

KARELIA AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Erkka Oinonen

EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2013



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2013
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
+358 50 260 6800

Tekijä
Erkka Oinonen

Nimeke
Epäasiallinen kohtelu työpaikalla

Tiivistelmä

Opinnäytetyön aiheena oli epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työntekijän ja työnantajan velvoitteet työpaikalla sekä mitä epäasiallinen kohtelu todellisuudessa tarkoittaa. Tutkitaan myös kuinka toimia häirinnän tai epäasiallisen kohtelun ilmetessä ja mitä toimia säännösten rikkomisesta seuraa.

Menetelmänä opinnäytetyön tekemisessä on käytetty lainoppia. Tutkimustulokset on saatu systematisoimalla voimassaolevaa oikeusjärjestystä. Lähteinä on käytetty ajan-tasaisia lakeja, lakien valmisteluasiakirjoja ja sekundäärisiä lähteitä, kuten oikeuskirjalli-suutta.

Lopputuloksista käy ilmi, että työturvallisuuden takaaminen sekä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän poistaminen on pääasiallisesti työnantajan velvollisuus. Myös työntekijän on toimittava hyvien tapojen mukaisesti sekä huolehdittava omalta osaltaan, ettei epäasiallista kohtelua ilmene.

Kieli
suomi

Sivuja
28

Asiasanat
epäasiallinen kohtelu, häirintä, työturvallisuus



THESIS
May 2013
Degree Programme in Business
Economics
Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
+358 50 260 6800

Author
Erkka Oinonen

Title
Inappropriate Treatment at Workplace

Abstract

This thesis deals with inappropriate treatment at workplace. The goal of the present paper is to figure out the obligations of both employee and employer at the workplace as well as the definition of inappropriate treatment. In addition, this study provides information on reactions to harassment or inappropriate treatment at workplace as well as the consequences of breaching promises.

The nature of the study was jurisprudential. The research results were gathered by systematizing the operative judicial system. The current laws, law drafting documents and secondary sources such as literature regarding law were used as a source materials.

The outcome of the project shows that it is mainly the employer's duty to take care of the occupational safety and to stop inappropriate treatment or harassment. The employees' duty is to act appropriately and not take part in inappropriate treatment.

Language
Finnish

Pages
28

Keywords
Inappropriate treatment, harassment, occupational safety

Sisältö

1. Johdanto	5
2. Mitä on epäasiallinen kohtelu.....	6
2.1 Epäasiallinen kohtelu	6
2.2 Häirintä	8
2.3 Syrjintä.....	9
3. Osapuolten velvoitteet	11
3.1 Työnantajan velvollisuudet	11
3.2 Työntekijän velvollisuudet	17
4. Säännösten rikkomisen seuraukset	19
4.1 Todistustaakka, hyvitys ja vahingonkorvaus.....	19
4.2 Rikosoikeudellinen vastuu	21
4.3 Varoitus, työtehtävien siirto, -irtisanominen.....	24
5. Yhteenveto.....	25
Lähteet.....	28

1. Johdanto

Tämä opinnäyte käsittelee epäasiallista käyttäytymistä työelämässä. Aihetta on rajattu koskemaan nimenomaan työtä työpaikalla, eli työnhakuprosessia ei tässä opinnäytetyössä käsitellä. Pyrkimyksenä on lainopin avulla tulkita oikeusjärjestelmää. Tutkimuksessa etsitään vastauksia kysymyksiin: millaista käyttäytymistä työntekijältä ja työnantajalta edellytetään sekä mikä on epäasiallista kohtelua ja mitä ovat epäasiallisen kohtelun seuraamukset?

Epäasiallinen kohtelu aiheena on ikuisesti ajankohtainen. Työolosuhteiden ja työyhteisön toimivuus on ensinnäkin ensisijaisen tärkeää työntekijälle, mutta niillä on kauaskantoisempiakin vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnalle. Tasapuolisen kohtelun lähtökohtana on Suomen perustuslaki (731/1999). Sen lähtökohtana on oikeudellinen yhdenvertaisuus ja tosiasiallinen tasa-arvo. (Rautiainen & Äimälä 2007, 57.) Epäasialliseen kohteluun liittyvä keskeisin laki on työturvallisuuslaki. Sen tarkoituksena on työntekijän henkeen ja terveyteen kohdistuvien, työstä tai työolosuhteista johtuvien, ongelmien ennaltaehkäisy. (HE 59/2002, 22.) Työturvallisuusosoikeus on työoikeuden varhaisin muoto. Työoikeus on lähtöisin 1800-luvulla palkkatyöntekijöiden fyysisen turvallisuuden suojelua tarkoittaneista sosiaalipoliittisista toimenpiteistä. (Saloheimo 2006, 13.) Työntekijöiden terveyttä Suomessa alettiin suojella 1800-luvun puolivälin jälkeen teollisuuden kehittymisen myötä. 1889 säädettiin ensimmäinen, kaikkia teollisuuden työntekijöitä koskenut työväensuojeluasetus, jossa oli säännöksiä terveydensuojelusta. Vuonna 1930 säädettiin työturvallisuuslaki. (Saloheimo 2006, 17.) Vuoden 1958 työturvallisuuslaki säädettiin koskemaan kaikkea työtä. Sitä uudistettiin paljon, joka johti säädösten epätasapainoon (HE 59/2002, 16). Vuonna 1987 lakiin tulivat säännökset ennaltaehkäisevästä ja suunnitelmallisesta työsuojelusta ja henkisen työsuojelun perusteista. ETA-sopimuksen vuoksi lakia uudistettiin ja sopeutettiin 1993 (Saloheimo 2006, 18).

Opinnäytetyössäni tutkimusmenetelmänä on lainoppi, jota yleensä käytetään oikeustieteellisessä tutkimuksessa. Lainopin tarkoitus on selventää, mikä käsiteltävän oikeusongelman oikeudellinen sisältö todellisuudessa on sekä kuinka lain mukaan tulee toimia. Tarkoituksena on siis lainopin avulla tulkita voimassa olevaa oikeusjärjestystä. Systematisoinnilla pyrin avaamaan voimassa olevaa oikeusjärjestystä. Systematisointi vastaa kysymyksiin: mistä asiaan liittyvät säännökset löytyvät sekä miltä asiaan liittyvän oikeusjärjestyksen kokonaisuus ja keskinäissuhteet vaikuttavat? (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2005, 13-14.)

