

Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016

OHJE HÄIRINNÄN JA MUUN  
EPÄASIALLISEN KOHTELUN  
VALVONNASTA



## **Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016**

### **OHJE HÄIRINNÄN JA MUUN EPÄASIALLI- SEN KOHTELUN VALVONNASTA**

Sosiaali- ja terveysministeriö

Työsuojeluosasto

Tampere 2016

## Sisällys

1. Ohjeen tarkoitus.....	5
2. Säädosperusta.....	5
3. Toimintaperiaatteet.....	6
4. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä.....	6
5. Tarkastustoiminta .....	7
Viranomaisaloitteinen valvonta .....	7
Asiakasaloitteinen valvonta .....	8
<i>Neuvonta ja valvontatarpeen arviointi</i> .....	8
<i>Asiakkaan asian vireilletulo</i> .....	9
<i>Valvontatoimenpiteet</i> .....	10
6. Tarkastuskertomus.....	11
7. Velvoitteet työnantajalle.....	11
8. Seuranta .....	12
9. Yhteistyö- ja asiantuntijatoiminta .....	12
10. Voimassaolo .....	12
Liite Asiakasaloitteisen häirintätapauksen käsittelykaavio.....	13



## I. Ohjeen tarkoitus

Tässä ohjeessa käsitellään häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvontaa. Häirintää ja epäasiallista kohtelua valvotaan asiakkaan aloitteesta tai viranomaisaloitteisen työpaikkatarkastuksen yhteydessä.

Ohjeessa käytetään sanaa häirintä kuvaamaan työturvallisuuslain tarkoittamaa terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Ohjeen tavoitteena on yhdenmukaistaa häirinnän valtakunnallista työsuojeluvalvontaa ja lisätä valvonnan läpinäkyvyyttä. Ohjeella pyritään selkeyttämään työsuojeluviranomaisen valvontaroolia ja menettelytapoja työsuojeluhallinnon sisällä ja asiakkaille. Tavoitteena on, että asiakas saa tietoa työsuojeluviranomaisen toimintamahdollisuuksista ja -velvollisuuksista ja häirintäasian käsittelytavasta.

Tämä ohje korvaa ohjeen I/2011 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta.

## 2. Säädosperusta

Häirintää koskevat ensisijaiset säännökset ovat työturvallisuuslaissa (738/2002).

Tarkastuksella on huomioitava työturvallisuuslain

- 8 § työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite
- 10 § työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- 14 § työntekijälle annettava opetus ja ohjaus
- 16 § työnantajan sijainen
- 18 § työntekijän yleiset velvollisuudet
- 19 § vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen
- **ja 28 § häirintä.**

Häirintään voi liittyä psykososiaalista kuormitusta, työsyRJintää tai fyysistä väkivaltaa. Näistä on laadittu erilliset valvontaohjeet.

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), jäljempänä valvontalaki, säädetään työsuojeluviranomaisen menettelystä työsuojelusäädösten valvonnassa. Menettelyssä noudatetaan lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999).

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) säädetään seksuaalisesta ja muusta sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, jota valvoo tasa-arvovaltuutettu.

### 3. Toimintaperiaatteet

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Työsuojeluviranomainen neuvoo työntekijöitä ja työnantajia häirintäasioiden käsittelyssä työpaikalla.

Viranomaisaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät häirinnän ennaltaehkäisyyn ja välttämiseen työpaikalla. Viranomaisaloitteista valvontaa tehdään työpaikkatarkastuksilla. Yksittäisen työntekijän häirintäkokemusta ei yleensä käsitellä viranomaisaloitteisessa valvonnassa, vaan siinä keskitytään työyhteisön toimintaan.

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan erityisesti, että työnantaja saatuun tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä noudattaa työturvallisuuslaissa säädettyä toimimisvelvollisuuttaan häirinnän lopettamiseksi. Tavoitteena on, että työnantaja jatkossa noudattaa häirintään liittyviä velvollisuuksiaan.

