisistaan. Tehokas työn johtaminen saattaa jo sinänsä tuntua jostakin työntekijästä rasittavalta. Vaativa, ehkä äänekäskin tapa johtaa työtä ei sinänsä voi perustaa työnantajalle vastuuta työntekijän mahdollisesta sairastumisesta, jos työnjohdon menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ei olennaisesti poikkea siitä, mikä työyhteisöissä yleensä on tavanomaista ja hyväksyttävää.

<sup>146</sup> Ahlroth, Minea & Risto Havunen 2015: 140.

<sup>147</sup> Helsingin HO 6.2.2015 R 14/809

Koskinen toteaa, että työelämässä ilmenee mielipide-eroja ja niitä on siedettävä. Normaalit ja tavanomaiset mielipide-erot työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijän välillä eivät riko työnantajan työturvallisuusvelvoitteita eivätkä ne ole työntekijän terveyttä vaarantavaa häirintää tai kiusaamista. Koskinen huomauttaa lisäksi, että työnantaja voi menetellä asiattomasti, mutta siitä huolimatta työturvallisuusrikoksen tai työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönnin tunnusmerkistöt eivät välttämättä täyty. Terveiden menettämisen vaara liittyy todennäköisemmin työnantajan julkisesti tai nöyryyttävästi tapahtuvaan työntekijän asiattomaan moittimiseen. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttyminen on varsin todennäköistä, jos työnantajan epäasialliseen käyttäytymiseen yhdistyy paikkansapitämättömien asioiden kertominen ja käyttäytymisen jatkuminen pitkän ajan, vaikka työntekijä on sanonut kokevansa kohtelun epäasiallisena.<sup>148</sup>

Varsinais-Suomen käräjäoikeuden ratkaisussa 10.9.2010 R 10/3200 häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi katsottiin sairauslomien julkinen arvostelu, yksittäisen työntekijän työsuorituksen muiden työntekijöiden arvioinnista poikkeava arvostelu sekä työntekijän ja tämän läheisten yksityisasioiden julkinen arvostelu. Työnantaja on toiminut tällä tavoin lähes jatkuvasti, vaikka taukojakin on ollut.

### 3.3. Esimiehen velvollisuudet työsopimuslaissa

#### 1 § Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtäviä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

HE 157/2000 vp yksityiskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että yleisvelvoite on uusi ja sanktion säännös, ja että työntekijöiden keskinäisiä suhteita tarkoittaa hyvää työilmapiiriä edistäviä suhteita<sup>149</sup>.

#### 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

<sup>148</sup> Koskinen, Seppo 2012: 3–4, 7.

<sup>149</sup> HE 157/2000 vp: 67.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kertymistä tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

HE 157/2000 vp mukaan syrjintäkielto pohjautuu perustuslain 6 § ja rikoslain 47 luvun 3 § säännöksiin. Perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta, ja että tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa. Tasapuolisuusnäkökohdilla on merkitystä niin etuja myönnettäessä kuin velvollisuuksien asettamisessa.<sup>150</sup>

### 3.4. Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän on työsuhteen (55/2001) 13 § mukaan tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

HE 157/2000 vp määrittää työntekijän yleisvelvoitteeksi suorittaa hänelle annettu työ huolellisesti ja noudattaen määräyksiä, mitä työnantaja työn suorittavasta, laadusta, laajuudesta sekä työn suorittamisen ajasta ja paikasta antaa oman toimivaltansa rajoissa. Työnantajan johto- ja valvontaoikeudesta todetaan, että sitä rajoittavat lainsäädäntö, työehtosopimusmääräykset ja työsuhteen sovitut ehdot, joiden lisäksi työnjohtollisten määräysten on oltava hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia. Työntekijää velvoitetaan myös välttämään kaikkea sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Tämä velvollisuus koskee työajan lisäksi vapaa-aikaa, mutta sen sisältö vaihtelee merkittävästi työntekijän aseman mukaan.

---

<sup>150</sup> HE 157/2000 vp: 68.

Mahdollisuus kieltäytyä annetuista tehtävistä on vain muutamissa tapauksissa, esimerkiksi Työturvallisuuslain 23 § mukainen pidättäytyminen työstä, mikäli se aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden terveydelle.

Työturvallisuuslaki 23 § sanamuoto ”Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä.

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työntekijä tämän pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa.”

Hallituksen esityksen<sup>151</sup> mukaan työntekijän työstä pidättäytymisoikeuden syntyminen edellyttää, että työolosuhteet poikkeavat selvästi niistä, jotka työnantajan on työsopimuksen perusteella velvollinen järjestämään. Yksityiskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että työntekijälle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle vakavan vaaran aiheuttavia tilanteita ei voida määritellä tarkasti, mutta huomioon on otettava toimialan ja työtehtävien vaarallisuusaste sekä työsopimuksen ja työtehtävien sisältö. Säännöksessä tarkoitettuna pidättäytymisoikeuden syntyminen edellyttää, että käsillä oleva vaara olennaisesti ylittää sen keskimääräisen riskin, joka työhön sisältyy. Vaaran ajallinen ja paikallinen läheisyys on myös arvioon keskeisesti vaikuttava seikka. Säännöksen käytäntöön soveltamisessa on painotettava työntekijän oman arvioinnin merkitystä vaaran vakavuuden arvioinnissa. Pidättäytymisoikeus koskisi myös tilannetta, jossa työ aiheuttaisi vakavan vaaran muille työntekijöille. Pidättäytymisoikeuden käyttö olisi mahdollista vain silloin, kun vaara ei ole työsuojelutoimenpiteillä vältettävissä. Virkamiehistä on todettu erikseen, että virkamiehen kieltäytyminen vaarallisesta työstä ei ole virantoimituksen keskeyttämistä vaan vaarallisesta työstä pidättäytymistä. Oikeus pidättäytyä vaarallisesta työstä

---

<sup>151</sup> HE 167/1987 vp: 4–7.

perustuisi ehdotettuun säännökseen ja sama oikeus koskisi myös kunnallisia viranhaltijoita.

Lähtökohtaisesti edellä todettu koskee pääsääntöisesti fyysistä työturvallisuutta ja vakavan loukkaantumisen tai kuoleman riskin aiheuttavia tilanteita. On helppo ajatella asiaa fyysisen työturvallisuuden kautta vaikkapa siten, että työntekijällä, jolla ei ole sähköasentajan koulutusta, on tämän pykälän perusteella mahdollisuus kieltäytyä koskemasta sähkökytkentöihin tai kaapeleihin, joista ei tiedä kulkeeko niissä virta vai ei. Henkisen työturvallisuuden näkökulmasta tämän pykälän perusteella ei voida kieltäytyä tekemästä töitä kiusaajan tai ahdistelijan kanssa, ellei fyysisen loukkaantumisen tai hengenvaaran uhkaa ole olemassa.

Teoreettisesti näkisin kuitenkin, että mikäli työnantaja sallii esimerkiksi jo aiemmin työtovereita ahdistelleen henkilön läsnäolon samoissa tiloissa ahdistelun kohteeksi joutuneen kanssa vielä sen jälkeenkin, kun työnantaja on tullut tietoiseksi ahdistelusta eikä paikalla ole muita ihmisiä, että vaara työntekijän terveydelle on olemassa, kun terveydellä tarkoitetaan sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä. Kuvatun kaltaisessa tilanteessa työnantaja ottaisi tietoisesti riskin, että ahdistelija jatkaa kiellettyä toimintaa eikä työnantajan velvollisuus poistaa häirintä tällöin toteudu. Näkisin, että samalla työnantaja ottaa riskin joutua korvausvelvolliseksi vahingonkorvauslain isännänvastuuta koskevien säännösten mukaisesti.

### 3.5. Esimiehen velvollisuudet työturvallisuuslaissa

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) yleinen huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajaa tarkkailemaan työyhteisön tilaa, eli havainnoimaan myös työyhteisöön kuuluvien ihmisten välisiä henkilösuhteita sekä selvittämään kiusaamiseksi koettuja tilanteita heti kun ne tulevat tietoon. Vastuu kiusaamisen selvittämisestä on yrityksessä kaikilla esimiesasemassa toimivilla ja vastuuseen voi joutua myös osakeyhtiön hallituksen tai muun lakisäänteisen toimielimen jäsen silloin kun työnjohtovaltaa käyttää epäasianmukaisesti toimitusjohtaja tai muu johtotason henkilö. Mikäli työnantaja ei tartu kiusaamisilmoitukseen ja

selvitä tilannetta, laiminlyönnistä voi seurata paitsi tuomio työturvallisuusrikoksesta, myös mittavat korvaukset.

Hyvinkään käräjäoikeuden 2.2.2015 annetussa tuomiossa R 14/326 oli kyse hallituksen jäsenten vastuusta ja hallituksen jäsenten katsottiin ryhtyneen asianmukaisiin toimiin.

Käräjäoikeus katsoi selvitetyn, että vastaajina olevat H, J, NI ja NU ovat toimineet syytöksessä tarkoitettuna tekoaikana B:n ja R:n työnantajana toimineen Museon Säätiön lakisääteeseen toimitukseen kuuluvina jäseninä ja rikoslain 47 luvun tarkoittamina työnantajan edustajina. Tämän perusteella hallituksen jäsenet ovat olleet velvollisia käyttämään työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa toiminnanjohtajaan nähden sekä valvomaan työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisensa työssä sekä ryhtymään käytettävissään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Museon johtaja B:tä syytettiin alaisensa R:n häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta sekä koko työyhteisöä koskevan terveydelle haitalliseen kuormitukseen puuttumatta jättämisestä. B oli laiminlyönyt työterveyshuollon työpaikkaselvityksestä ilmenneet koko työyhteisöä koskevat työn kuormitustekijät ja niistä aiheutuvat terveysriskit, eikä hän ollut ryhtynyt selvittämään ja käytettävissään olevin keinoin poistamaan niitä vaaran vähentämiseksi tai välttämiseksi. Työpaikalla ei ollut suoritettu vaarojen selvittämistä ja arviointia eikä laadittu työsuojelun toimintaohjelmaa. Lisäksi B oli salannut edellä mainitun museon säätiön hallituksen jäseniltä.

Käräjäoikeus totesi hallituksen jäsenten toiminnasta seuraavasti: Työturvallisuuslain 28 § mukaan työnantajan tulee saatuaan tiedon työpaikkakiusaamisesta ryhtyä käytettävissään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi. Tässä tapauksessa hallituksen jäsenet olivat ryhtyneet edellä kuvattuihin toimiin, joista kaikkia ei ollut kirjattu hallituksen pöytäkirjoihin. Asiaa ei ollut jätetty lepäämään juhannukseen 2012 saakka, vaikka 10.1.2012 pidetyn pöytäkirjan kirjaus näin antaisi olettaa. Hallituksen puheenjohtaja oli ollut yhteydessä työterveyteen ja järjestänyt neuvottelun asian ratkaisemiseksi, vaikkei sitä ollut kirjattu pöytäkirjoihin. Ratkaisua oli etsitty aktiivisesti myös hallituksen jäsenten keskinäisellä sähköpostineuvottelulla. On kuitenkin otettava huomioon, että asiaa ei ole voinut ratkaista pelkästään R:n ilmoittaman perusteella, vaan hallituksen oli täytynyt ottaa huomioon myös B:n kanta asiaan. Tilanne on ollut sekä hankala että epäselvä. Työterveys on yrittänyt ratkaista asiaa neuvotteluin siinä onnistumatta. Hallitus ei ole myöskään voinut sivuuttaa valtuuskunnan ja V Oy:n taholta tulleita viestejä, joilla ohjeistettiin antamaan tukea tilanteessa B:lle. Hallitus on lopulta sopinut B:n kanssa työsuhteen päättämisen ehdoista 4.5.2012 ja uusi johtaja on aloittanut 1.6.2012. B oli siirretty sopimuksen mukaisesti projektitehtäviin ja hänen läsnäolonsa museotiloissa on pyritty minimoimaan. B:n siirtyminen pois johtajan tehtävistä olisi tapahtunut nopeammin, mikäli tehtävään alun perin valittu henkilö olisi ottanut viran vastaan.