2. Mitä on epäasiallinen kohtelu

2.1 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu työpaikalla käsittää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun. Asiallista käyttäytymistä ei ole eivätkä ole sellaiset teot, jotka aiheuttavat muille työpaikalla oleville ihmisille vaaraa heidän turvallisuutta ja terveyttä kohtaan. (Työsuojeluhallinto 2010.) Epäasiallista kohtelua on hyvien tapojen, työvelvollisuuksien tai lakien vastainen toiminta jotakuta toista kohtaan. Sen tunnusmerkkejä ovat järjestelmällisyys, jatkuvuus, alistavuus ja loukkaavuus. Psykososiaalisena riskinä se voi vaikuttaa työyhteisön jäsenen terveyteen sekä työyhteisön toimivuuteen. (Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 42 2010, 18). Tekijänä tai uhrina epäasiallisessa kohtelussa voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsenistä, joko työnantaja tai työntekijä (PAM 2013). Epäasiallista kohtelua voi olla esimerkiksi; mielenterveyden kyseenalaistaminen, henkilön ja tämän yksityiselämän arvostelu, fyysinen väkivalta, uhkailu, jättäminen työyhteisön ulkopuolelle, työtapojen jatkuva arvosteleminen, työn laadun ja määrän jatkuva muuttaminen, työnjohtovallan ylitykset, sovittujen työehtojen muuttaminen ja työpaikkakiusaaminen. Epäasiallista kohtelua ei ole työhön liittyvät yksittäiset erimielisyydet ja niiden ratkominen tai esimiehen perusteltu työntekoon puuttuminen (työnjohtovalta, varoitukset yms.) (Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 42 2010, 18-19).

Epäasiallinen kohtelu vaikuttaa aina negatiivisesti sekä työntekijöihin että koko organisaatioon. Se johtuu yleensä aivan arkisista työn ongelmista, kuten kiire, reklamaatiot, ylityöt ja tiedonkulun ongelmat. Seurauksia voi olla mm. työtahokkuuden laskeminen, henkiset tai fyysiset ongelmat, huono työilmapiiri, työn sujuvuus hankaloituu, sairauspoissaolot lisääntyvät (voi johtaa jopa työkyvyttömyyteen), sekä jos ikävät juorut lähtevät leviämään, yhtiön maine kärsii. Tärkeintä olisi, että työn ongelmia ei koettaisi henkilöstä, vaan esimerkiksi töiden organisoimisesta johtuviksi. Yksittäiseen työntekijään henkilöityminen voi johtua esimerkiksi hänen erilaisesta työskentelytavastaan. Kyky ratkaista ongelmalliset tilanteet on avainasemassa. Jos ongelman ratkaisua pitkitetään tai luetaan tilanne väärin ja ratkaistaan epäolennaista ongelmaa, ongelma voi henkilöityä tiettyyn henkilöön ja täten johtaa epäasialliseen kohteluun. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 2010, 7.)

Yhteenvetona voisi sanoa, että epäasiallinen kohtelu on käyttäytymistä, joka koetaan loukkaavana tai häiritsevänä ja kohtelu on jatkuvaa, jolta ei pysty puolustautumaan. Se ei tietenkään riitä, että joku kokee jonkun toisen käyttäytymisen epäasiallisena, vaan uhriksi joutuneen täytyy kyetä osoittamaan tulleen epäasiallisesti kohdelluksi. Epäasiallisesta käyttäytymisestä on esimerkkejä oikeuskäytännössä. Useimmiten syytettynä on ollut työnantaja tai tämän edustaja.

KKO:1992:180

A oli työskennellyt siivoojana vuodesta 1980 eräässä yrityksessä. Yritys oli tuomittu maksamaan korvausta A:n miniälle työsopimuksen laittomasta päättämisestä 20 000 markkaa. Sen jälkeen A:n esimies K oli alkanut kohdella A:ta epäasiallisesti kieltämällä A:ta keskustelemasta muiden työntekijöiden kanssa, haukkunut häntä rumaksi, lopettanut A:n tervehtimisen ja vältellyt hänen kanssaan puhumista. K:n käytöstä oli jatkunut kolmen vuoden ajan. K oli ottanut A:n 24.2.1988 puhutteluun ja lähettänyt tämän kesken työpäivän kotiin kehoittaen miettimään, tuleeko enää työpaikalle. Tästä syystä A oli sairastunut niin, ettei voinut enää palata työhönsä.

KKO:n tuomion mukaan A:n sairastuminen johtui ainakin osittain K:n epäasiallisesta käyttäytymisestä. Työnantajan katsottiin laiminlyöneen TSL 32.1 §:n työturvallisuusvelvoitetta huolehtia siitä, että

työntekijä ei saa työn johdosta haittaa terveydelleen. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan A:lle vahingonkorvausta.

KKO:n ratkaisu ei ollut yksimielinen, vaan esittelijä oli eri mieltä. Hänen mukaansa kyseisellä työpaikalla oli yleisestikin ristiriitoja ja täten oli vaikeaa todeta A:n sairastumisen johtuneen pelkästään K:n menettelystä. Lääkärinlausunnoilla ja kohtelun suhteellisen pitkällä jatkumisella oli suuri merkitys jutun lopputulokseen.

2.2 Häirintä

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:ssä olevalla säännöksellä johdetaan vastuuta epäasiallisen kohtelun hallitsemisesta työpaikoille sekä määritellään häirintä ja terveys. Häirintä on joko yleistä tai sukupuolista häirintää ja terveys henkistä tai fyysistä. Hallituksen esityksen (44/2003, 43) mukaan häirintää on sellainen käyttäytyminen, kun tekijän olisi pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä tai menettelynsä loukkaa toista henkilöä ja luo epäasiallisen ilmapiirin. Häirinnän tunnusmerkkeihin kuuluu järjestelmällinen ja jatkuva toiminta tai käyttäytyminen, joka on lain- ja hyvien tapojen vastainen ja joka johtaa jonkun henkilön alistamiseen. Häirintää ei ole yksittäiset ihmisten väliset mielipide-erot esimerkiksi työtavoista ja jokaisella työnantajallakin on oma tapansa johtaa. Häirinnän ilmenebismuotoja ei tietenkään voi luetella yksiselitteisesti, mutta yleisesti ne liittyvät uhrin persoonaan tai tekemisiin jollakin tavalla. (Työsuojeluhallinto 2010.)

Sukupuolista häirintää on, jos näin koetaan, kaikki vihjailevista eleistä ja puheista aina raiskaukseen tai sen yritykseen (HE 90/1994). Sukupuolinen häirintä voi olla fyysistä tai henkistä ja kohteena voi yhtä hyvin olla niin mies kuin nainenkin. Jokainen päättää itse työpaikalla, mikä on sopivaa ja mikä ei. Kun rajoja on ylitetty, selitys ei voi olla ”on tällaista ollut ennenkin”, jos sukupuolisen häirinnän kohde itse tuntee kohtelun häirinnäksi. (PAM 2013.)