Asiakasaloitteinen häirintää koskeva tarkastus tehdään yleensä asiakirjojen perusteella. Yksittäisen työntekijän häirintää koskevassa asiassa saattaa tulla esille epäkohtia työnantajan toiminnassa, jotka edellyttävät valvontatoimenpiteiden kohdistamista laajemmin työpaikkaan ja työpaikkatarkastuksen tekemistä.

Työsuojeluviranomaisen tehtäviin eivät kuulu asiakkaan avustaminen häirintäasioiden käsittelyssä työpaikalla tai ristiriitojen sovittelu. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei myöskään kuulu korvauksen hakeminen koetusta häirinnästä.

### 4. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä

Häirintää voi esiintyä työssä usealla tavalla. Työnantaja itse tai tämän edustaja voi kohdistaa häirintää työntekijää kohtaan. Työntekijät voivat häiritä tai kohdella toisiaan tai esimiestä epäasiallisesti. Lisäksi asiakas tai muu työyhteisön ulkopuolella oleva henkilö voi häiritä työntekijää.

Työturvallisuuslaissa tai sen perusteluissa ei ole määritelty, millaista menettelyä voidaan pitää työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä, mutta häirinnän edellytetään aiheuttavan haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Työsuojeluvälvonnassa häirintänä pidetään esim. toistuvaa uhkailua, pelottelua, ilkeitä ja vihjailevia viestejä, väheksyviä ja pilkkaavia puheita, työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista, maineen tai aseman kyseenalaistamista, työyhteisöstä eristämistä ja seksuaalista häirintää. Kohtelulta voidaan edellyttää toistuvuutta tai olotilan pysyvyyttä, jotta haitta tai vaara terveydelle voisi syntyä. Joissakin tapauksissa, kuten seksuaalisessa häirinnässä, jo yksittäinen teko voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.

Häirintä voi ilmetä työnjohto-oikeuden väärinkäyttönä esim. toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, sovittujen työehtojen yksipuolisena muuttamisena perusteetta, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä tehtävien antamisena. Kun työnantajan työnjohto-oikeutta objektiivisesti arvioiden käytetään epäasianmukaisesti tai häirintätarkoituksessa, kohtelu voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa terveydelle.



Häirinnän taustalla voi olla työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä asioita, kuten epäselvät vastuut, puutteellinen esimiestyö ja toimimaton yhteistyö.

Kaikki työpaikalla esiintyvä kielteinen käyttäytyminen ei kuitenkaan ole lain tarkoittamaa terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää. Satunnainen epäasiallinen käyttäytyminen tai näkemyserot eivät ole lain tarkoittamaa häirintää, vaikka ne koettaisiin loukkaavina tai häiritsevinä. Samoin yksittäiset erimielisyydet, satunnainen sopimaton kielenkäyttö tms. eivät ole häirintää, vaikka niistä aiheutuisikin pahaa mieltä.

Työsuojeluvälvonnassa häirintänä ei pidetä työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevia asiallisia, perusteltuja päätöksiä ja ohjeita eikä työn ja työyhteisön ongelmien yhteistä käsittelyä, vaikka ne aiheuttaisivat ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Lain tarkoittamaa häirintää ei ole myöskään, jos henkilölle annetaan asianmukaisesti perusteltu huomautus, varoitus tai jos työnantaja ryhtyy muihin kurinpitotoimenpiteisiin. Työntekijän ohjaamista perustellusti työkyvyn arviointiin tai muita työkyvyn tukemisen toimenpiteitä ei myöskään pidetä häirintänä.