Edellä kuvatussa tapauksessa Museon Säätiön hallituksen jäsenet olivat ryhtyneet vaadittaviin toimiin epäkohdan poistamiseksi, ja nämä toimet ovat olleet mm. yhteydenotto työterveyteen sekä neuvottelun järjestäminen asian ratkaisemiseksi. Hallituksen jäsenet ovat keskenään käyneet sähköpostineuvottelua ja hallituksen jäsenet ovat huomioineet myös tasapuolisen selvittämisen vaatimuksen huomioimalla museon johtaja B:n näkökulman

hankalassa ja epäselvässä tilanteessa. Työterveys ei ole onnistunut ratkaisemaan asiaa neuvotteluin, mutta hallitus on lopulta saanut johtaja B:n kanssa aikaan exit-sopimuksen, jolla B on siirretty projektitehtäviin ja hänen läsnäolonsa museotiloissa on minimoitu, jolloin Museon Säätiön hallitus on täyttänyt työturvallisuuslain mukaisen veloitteensa. Työturvallisuuslain tarkoittama epäkohdan poistaminen voi siis tarkoittaa myös ryhtymistä työsuhteen päättämistoimiin, ellei kevyempi puuttuminen auta.

## 4. VAHINGONKORVAUS

### 4.1. Vahingonkorvausoikeuden tarkoitus ja tavoite

Vahingonkorvausoikeudessa määritellään, miten vahingon haitalliset seuraamukset jaetaan vahingonaiheuttajan ja vahingonkärsijän kesken. Jaon toteutuksessa vahingon haitallisia seurauksia ohjataan vahingonkorvausvastuun avulla vahingonkärsijältä vahingon aiheuttaneelle, ja korvausvastuun laajuus pyritään määrittämään vahingonkorvausoikeuden tavoitteiden mukaiseksi.<sup>152</sup> Vahingonkorvausoikeuden yksi tavoite on vähentää ei-toivottua käyttäytymistä velvoittamalla vahinkoa aiheuttaneen korvaamaan vahingon, jolloin puhutaan preventiivisestä<sup>153</sup> eli vahinkoja ennalta ehkäisevästä vaikutuksesta. Reparatiivinen, eli vahingon kärsijää hyvittävä tai tilannetta korjaava vaikutus syntyy, kun yksittäisen tapahtuneen vahingon jälkeen joku määrätään korvausvelvolliseksi ja tuomion täytäntöönpano johtaa vahingonkärsineen hyvittämiseen.<sup>154</sup>

Suomalaisen vahingonkorvausoikeuden tavoitteisiin ei kuulu vahingon aiheuttajan rangaistus tai moraalinen paheksunta, mutta vahingonkorvausvastuu sisältää vahingon aiheuttajan toimintaan kohdistuvan moitteen. Vahingonkorvauksella voidaan katsoa olevan myös symbolista merkitystä siinä mielessä, että moraalinen hyvitys vahingosta on ihmisten oikeustajun mukainen.<sup>155</sup> Vahingonkorvaussäännökset muodostavat siis rangaistussääntöjen lailla rajoja toimintavapaudelle<sup>156</sup>.

<sup>152</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 7.

<sup>153</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 7. Ståhlberg ja Karhu mainitsevat myös erityispreventiivisen vaikutuksen, joka syntyy silloin kun ihmiset pyrkivät välttämään vahinkoja korvausvastuulliseksi joutumisen pelossa, ja toisaalta erityispreventio voi syntyä myös siksi, että korvaussäännösten vuoksi vahinkoon johdettava käyttäytymistä pidetään yleisesti paheksuttavana.

<sup>154</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 8.

<sup>155</sup> Hakalehto-Wainio, Suvianna 2008: 62–65.

<sup>156</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 7.



Ståhlberg ja Karhu katsovat, että voimassa oleva vahingonkorvauslaki edustaa kompromissiratkaisua preventiivisen ja reparaatiivisen vahingonkorvausmallin välillä. Prevention merkitys ilmenee siinä, että korvausvastuun perustavat tahallisuus ja tuottamus, eli yhteiskunnallisesti moitittava käyttäytyminen muita kohtaan. Reparatiivinen periaate taas näkyy vahingonkorvauslaissa omaksuttuna täyden korvauksen periaatteena sekä siinä, että vahingonkorvauslaissa on kohtuullistamissäännöksiä, jotka huomioivat vahingonkäräjän ja vahingon aiheuttajan taloudellisen aseman vahinkotapahtuman jälkeisessä tilanteessa. Täysi korvausvastuu edustaisi ennemmin ankarampaa preventioperiaatetta kuin soviteltu vastuu.<sup>157</sup>

#### 4.2. Sopimusvastuu ja delikti- eli rikkomusvastuu

Vahingonkorvausoikeuden pääsääntö on, että itse aiheutettu vahinko jää itse kannettavaksi. Jos vahingon aiheuttaja ja vahingosta kärsivä ovat kuitenkin eri henkilöitä, vahingonkorvauslaissa säädetään korvausvastuun perusteista. Vahingonkorvausvastuu voi syntyä sopimusperusteisesti esimerkiksi työsopimusta sääntelevän työsopimuslain perusteella tai niin sanottuna delikti- eli rikkomusvastuuna, jolla tarkoitetaan sopimussuhteen ulkopuolella tapahtuneen vahingon korvausvastuuta.<sup>158</sup> Työnantajan vahingonkorvausvastuu työtapaturmasta tai työturvallisuusmääräysten rikkomisesta voi perustua sopimusperusteiseen vastuuseen työsopimuslain 12:1 § nojalla tai rikkomusperusteiseen vastuuseen vahingonkorvauslain (412/1974) nojalla.<sup>159</sup> Työsopimussuhteen työntekijän on siis mahdollista vaatia vahingonkorvauksia sekä sopimusperusteisesti että rikkomusperusteisesti vahingonkorvauslain nojalla, kunhan vahingonkorvausvastuulle on oikeudellinen peruste<sup>160</sup>.

Rikkomusvastuuta ei tämän tutkielman puitteissa käsitellä järjestelmällisesti samalla ta-

<sup>157</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 8.

<sup>158</sup> Saarinen, Mauri 2014: 415.

<sup>159</sup> Jarmas, Timo 2018: 422–423.

<sup>160</sup> Jarmas, Timo 2018: 424.

valla kuin työnantajan omasta menettelystä johtuvaa, työsopimuslain 12:1 mukaista vahingonkorvausvelvollisuutta, jossa on kyse sopimusperusteisesta vahingonkorvausvastuusta. Mikäli käsiteltävä asia koskee rikkomusvastuuta, siitä mainitaan erikseen.

Työsopimuslain esitöissä HE 157/2000 vp todetaan, että työsopimuslain yleinen vahingonkorvaussäännös on erityissäännös vahingonkorvauslakiin nähden<sup>161</sup>. Työsopimuslain mukaan työnantaja on korvausvelvollinen tahallisesti ja huolimattomuudella rikotuista tai laiminlyödyistä työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvista velvollisuuksista, kun ne aiheuttavat työntekijälle vahinkoa. Sopimusvastuu on vahingon aiheuttajan kannalta ankarampi vastuumuoto, koska sopimuskumppaneiden keskinäistä vastuuta arvioidaan yleensä tiukemmin kuin sellaista vastuuta, joka koskee toisilleen vieraiden ihmisten käyttäytymistä<sup>162</sup>. Työnantaja voi vapautua sopimusperusteisesta korvausvastuustaan vain, mikäli kykenee osoittamaan, ettei kyseessä ole työnantajan tai työnantajan edustajan tuottamus eli kulloinkin vaadittavan huolellisuuden laiminlyöminen. Jos työntekijälle aiheutettu vahinko ei ole suoraan korvattava, vahingon on oltava seurausta työnantajan moitittavasta toiminnasta.<sup>163</sup> Työntekijän on kyettävä näyttämään toteen aiheutunut vahinko ja työturvallisuusnormien vastainen olotila tai käyttäytyminen. Sopimusrikkomustapauksissa on riittävää, että työturvallisuusvelvoitteita on rikottu<sup>164</sup>.

Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) 12:1 § 1 ja 2 momentissa säädetään yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta seuraavasti:

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

HE 157/2000 vp<sup>165</sup> todetaan, että tahallisuudella tarkoitetaan velvollisuuden tarkoituksellista rikkomista sekä sen hyväksymistä, että rikkomisesta seuraa työntekijälle vahinkoa

---

<sup>161</sup> HE 157/2000 vp: 116–117.

<sup>162</sup> Saloheimo 2016: 230.

<sup>163</sup> Jarmas, Timo 2018: 422–423.

<sup>164</sup> Jarmas, Timo 2018: 422.

<sup>165</sup> HE 157/2000 vp: 116–117.

suurella todennäköisyydellä. Huolimattomuus taas on käsillä, kun velvollisuuden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyy tahallisuutta lievempi syyksi luettavuus. Tuottamusvastuu syntyy, kun vahingon aiheuttanut on laiminlyönyt sellaisen huolellisuuden ja varovaisuuden noudattamisen, jota hänen asemassaan olevalta voidaan yleisen käsityksen mukaan kohtuudella odottaa. Ratkaisevaa on, mitä sopimusta tai lakia rikkonut työnantaja on tiennyt tai mitä hänen olisi pitänyt tietää vahingon syntymisen mahdollisuudesta. Tahallisuuden ja huolimattomuuden käsitteiden arvioinnissa on otettava huomioon vahingonkorvausoikeuden yleiset periaatteet sekä voimassaolevan työsopimuslain vahingonkorvaussäännöksestä syntynyt vakiintunut oikeuskäytäntö. Työnantajan korvausvastuu koskisi vahinkoja, jotka johtuvat työsopimuslain säännösten rikkomisesta ja korvattavaksi voisi tulla myös muu työsuhteesta johtuvan velvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko. Esimerkkinä tällaisesta mainitaan vuosilomalain tai työaikalain säädöksissä mainittujen velvoitteiden rikkominen. Korvattavaksi tulee täysi vahinko edeltävän lain mukaisesti.

Työsopimuslain 2:3 § 1 momentissa säädetään työnantajan työturvallisuusvelvoitteesta seuraavasti:

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.

Mikäli työnantaja tai esimies rikkoo tai laiminlyö työturvallisuusmääräyksiä, siitä seuraa sopimusperusteinen vahingonkorvausvelvollisuus.

#### 4.3. Vahingon käsite

Vahinko –käsitteen sisältö on vahingonkorvausoikeuden keskeisimpiä käsitteitä, mutta sitä on vaikeaa määritellä tarkasti. Sen sisältö kuitenkin määrittää vahingonkorvausvastuun syntymistä ja vastuun laajuutta. Vahingon määrittäminen juridisesti vaikuttaa suoraan vahingonkärsijän mahdollisuuteen saada vahingonkorvausta.<sup>166</sup>

---

<sup>166</sup> Hakalehto-Wainio, Suvianna 2008: 181

Vahinko on myös sosiaalinen käsite, sillä ne liittyvät ihmisten väliseen kanssakäymiseen, ja vahinkoriski liittyy usein johonkin rooliin tai on jossakin toimintaympäristössä tyypillinen<sup>167</sup>. Vahinko on määritelty ulkoisen seikan aiheuttamaksi, odottamattomaksi ja vahingonkärsijälle epäedulliseksi muutokseksi<sup>168</sup>. Oikeus korvauksiin perustuu perustuslain 2 luvussa määriteltyihin perusoikeuksiin. Henkilökohtainen vapaus, koskemattomuus ja turvallisuus sekä yksityisyyden suoja ovat henkilövahingon sekä kärsimyskorvauksen oikeudelliset perusteet. Esine- ja varallisuusvahinko korvataan henkilöiden nauttiman omaisuuden suojan, oikeuden työhön sekä elinkeinovapauden perusteella.<sup>169</sup>

Epäedulliset muutokset voivat ilmetä hyvin erilaisina. Henkilön kuolema tai vammautuminen taikka esineen särkyminen on helppo hahmottaa konkreettisenä vahinkona ja niistä aiheutuvina taloudellisina menetyksinä. Hankalampaa on määritellä se, miten kilpailevan yrityksen sopimattoman menettelyn aiheuttama haitta tulisi korvattavaksi ja millä perusteilla. Vahingoksi voidaan kokea myös ihmisarvon tai kunnian loukkaaminen, kärsimys omaisen kuollessa, korjatun esineen arvon aleneminen, suru lemmikin menettämisestä tai aiheeton vapaudenmenetys. Vahinkojen erilaisuus johtaa siihen, että yksittäistapauksia ei voi selvittää missään korvausjärjestelmässä tutkimatta erikseen erilaisia vahinkolajeja ja -tilanteita sekä niiden pohjalta sitä, ovatko epäedulliset muutokset näissä vahinkolajeissa ja -tilanteissa korvausvastuun piirissä.<sup>170</sup> Vahingonkorvausoikeudessa korvauskelpoisuuden edellytys on ollut, että vahinkotapahtumasta on tullut taloudellisia seuraamuksia.<sup>171</sup>

Vahingonkorvausoikeudellinen vahingon määritelmä sisältää differenssin eli erotuksen kahden eri tapahtumakulun välillä, jossa odotettu (eli hypoteettinen tapahtumakulku) ja sattunut tapahtumakulku eroavat toisistaan. Vahinko on näiden kahden erotus. Edellisestä seuraa, että vahinkokäsitteen perustuminen osittain ajatteluun aiheuttaa käytännössä suuria vaikeuksia, sillä hypoteettinen tapahtumakulku on vain yksi mahdollisuus monista. Ståhlberg ja Karhu kuvaavat edellä mainittua hypoteettisen tapahtumakulun ongelmaa

<sup>167</sup> Hakalehto-Wainio, Suvianna 2008: 182.