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määrittely löytyy naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki).

7 § 5. momentti

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.

7 § 6. momentti

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen 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.

Hallituksen esityksen 44/2003 mukaan, häirintään voi syyllistyä sekä työntekijä että työnantaja (43).

2.3 Syrjintä

Yhdenvertaisuuslaissa on syrjinnän kieltö. Sen mukaan ketään ei saa syrjiä iän, kansallisuuden, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (6 §).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai

käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);

3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Käskyn tai ohjeen syrjiä ei tarvitse olla sitova, että se täyttää syrjinnän tunnusmerkit. Käskyn tai ohjeen antajalla on kuitenkin oltava toimivaltaa antaa kyseinen käsky tai ohje. Käytännössä siis tähän voi syyllistyä vain työnantaja. (Tiitinen & Kröger 2008, 143.)

Myös tasa-arvolaisissa (609/1986) on syrjinnän kieltö 7 §:ssä. Siinä kielletään sukupuolen perusteella tapahtuva välitön ja välillinen syrjintä. Tasa-arvolaisissa välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eriarvoiseen asemaan sukupuolen, raskauden tai synnytyksen perusteella. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli tästä johtuen henkilöt voivat joutua tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Näillä perusteilla toimintaa ei ole kuitenkaan pidettävä välillisenä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja toimintatavat katsotaan aiheellisiksi ja tarpeellisiksi.

Tasa-arvolaisissa määriteltyjä seksuaalista häirintää, sukupuoleen perustuvaa häirintää sekä käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää, on pidettävä tasa-arvolain mukaisena syrjintänä (Tasa-arvolaki 609/1986, 7 § 4.mom.). Työnantaja syyllistyy syrjintään, kun hän tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää ansioituneemman kuin valituksi tullut henkilö, ellei ole hyväksyttävää tai painavaa syytä. Syrjintää on myös, kun työnantaja tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn

perusteella epäedulliseen asemaan. Myös jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä tai johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella tai irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. (Tasa-arvolaki 609/1986, 8 §.)

Syrjintänä ei kuitenkaan pidetä; yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista toimintaa, jolla pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen, oikeutettuja työtehtävien hoitoon perustuvia toimia, ikään perustuvaa erilaista kohtelua, kun toiminta on työpoliittisesti oikeutettua (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 7 §). Eikä myöskään naisten suojelua synnytyksen tai raskauden vuoksi tai väliaikaisia, suunnitelmallisia erityistoimia, joilla pyritään saavuttamaan tasa-arvolain vaatimukset (Tasa-arvolaki 609/1986, 9 §).

3. Osapuolten velvoitteet

3.1 Työnantajan velvoitteet

Työsopimuksen sopijapuolilla, eli työnantajalla ja työntekijällä on toisiaan kohtaan muitakin velvoitteita, kuin työn tekemis- ja palkanmaksuvelvollisuus. Tämä johtuu siitä, että työsopimukseen vaikuttavat myös lainsäädäntö, työehtosopimukset ja sopimusoikeuden yleiset säännöt. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2006, 111.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 2:8 §:ssä on työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Sen mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, pois lukien epätavalliset, ennalta arvaamattomat ja poikkeukselliset tapahtumat, joihin työnantaja ei olisi voinut vaikuttaa.

Työnantaja vastaa työhön, työolosuhteisiin (kehittäminen), muuhun työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvistä asioista. Velvollisuutena on myös työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden jatkuva tarkkailu sekä turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien toimenpiteiden huomioiminen organisaation kaikissa osissa (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8.4-5 §). Työn suunnittelussa työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset tulee ottaa huomioon, jotta työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuva haitta voidaan poistaa tai vähentää ennakkoon (Työturvallisuuslaki 2:13 §).

Työsopimuslaissa (55/2001) on työnantajan yleisvelvoite. Sen mukaan työnantajan on kaikin mahdollisin tavoin edistettävä suhteitaan työntekijöihin, kuten myös työntekijöiden välisiä suhteita (2:1 §). Myös työturvallisuuslaissa (738/2002) on velvoite työnantajalle terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi tästä tiedon saatuaan (5:28 §). Hallituksen esityksessä (59/2002, 28) rajoitetaan työnantajan suojelevoitetta kohtuusperiaatteella, jonka mukaan työsuojelun kustannusten ja hyödyn tulee kulkea käsi kädessä. Tällä tarkoitetaan teknistä ja taloudellista näkökulmaa. Optimaalinen tilanne olisi, jos työpaikalla olisi yhteiset käyttäytymissäännöt kyseisten tapahtumien varalle, esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelman osana. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 2010, 16.) Mahdollinen ongelma tulisi selvittää sen kautta, mitä voidaan verrata laeissa säädettyihin velvollisuuksiin esimerkiksi laiminlyönti, teko, käyttäytyminen eikä määritellä henkilöinä tai luonteenpiirteillä (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 2010, 22).

Tasa-arvolain (609/1986) 6 § säättää työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee käytettävissä olevin voimavaroin edistää sekä naisten ja miesten hakeutumista töihin, tasapuolista sijoittumista työtehtäviin ja mahdollisuuksia edetä työelämässä. Lisäksi tulee edistää tasa-arvoa työehdoissa (mm. palkkaus), työoloja molemmille sopiviksi, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä ehkäistä sukupuolesta johtuvaa syrjintää ennakolta. Mikäli työnantajalla on vähintään 30 työntekijää, hänen on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jonka voi sisällyttää esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaan. Suunnitelma tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma täytyy laatia yhdessä henkilöstön kanssa. Suunnitelman tulee

sisältää selvitys nykyisestä tilanteesta, naisten ja miesten sijoittuminen työtehtäviin sekä niiden luokittelu, palkkaustiedot ja niiden mahdolliset erot sukupuolten välillä. Mikäli eroja on, selvitys mitä korjaustoimenpiteitä aiotaan tehdä tasa-arvon saavuttamiseksi ja arvio aiemmin tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6a §.) Työnantajalla on oltava myös työsuojelun toimintaohjelma (ei muotomääräyksiä). Toimintaohjelma sisältää työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Tehdessään suunnitelmia turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, työnantajan on noudatettava toimintaohjelmaa ja käytävä se läpi työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:9 §.)