## 5. Tarkastustoiminta

### Viranomaisaloitteinen valvonta

Viranomaisaloitteisella tarkastuksella tarkastaja käsittelee tarvittaessa työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät häirintään ja puuttuu havaitsemiinsa epäkohtiin. Asia voi tulla arvioitavaksi, kun häirintä on tunnistettu haittatekijäksi työpaikan vaarojen arvioinnissa tai työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä, tai kun tarkastuksen osallistuja ottaa asian esille. Häirinnän kokemukset työpaikalla voivat myös tulla esille esimerkiksi tarkastajan keskustellessa työntekijöiden kanssa tai työsuojeluhallinnon Valmeri-työolosuhdekyselystä.

Tarkastaja arvioi, onko työpaikalla toimivat käytännöt häirinnän välttämiseksi ja vähentämiseksi. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja arvioidessaan työpaikan vaara- ja haittatekijöitä selvittänyt häirintään liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden esiintymisen. Vaarojen arvioinnin tulee olla niin kattava ja järjestelmällinen, että sen perusteella työnantaja voi määritellä, millaiset toimet ovat tarpeen häirinnän välttämiseksi ja vähentämiseksi. Tarkastaja selvittää, onko työnantaja tarvittaessa käyttänyt asiantuntijaa, esim. työterveyshuoltoa terveydelle aiheutuvan haitan tai vaaran arvioimiseksi.

Mikäli häirintä on tunnistettu työpaikan vaaratekijäksi, tarkastaja arvioi, onko työpaikalla tehty tai suunniteltu riittäviä toimenpiteitä häirinnän välttämiseksi ja vähentämiseksi. Työpaikan toimintaa voidaan tarkastella työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja työpaikkaselvityksen avulla. Tarkastaja voi selvittää, onko työnantaja toimenpiteitä valitessaan hyödyntänyt työterveyshuollon mahdolliset toimenpide-ehdotukset häirinnän välttämiseksi.

Arvioidessaan toimenpiteiden riittävyyttä tarkastaja huomioi, onko työnantaja noudattanut työturvallisuuden ennaltaehkäisyperiaatetta. Kun häirinnän on työpaikalla arvioitu aiheuttavan merkittävää terveysvaaraa, tulee tarvittavien toimenpiteiden kohdistua ensisijaisesti häirinnän syntymisen estämiseen ja lopettamiseen. Tällaisia häirintää ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi häirinnän vastaiset toimintaohjelmat, hyvän työkäyttämisen pelisäännöt, ennalta laaditut menettelytavat, joilla työpaikalla esiintyvään häirintään puututaan johdonmukaisesti sekä häirinnälle altistavien haittatekijöiden vähentäminen.

Tarkastaja selvittää, onko työntekijöille annettu opetusta ja ohjausta häirinnän estämiseksi ja terveydelle aiheutuvan haitan tai vaaran välttämiseksi. Opetuksen ja ohjauksen riittävyyden arvioinnissa tarkastaja kiinnittää huomiota siihen, onko työpaikalla annettu tietoa työntekijän velvollisuudesta välttää työpaikalla muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää, ja onko työntekijöitä ohjeistettu, miten tulee toimia, jos työpaikalla esiintyy häirintää.

Tarkastaja selvittää lisäksi, seuraako työnantaja jatkuvasti työyhteisön tilaa ja onko työpaikalla toimivat käytännöt havaita, jos työpaikalla esiintyy häirintää.

Tarkastaja selvittää, onko esimiesten tehtävät työpaikalla esiintyvän häirinnän tunnistamisessa ja käsittelemisessä määritelty selvästi, ja onko heille järjestetty perehdytys häirinnän havaitsemiseksi, selvittämiseksi ja lopettamiseksi. Työnantajan on huolehdittava, että esimiehillä on asianmukaiset edellytykset häirintään liittyvien tehtävien hoitamiseen.

## Asiakasaloitteinen valvonta

### *Neuvonta ja valvontatarpeen arviointi*

Kun asiakas ottaa yhteyttä, tarkastaja selvittää, kuuluuko asia työsuojeluviranomaisen toimivallan piiriin ja onko asiakkaan kertoman perusteella kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä. Tarkastaja selvittää häirinnäksi koetut teot, tekijän ja tapahtumajan siinä laajuudessa kuin se on aiheellista valvontatarpeen arvioimiseksi.