<sup>168</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 9.

<sup>169</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 10.

<sup>170</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 10.

<sup>171</sup> Hakalehto-Wainio, Suvianna 2008: 181

kysymällä, miten tulisi määritellä synnytyksessä hoitovirheen seurauksena aivovaurion saaneen lapsen ansionmenetys, jos hänestä ei vaurion vuoksi koskaan tule työkykyistä.<sup>172</sup>

#### 4.4. Korvattava vahinko

Korvattavia vahinkoja on kaikista vahingoista vain osa, sillä korvattavuus edellyttää perustetta, jolla sen voi vyöryttää toisen maksettavaksi. Korvattavien vahinkojen piiri supistuu myös siitä syystä, että korvattavuus edellyttää vastuu- ja oikeusperusteen olemassaoloa ja vahingonkorvausoikeuden normit rajoittavat korvauksensaantimahdollisuuksia muillakin tavoilla, kuten edellyttämällä riittävää syy-yhteyttä vastuuperusteen synnyttävään toimintaan. Myös haitallisen seurauksen on oltava lajiltaan sellainen, että se voi tulla korvattavaksi.<sup>173</sup>

#### Vahingonkorvauslain 5 luvun 1 § mukaan

Vahingonkorvaus käsittää hyvityksen henkilö- ja esinevahingosta sekä 4 a ja 6 §:ssä säädetyin edellytyksin kärsimyksestä. Milloin vahinko on aiheutettu rangaistavaksi säädetyllä teolla tai julkista valtaa käytettäessä taikka milloin muissa tapauksissa on erittäin painavia syitä, käsittää vahingonkorvaus hyvityksen myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon.

Pykälää sovellettiin mm. Vaasan hovioikeuden tuomiossa 11.12.1998 S 98/92, jossa oli kyse kuulovammaisen lapsen henkilökohtaisena koulunkäyntiavustajana toimineen A:n työsopimuksen uusimatta jättämisestä äitiyslomalle jäämisen perusteella. Oikeus katsoi, että kuulovammaisen lapsen vanhempien mielipide avustajan äitiyslomalle jäämisestä on ollut perimmäinen syy sopimuksen uusimatta jättämiselle, ja että kaupunki on ollut tästä tietoinen. Kaupunki on asettanut kouluavustajana toimineen tasa-arvolain vastaisesti eriarvoiseen asemaan äitiysloman ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Kaupunki velvoitettiin vahingonkorvauslain 5 luvun 1 § nojalla korvaamaan A:lle menettelystä aiheutunut vahinko.

<sup>172</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 9.

<sup>173</sup> Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu 2013: 71–72.

Tapauksessa oli kyse syrjinnän vuoksi saamatta jääneen palkkatulon korvaamisesta vahingonkorvauslain mukaan. Tässä tapauksessa kyse oli rikkomusperusteisesta vahingonkorvauksesta.

#### 4.5. Henkilövahinko

VahL mukaan korvattavia henkilövahinkoja ovat ruumiinvammat, sairaudet sekä tietyt vahinkoa kärsineen psyykkisessä terveydentilassa ilmenevät häiriöt.<sup>174</sup>

VahL 5 luvun 2 § (16.6.2004/509)

Henkilövahingon kärsineellä on oikeus korvaukseen:

- 1) tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista ja muista tarpeellisista kuluista;
- 2) ansionmenetyksestä;
- 3) kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta;
- 4) pysyvästä haitasta.

HE 167/2003 vp yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että henkilövahingolla tarkoitetaan sellaista terveydentilan häiriötä, joka on lääketieteellisin keinoin todettavissa, ja tämä häiriö voi olla niin fyysinen kuin psyykkinen. Lisäksi todetaan, että henkilövahingon käsite on käytännössä sidoksissa lääketieteen tietämykseen sekä käytettävissä oleviin lääketieteellisiin tutkimusmenetelmiin. Oikeudellisessa harkinnassa ratkaistaan viimekädessä, millaiset terveyteen kohdistuvat haitat tulevat korvattaviksi henkilövahingon korvaamista koskevien säännösten perusteella. Lisäksi todetaan, että ihmisen normaalit tunnetilat, kuten mielihaha, suru, pelko ja viha eivät edelleenkään kuulu korvattavien henkilövahinkojen piiriin. Sairaanhoitokustannuksista ja muista tarpeellisista kuluista esitöissä mainitaan, että lähtökohtana on edelleen täyden korvauksen periaate, eli että korvauksen määrä on mitoitettava siten että vahinkoa kärsinyt pääsee samaan asemaan, jossa olisi ilman vahingon tapahtumista.

Pykälän kohtien 3 ja 4 kohdissa henkilövahingosta johtuvan aineettoman vahingon korvaamisesta. Näiden säännösten nojalla korvataan sellainen henkilövahingon aiheuttama haitta, joka ei ole taloudellista menetystä, vaan korvaus on luonteeltaan henkilövahingon

---

<sup>174</sup> Hakalehto-Wainio, Suvianna 2008: 183.

aiheuttamaa elämänlaadun heikentymistä. Näiden säännösten pohjalta korvattaviksi tulisivat psyykkiset oireet kuten ahdistuneisuus ja masennus, mutta eivät henkilövahingon tai sen seurausten aiheuttaman tunnereaktiot kuten harmi ja mielihaha. Pysyvänä haittana korvattaisiin ne henkilövahingon seuraukset, jotka voidaan korvauksen määräämishetken tietämyksen perusteella arvioida vaikuttavan vahinkoa kärsineen elämänlaatuun heikentävästi koko loppuelämän. Pysyvistä haitasta mainitaan, että se on tyypillisimmin toiminnanvajausta tai kosmeettinen haitta, mutta todetaan että myös psyykkisen terveydentilan häiriö voi tulla korvattavaksi pysyvänä haittana. Psyykkisen terveydentilan häiriöistä jäävän pysyvän haitan määrittäminen on yleensä mahdollista aikaisintaan 2 vuoden kuluttua häiriön ilmenemisestä ja vaikeiden psyykkisten vammojen osalta aika on tyypillisesti vielä tätä pidempi.<sup>175</sup>

#### 4.6. Tuottamuksen käsite

Tuottamus on laaja, sekä rikos- että siviilioikeudessa käytettävä käsite. Rikoslainsäädännön pääperiaatteena on, että henkilö voidaan tuomita rangaistukseen vain rikoslain säännöksessä olevan teonkuvauksen tahallisesta rikkomisesta. Toisaalta esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvässä lainsäädännössä on rikosnimikkeitä, joiden teonkuvaus ei edellytä tahallisuutta, vaan huolimattomuus tai laiminlyönti riittää rangaistavuuden edellytykseksi. Tuottamuksesta käytetään synonyymisesti myös ilmauksia tahallisuus, huolimattomuus, varomattomuus, laiminlyönti tai taitamattomuus.<sup>176</sup>

##### 4.6.1. Tuottamuksen asteet

Rikoslaisissa tuottamusarviointi tehdään kokonaisarvostelun periaatteen mukaan, ja siinä huomioidaan rikotun huolellisuusvelvollisuuden merkittävyys, vaarannettujen etujen tärkeys ja loukkauksen todennäköisyys, riskinoton tietoisuus sekä muut tekijään ja tekoon liittyvät olosuhteet.<sup>177</sup>

---

<sup>175</sup> HE 167/2003 vp: 29–36.

<sup>176</sup> Saarinen, Mauri 2014: 418–419.

<sup>177</sup> Saarinen, Mauri 2014: 419–420.

Tietyn menettelyn toteaminen tuottamukselliseksi tarkoittaa, että arvioinnin kohteena olevan henkilön olisi pitänyt toimia toisin tai pidättäytyä kokonaan toimimasta ottaen huomioon toiminnan ennalta arvattava vahinkoriski. Tuottamusarvioinnin pohjaksi otettavia käyttäytymisvaatimuksia voidaan täsmentää esimerkiksi lakiperusteisten normien tai toimijaa sitovan muun ohjeiston perusteella, joita voivat olla erilaiset toimialaa koskevat tai yritysten sisäiset säännöt ja ohjeet. On myös edellytettävä, että toimija on tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää normien sisällöstä.<sup>178</sup>

Säännösten ja velvoittavien käyttäytymisohjeiden lisäksi arvioperusteeksi voivat käydä yleisesti noudatettavat käyttäytymistavat, ja erityisesti silloin kun niiden tarkoitus on vahinkoriskin vähentäminen, saatetaan poikkeamista niistä pitää tuottamuksellisena.<sup>179</sup>

Normi- ja tapaperustaisen tuottamusarvioinnin ohella toinen keskeinen toimintavaatimuksen määrittämistapa on riskiperusteinen tarkastelu. Se tarkoittaa, että ulkopuolisiin kohdistuvien riskien luominen omalla toiminnalla ei sellaisenaan merkitse tuottamuksen olemassaoloa, vaan sen lisäksi on otettava kantaa perustellun riskin ja toiminnalla tavoitellun hyödyn suhteeseen. Tällöin tuottamus ilmenisi kokonaistaloudellisesti epäedullisiin toimenpiteisiin ryhtymisenä. Riskiperusteisen arviointitavan soveltaminen vaatii vertailua valitun toimintatavan taloudellisia vaikutuksia vaihtoehtoiseen toimintatapaan liittyviin lisäkustannuksiin tai saamatta jääviin hyötyihin.<sup>180</sup>

Vahingonkorvausoikeudellinen tuottamusvastuu käsittää tahallisella teolla, huolimattomuudella ja varomattomuudella aiheutetut vahingot, kuten vahingonkorvauslain säännöksestä 2:1,1 ilmenee

”Joka tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttaa toiselle vahingon, on velvollinen korvaamaan sen, jollei siitä, mitä tässä laissa säädetään, muuta johdu.”

---

<sup>178</sup> Hemmo, Mika 2002: 18–19.

<sup>179</sup> Hemmo, Mika 2002: 21.

<sup>180</sup> Hemmo, Mika 2002: 21.



Kyseinen säännös on varauksellinen, kun siinä todetaan, että vastuu syntyy, ellei vahingonkorvauslaista muuta johdu. Muista säännöksistä ilmenee, että varaus viittaa sekä vastuun laajennuksiin<sup>181</sup> että rajoituksiin<sup>182, 183</sup>.

Vahingonkorvauslaissa ei pyritä tahallisuuden tai tuottamuksen käsitteiden määrittelyyn vaan se jää oikeuskäytännön sekä oikeustieteen tehtäväksi. Tahallisuuden käsitettä on selvitelty rikosoikeuden piirissä ja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös vahingonkorvausoikeuden puolella. Rikosoikeudellisesti tahallisuus on merkittävä, sillä seuraamuksen määrääminen voi perustua pääsääntöisesti vain tahallisuuteen ja sitä lievemmät jäävät rankaisematta. Vahingonkorvausoikeudessa törkeä huolimattomuus ja varomattomuus aiheuttavat saman lopputuloksen kuin tahallisuus. Kyse on käyttäytymisen moitittavuuden arvioinnista ja raja tahallisuuden ja tuottamuksen välillä näkyy erilaisina oikeusvaikutuksina. Ellei kumpaakaan todeta, kyse on tapaturmaisesta vahingosta.<sup>184</sup>

Tahallisuudessa ja tuottamuksessa voidaan hahmottaa myös syyllisyyden asteita. Rikoslain 3:6:ssä erotetaan tahallisuutta arvioitaessa tarkoituksellinen vahingon aiheuttaminen välinpitämättömästä tai piittaamattomasta suhtautumisesta varmaan tai hyvin todennäköiseen vahingon syntymiseen. Kun vahingon todennäköisyys varmasti sattuvasta vahingosta alenee, on käsillä tahallisuuden ja tuottamuksen raja-alue. Tuottamus puolestaan voidaan jakaa törkeään huolimattomuuteen, tavalliseen huolimattomuuteen ja lievään huolimattomuuteen. Tahallisuus on yleensä vahingonkorvausoikeuden kannalta ongelmaton, mutta mikäli tahallisuutta ei löydy, vahingonkorvauslain pääsäännön mukaisesti on silti erikseen harkittava, onko teko, josta tahallisuus puuttuu, tuottamuksellisena korvausvastuun perustava. Tahallisuuden itsenäinen merkitys näyttäytyy lähinnä vahingonkorvauksen sovittelun ja korvausvastuun lopullisen kohdentumisen arvioinnin kautta.<sup>185</sup>

---

<sup>181</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 79. Vahingonkorvauslain 3 luku sääntelee vastuun syntymistä muulla kuin oman tuottamuksen perusteella.