Työn vaarojen selvittämisestä säättää työturvallisuuslain 2:10 §:

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Jos työnantajalla ei ole tarvittavaa tietotaitoa vaarojen selvittämiseen, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita (Työturvallisuuslaki 2:10.2 §). Vaatimus selvittää ja poistaa työpaikan vaarat koskee niin fyysisiä, kuin henkisiäkin vaaroja. Vaarojen arvioinnin vaiheita ovat muun muassa vaarojen tunnistaminen, työolojen kehitystarpeet, olennaisten korjausliikkeiden tekeminen, tavoitteet, toteutusaikataulu, voimavarojen arviointi, toteutuksen seuranta. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 2010, 14.) Mikäli työntekijä on raskaana, on työnantajan velvollisuus luoda työolot sellaisiksi, että niistä ei aiheudu vaaraa raskaudelle tai sikiölle. Jos vaaroja ei pystytä poistamaan, työntekijä on siirrettävä kokonaisharkintaa käyttäen mahdollisuuksien mukaan muihin töihin. Jos työtehtävien siirto raskauden ajaksi ei ole mahdollista, työntekijälle syntyy oikeus äitiyspäivärahaan. (Työsopimuslaki 2:3.2 §.)

Työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimintaan (HE 59/2002, 29). Jos väkivalta on työssä uhka, on työ ja sen olosuhteet järjestettä-

vä siten, että väkivaltatilanteet pystyttäisiin ennaltaehkäisemään. On työnantajan velvollisuus luoda menettelyohjeet tällaiselle työpaikalle. (Työturvallisuuslaki 5:27 §.) Esimerkiksi sellaisissa asiakaspalvelutöissä, joissa joudutaan ehkä kohtaamaan sellaisia asiakkaita, joiden käyttäytymisestä ei ole aina takeita, suojataan työntekijöitä esimerkiksi asiakaspalvelijan ja asiakkaan välissä olevalla lasilla tai muulla vastaavalla tai mahdollisesti luodaan työntekijälle turvalliset liikkumisreitit. Myös kameravalvonta jo sinällään voi ehkäistä väkivallan vaaraa läsnäolollaan.

Työsopimuslaissa on myös syrjinnän kieltö sekä tasapuolisen kohtelun velvoite työnantajalle. Sen mukaan työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta iän, kansalaisuuden, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, kielen, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2:2.1 §).

Työnantaja ei saa asettaa ketään epäedulliseen asemaan tai kohdistaa häneen kielteisiä seuraamuksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt johonkin toimenpiteeseen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004). Tämä on niin sanottu vastatoimien kieltö. Vastatoimien kieltö on myös tasa-arvolaissa. Sen mukaan, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen, on työnantaja syyllistynyt syrjintään (8a §). Työnantaja syyllistyy syrjintään myös tasa-arvolain 8d §:n mukaan, jos työnantaja ei ryhdy hänen velvollisuuksiin kuuluviin toimiin saatuaan tiedon, että joku on joutunut seksuaalisen tai muun sukupuoleen liittyvän häirinnän kohteeksi.

Perehdyttäminen on olennainen osa työnantajan velvollisuuksista, kun uusi työntekijä tulee organisaatioon tai työn muutostilanteissa. Se sisältää tarvittavan opetuksen ja ohjauksen riittävien tietojen saamiseksi ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioonottaen. Perehdyttäminen kohdistuu työolosuhteisiin ja työkaluihin työn haittojen sekä vaarojen ehkäisemiseksi, jotta päästäisiin niin

sanotusti talon tavoille ja turvallinen työskentely olisi taattua. (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 56.) Työturvallisuuslain 14:1 § 4. kohdan mukaan annettua perehdytystä on tarvittaessa täydennettävä. Perehdytyksen yksi tavoite on ohjastaa työntekijä talon tavoille. Se, että työntekijä saa tarvittavat tiedot siitä, kuinka työtä työpaikalla tehdään tai kuinka tiedonkulku ja työtehtävien jako on työpaikalla toteutettu, ehkäisee jo itsessään epäasiallista kohtelua. Silloin kun työntekijälle on annettu ohjeet työtavoista, ehkäistään varmasti konflikteja ”vanhojen” työntekijöiden kanssa. Näin uudet ja vanhat työntekijät vetävät yhtä köyhtä alusta asti, eikä työtavoista johtuvia selkkauksia ehkä pääse syntymään.

Hyvä työilmapiiri on avainsana työntekijöiden hyvinvoinnille. Epäasiallista kohtelua esiintyy usein työpaikoilla, joissa on huono työilmapiiri, pelisäännöistä ei ole sovittu yhteisesti ja joissa on työnjohtamistavoissa puutteita. Jos työilmapiirin kehittämiseksi käytetään työilmapiirikyselyitä, tulisi tulokset, johtopäätökset sekä kehitysideoita tehdä yhdessä kaikkien osallisten kesken. (PAM 2013). Työpaikan yhdessä laaditut pelisäännöt auttavat tilanteiden käsittelyssä, etenkin esimiestä. Ne ehkäisevät ongelmatilanteiden syntyä kertomalla työyhteisölle, että epäasiallisuusiin tullaan puuttumaan. Yhteiset pelisäännöt antavat toimintamallin, kuinka toimia, jos työpaikalla havaitaan epäasiallista kohtelua. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 2010, 16.) Ongelmatilanteiden ennaltaehkäisy on tietenkin kaiken päämäärä. Tätä edesauttaa terve ja aktiivinen työilmapiiri ja avoin keskustelun kulttuuri. Työnantajan tulee antaa työntekijöille tarpeeksi tilaa ja aikaa ratkaista eri asioita sekä antaa ratkaisumalleja. Yrityksen yhteistoiminta on suuressa osassa. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 2010, 9).