Jos tarkastaja katsoo, ettei kyse ole työturvallisuuslain tarkoittamasta terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä, se kerrotaan asiakkaalle. Hänelle kerrotaan myös perustelut, miksi viranomaisen ei voi toimia asiassa. Mikäli asiassa on kyse muusta työhön liittyvästä epäkohdasta, neuvotaan asiakasta ilmoittamaan siitä työnantajalle.

Mikäli asia koskee laissa tarkoitettua häirintää, tarkastaja varmistaa, että koettu häirintä on selvästi saatettu työnantajan tietoon. Mikäli asiakas ei ole toiminut näin, hänelle annetaan ohjeet asian saattamiseksi työnantajan tietoon. Jos lähiesimies ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin ilmoitetun häirinnän johdosta, annetaan työntekijälle ohjeet ilmoittaa asiasta ylemmille esimiehille. Asiakkaalle kerrotaan, että työsuojeluviranomainen ei ryhdy tässä vaiheessa toimenpiteisiin ennen kuin työnantaja on saanut tiedon asiasta. Mikäli häiritsijä on työnantaja itse ja teot ovat tarkastajan arvion mukaan sen laatuista, että työnantajan olisi asemansa perusteella pitänyt ymmärtää tekojen aiheuttavan terveysvaaraa, ei edellytetä erillistä ilmoitusta.

Jos työnantaja on saanut tiedon ja ryhtynyt käytettävissä olevin keinoin toimiin asiassa ja asian käsittely on kesken, tarkastaja ei ryhdy toimenpiteisiin tässä vaiheessa.

Kun asiakas, jonka palvelussuhde on päättynyt, ottaa yhteyttä, tarkastaja selvittää, onko työnantaja palvelussuhteen voimassaoloaikana laiminlyönyt velvollisuuttaan ryhtyä työ-  
turvallisuuslain 28 §:n mukaisiin toimiin. Jos tieto häirinnästä on tullut työnantajalle vas-  
ta palvelussuhteen päättymisen jälkeen, ei valvontatoimenpiteisiin ryhdytä. Jos asian  
selvittäminen tai käsittely on jäänyt kesken sen johdosta, että palvelussuhde on päättynyt,  
valvontatoimenpiteisiin ei pääsääntöisesti ryhdytä.

Valvontatoimenpiteisiin ei yleensä ryhdytä, jos työnantajan epäilyistä laiminlyönnistä on  
pitkä aika. Yksittäistä tapausta ei selvitetä, jos käy ilmi, että laiminlyönti on rikosoikeu-  
dellisesti vanhentunut. Myös jos epäily laiminlyönti on rikosoikeudellisesti vanhentun-  
massa, voidaan todeta, ettei asian selvittäminen ole tarkoituksenmukaista. Rikosoikeu-  
dellista vanhentumista on käsitelty tarkemmin työsuojeluvälivaltuutuksen ohjeessa 1/2015  
Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille.

#### *Asiakkaan asian vireilletulo*

Asiakkaan on esitettävä selvitys seikoista, joihin työsuojeluviranomaiselle tehty ilmoitus  
tai valvontapyyntö perustuu. Häirintäasiassa asiakkaan on erityisesti esitettävä selvitys  
niistä teoista ja tapahtumista, joiden asiakas katsoo osoittavan, että asiassa on kyse ter-  
veyttä vaarantavasta häirinnästä.

Tarkastajan ryhtyessä selvittämään asiaa asiakkaalle kerrotaan työsuojeluviranomaisen  
toimintamahdollisuuksista asian valvonnassa.

Asiakas ohjataan käyttämään vireille saattamiseen tarkoitettua työsuojeluhallinnon val-  
vontapyyntölomaketta. Asia voi poikkeustapauksissa tulla vireille myös suullisesti. Täl-  
löin tarkastajan on muulla tavoin huolehdittava dokumentoinnista ja asian vireille saat-  
tamisesta asiakkaan allekirjoituksella.