<sup>182</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 79. Vahingonkorvauslaki sisältää myös säännöksiä, joiden perusteella vastuuta ei synny tuottamuksen toteamisesta huolimatta, kun yhteyttä henkilö- tai esinevahinkoon ei ole, eli kyseessä on puhdas varallisuusvahinko. Muut rajoitussäännökset koskevat vahingonkärsijän myötävaikutusta vahinkoon, vastuun määrää sekä kohtuullistamista.

<sup>183</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 79–80.

<sup>184</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 81–82.

<sup>185</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 83.

Kun tahallisuutta ei todeta, vahingonkorvausoikeudellinen arviointi siirtyy tuottamukseen, jonka sisältönä voidaan pitää Ståhlbergin ja Karhun mukaan sitä, että henkilön on harkittava tekojensa seurauksia ja siinä otettava huomioon muiden asema ja turvallisuus sekä terveyden että omaisuuden osalta. Eli tuottamus syntyy vaadittavan huolellisuuden laiminlyömisestä. Vahingon tapahduttua on kysyttävä, olisiko henkilön pitänyt toimia toisin. Jos on ollut velvollisuus toimia, on huomioitava toimimatta jättämisen seuraukset, jos niistä voi aiheutua vahinko. Tuottamus voidaan nähdä myös moitittavana riskinottona, ja mitä arvokkaampi oikeushyvä on vaarassa vahingoittua, sen helpommin ollaan tuottamuksellisuuden piirissä.<sup>186</sup>

Huolellisuuden vaatimusta peilataan siihen, mitä henkilö teon tai laiminlyönnin hetkellä tietää tai mitä hänen tulisi tietää vallitsevista olosuhteista ja niistä luonnonlaeista sekä taloudellisista ja yhteiskunnallisista säännönmukaisuuksista, joiden mukaan tapahtumat seuraavat toisiaan. Käytännössä tämä näkyy siten, että ratkaisijalla on reilusti liikkumavaraa. Lainsäädännön tai viranomaisen ohjeesta piittaamattomuus riittää selvitykseksi tuottamuksen olemassaolosta, tai ainakin viittaa siihen suuntaan, ettei riittävää huolellisuutta ole noudatettu. Ohjeen rikkomista voidaan ajatella myös kielletyn riskin ottamisena. Myös viranomaisten antamien suositusten tai yleisesti noudatettavaksi hyväksytyin ohjeen noudattamatta jättäminen voi tulla arvioituksi tuottamuksellisena. Samoin on vaikiintuneen, vahingon sattumista estävän käytännön noudattamatta jättämisen laita: sekin voi näyttäytyä tuottamusperusteena. Tuottamusolettama voi tällöin kumoutua vain sillä, että tekijä esittää sellaista selvitystä, joka joko oikeuttaa teon tai tekee sen anteeksiannettavaksi.<sup>187</sup>

#### 4.6.2. Tuottamuksen puuttumisperusteet

Oikeudenvastaisuus -peruste on yleisin, ja tarkoittaa tapauksia, joissa vahingon aiheuttaa teko, joka ei ole oikeudenvastainen ja vahingon aiheuttaja on ottanut sallitun riskin. Ståhlberg ja Karhu esittävät esimerkkinä autoilun: liikenteessä kuolee ja loukkaantuu

---

<sup>186</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 84.

<sup>187</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 84–86.

ihmisiä, mutta kaikissa tapauksissa ei voida osoittaa syyllistä. Kaikki vahingollinen toiminta ei siis ole tuottamuksellista.<sup>188</sup> Vahingonaiheuttaja voi myös vedota erityisiin tuottamuksen poistaviin defenssiperusteisiin, jollaisina voivat tulla arvioitaviksi hätävarjelu, pakkotila, virkavelvollisuus, loukatun suostumus ja erehdykset<sup>189</sup>. Tuottamuksen poistavina perusteina voivat olla myös vanhempien kurinpitovalta (oikeus ottaa lapselta pois lapsen itsensä valmistama vaarallinen lelu, esimerkiksi jousipyssy, tai lapsen/nuoren vapauden rajoittaminen joissain tapauksissa) sekä asiainhuolto, jossa esim. pakkotilan yhteydessä toimitaan toisen hyväksi ilman tämän pyyntöä tai suostumusta ja lisäksi he huomauttavat, että tuottamus voi jäädä puuttumaan myös tilanteissa, joissa toiminta on yleisesti hyväksyttyä<sup>190</sup>.

#### 4.6.3. Tuottamusarvioinnin perusteiden objektiivisuus ja subjektiivisuus

Tuottamusta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, määritelläänkö huolellisuusvaatimus objektiivisesti huomioimatta arvioinnin kohteen yksilöllisiä ominaisuuksia, kuten tietotasoa, kokemusta tai fyysisiä seikkoja. Objektiivinen tuottamuksen puoli liittyy olosuhteiden edellyttämään huolellisuusvelvollisuuteen, joka yleensä on määritelty lainsäädännössä. Huolellista toimintaa voidaan kuitenkin hahmottaa myös alan vakiintuneiden käytäntöjen mukaan tai se voidaan muotoilla pelkästään hyötyjä ja haittoja punnitien, ja huomioida samalla vahingon vakavuus, todennäköisyys sekä tekijän tosiasialliset mahdollisuudet laajempiin varotoimenpiteisiin.<sup>191</sup> Vahingonkorvausoikeudessa on ollut

<sup>188</sup> Ståhlberg & Karhu 2013: 88.

<sup>189</sup> Hemmo, Mika 2002: 29–35. *Hätävarjelulla* tarkoitetaan rikosoikeudessa rangaistavana pidetyn teon tekemistä silloin, kun teon tarkoitus on henkilön tai omaisuuden suojeleminen oikeudettomalta hyökkäykseltä. *Pakkotilalla* tarkoitetaan hätävarjeluun rinnakkaisilmiötä, jossa ei ole kysymys oikeudettomasta hyökkäyksestä aiheutuvasta vaarasta vaan muusta syystä johtuvasta vahingon uhasta, jollainen voi olla esimerkiksi tulipalo. Virkavelvollisuuden ja esimiehen käskyn aiheuttaman korvausvastuun syntymättä jääminen perustuu yleensä siihen, että teko on siihen oikeuttavan tai velvoittavan normin mukainen. *Loukatun suostumus* on yksi korvausvastuusta vapauttava peruste, jossa vahingonkärsijä menettää oikeutensa vaatia jälkikäteen vahingonkorvausta, mikäli hän on etukäteen hyväksynyt vahingon aiheutumisen.

<sup>190</sup> Ståhlberg ja Karhu 2013: 93. tuottamuksen poistavina perusteina voivat olla myös vanhempien kurinpitovalta (oikeuden ottaa lapselta pois lapsen itsensä valmistama vaarallinen lelu, esimerkiksi jousipyssy, tai lapsen/nuoren vapauden rajoittaminen joissain tapauksissa) sekä asiainhuolto, jossa esim. pakkotilan yhteydessä toimitaan toisen hyväksi ilman tämän pyyntöä tai suostumusta. Lisäksi he huomauttavat, että tuottamus voi jäädä puuttumaan myös tilanteissa, joissa toiminta on yleisesti hyväksyttyä.

<sup>191</sup> Saarinen, Mauri 2014: 418.

tapana käyttää objektiivista tuottamusarviointia, jolloin vahinkoa aiheuttanut ei voi vedota tehokkaasti sellaisiin puutteisiinsa, jotka heikentävät kykyä huolelliseen toimintaan normaalitasosta. Objektiivisuudesta on kuitenkin poikkeus, joka mainitaan VahL 2 § 2–3 momentissa. Alaikäisen tai mieleltään häiriintyneen tuottamusarviointi on normaalitasoa lievempi.<sup>192</sup>

Tuottamuksen subjektiivinen osa liittyy tietoiseen riskinottoon. Tietoisen riskin ottavalla on kyky ja tilaisuus toimia huolellisesti. Tuottamus on tietoista, jos tekijä toimii siten, että hän mieltää tunnusmerkin toteutumisen mahdolliseksi. Jos seuraus mielletään todennäköiseksi, kyse on jo tahallisuudesta. Tiedoton tuottamus on käsillä, kun tekijä ei ole mieltänyt tunnusmerkistön toteutumista mahdolliseksi tai ylipäätään ajatellut asiaa. Tiedotonta tuottamusta kuvataan rikoslainsäädännössä ilmaisuilla ”olisi kohtuudella pitänyt mieltää” tai ”olisi tullut ymmärtää”.

Huolimattomuuteen syylistyy, kun tekijällä on kyky toimia toisin. Toisaalta huolellisesti toimimiseen voivat vaikuttaa hätäntyminen, hämmentyminen tai pelko.

#### 4.6.4. Laiminlyönti

Vahingonkorvausoikeutta koskevassa kirjallisuudessa tyypillinen vastuun perustava tapahtuma on aktiivinen tekeminen. On kuitenkin tapauksia, joissa vastuu voi seurata siitäkin, että vahingonaiheuttaja ei ole ryhtynyt toimintaan, vaikka sitä on häneltä edellytetty. Laiminlyönniksi katsottava toimintaan ryhtymättömyys ilmentää tuottamusta. Jotta laiminlyönnistä seuraisi korvausvastuuseen johtava tuottamus, arvioinnin kohteena olevalla on täytynyt olla erityinen velvollisuus toimia, ja tämän velvollisuuden on oltava vahvistettu lailla tai siihen rinnastuvalla normilla.<sup>193</sup>

#### 4.4. Syy-yhteys

---

<sup>192</sup> Hemmo, Mika 2002: 23.

<sup>193</sup> Hemmo, Mika 2002: 27–28.

Vahingonkorvausvastuun syntyminen edellyttää, että vahinko on tuottamuksellisen teon välttämätön ja ennustettavissa oleva seuraus. Tällöin syy-yhteys on adekvaatti<sup>194</sup>. Sopimusvastuuta koskeissa vahingonkorvausasioissa syy-yhteysvaatimus ilmenee siten, että vahingon kärsijän on osoitettava vahingon yhteys vahingon aiheuttajan sopimusrikkomukseen sekä muiden vastuuperusteiden täytyttävä. Näiden korvausvastuun yleisten edellytysten jälkeen vaaditaan korvausvastuuseen vahinkojen ennakoitavuus, sillä vastuuta ei voi siirtää vahingon aiheuttajalle sellaisten vahinkojen osalta, jotka eivät ole ennakoitavissa.<sup>195</sup>

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 29.6.2004<sup>196</sup> hovioikeus katsoi käräjäoikeuden toteamin tavoin, että työilmapiirissä oli ollut ongelmia. O Oy:n työpaikkalääkärinä toiminut HG on kertonut masennuksen syiden olevan monisyisiä ja taustalla voivat olla sekä ulkoiset että geneettiset tekijät sekä henkilökohtaisiin menetyksiin liittyvät kokemukset. Yleensä traumaattiset tekijät ovat myötävaikuttamassa masennuksen syntyyn. Lääketieteellisesti ei voida osoittaa, että yhdellä tietyllä tekijällä olisi syy-yhteys masennuksen syntymiseen. Näin ollen on mahdotonta sanoa, johtuuko H:n sairastuminen työpaikan ilmapiiristä. H itse on tuonut voimakkaimmin esiin huonon työilmapiirin vaikutuksen. HG:n mukaan on mahdollista, että työpaikan ilmapiiri on ollut myötävaikuttavana H:n sairastumisessa masennukseen. J:n kertomuksen perusteella on selvitetty, että H:n työpaikalla kokemat ongelmat ovat tulleet työnantajan tietoon vasta 1998 H:n poissaolosta johtuneen selvittelyn yhteydessä. Asiassa ei ole näytetty, että työnantajan yleinen suhtautuminen H:hon olisi poikennut suhtautumisesta muihin työntekijöihin tai että H:ta olisi kohdeltu epäasiallisesti verrattuna muihin. Näillä perusteilla hovioikeus katsoi, ettei työpaikan ilmapiiriongelmien ja H:n sairastumisen välillä ole sellaista syy-yhteyttä, joka perustaisi O Oy:lle korvausvelvollisuuden.