Työturvallisuutta parannetaan muun muassa työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Työsuojeluviranomaisella tarkoitetaan aluehallintovirastoa, joka tekee tarkastuksia. Työsuojeluviranomaisen toimivalta ja velvollisuudet löytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 2. ja 3. luvusta. Yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä työturvallisuutta (myös henkistä turvallisuutta) ylläpitävää ja kehittävää toimintaa. Yhteistoiminta tarkoittaa sitä, että molemmilla osapuolilla (työnantaja ja työntekijät) on velvollisuus olla mukana yhteistoiminnassa vähintään edustajiensa kautta. Työnantajan on

ajoissa annettava työntekijöille tiedoksi työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin liittyvät suunnitelmat, arvioinnit, selvitykset ja muut vaikuttavat asiat. Työntekijällä on oikeus parannusehdotuksiin ja niistä tulee saada palautetta. (Työturvallisuuslaki 3:17 §.) Työsuojelutarkastuksia on tehtävä tarpeen mukaan ja siinä voidaan käyttää ulkopuolista apua. Tarkastuksesta on ilmoitettava etukäteen, ellei sitä ole syytä tehdä ilmoittamatta. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus olla mukana tarkastuksessa. Tarkastuksesta on laadittava tarkastuskertomus, jossa on oltava tarkastuksen kulku ja havainnot sekä toimintaohjeet ja kehotukset. Tarkastajan kirjallisten kehotusten laiminlyönti on saatettava työsuojeluviranomaisen tietoon. Kirjallisten kehotusten laiminlyönti voi johtaa uhkasakkoihin, käyttökieltoon tai syytteeseen. (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 160.) Työsuojelutarkastuksen suorittajaa kiinnostaa eniten työnantajan toimet ongelmatilanteissa, sillä Työturvallisuuslain 28 §:ssä (epäasiallisen kohtelun lopettaminen) mainitun epäkohdan poistaminen on työnantajan vastuulla.

Työsuojelun yhteistoiminnan velvoite koskee kaikkia työpaikkoja. Sen tavoitteena on vuorovaikutuksen parantaminen ja työntekijöiden osallistuminen. Yhteistoiminnassa käsitellään turvallisuutta, terveyttä, toimintatavat ja työkykyä ylläpitävä toiminta. (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 161.) Työntekijää voi kyseisissä asioissa edustaa asiasta riippuen työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai luottamusvaltuutettu (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 162). Merkittävimmissä asioissa mukaan asian käsittelyyn tulevat työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, henkilöstön valitsema työsuojeluvaltuutettu (vähintään 10 työntekijää) ja osapuolten valitsema työsuojelutoimikunta (vähintään 20 työntekijää) (Saloheimo 2006, 116 - 117). Työsuojeluvaltuutettu käsittelee nimenomaan turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä asioita (Saloheimo 2006, 123).

Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42 (2010, 11-13) kertoo toimivan työyhteisön tärkeistä peruspilareista. Selkeä organisaation (1) perustehtävä tarkoittaa, että kaikki työyhteisön jäsenet ymmärtävät, miksi organisaatio on olemassa. Kun kaikki käsittävät tämän, kaikkien työyhteisön jäsenten työtä arvostetaan, eikä toisia pidetä eriarvoisina. Työntekoa palvelevan johtamisen (2) ydin on siinä, että organisaatiota johdetaan palvellakseen perustehtävää. Toimivassa johta-

misessa (3) työntekijöille annetaan parhaat mahdolliset edellytykset palvella organisaatiota; työn määrä mitoitetaan oikein, taataan työn edellyttämät työolot ja –tarvikkeet, valtaa käytetään oikein ja oikeudenmukaisesti sekä työturvallisuus otetaan olennaisena osana arkipäiväiseen työskentelyyn. Työntekoa palvelevan organisaation (4) tehtävänä on epäselvyyksien poistaminen työskentelestä, eli työ on sujuvaa. Selkeät töiden järjestelyt (5) varmistavat sen, että jokainen työyhteisön jäsen tietää tehtävänsä ja työtehtäviä päivitetään aktiivisesti. Niin uusien kuin vanhojenkin työntekijöiden perehdyttäminen (6) tulee hoitaa huolellisesti, kuten esimiesten perehdyttäminen. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen (7) laadun varmistamiseksi voidaan järjestää kaikille yhteisiä palaverieja, joissa rohkaistaisiin puhumaan mahdollisista epäkohdista tai antamaan kehitysideoita ketään henkilöimättä. Yhteiset pelisäännöt (8) pitävät arkipäiväisen työskentelyn ruodussa. Se antaa myös ratkaisumalleja eri tilanteisiin, esimerkiksi epäasialliseen kohteluun, mutta sisältää myös mahdolliset menettelytavat pelisääntöjä rikottaessa. Seuranta- ja palautejärjestelmät, kehityskeskustelut sekä esimiesten aktiivinen tarkkailu ovat viimeinen pilari, eli toiminnan jatkuva arviointi (9).

3.2 Työntekijän velvoitteet

Työsopimuslain 3:1 § mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti sekä vältettävä toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olvalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämä on niin sanottu lojaliteettivelvoite. Lojaliteettivelvoite ulottuu tietyin ehdoin myös vapaa-ajalle (Tiitinen & Kröger 2008, 212). Työsopimuslain 3:2 § taas velvoittaa työntekijän noudattamaan työtehtävien ja työolojen vaatimaa huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtimaan käytettävissään olevin keinoin niin omastaan kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivallan mukaisia määräyksiä ja ohjeita (direktio-oikeus) sekä turvallisuuden ja terveellisyyden vaatimaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta (Työturvallisuuslaki 4:18.1 §).

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työturvallisuuslaki 4:18.2 §

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslaki 4:18.3 §

Kahdessa yllä olevassa säännöksessä puhutaan terveydestä, jolla tarkoitetaan siis myös työntekijän henkistä terveyttä. Säännöksessä 4:18.2 § työnantajan antamalla opetuksella ja ohjauksella tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta perehdyttää työntekijä työoloihin (katso osio 3.1). Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle välittömästi työolosuhteissa tai työmenetelmissä havaitsemistaan vioista tai puutteista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on myös mahdollisuuksien mukaan poistettava ilmeistä vaaraa aiheuttava puutteellisuus, mutta ilmoitus työnantajalle on silti tehtävä. (Työturvallisuuslaki 4:19 §.) Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle välittömästi ja oikeus pidättäytyä työstä jatkuu, kunnes palaaminen työhön on turvallista. (Työturvallisuuslaki 4:23.1-2 §.)