Valvontalain mukaan ilmoittajan henkilöllisyys voidaan ilmaista vain, jos se on valvonnan  
kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa. Yksittäisen  
työntekijän häirintäasian valvonta edellyttää käytännössä, että ilmoittajan henkilöllisyys  
ilmaistaan työnantajalle. Asiakkaalle kerrotaan, että allekirjoittamalla valvontapyyntönsä  
hän antaa samalla luvan käsitellä asiaa nimellään ja työnantajan kanssa. Asiakkaalle ker-  
rotaan myös, että hänen viranomaiselle toimittamansa asiakirjat ovat julkisia lukuun ot-  
tamatta terveystietoja tai muita erikseen salaiseksi säädettyjä tietoja. Mikäli asiakas ei  
anna lupaa nimensä julkistamiseksi, tarkastaja kertoo asiakkaalle, että tämä rajaa toi-  
menpiteitä, joihin työsuojeluviranomainen voi ryhtyä.

Kun asia tulee vireille, asiaa käsittelevän tarkastajan nimi ja yhteystiedot ilmoitetaan  
asiakkaalle.

Jos vireille tulleessa asiakkaan asiassa ei ryhdytä valvontatoimenpiteisiin, tarkastaja laatii  
käsittelyratkaisun. Siihen kirjataan tarkastajan perusteltu käsitys sille, miksi ei ryhdytä  
valvontatoimenpiteisiin. Perusteluista tulee käydä ilmi asian arviointiin pääasiallisesti  
vaikuttaneet seikat ja näiden pohjalta tehdyt johtopäätökset sekä sovellettavat säädök-  
set. Käsittelyratkaisun perusteena voi esimerkiksi olla, että asiassa ei ole kyse terveyttä  
vaarantavasta häirinnästä tai että työnantaja on ryhtynyt käytettävissä olevin keinoin  
toimiin asiassa. Käsittelyratkaisu toimitetaan asiakkaalle.

### *Valvontatoimenpiteet*

Edellytys valvontatoimenpiteille on, että tarkastaja arvioi asiakkaan toimittamien asiakirjojen tai muun selvityksen perusteella kyseessä olevan laissa tarkoitettu häirintä. Tarkastaja lähettää selvityspyynnön työnantajalle, jos hän arvioi, että työnantaja ei ole ryhtynyt lainsäädännön vaatimiin toimenpiteisiin häirinnästä tiedon saatuaan.

Häirinnäksi koetut teot selvitetään siinä laajuudessa, että tarkastaja saa käsityksen, onko työnantajalle syntynyt velvollisuus ryhtyä työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamiin toimenpiteisiin. Vain poikkeustapauksissa on kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta tarpeen selvittää yksityiskohtaisesti tapausten kulkua.

Tarkastaja pyytää selvityspyynnössä työnantajalta tietoja selvittääkseen, onko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain 28 §:n mukaista toimintavelvollisuuttaan. Työnantajalta selvitetään, milloin työnantaja on saanut tiedon epäilyistä terveyttä vaarantavasta häirinnästä, kuinka työnantaja on selvittänyt asiaa sekä mihin lopputulokseen työnantaja on päätenyt. Työnantajan näkemys yksittäisistä häirintäteoista selvitetään tarvittavassa laajuudessa. Tarkastaja selvittää myös mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt häirinnän lopettamiseksi ja onko toimenpiteistä kerrottu työntekijälle. Työpaikalta pyydetään tarvittaessa selvitystä vaarojen arvioinnista ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksestä. Selvityspyynnössä pyydetään yksilöityjä asiakirjoja tai tietoja työpaikan tilanne huomioon ottaen kohtuullisen määräjän kuluessa.