Ari Saarnilehdon kommentoissa korkeimman oikeuden oikeustapauksista hän toteaa lääketieteellisestä syy-yhteydestä, että se perustuu kokemussääntöihin, ja paljolti tilastotietoihin siitä, voiko tietystä vammasta seurata työkyvyttömyys. Jos syy-yhteys ei ole tilastollisesti osoitettavissa, lääketieteellistä syy-yhteyttä ei ole, ja tästä usein seuraa, ettei myöskään oikeudellista syy-yhteyttä voida osoittaa. Saarnilehto pitää myös ongelmallisenä lähtökohtaa, jossa vahingon seurauksia arvioitaessa lähtökohtana on henkilö sellai-

<sup>194</sup> Routamo, Eero & Pauli Ståhlberg 2000: 256. v. Kriesin teoria on sisältänyt ajatuksen, että adekvaattiset ja satunnaiset seuraukset luokitellaan siten, että ensiksi mainittuihin kuuluvat ne, joiden syntyminen teon seurauksena on keskivertoihmisen käsityksen perusteella yleisesti odotettavissa.

<sup>195</sup> Saarinen, Mauri 2014: 422–423.

<sup>196</sup> Helsingin HO 29.6.2004 S02/518

sena kuin hän on ollut ennen vahinkoa, koska tilastot eivät kerro mitään esimerkiksi sellaisen henkilön tilanteesta, jolla on esimerkiksi luustollinen anomalia, eli tavanomaisesta poikkeava rakenne. Tällöin syy-yhteyden osoittamisesta tulee vahingon kärsijälle vielä normaalia hankalampaa, koska hänellä on sen suhteen yleensä todistustaakka.<sup>197</sup>

Saarnilehto toteaa, että syy-yhteyksikysymyksissä tuomioistuimissa tulee esille erilaisia lääketieteellisiä arvioita, joissa yleensä erityinen asiantuntemus näyttää voittavan hoitavien lääkäreiden kannanoton. Saarnilehto huomauttaa myös, että hoitavien lääkäreiden pitäisi pyrkiä tuomaan aiempaa selvemmin esille ne seikat, joiden perusteella he katsovat lääketieteellisen tavanomaisen syy-yhteyden syrjäytyvän ratkaistavana olevassa jutussa, ja asiantuntijoilta tulisi saada kannanotot juuri siitä, miten nämä esille tulleet seikat vaikuttavat henkilövahingon seurauksiin, jotka yleisten sääntöjen mukaan eivät ole tavanomaisia. Saarnilehto katsoo, että näin olisi mahdollista käyttää lääketieteellistä tietämistä syy-yhteyksistä oikeudellisen syy-yhteysarvioinnin pohjana.

Jos fyysisen vamman aiheuttaneen vahingon kohdalla voi tulla ongelmaksi vamman saaneen henkilön normaalista poikkeava luustorakenne ja siitä seuraava syy-seuraussuhteen todistamisongelma, miten voidaan esittää syy-yhteys epäasiallisen kohtelun aiheuttaman masennuksen, ahdistus- tai paniikkioireiden osalta, jos epäasiallisesti kohdellulla on aiempaa mielenterveysoireilua tai hänen elämässään on tapahtunut muitakin suuria muutoksia, kuten esimerkiksi avioero tai läheisen kuolema. Vahingonkorvauslain esitöiden mukaan suru tai mielihäiriö eivät ole korvattavia vahinkoja vaan elämään kuuluvia asioita.

#### 4.5. Isännänvastuu

Oikeushenkilön, esimerkiksi yrityksen, yhteisön tai viraston, vahingonkorvausvelvollisuus perustuu useimmiten isännänvastuuseen. Vahingon aiheuttajana on silloin työntekijä tai työntekijään rinnastettavassa asemassa ollut henkilö ja vahinko on tapahtunut tuottamuksellisesti. Tästä syntyy korvausvastuu työnantaja-aseman perusteella riippumatta siitä, onko työnantaja itse osallinen tuottamukseen.<sup>198</sup>

---

<sup>197</sup> Saarnilehto, Ari 2007: 2–4.

<sup>198</sup> Hemmo, Mika 2005: 53.

Isännänvastuun yksi ilmenemismuoto vahingonkorvauslaissa on työntekijöiden ja virkamiesten henkilökohtaisen korvausvastuun suppeus sekä toissijaisuus. Korvausvastuuta ei synny lainkaan, jos on kyse vain lievistä tuottamuksesta ja korvausvelvollisuus rajoittuu kohtuulliseen vastuumäärään, mikäli teko ei ollut tahallinen. Isännänvastuu ei rajoitu edellä kuvatulla tavalla, vaan sen mukainen korvaus seuraa täyden korvauksen periaatetta, ellei vahingonkärsijä ole myötävaikuttanut vahinkoon tai vahinko ole ennakoitavissa.<sup>199</sup>

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 § 1 ja 2 mom.

Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Työnantajana pidetään myös sitä, joka antaa tehtävän sellaiselle itsenäiselle yrittäjälle, joka huomioon ottaen toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet on rinnastettava työntekijään.

Mitä 1 momentissa on sanottu työnantajasta, koskee vastaavasti valtiota, kuntaa ja muuta julkista yhteisöä tai laitosta, kun vahinko on aiheutunut sellaisen julkisyhteisön työntekijän taikka yhteisöön virka- tai siihen verrattavissa palvelussuhteessa olevan henkilön virheestä tai laiminlyönnistä toiminnassa, jota ei ole pidettävä julkisen vallan käyttämisenä.

KKO 1992:180 tapauksessa oli kyse siitä, että työnantajan edustaja, kuljetuspäällikkö A oli ajoittain suhtautunut työntekijä B:hen asiattomasti ja epäystävällisesti. A oli muun muassa huomauttanut B:lle tämän ulkonäöstä ja kehottanut eräitä työntekijöitä välttämään B:n seura. B oli esimiehensä pitämän puhuttelun jälkeen sairastunut niin, ettei hän enää voinut palata töihin. Jutussa oli selvitetty myös, että useat työntekijät olivat kokeneet työpaikan ilmapiirin kovaksi ja kireäksi.

Korkein oikeus katsoi selvitetyn, että työntekijän sairastuminen oli ainakin osittain johonut esimiehen menettelystä. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta työturvallisuusvelvollisuutensa rikkomisen johdosta.

Edellä kuvattu tapaus on katsottu työnantajan työturvallisuusvelvoitteen vastaiseksi jo ennen kuin nykyinen työturvallisuuslaki on tullut voimaan. Tapaus on ratkaistu vanhan työsopimuslain 32 § soveltamalla. Tapaus oli myös siksi poikkeuksellinen, että psyykinen terveyshaitta oli työnantajan edustajan aiheuttama, jolloin työnantaja oli vastuussa haitasta vahingonkorvausoikeuden isännänvastuuta koskevien säännösten mukaisesti. Työturvallisuuslain näkökulmasta tällainen käytös olisi esimiehen velvoitteiden vastaista se voisi tulla arvioitavaksi myös työturvallisuusrikoksena.<sup>200</sup>

<sup>199</sup> Hemmo, Mika 2005: 60.

<sup>200</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 109.

HE 187/1973 vp mukaan isännänvastuulla tarkoitetaan sitä vastuuta, joka työnantajalla eräissä tapauksissa on vahingosta, jonka hänen palveluksessaan oleva henkilö, toisin sanoen työntekijä tai muu työn suorittaja, aiheuttaa kolmannelle henkilölle työnantajan tehtävissä. Isännänvastuun rasittavuutta sen kohteena olevan oikeussubjektin kannalta olenaisesti vähentää mahdollisuus siirtää tästä vastuusta aiheutuva taloudellinen taakka vastuuvakuutuksella pääasiallisesti vakuutusyhtiön kannettavaksi. Isännänvastuun lähtökohdaksi Suomen oikeudessa voidaan katsoa sääntö, jonka mukaan työnantaja vastaa hänen palveluksessaan olevan henkilön aiheuttamasta vahingosta, milloin työnantajan viaksi jää huolimattomuus apulaisen valitsemisessa, valvomisessa tai ohjaamisessa. Näissä tapauksissa isännänvastuu on siis seuraus yleisestä tuottamusvastuun periaatteesta.<sup>201</sup>

Työnantajan ei tule voida vapautua vastaamasta toiminnastaan johtuvista vahingoista sillä perusteella, että hän siirtää työn johdon ja valvonnan osaksi tai kokonaan toiselle. Työntekijän ja muun epäitsenäisen työnsuorittajan aiheuttaman vahingon voidaan useinkin olettaa olevan seuraus työnantajan omasta tai työnjohdon huolimattomuudesta. Työnsuorittaja on työssään alistettu työnantajalle, joka voi ohjata ja valvoa ensiksi mainittua toimintaa. Vaikka työnsuorittaja tavallisesti tekeekin työtään vastiketta vastaan, taloudellinen hyöty asianomaisesta toimintakokonaisuudesta tulee viime kädessä työnantajalle, jolla tämän vuoksi myös tulee olla riski toiminnan aiheuttamista vahingoista. Työnantaja on yleensä työnsuorittajaa maksukykyisempi korvauksen suorittaja. Ensiksi mainittu voi lisäksi ottaa vastuuvakuutuksen ja näin vähentää sitä taloudellista raskautta, joka isännänvastuun johdosta häneen kohdistuu. Vakuutusmaksut työnantajan voi ottaa huomioon yrityksensä toiminnasta johtuvina kuluina.<sup>202</sup>

Vaikka nämä perusteet eivät vaikutakaan yhtä voimakkaasti kaikissa isännänvastuun piiriin kuuluvissa tapauksissa, ne yhdessä ovat riittävä aihe nykyisen laajuiselle isännänvastuulle. On kuitenkin syytä, jotka puoltavat isännänvastuun laajentamista yli sen rajoituksen, jonka muodostaa vaatimus työnantajan ja hänen työnjohtonsa tuottamuksesta. Ensimmäinen on huomattava, että rajan vetäminen työnjohdon ja työnsuorittajan välille voi olla

---

<sup>201</sup> HE 187/1973: 4–5.

<sup>202</sup> HE 187/1973: 9–10.



erittäin vaikeaa ja johtaa oikeudentuntoa loukkaaviin vahingonkorvausta koskeviin tuomioihin. Lisäksi työnantajan tai työnjohdon huolimattomuudesta saattaa usein olla vaikeata esittää näyttöä. Tämä johtaa käytännössä helposti siihen, että työnsuorittajan virheestä päätellään myös työnantajan tai työnjohdon syyllistyneen huolimattomuuteen, mikä kuitenkin asiallisesti merkitsee luopumista työnantajan tai työnjohdon huolimattomuutta koskevasta vaatimuksesta.<sup>203</sup>

Isännänvastuun ulottaminen selostetulla tavalla käsittämään periaatteessa kaikki vahingot, jotka työnsuorittajan tahallisesti tai tuottamuksellisesti aiheuttaa työnantajan toiminnassa tai työssä, merkitsisi myös sitä, että työnantaja joutuisi vastuuseen työnsuorittajan työtoverilleen työssä aiheuttamasta vahingosta. Pakollinen työtaturmavakuutus peittää luonnollisesti osan tällaisesta henkilövahingosta. Isännänvastuu ja sen kattava vastuuvakuutus peittäisi vahingosta sen osan, johon työtaturmavakuutus ei ulotu.<sup>204</sup>

#### 4.8. Ankaruus vastuu

Vahingonkorvausoikeudessa käsite ankara vastuu tarkoittaa, että vahingonkorvausvastuu syntyy ilman tuottamusta. Tällainen vastuu liittyy tilanteisiin, joissa vahingon sattuminen on kyseisessä toiminnassa tyypillinen ja odotettavissa oleva. Ankaruus vastuu voi tulla sovellettavaksi työnantajan ja työntekijän välillä, sillä vahingonkorvauslain 3 § 1 momentin mukaan työnantaja on omasta tuottamuksestaan riippumatta velvollinen korvaamaan työntekijän työssään virheellä tai laiminlyönnillä aiheuttaman vahingon. Vahingonkorvauslain 3 § toisessa momentin mukaisesti vastaava korvausvelvoite tulee julkisyhteisölle vahingosta, jonka sen työntekijä tai virkamies on virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttanut.<sup>205</sup>

#### 4.9. Sopimusvastuun todistustaakka

---

<sup>203</sup> HE 187/1973: 9-10

<sup>204</sup> HE 187/1973: 9-10.

<sup>205</sup> Saarinen, Mauri 2014: 416.