Mikäli häirintää tai epäasiallista käytöstä esiintyy työpaikalla, tulisi toimia seuraavien ohjeiden mukaan. Ensiksi tietenkin uhrin täytyy kokea jonkun toisen henkilön käyttäytyminen epäasialliseksi. Sen jälkeen olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin. Jos häiritty antaa tilanteen pysyä ennallaan eikä tee asialle mitään, kiusaaja saa siitä todennäköisesti vain rohkaisua, kun huomaa, että kiusattu niin sanotusti suostuu kiusattavaksi. Häirityn on tehokkaasti ilmaistava, että häiritsijän menettely ei ole asianmukaista, tällöin häiritsijän voidaan olettaa ymmärtäneen, ettei kohtelu ole sopivaa ja että hän jatkaessaan sitä toimisi tarkoitukselli-

sesti. Avuksi voi pyytää työtoverin tai työntekijöiden edustajan, kun haluaa ilmaista kiusaajalle, että tämän toiminta on ei-toivottua. Tapahtumat olisi hyvä myös dokumentoida, siten asian jatkokäsittely helpottuu. Kun ollaan tilanteessa, jossa on sana sanaa vastaan, tilannetta on hyvin vaikea ratkaista, ellei ole mitään todisteita, että käyttäytyminen tai kohtelu on ollut epäasiallista. Mikäli häirintä jatkuu, on asia vietävä työnantajan tietoon, jonka velvollisuuksiin häirinnän lopettaminen kuuluu. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin välittömästi asiasta tiedon saatuaan. (Työsuojeluhallinto 2010.) Toimintaohjeita työnantajalle löytyy jonkin verran esimerkiksi internetistä. Yhteydenotto työsuojelupiiriin voi olla työntekijän ainoa ja paras vaihtoehto, jos kiusaaja on pienen yhtiön yksityisyritystä, eikä työntekijä tällöin voi kertoa asiasta työnantajalleen.

Porvoon kärjäoikeus 24.3.2003 R 03/37

Yhtiön varatoimitusjohtajalle vaadittiin rangaistusta seksuaalisesta ahdistelusta, työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä sekä toimitusjohtajalle työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Syytteen mukaan varatoimitusjohtaja oli nimitellyt naispuolisia alaisiaan halventavasti, kosketellut sopimattomasti sekä kohdellut heitä työpäikällä eriarvoisesti.

Kärjäoikeus hylkäsi syytteen, koska asianomistajan oli näytetty osallistuneen karskiin huumoriin työpaikalla, johon oli kuulunut alatyyliset kutsumanimet ja koskettelu. Työnantajan edustajan eli varatoimitusjohtajan ei katsottu syyllistyneen sukupuoliseen häirintään, koska asianomistaja oli osallistunut karskiin huumoriin. Häirinnän kohteeksi joutuneen olisikin ilmaistava välittömästi ja suoraan, jos kokee tietynlaisen käytöksen häirintänä.

4. Säännösten rikkomisen seuraukset

4.1 Todistustaakka, hyvitys ja vahingonkorvaus

Yhdenvertaisuuslain 17 § mukaan todistustaakka on vastaajalla, jos joku vie sellaisen asian tuomioistuimen tai muun virkamiehen ratkaistavaksi, joka liittyy syrjinnän kiellon loukkaamiseen. Myös tasa-arvolain 9a§:n mukaan todistustaakka on vastaajalla, jos voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuol-

leen liittyvään syyn perusteella. Tässä on kyse niin sanotusta käännetystä todistustaakasta. Kyseessä olevia säännöksiä ei sovelleta rikosasioissa, vaan niissä todistustaakka on kantajalla. Jaettu (=käännetty todistustaakka) todistustaakka tarkoittaa kaksivaiheista menettelyä. Ensinnä katsotaan, muodostuuko niin sanottu syrjintäolettaja (kantaja) ja toiseksi vastaajan on kumottava muodostunut syrjintäolettaja. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo, 2006,45.)

Työnantaja, joka rikkoo yhdenvertaisuuslain 6 § tai 8 §:ää, eli syrjinnän tai vastatoimien kieltoa, on velvollinen maksamaan tästä loukkauksesta hyvitystä kohteeksi joutuneelle enintään 15 000 euroa. Hyvityksen määrää mietittäessä, asiaa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti arvioiden. Hyvityksen enimmäismäärä voidaan ylittää, jos olosuhteista johtuen tämä olisi asianmukaista, tai se voidaan jättää tuomitsematta, jos loukkauksen jälkeen asioista on sovittu ja palattu normaaliin elämään tai loukkauksesta on maksettu jo jotain muuta korvausta. Hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 9 §.) Vastaava hyvitys löytyy myös tasa-arvolain 8 §:ää tai 8a §-8e §:n säännöksiä (syrjintä, häirintä, vastatoimet), on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä vähintään 3 470 euroa (VNa 277/2012). Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoai-ka sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus, eli kokonaisharkintaa käytetään tässäkin tapauksessa. Hyvityksen vähimmäismäärää voidaan alentaa tai velvollisuus hyvityksen suorittamiseen poistaa kokonaan, jos se on kohtuullista. Tasa-arvolain mukaisen hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain mukaisesti. (Tasa-arvolaki 11 §.) Hyvitystä vaaditaan kanteella työnantajan yleisessä tuomioistuimessa. Kanne syrjinnän kiellon rikkomisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa tapahtuneesta ja kaikki samaan tapahtumaan liittyvät hyvitysvaatimukset on käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä. (Tasa-arvolaki 12 §.)

Työsopimuslain 12:1 § on yleinen vahingonkorvauspykälä. Sen mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheuttamansa vahinko, jos työnantaja on tahallaan tai huolimattomuudellaan rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteesta

tai työsopimuslaista johtuvia velvoitteitaan. Eli vastuu on tuottamusperusteista. Työntekijä, joka rikkoo velvoitteitaan samalla tavoin työnantajaa kohtaan, on vahingonkorvausvelvollinen vahingonkorvauslain (412/1974) 4:1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan, kokonaisharkintaa käyttäen.

4.2 Rikosoikeudellinen vastuu

Rikoslain 11:11 § on syrjintää käsittelevä pykälä, jossa todetaan, että mikäli joku elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisönpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä tai julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä ei palvele jotakuta yleisesti noudatetuilla ehdoilla, kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka asettaa jonkun eriarvoiseen asemaan tai muita olennaisesti huonompaan asemaan syrjinnän määritelmien perusteella (katso 3.2), on tuomittava syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi, ellei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä.

Työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä ainoastaan työnantaja. Rikoslain 47:1 §:n mukaan työnantaja on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään 1 vuodeksi, mikäli hän rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuuden puutteellisuuden tai epäkohdan taikka rikkoo valvontavelvoitettaan. Lisäksi voi syyllistyä kuolemantuottamukseen, vammantuottamukseen tai vaaran aiheuttamiseen. Työsuojelun toimintaohjelman katsotaan olevan Rikoslain 47:8 §:n määrittelemä työturvallisuusmääräys. Niinpä ohjelman laatimatta jättäminen on rangaistava työturvallisuusrikoksena. Näin siksi, että työsuojelun toimintaohjelman sisältöä eli tavoitteita ei ole laissa määritelty, joten vapaamuotoisten tavoitteiden noudattamatta jättämisestä ei ole katsottu rangaistavaksi. Työturvallisuusosoikeudenkäynneissä työturvallisuuslain väljähköt määräykset nostavat määräysten sisällöllisen tulkinnan esiin.