Tarkastajan tulee harkita, miten huomioidaan työsuojeluvalluutetun mahdollisuus esittää käsityksensä asiassa. Se voidaan ottaa huomioon käsittelyprosessin aikana esimerkiksi kun selvityspyynnö lähetään työnantajalle tai sen jälkeen, kun selvitys on saatu työnantajalta salassapitosäännökset huomioiden. Asia voi olla myös sellainen, että tarkastaja harkitsee työsuojeluvalluutetun huomioimisen tarpeettomaksi.

Asiakkaalle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajalta ja työsuojeluvalluutetulta saaduista selvityksistä.

Tarkastaja arvioi, milloin asiassa on saatu riittävät tiedot asian ratkaisemiseksi. Selvitysten perusteella arvioidaan, onko työnantaja toiminut työturvallisuuslain mukaisesti. Tarkastajan on ensin arvioitava, onko työntekijään kohdistunut työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää hänen terveyttään vaarantavalla tavalla ja, mikäli näin on tapahtunut, onko työnantaja laiminlyönyt toimimisvelvollisuutensa.

Arvioidessaan työnantajan toimenpiteiden riittävyttä, tarkastaja kiinnittää huomiota siihen, että työnantajalla on velvollisuus pyrkiä selvittämään tapahtumien kulku ja noudattaa johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Työnantajalta voidaan edellyttää, että tietoon saatettu häirintä selvitetään huolellisesti ja viivyttelämättä. Selvittäminen tulee tehdä niin, että sen perusteella työnantaja voi päättää, millaiset toimet ovat tarpeen häirinnän lopettamiseksi. Tarkastaja arvioi, ovatko työnantajan toimet riittäviä. Toimenpiteiden tulee kohdistua ongelmien ja epäkohtien poistamiseen ja niiden ratkaisuun. Työnantajan valitsemat keinot epäkohdan poistamiseksi tulee olla työpaikan olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tarkastaja arvioi myös onko työnantaja työturvallisuuslain 19 §:n mukaisesti kertonut ilmoituksen tehneelle työntekijälle, mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Tarkastaja ilmoittaa alustavista velvoitteista työnantajan ja työntekijöiden edustajille ja selvittää heidän näkemyksensä niistä.

## 6. Tarkastuskertomus

Tarkastaja laatii tarkastuksesta tarkastuskertomuksen, johon kirjataan tarkastajan keskeiset havainnot ja toimintaohjeet ja/tai kehotukset.

Tarkastuskertomuksessa tarkastaja arvioi työnantajan toimintaa ja kirjaa perustellun käsityksensä siitä, onko asiassa kyse työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamasta häirinnästä, ja onko työnantaja laiminlyönyt toimintavelvoitettaan. Velvoitteen havainnosta tulee käydä ilmi, miltä osin työnantaja ei ole noudattanut lainsäädäntöä. Siinä ei selosteta yksityiskohtia tapahtumien kulusta tai osapuolten näkemyksistä.

Tarkastuskertomukseen ei kirjata valvontapyynnön tehneen asiakkaan nimeä.

Tarkastuskertomus toimitetaan työnantajalle ja se annetaan tiedoksi asiakkaalle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Asiakkaalle annetaan tarvittaessa lisätietoja asian käsittelystä ja tietoa mahdollisuudesta hakea vahingonkorvausta ja asian ratkaisemista esimerkiksi tuomioistuimessa.

## 7. Velvoitteet työnantajalle

Jos työnantaja ei ole noudattanut hänelle lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksia, tarkastaja antaa työnantajalle tarvittavat kehotukset ja/tai toimintaohjeet.

Asioita, joista voidaan antaa kehoitus, terveysvaaran ollessa vähäistä suurempi ovat esimerkiksi:

- työnantaja on vain puutteellisesti tai ei ole lainkaan selvittänyt ja arvioinut häirintään liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden esiintymistä (10 §)
- työnantaja ei ole saatuaan tiedon siitä, että työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää, käytettävissään olevin keinoin ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi (28 §)
- työnantaja ei ole toteuttanut häirinnän välttämiseksi ja vähentämiseksi tarvittavia toimenpiteitä, vaikka häirintä on tunnistettu työpaikan merkittäväksi vaaratekijäksi (8 §).