Sopimusvastuussa todistustaakka on käännetty siten, että kantajan tarvitsee näyttää toteen vain se, ettei sopimuksen mukaista suoritusta ole tapahtunut ja että siitä on aiheutunut kantajalle vahinkoa. Vastaajan on puolestaan tällöin osoitettava, ettei vahinko ole johtunut hänen tuottamuksestaan. Toisin sanoen vastaaja on noudattanut kaikkea vaadittavaa huolellisuutta vahingon välttämiseksi. Työturvallisuusasioissa tämä tarkoittaa käytännössä näyttövastuun jakamista siitä, onko työturvallisuusmääräyksiä noudatettu vai ei.<sup>206</sup>

#### 4.10. Vahingonkorvauseriaate työsopimussuhteessa

Työsuhteessa osapuolten velvollisuudet toisiaan kohtaan määräytyvät työsopimuslain, työsopimuksen ja työehtosopimuksen mukaisesti. Riidat kuitenkin liittyvät usein irtisanomis- ja purkamistilanteisiin, joita koskevat säädökset ovat työsopimuslain luvuissa 6–8. Irtisanomiskorvaukset poikkeavat normaaleista vahingonkorvausoikeuden periaatteista mm siten, että niihin liittyy korvausten vähimmäis- ja enimmäismääriin liittyviä sääntöjä sekä sanktioluonne, jonka perusteella korvausvastuu syntyy ilman vahingon aiheutumista.<sup>207</sup>

#### 4.11. Vahingonkorvauseriaate virkasuhteessa

##### 4.11.1. Virkavastuun sisältö ja perusteet

Virkavastuu on sisällöltään tehostettu ja laajennettu oikeudellinen vastuu, joka kohdistuu julkisten hallintotehtävien hoitamiseen ja julkisen vallan käyttöön. Hallintotehtävien hoitaminen vaatii lainalaisuusperiaatteen noudattamista, julkista luotettavuutta sekä objektiivisuutta. Näistä syistä oikeudellisen vastuun edellytetään olevan tavallista ankarampaa virkasuhteessa ja viranomaisen käyttäessä julkista valtaa. Virkavastuun kannalta keskeisiä ovat hyvän hallinnon, oikeusturvan sekä hallinnon lainalaisuuden toteuttaminen.

---

<sup>206</sup> Saloheimo, Jorma 2016: 230.

<sup>207</sup> Routamo, Eero & Pauli Ståhlberg 2000: 140.

Virkavastuun soveltamisalaan kuuluvat virkatehtävien suorittaminen sekä virkavelvollisuuksien noudattaminen. Virkavastuussa voivat olla henkilöt, jotka ovat virkasuhteessa julkisyhteisöön. Myös työsuhteiselle henkilölle muodostuu virkavastuu, mikäli hän osallistuu julkisten hallintotehtävien hoitamiseen tai käyttää julkista valtaa.<sup>208</sup>

Pienempikin virhe voi tulla arvioitavaksi tuottamuksellisena virkavelvollisuuden rikkomisena ja kyse voisi olla teosta, josta ilman virkavastuuta toimivaa ei rangaistaisi. Velvollisuuden voisi tiivistää ilmaisuun ”suorittaa virkatehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä hallinnon oikeusperiaatteita noudattaen sekä käyttäytyä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla”. Päätöksen tehnyt vastaa päätöksensä lainmukaisuudesta, mutta virkavastuun piiriin kuuluvat yhtäläillä toimimattomuus, passiivisuus tai tehtävien laiminlyönti sekä toiminnan laadullinen virheellisyys, joka voi olla esimerkiksi hoitovirhe tai huolimattomuus.<sup>209</sup>

Virkavastuun perussäännös on perustuslain 118 §, jossa määritellään kolme virkavastuun perustetta.

- 1) Virkamiehen oma virkavastuu: vastuu virheellisestä päätöksestä tai virkatoimesta tai virkavelvollisuuden laiminlyönti
- 2) Toimielimen jäsenen virkavastuu: vastuu lainvastaisesta tai muuten virheellisestä päätöksestä, jota on toimielimen jäsenenä kannattanut
- 3) Esittelijän virkavastuu: hallintopäätöksen esittelijän vastuu siitä, mitä hänen esittelystään on päätetty.<sup>210</sup>

Virkavastuun toteuttamismuotojen määrittely lainsäädännössä ei ole yhtenäistä, mutta se voi toteutua kolmella tavalla.

Hallinnollinen virkavastuu perustuu virkamieslainsäädännössä määriteltyihin seuraamuksiin, jotka toteutetaan viranomaisen päätöksellä hallintolain mukaisessa menettelyssä. Tämä voi aktualisoitua varoituksena, virkasuhteen irtisanomisena tai purkamisena. Työsuhteiselle työntekijälle ei voi määrätä hallinnollisia seuraamuksia, mutta työsopimuslaissa on varoitusta, irtisanomista ja työsuhteen purkua koskevat säännökset.

---

<sup>208</sup> Mäenpää, Olli 2017: 432.

<sup>209</sup> Mäenpää, Olli 2017: 432.

<sup>210</sup> Mäenpää, Olli 2017: 431.

*Työnjohdollinen huomautus* (suullinen tai kirjallinen), perustuu direktio-oikeuteen ja tarkoitus antaa virkamiehelle tilaisuus korjata menettelyään virkatehtävien suorittamisessa. *Ohjaavan huomautuksen* voi antaa myös eduskunnan oikeusasiamies tai valtioneuvoston oikeuskansleri, jos virhe ei edellytä syytetoimiin ryhtymistä. Tarkoitus kiinnittää virkamiehen huomiota lain tai hyvän hallintotavan mukaiseen menettelyyn.

*Varoitus* on päätös, jolla viranomaisen kohdistaa virkamieheen moitteen virkavelvollisuuksien rikkomisesta ja edellyttää menettelyn korjaamista. Varoitusmenettelystä säädetään hallintolaissa, ja viranomaisen on hankittava ja esitettävä riittävä selvitys virkavelvollisuuksien rikkomisesta sekä varoitus yksilöitävä ja perusteltava sekä annettava virkamiehelle tiedoksi. Varoitus on annettava kohtuullisessa ajassa siitä, kun sen perusteet ovat tulleet työnantajan tietoon.

*Virkasuhteen irtisanomisessa ja purkamisessa* perusteen on oltava valtion virkamieslain mukaan ”erityisen painava” tai laissa kunnallisesta viranhaltijasta ”asiallinen ja painava”. Painava peruste on virkavelvollisuuksien vakava rikkominen tai laiminlyönti, mutta perustetta arvioitaessa on huomioitava myös virkamiehen menettelyn tai laiminlyönnin laatu, moitittavuus ja toistuvuus sekä mahdollisesti näistä aiheutunut vahinko. Virkavelvollisuuden rikkominen voi näyttäytyä myös epäasiallisena käytöksenä tai puheina, jolloin virkamies ei ole käyttäytynyt asemansa edellyttämällä tavalla.

*Virkasuhteen purkamisen* edellytyksenä on virkamiehen vakava tai törkeä virkavelvollisuuksien rikkominen tai laiminlyönti, joka osoittaa olennaista piittaamattomuutta lakisääteisistä velvollisuuksista tai heikentää vakavasti luottamusta virkamiehen toiminnan puolueettomuuteen. Väkivaltainen käytös, työyhteisön turvallisuuden merkittävä vaarantaminen tai työnantajaa tahallisesti vahingoittava toiminta voivat myös olla virkasuhteen purkuperusteita.<sup>211</sup>

Rikosoikeudellinen virkavastuu perustuu virkarikoksia koskeviin rikoslain säännöksiin (rikoslain 40 luku), ja toimivalta rikosoikeudellisen virkavastuun toteuttamiselle kuuluu yleisille tuomioistuimille. Rikoslaisissa määritellään virkarikosten yleiset perusteet, tunnusmerkistöt ja seuraamukset. Oikeudenkäynnin voi panna vireille syyttäjä tai toissijai-

---

<sup>211</sup> Mäenpää, Olli 2017: 439–440.

sen kanneoikeuden mukaisesti myös virkavirheen kohteena oleva asianomistaja. Rikosoikeudellinen virkavastuu koskee virkasuhteisten henkilöiden lisäksi niitä, jotka hoitavat julkisia luottamustehtäviä tai käyttävät julkista valtaa työsuhteisena työntekijänä. Rikosoikeudellinen vastuu seuraa mm. lahjusrikoksista, virkasalaisuuden rikkomisesta, virka-aseman väärinkäytöstä ja virkavelvollisuuden rikkomisesta.<sup>212</sup>

#### 4.11.2. Virkamiehen korvausvastuun perusteet

Virkamiehen vahingonkorvausvastuun lähtökohtana on virkavastuullisen toiminta velvolluuksien vastaisesti tai niiden laiminlyönti, joka on aiheuttanut vahinkoa. Korvausvastuu ei kuitenkaan välttämättä edellytä virheestä rankaisua tai että virhe itsessään olisi rangaistava.

#### 4.11.3. Korvausvastuun määräytyminen

Virkavastuuseen kuuluva vahingonkorvausvastuu perustuu perustuslain 118.3 §, eikä oikeutta vaatia korvausta yksittäiseltä virkamieheltä ole supistettu vahingonkorvauslailla, mutta henkilökohtaista korvausvastuuta on olennaisesti rajoitettu ja sitä voidaan myös sovitella. Henkilökohtainen korvausvastuu on paljolti sidoksissa syyllisyyden asteeseen. Lievästä tuottamuksesta eli virkavastuun piirissä olevissa tehtävissä lievällä huolimattomuudella tai varomattomuudella aiheutettu vahinko ei synnytä korvausvelvollisuutta. Sen sijaan virkatehtävissä tahallisesti aiheutetusta vahingosta seuraa täysi henkilökohtainen korvausvastuu, ellei ole erityisiä syitä kohtuullistaa korvauksia. Henkilökohtaista korvausvastuuta on soviteltava, mikäli syyllisyyden aste jää lievän tuottamuksen ja tahallisuuden välimaastoon.<sup>213</sup>

#### 4.11.4. Julkisyhteisön korvausvastuu vahingonkorvauslaissa

---

<sup>212</sup> Mäenpää, Olli 2017: 443–444.

<sup>213</sup> Mäenpää, Olli 2017: 446.

Julkisyhteisön yleinen korvausvastuu rajoittuu tuottamuksellisesti aiheutettuihin vahinkoihin. Julkisyhteisö myös vastaa sen palveluksessa olevan henkilön virheellä tai laiminlyönnillä aiheutetusta vahingosta sellaisessa toiminnassa, joka ei ole julkisen vallan käyttämistä.

Tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon rikkominen velvoittaa myös julkisyhteisön suorittamaan hyvitystä lainvastaisesta menettelystä. Hyvitysseuraamus ei edellytä, että toiminnasta olisi aiheutunut varsinaisesti vahinkoa.<sup>214</sup>

---

<sup>214</sup> Mäenpää, Olli 2017: 446.

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Työpaikkakiusaaminen on ilmiö, josta oikeudellisesti puhutaan epäasiallisena kohteluna, häirintänä tai syrjintänä. Epäasiallista kohtelua tai häirintää ei tarkkaan määritellä laissa, mutta se voi ilmetä esimerkiksi loukkaamisena, ryhmästä ulos jättämisena, painostuksena tai nimittelynä. Epäasiallista kohtelua on myös syrjintä yhdenvertaisuuslaissa mainituilla kielletyillä syrjintäperusteilla, tasa-arvolain tarkoittama syrjintä sekä fyysinen väkivalta, joka on sanktioitu rikoslaissa.

Työnjohto-oikeutta rajoittavat laki, työehtosopimukset, työsopimus sekä jossain tapauksissa yrityksen sisäiset, tavaksi muodostuneet käytännöt, joissa yleensä on kyse sellaisesta edusta, jonka pois ottaminen ei sen vakiintumisen vuoksi olekaan enää työnjohto-oikeuden nojalla mahdollista, vaan asiasta tulisi neuvotella työntekijöiden kanssa yhteistoiminnassa. Edellä todettu tekee yleispätevien ohjeiden laatimisen tai antamisen vaikeaksi, mutta yleisesti voidaan sanoa, että työnjohto-oikeuden nojalla annettua käskyä ei ole velvollisuutta noudattaa, jos se rikkoo lakia tai hyviä tapoja tai vaarantaa joko työntekijän omaa, tai toisten työntekijöiden työturvallisuutta. Työnjohto-oikeus rajautuu myös vaatimukseen työntekijöiden tasapuolisesta ja syrjimättömästä kohtelusta. Työnantaja tai työnantajan edustaja, joka syrjii jotakuta tai vaatii alaisiaan syrjimään jotakuta tasa-arvo-laissa tai yhdenvertaisuuslaissa mainituilla perusteilla, syyllistyy itse syrjintään.

Häirinnästä säädetään kolmessa eri laissa, työturvallisuuslaissa (738/2002), tasa-arvo-laissa (609/1986 sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu määritellään työntekijän terveyttä vaarantaviksi teoiksi tai laiminlyönneiksi. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännökset eivät sen sijaan edellytä terveyden vaarantumista.