Turun HO 23.6.2004 R 03/1619

Toimitusjohtajana ja työsuojelupäällikkönä toiminut esimies oli puhutellut kahta työntekijäänsä tavalla, joka ei ollut kuulunut tavallisen ja hyväksyttävän työnjohto-oikeuden piiriin. Puhuttelut olivat olleet kahdenkeskisiä, joissa esimies oli syyttänyt työntekijöitä toistuvasti huonosti tehdyistä töistä sekä syyllistänyt heitä aiheettomasti yhtiön huonosta taloudellisesta tilanteesta. Toista asianomistajaa esimies oli vaatinut sitoutumaan paremmin, sen merkityksessä ylitöiden tekemistä ilman rahallista korvausta ja toista toimitusjohtaja oli syyllistänyt sairastamisesta.

Puhuttelut olivat vaikuttaneet työntekijöihin niin, että he olivat sairastuneet. Toisen osalta syy-yhteys oli olemassa ja toisen osalta ainakin osittainen. Esimiehen katsottiin tahallaan rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä ja syyllistyneen työturvallisuusrikokseen. Tapauksessa on merkittävää se, että asiassa työtovereiden todistuksella oli painoarvoa (asianosaisten käyttäytyminen ennen ja jälkeen puhuttelujen). (Peltonen 2008, 26.)

Turun HO 13.12.2007 R 06/2704

Työnantajalle vaadittiin rangaistusta työturvallisuusrikoksesta hänen kohdistettua seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua vihjailevina puheina sekä kosketteluina 16-vuotiaaseen oppisopimuksella työskennelleeseen työntekijään. Syytteen mukaan työnantaja oli kosketellut työntekijää hartioihin ja reisiin seksuaalista mielihyvää saadakseen ja ehdottanut työntekijälle homoseksuaaliseen suhteeseen ryhtymistä.

Puolustus vaati sekä käräjäoikeudessa että hovioikeudessa sillä perusteella, että Työsopimuslain (55/2001) mukaiseen työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä vain ”tehtäessä työtä työnantajan hyväksi tämän johdon ja valvonnan alaisena”. Tapaus oli sattunut työnantajan kesämökillä.

Käräjäoikeus tuomitsi työnantajan työturvallisuusrikoksesta 60 päiväsakkoon, mutta hovioikeus tuomitsi työnantajan lisäksi seksuaalisesta hyväksikäytöstä. HO tuomitsi työnantajalle yhteiseksi sakkorangaistukseksi 100 päiväsakkoa sekä työnantajan maksamaan käräjäoikeuden tuomitseman 5000 euron sijaan 7000 euroa työntekijälle henkisestä kärsimyksestä.

Käräjäoikeuden perustelujen mukaan työntekijällä ja työnantajalla on työntekijä-työnantaja suhde myös työajan ulkopuolella, joten työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistö voi täytyä häirinnän tai epäasiallisen kohtelun osalta myös vapaa-ajalla. Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut. (Peltonen 2008, 29.)

Työnantaja syyllistyy työturvallisuusrikkomukseen, josta tuomitaan sakkoa, kun hän laiminlyö työturvallisuuslain noudattamista seuraavin epäasialliseen kohteluun liittyvin tavoin; laiminlyö selvityksen tai suunnitelman tekemisen, tai ei pidä työturvallisuuslakia nähtävillä (Työturvallisuuslaki 8:63 §). Työntekijä, tai jopa täysin työpaikan ulkopuolinen henkilö, voidaan tuomita työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon vain siinä tilanteessa, että hän poistaa suojalaitteen tai varoitusmerkinnän. (Työturvallisuuslaki 8:63.2 §) Työturvallisuusmääräyksen rikkomisen tulee kuitenkin olla vähäinen.

Työsyrynnästä säädetään rikoslain 47:3 §:ssä. Sen mukaan, jos työnantaja tai tämän edustaja, asettaa palvelussuhteen aikana ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä työntekijän epäedulliseen asemaan syrjinnän määritelmien perusteella (katso 3.2), on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Myös kiskonnantapaisesta työsyrynnästä voidaan tuomita rangaistus tuomioistuimessa.

Rikoslaki 47:3a §

Jos työsyrynnässä asetetaan työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Työntekijää ei voida asettaa rikosoikeudelliseen vastuuseen häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, ellei rikoslain 21 luku (henkeen ja terveyteen liittyvät rikokset) tule asiassa sovellettavaksi.

4.3 Varoitus, työtehtävien siirto, -irtisanominen ja –purkaminen

Työsopimuslain 7:2.3 § on säännös työnantajan velvollisuudesta antaa varoitus ennen irtisanomista, jota ei kuitenkaan tarvitse noudattaa mikäli rikkomus on vakava (7:2.5 §). Varoitus voidaan antaa joko suullisesti tai kirjallisesti. Kirjallinen varoitus on suositeltava sen oikeusvaikutuksien takia. Varoituksen tarkoitus on mahdollistaa käyttäytymisen korjaaminen ennen irtisanomista. Varoituksesta on käytävä ilmi varoituksen syy ja käyttäytymisen tai menettelyn jatkamisen johtaminen työsuhteen päättämiseen. Työnantaja voi vaatia varoituksen saaneen työntekijän allekirjoituksen varoitukseen. Varoituksen allekirjoittaminen ei kuitenkaan tarkoita sen hyväksymistä, vaan varoituksen pätevyys arvioidaan lopulta työsuhteen päättymistä koskevassa istunnossa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 226.) Työnantajan on kuultava asian osapuolia epäasiallisesta kohtelusta ja tämän jälkeen antaa mahdollinen varoitus sekä seurata tilanteen korjaantumisen edistymistä. Työpaikan varoituskäytäntöä on noudatettava työntekijän henkilöstä huolimatta, eli johdonmukaisesti (Rautiainen & Äimälä 2007, 60).

Työsopimuslain 7:2 § mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Mikäli epäasiallinen kohtelu johtaa irtisanomiseen, irtisanomisen täytyy siis johtua henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Tällaisina perusteina voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Työntekijän henkilöön liittyvinä perusteina ei voida pitää ainakaan työtaisteluun osallistumista, poliittisia tai uskonnollisia tai muita mielipiteitä, tai osallistumista yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan eikä turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturva-keinoihin. Työntekijän rikottua työsuhteen velvollisuuksia, hänelle on annettava varoitus tai siirrettävä muihin töihin lievimpinä sanktioina, mutta jos rikkomus on niin ilmeinen ja räikeä, ettei työsuhteen jatkamista voida edellyttää, näitä lievempiä rangaistuksen muotoja ei tarvitse käyttää. Työsopimuslain 7:2.4 §:n mukaan individuaalisilla perusteilla irtisanottaessa työnantajan on ensin selvitet-

tävä, voisiko kyseeseen tulla työtehtävien siirto. Tätä ei tietenkään tarvitse tehdä, mikäli rike on vakava.