Kehotus voi tulla kysymykseen tilanteissa, joissa lainvastainen menettely edelleen jatkuu, tai se on toistuvaa, ja siitä aiheutuva haitta on vähäistä suurempi. Kehotuksen antaminen ei edellytä konkreettista terveyden menetystä, vaan tarkastaja arvioi, onko tapauksessa kyse sellaisesta epäkohdasta, joka jatkuessaan vaarantaa terveyttä. Kehotus annetaan ainakin, kun häirintä on pitkäkestoista tai vakavaa, ja työnantaja ei ole ryhtynyt mihinkään toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi.

Toimintaohje annetaan yleensä, jos:

- työnantaja ei ole antanut työntekijöille opetusta ja ohjausta häirinnän välttämisestä tai työpaikalla esiintyvän terveystä vaarantavan häirinnän ilmoittamisesta työnantajalle (14 §)
- esimiesten velvollisuuksia häirinnän havaitsemisessa ja käsittelemisessä ei ole määritelty tai esimiehille ei ole annettu riittäviä edellytyksiä häirintään liittyvien tehtävien hoitamiseen (16 §)
- työnantaja ei jatkuvasti seuraa työyhteisön tilaa häirinnän havaitsemiseksi (8 §)
- työnantaja ei ole kertonut häirintäilmoituksen tehneelle työntekijälle mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä (19 §).

Velvoitteiden sisältö ja lainkohdat, joihin velvoitteet perustuvat tulee yksilöidä huolellisesti. Velvoitteen sisältönä voivat olla vain sellaiset työnantajalle asetetut vaatimukset, jotka ilmenevät laista tai asetuksesta. Yksityiskohtaisia velvoitteita ei sisällytetä vaatimuksiin, jos niitä ei ole yksilöity säännöksissä.

## 8. Seuranta

Jälkivalvonnassa tarkastaja varmistaa, että annettuja toimintaohjeita tai kehotuksia on noudatettu. Yleisessä valvontaohjeessa 1/2016 on kuvattu miten toimintaohjeita ja kehotuksia valvotaan. Kun työnantaja noudattaa annettuja velvoitteita, tarkastaja lähettää ilmoituksen velvoitteen täyttämisestä työnantajalle. Asiakasaloitteisessa asiassa ilmoitus lähetetään pääsääntöisesti myös tiedoksi asiakkaalle. Jos työnantaja ei noudata kehotusta, tarkastaja siirtää asian työsuojeluviranomaiselle, joka harkitsee tarpeelliset jatkotoimet.

Työsuojeluviranomainen harkitsee erikseen, tulisiko tehdä työsuojelun valvontalain 50 §:n mukainen ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Viranomaisohjauksen antaminen työnantajalle ja rikosepäilyn ilmoittaminen esitutkintaan eivät sulje toisiaan pois, vaan niitä arvioidaan toisistaan riippumatta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille on kuvattu työsuojeluviranomaisen seuraamusharkintaa, eli työsuojeluvalvonnan hallinnollisen toimivallan käyttöä ja ilmoituksen tekemistä poliisille.

## 9. Yhteistyö- ja asiantuntijatoiminta

Työsuojeluviranomainen tekee tarvittaessa yhteistyötä viranomaisten ja muiden asiantuntijatahojen kanssa. Työterveyslaitos ja muut tutkimuslaitokset tuottavat mm. tutkimuksiin perustuvaa tilastotietoa ja analyysiä työoloista. Myös Työturvallisuuskeskus tuottaa toimialakohtaista aineistoa, jota voidaan hyödyntää valvonnassa.