Työturvallisuuslain tavoitteena on ehkäistä ja poistaa työstä ja työympäristöstä johtuvia vaaroja ja riskejä sekä mahdollistaa turvallinen ja terveellinen työympäristö. Tässä tutkielmassa päähuomio oli henkistä työturvallisuutta ja psykososiaalista kuormitusta koskevilla säännöksillä, sillä esimiehen harjoittama työpaikkakiusaaminen voi ilmetä myös esimerkiksi liiallisena aikapaineena tai vaatimuksena tehdä työtä jota ei osaa kunnolla tai

lainkaan. Henkistä työturvallisuutta koskevat säännökset ovat laveita, eikä niitä lainsäädäntöteknisesti ole edes järkevää kirjoittaa yksityiskohtaisiksi tai tyhjentäviksi, sillä terveyttä vaarantavan epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän muotojen täydellinen määrittely olisi yksinkertaisesti mahdotonta. Tulkinta on siis jätetty pitkälti tuomioistuinten vastuulle, ja syntyvän oikeuskäytännön varaan.

Henkistä työturvallisuutta koskevaa oikeuskäytäntöä on toistaiseksi vähänlaisesti, sillä tuomioistuinta todennäköisemmin työpaikoilla epäasiallisesti kohdellut joko vaihtavat työpaikkaa tai vakavimmissa tapauksissa päätyvät pitkille sairauslomille, mielenterveysperusteiselle eläkkeelle tai pahimmillaan itsemurhaan. Näen tämän johtuvan siitä, että yleisesti työturvallisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia lakeja ja niiden sisältöä ei tunneta työpaikoilla riittävästi, jolloin vakaviakin tapauksia sivuutetaan olankohautuksella ilmoittamatta niistä mihinkään. Sortti toteaa ihan aiheellisesti, että kyse on piilorikollisuudesta, joka ei koskaan tule poliisin tietoon eikä näin ollen myöskään rekisteröidä rikoksena<sup>215</sup>.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa puuttumaan työpaikalla tapahtuvaan epäasialliseen ja terveyttä vaarantavaan kohteluun. Peruseriaatteena on, että työnantajan velvollisuus puuttua tilanteeseen syntyy, kun tieto epäasiallisesta kohtelusta tulee työnantajan tietoon. Ilmoituksen voi tehdä työntekijä itse, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, toinen työntekijä tai esimies tai tieto voi tulla työterveyshuollosta. Esimiesasemassa olevilla puuttumisvelvoite täyttyy silloinkin, kun he itse havaitsevat työpaikalla epäasiallista käyttäytymistä. Esimiesasemassa olevan tulee myös itse pidättäytyä epäasiallisesta käyttäytymisestä alaisiaan kohtaan, kuten seuraavissa oikeustapauksissa, joista ensimmäisessä toimitusjohtajan olisi asemansa vuoksi tullut ymmärtää, että hänen oma toimintansa työnantajan edustajana asettaa hänelle työturvallisuuslain mukaisen velvoitteen ryhtyä toimiin epäkohtien poistamiseksi silloinkin, kun hän itse käyttäytyy epäasiallisesti ja nolaa työntekijän asiakkaiden ja toisten työntekijöiden nähden. Kun kyseessä on epäasiallisesti käyttäytyvä toimitusjohtaja, yhtiön hallituksen tai muun toimielimen voidaan myös katsoa olevan vastuussa toimiin ryhtymisestä epäkohdan poistamiseksi.

---

<sup>215</sup> Sortti, Toni 2019: 3.



Helsingin hovioikeuden tuomiossa 15.8.2016<sup>216</sup> todetaan, että mikäli häiritsijä on esimies itse, tällöin katsotaan, että työnantajalla on tieto epäkohdista heti niiden tapahduttua ja sen myötä syntyy toimintavelvoite ryhtyä selvittämään tapahtunutta sekä tehdä toimenpiteitä epäkohtien poistamiseksi. Tässä tapauksessa yrityksen toimitusjohtajana työskennellyt A on arvostellut huutamalla työntekijä B:tä asiakkaiden ja toisten työntekijöiden läsnä ollessa. Työntekijän on katsottu tulleen tilanteessa nolatuksi muiden työntekijöiden sekä asiakkaiden silmissä. Hovioikeus on vahvistanut käräjäoikeuden perustelut.

Helsingin käräjäoikeuden tuomiossa 22.1.2016<sup>217</sup> oli kyse työnantajan edustajan työntekijään kohdistamista kostotoimista, kun työntekijä oli käyttänyt oikeussuojakeinoja. Työntekijää oli myös kielletty olemasta yhteydessä ylempään johtoon.

Kostotoimena oli huomautuksen toimittaminen tiedoksi hallituksen puheenjohtaja V:lle vastavetona kantaja R:n V:lle lähettämiin sähköposteihin, jotka koskivat työyhteisön ongelmia. Tiedottamisen tarkoituksena on ollut R:n uskottavuuden horjuttaminen sekä hänen leimaamisensa. Esimies H:n kieltö, ettei ylempään johtoon saa olla yhteydessä, on katsottu epäasialliseksi ja osoittaa ylimielistä ja väheksyvää suhtautumista työntekijöiden esille nostamiin ongelmiin.

Kostotoimien kohdistaminen oikeussuojakeinoja käyttäneeseen työntekijään katsotaan myös epäasialliseksi kohteluksi, sillä ongelmien esille nostaminen on ainoa työntekijän vallassa oleva keino saada asioihin muutosta, kun asioista päättäminen ei kuulu hänen omiin toimintavaltuuksiinsa.

Seksuaalisen häirinnän osalta häirinnän kynnyks on oikeuskäytännössä asetettu matalaksi, ja jo yksittäinen fyysisen koskemattomuuden loukkaus saattaa täyttää työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön.

Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomiossa<sup>218</sup> oli kyse työnantajalle kuuluvan valvontavelvollisuuden rikkomisesta ja asiaa käsiteltiin työturvallisuusrikoksena. Työnantajan edustaja SE:n syyksi luettiin työturvallisuusrikos, koska hän ei ollut puuttunut toisen työnantajan edustajan NG:n toimintaan. Käräjäoikeus totesi, että vastaajat SE ja NG omistavat ravintolan S yhdessä. SE hoitaa lähellä sijaitsevaa ravintolaa T, mutta hänen on näytetty käyneen ravintolassa S päivittäin aamulla ja lounasaikaan ja näytön perusteella on epäuskottavaa, ettei SE olisi ollut tietoinen ravintola S:ssä tapahtuneesta NG:n työntekijöihin kohdistamasta häirinnästä.

Vantaan käräjäoikeuden tuomiosta<sup>219</sup> näkyy myös tiukka suhtautuminen seksuaalissävyiseen häirintään. Teon on katsottu täyttäneen työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön jo yksittäisenä tilanteena.

Syytteen mukaan esimiesasemassa ollyt V on kohdellut työntekijä VN:n epäasiallisesti tilanteessa, jossa on ollut kyse uuden työsopimuksen allekirjoittamisesta edellisen päätyttyä. Allekirjoitustilaisuudessa V on ottanut VN päästä kiinni ja yrittänyt suudella suulle, mutta

<sup>216</sup> Helsingin HO 15.8.2016 R 15/1788

<sup>217</sup> Helsingin KäO 22.1.2016 L 12/32906

<sup>218</sup> Pirkanmaan KäO 18.5.2012 R 11/2123

<sup>219</sup> Vantaan KäO 29.5.2015 R 15/267

VN on kääntänyt päänsä pois ja suudelma on osunut poskelle. V:n puheet VN:lle ovat olleet seksuaalissävyytteisiä ja V on kosketellut VN:ää reiden alueelta.

Tapahtumasta on ollut selvityksenä vain vastaajan ja asianomistajan toisistaan poikkeavat kertomukset. Edes asianomistaja itse ei ole oikeudessa kertonut vastaajan suudelleen häntä poskelle tai että tämä olisi koskettanut häntä reiden alueelle. Todistaja S:n kertoma ei tue riittävässä määrin asianomistajan kertomaa eikä osoita syytteen teonkuvauksessa kerrottua menettelyä tapahtuneen. Todistaja T:n kertomus työsopimuksen saamisen edellytyksestä ja lähentely-yrityksen yhteydestä perustuu T:n omaan päättelyyn tilanteesta ja asianomistajan hänelle kertomasta.

Rikosasiassa syytteen syyksi lukemisen edellytyksenä on, että syyttäjä näyttää teon toteen niin, ettei vastaajan syyllisyydestä jää varteenotettavaa epäilyä. Ei ole riittävä, että tapahtumakulku on mahdollinen tai että vastaajan kertoma tapahtumakulku on epäluotettava. Syyksilukeminen voi perustua vain vastaajan myöntämään menettelyyn.

V:n on selvitetty nojanneen VN:ää kohti, koskettaneen häntä jalkaan ja sanoneen ”olet ihana”. V:n on selvitetty itse kohdistaneen epäasiallista kohtelua ja häirintää asianomistajaan ja asianomistajan olleen tapahtuneen jälkeen ahdistunut.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta ja poistamaan epäkohdat. Rikoksen täyttyminen ei edellytä vastaajan tahallista toimintaa, vaan työturvallisuusmääräysten rikkominen riittää. Vastaaja on näytetyn mukaisesti syylistynyt työnantajan edustajana toimiessaan työturvallisuusrikokseen.

Myös työntekijöiden salassa pidettävien terveystietojen julkituonti nähdään varsin matalalla kynnyksellä epäasialliseksi kohteluksi, sillä laissa yksityisyyden suojasta työelämässä 5 § säädetään mm siitä, että terveydentilatietoja saavat käsitellä vain ne, jotka niiden perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt sekä määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilatietojen käsittelyä. Terveystilatietoja käsittelevillä on ehdoton vaitolovelvollisuus myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Terveystilatietoja käsittelevillä ei ole myöskään oikeutta kertoa sairauslomaan johtaneita taustoja.

Itä-Suomen hovioikeuden tuomiossa<sup>220</sup> oli kyse terveystietojen julkituonnista sekä sairausloman syyn kyseenalaistamisesta, jotka katsottiin epäasialliseksi kohteluksi. Käräjäoikeus on todennut tapauksessa, että asianomistaja N on 2013 joulukuussa ollut viemässä sairauslomatodistusta L:n myymälälle, jolloin S on tullut paikalla. N ja H ovat kertoneet, että S on alkanut huutaa N:n sairauslomasta ja sen syystä. Myös N on tilanteessa korottanut ääntään. S on huutanut ääneen sairausloman syytä ”stressireaktio” sekä kyseenalaistanut sen sanoen, että todellinen syy on kahvinkeitin. N, H ja J ovat kertoneet, että S on useasti puhunut N:n sairauslomasta ja sen syystä työpaikalla. J on lisäksi kertonut, että S:n avomies on sanonut N:n tulleen ”pöpiksi” ja joutuvan hoitoon. N on kertonut, että S oli soittanut sairausloman syystä sekä hänelle että sen määränneelle lääkärille ja kyseenalaistaneen sairausloman syyn.

<sup>220</sup> Itä-Suomen HO 21.6.2017 R 16/1336

Itä-Suomen hovioikeuden tuomiossa 18.12.2015<sup>221</sup> oli kyse terveystietojen julkituomisesta silloinkin, kun tietoon tuotiin vain sairauslomaan johtanut tausta, muttei diagnoosia. Tapauksessa työnantajan edustaja M on syytteen mukaan kertonut ulkopuolisille henkilöille henkilökunnan sairauslomien johtuvan työntekijöiden työnantajaan kohdistamista omaisuusrikoksista. V ja L ovat kertoneet, että ulkopuoliset ovat kysyneet heiltä onko osa yhtiön henkilökunnasta jäänyt sairauslomalle siksi, että työntekijät ovat kohdistaneet työnantajaan omaisuusrikoksia. M on kertonut keskustelleensa asiasta huoltoasemalla, mutta kieltää näyttäneensä kenellekään sairauslomatodistuksia tai kertoneensa sairauslomien syystä. Todistaja P on kertonut, että M on sanonut työntekijöille, että työntekijöitä on jäänyt sairauslomalle omaisuusrikosten vuoksi. Hovioikeus katsoo, että asiassa on näytetty, että M on kertonut sairauslomista ulkopuolisille syytteessä mainitulla tavalla. M:n menettely on ollut objektiivisesti arvioiden epäasiallista työntekijöitä kohtaan.