Työsopimuslain 8:1 § mukaan työsopimuksen purkamisperuste on seuraavanlainen:

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsuhteen irtisanomisella ja purkamisella on siis vain aste-ero. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus irtisanoa työntekijä vaikka purkuperusteetkin olisivat olemassa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 229.) Olennaisinta purkuperusteen kokonaisharkinnassa on, onko työnantajan ja työntekijän välinen luottamussuhde mahdollista saada enää toimimaan (Tiitinen & Kröger 2008, 531).

5. Yhteenveto

Nykyajan vaatimukset työelämässä kohdistuvat pääosin ihmisen henkiseen jaksamiseen jatkuvasti teknillistyvän työn seurauksena. On selvää, että epäasiallinen kohtelu ja häirintä nousevat tällöin merkittävimiksi ennaltaehkäistäviksi asioiksi työpaikalla. Työskentelytiloja pienennetään jatkuvasti ja työntekijöillä on nykyään paljon muutakin sosiaalista kanssakäymistä kuin kahvi- ja ruokatauot. Epäasiallista kohtelua ilmenee eniten juuri Pohjoismaissa ihmisten tietämyksen johdosta. Esimerkiksi Etelä-Euroopassa ei välttämättä aina tiedetä, mikä on epäasiallista kohtelua ja kuinka sen ilmetessä pitäisi toimia. Työyhteisön tulee suhtautua epäasialliseen kohteluun ja häirintään asianmukaisella vakavuudella. Kuten opinnäytetyö osoittaa, on pääosin työnantajien vastuulla, ettei epäasiallista kohtelua esiinny työyhteisöissä tai jos esiintyy, sen lopettamiseksi ryhdytään välittömästi asianmukaisiin toimiin. Toki työntekijät vaikuttavat suurilta osin itse

työilmapiiriin heidän keskuudessaan vallitsevilla työtavoilla ja jokaisen omalla käyttäytymisellä, mutta esimerkiksi työnantajan rikosoikeudellinen vastuu on huomattavasti suurempi epäasiallisen kohtelun ja häirinnän osalta, kuin työntekijän. Toimiva työyhteisö on osiensa summa.

Tärkein ohjenuora työpaikan eri osapuolille (työnantaja, työntekijä(t)) on: kohtele toista henkilöä, kuten haluaisit itseäsi kohdeltavan. Tämä toimiva terveen työyhteisön ohjenuora on vanhaa tekoa, mutta toimii edelleen nykyaikaisessa jatkuvasti muutosten kourissa olevassa työmaailmassa ja maailmassa muutenkin. Käytöksen tulee olla hyvän tavan mukaista, tavallista työpaikkakäyttäytymistä. Ihmiset ovat kaikki erilaisia, joten on vaikea määritellä hyvä käytös, koska kukin saattaa kokea asiat hyvinkin eri tavoin. Se, mikä toisesta tuntuu normaalilta käytökseltä, saattaa olla toisen ihmisen mielestä esimerkiksi todella loukkaavaa tai ahdistavaa. Hyvä työilmapiiri on koko työyhteisön yhteinen asia. Yhdessä laaditut pelisäännöt ja toimintatavat takaavat sitoutuneet työyhteisön jäsenet, linjaavat käyttäytymisnormit ja helpottavat asioiden ratkaisua ongelmatilanteissa.

Jo työsuhteen alkaessa tai työn muuttuessa on syytä perehdyttää työntekijä perusteellisesti työhön ja työtapoihin sekä tehdä pelisäännöt selväksi. Tällöin ennaltaehkäistään mahdollista epäasiallista kohtelua varhaisimmassa mahdollisessa vaiheessa. Jos epäasiallista käyttäytymistä ilmenee, täytyy kaikkien asiainsaisten puuttua asiaan välittömästi. Mikäli suhteet työpaikalla tulehtuvat, sillä ei ole kuin negatiivisia vaikutuksia organisaatioon. Epäasiallisesta kohtelusta johtuvien stressin, masennuksen ja ahdistuksen seurauksina syntyy lisäkustannuksia, kuten syrjäytymistä, vaihtuvuutta työpaikalla, sairauspoissaoloja, ennen aikaisia eläkkeelle siirtymisiä ja jopa henkeen vaikuttavia vaaroja. Täten pienestäkin konfliktista työpaikalla tulee ensin organisaation ongelma, josta se hiljalleen kärjistyy koko yhteiskunnan ongelmaksi. Epäasialliseen kohteluun tulee puuttua ajoissa ja mikäli mahdollista, sen esiintyvyyttä tulisi ennakoivilla toimilla minimoida.

Itselleni opinnäytetyön tekeminen oli suurenmoinen oppimisprosessi. Eniten minut yllätti se, kuinka epäasiallisen kohtelun, kuten muidenkin asiakokonai-

suuksien, käsittelyyn linkittyy niin moni eri laki, toisiansa hyväksikäyttäen ja tukien. Tietojen keräys ei tuottanut ongelmia kuin pienissä määrin (muutamaa kirjaa ei ollut vain mahdollista saada), mutta oikeiden lähteiden käyttö oikeassa tilanteessa tuotti hieman päänvaivaa.

Lähteet

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 90/1994. Yksityiskohtaiset perustelut. 1. Lakiehdotuksen perustelut, 6 §.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta 44/2003.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 59/2002.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2006. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hirvonen, M., Tuomola, A. & Tuominen, R. 2007. Työnantajan ABC – PK-yrityksen työsuhdekirja. Lahti: Tietosykli Oy.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2005. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.
- Palvelualojen ammattiliitto. 2013. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. <http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuojelu/olosuhteet/Sivut/Ep%C3%A4asiallinenkohtelujah%C3%A4irint%C3%A4.aspx>. 9.5.2013.
- Peltonen, E-N. 2008. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työelämässä. Pro gradu -tutkielma. Edilex.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro.
- Rikoslaki 39/1889.
- Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum.
- Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsuojeluhallinto 2010. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>. 9.5.2013.
- Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42, Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeluhallinto. Tampere 2010.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Vahingonkorvauslaki 412/1974.
- Valtioneuvoston asetus naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen hyvityksen euromäärien tarkistamisesta 277/2012.
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.