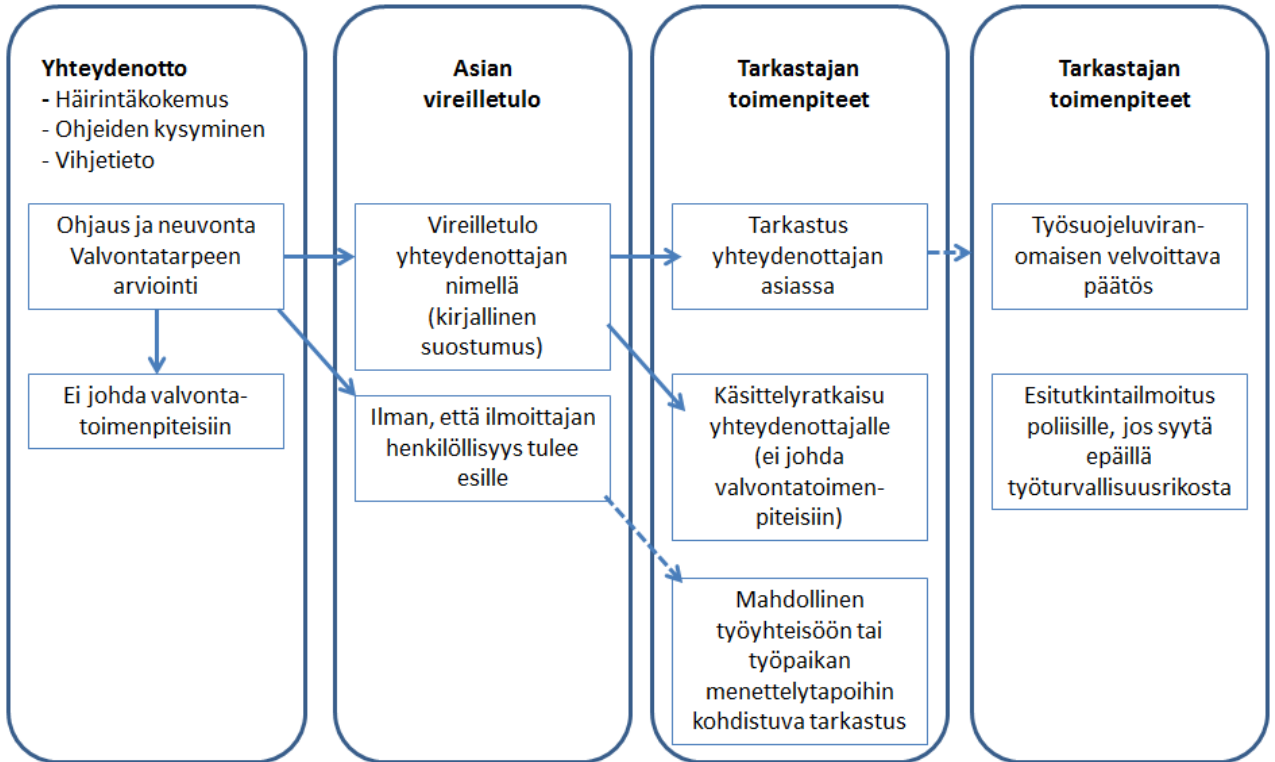
## 10. Voimassaolo

Tämä ohje on voimassa 31.12.2021 asti.

Liite Asiakasaloitteisen häirintätapauksen käsittelykaavio

Jakelu Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet

## Liite Asiakasaloitteisen häirintätapauksen käsittelykaavio



## **Aiemmin annetut valvontaohjeet**

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2011 Työsuhteasioiden valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2013 Työterveyshuollon järjestämisen valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2013 Psykososiaalisen kuormituksen valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2014 Kemiallisten tekijöiden valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2015 Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2015 Ulkomaisen työvoiman valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2016 Yleinen valvontaohje](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2016 Yhdenvertaisuuden ja työ syrjinnän valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2016 Kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamien terveyshaittojen ja -vaarojen valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 4/2016 vakavien työtaturmien tutkinta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 5/2016 Ammattitautien ja muita työperäisiä sairauksia koskevien ilmoitusten käsittely](#)