Työnantajalle voi syntyä vahingonkorvausvastuu sopimusperusteisesti esimerkiksi työsopimuslain nojalla tai rikkomusvastuuna, jolloin sovelletaan ensisijaisesti vahingonkorvauslakia. Työsuhteisen työntekijän on mahdollista vaatia korvauksia sekä ankarammaksi katsotun sopimusvastuun, että rikkomusvastuun perusteella. Vahingonkorvaus ei kaikissa tapauksissa edellytä, että vahingonaiheuttaja tuomittaisiin rikoksesta tai rikkomuksesta, mutta oikeuteen edenneissä työpaikkakiusaamistapauksissa kyse on yleensä vakava-asteisesta työntekijän terveyttä vaarantavasta epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä, johon työnantaja tai työnantajan edustaja on syyllistynyt.

Vahingonkorvauksen saaminen esimiehen harjoittamaan työpaikkakiusaamiseen, häirintään, syrjintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvissä asioissa on käytännössä aina oikeusprosessin takana ja edellyttää, että joko yleinen syyttäjä ajaa syytettä tai asianomistaja käyttää toissijaista kanneoikeuttaan. Joissain tapauksissa asioita voidaan ratkoa myös sovittelumenettelyssä<sup>222</sup>, jonka tuloksen tuomioistuimien voi vahvistaa, jotta esimerkiksi vahingonkorvaus voidaan periä tarvittaessa ulosoton kautta.

---

<sup>221</sup> Itä-Suomen HO 18.12.2015 R 15/373

<sup>222</sup> Oikeus.fi 2019: Tuomioistuinsovittelussa voidaan sovittaa riita- ja hakemusasioita. Yleensä ne toteutetaan käräjäoikeudessa, mutta myös hovioikeusvaiheessa on mahdollista aloittaa sovittelu, joka on oikeudenkäynnin vaihtoehto. Sovittelijana toimii tuomari, jonka tehtävänä on auttaa osapuolia löytämään ratkaisu, jonka molemmat voivat hyväksyä. Sovittelu ei perustu suoraan lain soveltamiseen vaan palvelee osapuolten tarpeita. Sovittelu on vapaaehtoista, jonka vuoksi kaikkien osapuolten on annettava siihen suostumus, ja lopulta tuomioistuin päättää, aloitetaanko sovittelu. Sovittelu on luottamuksellista, eikä sovittelijana toimi sama tuomari kuin oikeudenkäynnissä. Sovittelusta ei laadita pöytäkirjoja eikä käytyjä keskusteluja tallenneta. Sovittelusta on mahdollista tehdä sovintosopimus, josta tulee täytäntöönpanokelpoinen ratkaisu, joka mahdollistaa esimerkiksi vahingonkorvauksen perimisen ulosoton kautta. Vahvistamaton sopimus on tavallinen osapuolia sitova sopimus. Sovinto voi myös jäädä saavuttamatta, ja tuolloin mahdollista vireillä olevaa oikeudenkäyntiä jatketaan.

Voidaan siis todeta, että kyllä, Suomen laissa on häirintää, syrjintää ja epäasiallista kohtelua koskevat normit, ja työpaikkakiusaamisen uhrilla on mahdollisuus vaatia työpaikkakiusaamisen aiheuttamista vahingoista korvausta joko sopimusperusteisesti työsopimuslain nojalla tai rikkomusperusteisesti vahingonkorvauslain nojalla.

Kuitenkaan työpaikkakiusaamistapaukset eivät pääsääntöisesti etene oikeusprosessiin, johon arvelisin syynä olevan paitsi tietämättömyyden voimassaolevasta laista, myös ymmärryksen puuttumisen siitä mitä työturvallisuuslain tarkoittama epäasiallinen kohtelu ja häirintä ovat. Toiseksi etenemättömyyden syyksi arvelen kustannusriskiä, joka koskee erityisesti siviilikanteita. Työpaikkakiusatun taloudellinen tilanne on voinut jo mennä pahasti solmuun, jos tilanne on jatkunut pitkään. Silloin oikeudenkäynnistä aiheutuva riski nähdään liian suureksi. Saatetaan myös pelätä oman työuran tai elämän vaikeutumista varsinkin pienillä paikkakunnilla eikä oikeusprosessin läpikäyminen ole psyykkisesti mitenkään kevyt asia.

Näkisin järkeväksi tässäkin kokonaisuudessa niin sanotun yhden luukun periaatteen, johon työpaikalla epäasiallisesti kohdeltu voisi soittaa tai olla muulla tavalla yhteydessä ja saada neuvoja ja tietoa siitä, kuinka hänen itsensä tulisi tilanteessa toimia ja mitä hän voi edellyttää työnantajan tekevän tilanteelle.

## LÄHDELUETTELO

- Ahlroth, Minea & Risto Havunen (2015). Pomo puun ja kuoren välissä. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Ahtela, Karoliina, Niklas Bruun, Pirkko K. Koskinen, Anja Nummijärvi & Jorma Saloheimo (2006). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Bruun, Niklas & Anders von Koskull (2012). Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Duffy, Maureen & Len Sperry (2012). Mobbing: Causes, Consequences and Solutions. New York: Oxford University Press.
- Hakalehto-Wainio, Suvianna (2008). Valta ja vahinko: Julkisen vallan käyttäjän vahingonkorvausvastuu vahingonkorvauslaissa. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Hamarus, Päivi (2012). Haukku haavan tekee: Puututaan yhdessä kiusaamiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hamarus, Päivi, Tina Holmberg-Kalenius & Saija Salmi (2015). Opas kiusaamisen jälkehoitoon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Havula, Johanna, Nina Meincke & Minna Vanhala-Harmanen (2017). Esimiehen työsuhteopas. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hemmo, Mika (2005). Vahingonkorvausoikeus. Helsinki: WSOYPro.
- Hemmo, Mika (2002). Vahingonkorvausoikeuden oppikirja. Helsinki: WSOY Lakitieto.
- Husa, Jaakko & Teuvo Pohjolainen (2014). Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: Johdatus julkisoikeuteen. 4. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

- Isometsä, Erkki (2017). Depressiiviset häiriöt ja Ahdistuneisuushäiriöt. Teoksessa Psykiatria. 12. uudistettu painos. Lönnqvist, Jouko, Markus Henriksson, Mauri Marttunen & Timo Partonen (toim.). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Jarmas, Timo (2018). Vahingonkorvaus työturvallisuusriidoissa. Teoksessa Työturvallisuus oikeus. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Kairinen, Martti (2004). Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka. Artikkeliteoksessa Omistus, Sopimus, Vaihdanta: Juhlakirja Leena Kartiolle. Turku: Turun yliopisto. Saatavissa edilex-palvelussa 26.8.2019.
- Kess, Kaija & Minea Ahlroth (2012). Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Koskinen, Seppo & Vesa Ullakonoja (2012). Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Koskinen, Seppo (2014). Työntekijän oikeus työnantajan moitittavan käyttäytymisen johdosta purkaa työsopimus sekä erota työstään työttömyysturvaa menettämättä. Defensor Legis N:o 4/2014.
- Koskinen, Seppo (2012). Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – Näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. Edilex 2012/43. Saatavissa 20.9.2019 [www.edilex.fi/lakikirjasto/9140](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/9140)
- Korhonen, Ilona (2010). Työn taso riittämätön: kertomus työpaikkakiusaamisesta. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy
- Korhonen, Kaarina (2009). Kiusaajat kuriin: Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Helsinki: WSOY.
- Kuikko, Tapio (2003). Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki: Talentum Media Oy.

- Lahti-Kotilainen, Leena (1996). Työsuoja ja tasa-arvo. Helsinki: Työministeriö
- Laitinen, Ahti (1996). Johdatus oikeussosiologiaan. Rikos- ja prosessioikeuden julkaisusarja A:23. Turku: Turun yliopisto.
- Leppänen, Katja (2015). Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lundell, Susanna (2008). Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lönnqvist, Jouko (2017). Teoksessa Psykiatria. 12. uudistettu painos. Lönnqvist, Jouko, Markus Henriksson, Mauri Marttunen & Timo Partonen (toim.). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Lönnqvist, Jouko & Johannes Lehtonen (2017). Psykiatria ja mielenterveys. Teoksessa Psykiatria. 12. uudistettu painos. Lönnqvist, Jouko, Markus Henriksson, Mauri Marttunen & Timo Partonen (toim.). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Monks, Claire P. & Iain Coyne (2011). Bullying in Different Contexts. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mäenpää, Olli (2017). Yleinen hallinto-oikeus. Helsinki: Alma Talent.
- Nieminen, Kimmo (2005). Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.
- Routamo, Eero & Pauli Ståhlberg (2000). Suomen vahingonkorvausoikeus. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Paanetoja, Jaana (2017). Työoikeus tutuksi – käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Paanetoja, Jaana (2018). Työturvallisuussäätelyn pääsisältö ja rakenne. Teoksessa Työturvallisuus-oikeus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saarinen, Mauri. (2007). Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Saarinen, Mauri (2014). Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6. uudistettu painos. Helsinki:  
Edita Publishing Oy

Saarnilehto, Ari (2007). Kommentoituja oikeustapauksia korkeimmasta oikeudesta.  
Artikkeli. Oikeustieto 2/2007.

Saloheimo, Jorma (2016). Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3.,  
uudistettu painos. Helsinki: Talentum Pro.

Siiki, Pertti (2010). Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sortti, Toni (2019). Työturvallisuusrikokset: Henkinen työsuojelu.  
Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ståhlberg, Pauli & Juha Karhu (2013). Suomen vahingonkorvausoikeus.  
Helsinki: Talentum Media Oy.

Työterveyslaitos (2003). Työturvallisuuslaki – Soveltamisopas.  
Helsinki: Työterveyslaitos.

Ullakonoja, Vesa (2018). Teoksessa Työturvallisuuslaki.  
Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, Hanna (2011). Seksuaalinen häirintä. Jyväskylä: PS-kustannus.

ELEKTRONISET LÄHTEET



Eläketurvakeskus (2019). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yhä useammin masennuksen vuoksi. Saatavissa 3.10.2019 <https://www.etk.fi/tiedote/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirrytaan-yha-useammin-masennuksen-vuoksi/>.

EU-oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojele: Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi –lausuntoyhteenvedo. (2019). Saatavissa 9.8.2019 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161389/OMML\\_2019\\_05\\_EU-oikeuden\\_rikkomisesta\\_ilmoittavien\\_henkiloiden\\_suojelu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161389/OMML_2019_05_EU-oikeuden_rikkomisesta_ilmoittavien_henkiloiden_suojelu.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Helsingin yliopiston Avoin yliopisto (2019). Johdatus oikeustieteeseen -verkkomateriaali. Saatavissa 30.10.2019. <https://blogs.helsinki.fi/avoin-johdatusoik/lainoppi-ja-oikeudenalat/>.

Koskinen, Seppo (2017) teoksessa Kairinen, Martti, Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Vesa Ullakonoja & Mika Valkonen. (2017). Työoikeus, juridiikka. WSOYpro- Talentum Media Alma Talent Oy. Saatavissa 28.10.2019. <https://proxy.uwasa.fi/login?url=http://fokus.almatalent.fi/teos/HAIBCXJTBF>.

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle. Väärinkäytösten paljastajille parempi suojele EU:ssa. (2018). Saatavissa 21.10.2019 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2018:0214:FIN:FI:PDF>.

Oikeus.fi (2019). Riidan sovittelu tuomioistuimessa. Saatavissa 28.10.2019 <https://oikeus.fi/fi/index/esitteet/riidansovittelutuomioistuimessa/mitariitojavoisovitella.html>.

Työsuojelehallinnon julkaisuja 2/2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Saatavissa 11.10.2019 [https://www.tyosuojele.fi/documents/14660/2426906/Psykososiaalinen\\_kuormitus\\_022017](https://www.tyosuojele.fi/documents/14660/2426906/Psykososiaalinen_kuormitus_022017).

Työsuojeluviranomaiset penkoivat 100 kiusaamistapausta: kiusaaja oli useimmiten esimies, ei työkaveri – näin tunnistat ongelmapomon. Yle Uutinen 20.6.2018. Saatavissa 25.2.2019 <https://yle.fi/uutiset/3-10265694>.

Työterveyslaitos 2019. Työpaikkakiusaaminen. Saatavissa 18.2.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>.

WHO 2013. Mental Health Action Plan 2013–2020. Saatavissa 3.10.2019 [https://www.who.int/mental\\_health/action\\_plan\\_2013/bw\\_version.pdf?ua=1](https://www.who.int/mental_health/action_plan_2013/bw_version.pdf?ua=1).

YLE1 Aamu-uutiset 21.2.2019. Saatavissa 21.2.2019 Yle Areena.

YLE Uutinen 22.5.2019. Saatavissa 25.10.2019 <https://yle.fi/uutiset/3-10789554>.