

Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2016

Raportti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun
asiakasaloitteisesta valvonnasta

Sisällys

Johdanto	3
Näin häirintätapauksia valvotaan	3
Häirintää koskevat yhteydenotot koko Suomessa	4
Valvontatoimenpiteet yhteydenottojen johdosta Etelä-Suomessa	6
Häirinnän valvonta lukuina	6
Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan	7
Valvontaan johtaneet tapaukset ja havaitut epäkohdat	7
Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset	8
Häirintään liittyviä työrikostuomioita Etelä-Suomessa	9

Lisätietoja:

Tarkastaja Päivi Laakso
etunimi.m.sukunimi@avi.fi
Tarkastaja Katja Savolainen
etunimi.sukunimi@avi.fi
p. 0295 016 000 (vaihde)
Työsuojelun vastuualue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

> www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu

> Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta: 0295 016 620 (arkisin klo 8–16.15)

Johdanto

Työsuojeluviranomainen valvoo häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä asiakkaan aloitteesta että viranomaisaloitteisten työpaikkatarkastusten yhteydessä. Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että asiakas ottaa yhteyttä työsuojelun vastuualueelle, kertoo kokemaansa häirinnästä ja pyytää valvontatoimenpiteitä asiaan.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii alueellisena työsuojeluviranomaisena. Tässä raportissa kuvataan vastuualueen tekemää asiakasaloitteista valvontaa koskien häirintää ja epäasiallista kohtelua. Raportti koskee vuonna 2016 tehtyä valvontaa. Tietoja edellisen vuoden valvonnasta löytyy raportista [Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa 2015](#).

Häirintää koskevien yhteydenottojen määrä on tässä raportissa ensimmäistä kertaa esitetty koko Suomen osalta. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet aloittivat 1.2.2016 yhteisen valtakunnallisen puhelinneuvonnan. Yhteydenottojen määriä ei saada eriteltyä alueittain, joten yhteydenottojen määrä ja sisältöä koskeva analyysi esitetään koko Suomen osalta. Valvontaa koskevat tiedot sen sijaan ovat aikaisempien vuosien tapaan Etelä-Suomen valvontaa koskevia havaintoja.

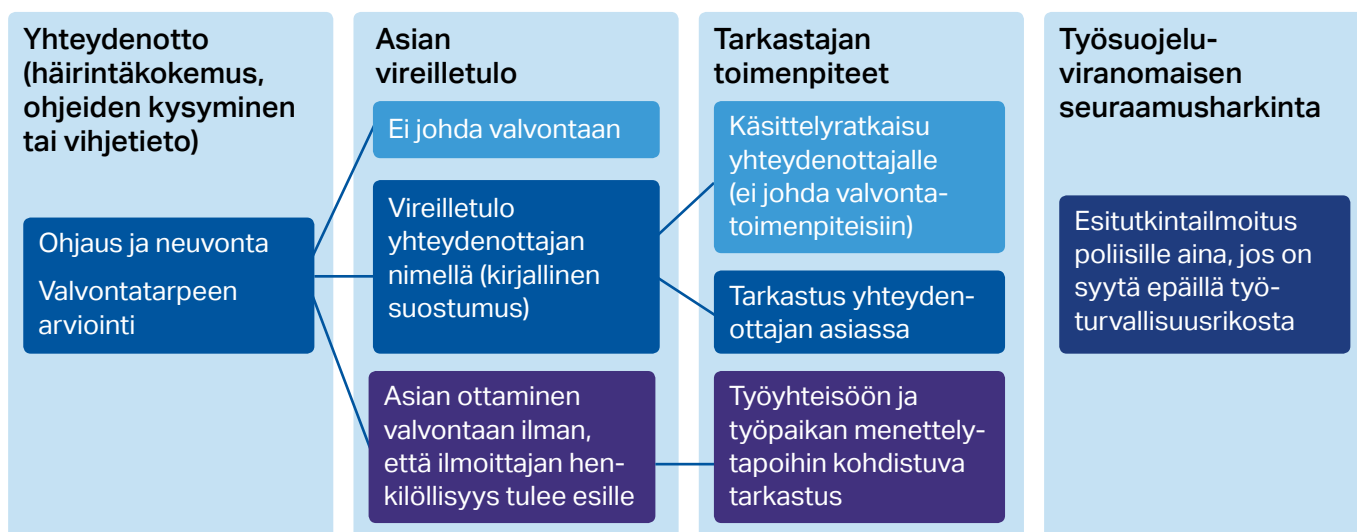
Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta häi-

§ 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. Työturvallisuuslaki 28 §

rinnän ja epäasiallisen kohtelun valvonnasta säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

Näin häirintätapauksia valvotaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi työpaikalla. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti.¹ Kuva 1 näyttää, miten häirinnän valvonta etenee.




Kuva 1. Miten häirintään liittyvät yhteydenotot etenevät työsuojeluviranomaisessa.

¹ Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on laatinut ohjeen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun valvonnasta. Ohje löytyy osoitteesta www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet.

Häirintää koskevat yhteydenotot koko Suomessa

Häirintään liittyviä yhteydenottoja tuli valtakunnalliseen puhelinneuvontaan vuonna 2016 yhteensä noin 1 800. Tämä on siis koko Suomen aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueille tulleiden yhteydenottojen määrä. Aikaisempina vuosina puhelinneuvonta on järjestetty alueellisesti aluehallintovirastoittain.

 Työsuojeluviranomaisen valtakunnalliseen puhelinneuvontaan tuli vuonna 2016 yhteensä noin 1 800 häirintään liittyvää yhteydenottoa.

Häirintään liittyvät yhteydenotot toimialoittain



Kuva 2. Häirintään liittyvien yhteydenottojen määrä toimialoittain koko Suomessa vuonna 2016. Kirjaus perustuu puhelimitse asiakkaalta saatuun tietoon. Lähde: Työsuojeluhallinto, Vera-valvontatietojärjestelmä. Vertailutietona palkansaajien määrä (tuhatta työntekijää) toimialoittain vuoden 2016 viimeisellä neljänneksellä. Lähde: [Tilastokeskus](#), Työvoimatutkimus. Palkkien kokoa vertaamalla näkee, miltä aloilta tulee suhteellisesti eniten yhteydenottoja.

Yhteydenottojen sisältö vaihtelee ohjeiden tai neuvon kysymisestä valvontatoimenpiteiden pyytämiseen ja tarkastusvihjeiden antamiseen. Lukumääräisesti eniten yhteydenottoja tuli vuonna 2016 sosiaali- ja terveysalalta. Palkansaajien määrään nähden eniten yhteydenottoja tuli toimialaluokasta ”muu palvelutoiminta”, johon kuuluu mm. järjestötoiminta, sekä julkishallinnosta. (Kuva 2)

Useimmiten yhteyttä ottavat työntekijät, jotka kokevat työpaikallaan epäasiallista kohtelua. Yhteydenottoja tulee melko usein myös työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamusmiehiltä. Myös ulkopuoliset henkilöt ottavat jonkin verran yhteyttä ja haluavat antaa työsuojeluviranomaiselle vihjeen huonosta työilmapiiristä tai epäasiallisesta kohtelusta. Yhteydenottoja tulee myös työnantajan edustajilta, työsuojelupäälliköiltä, työhyvinvointipäälliköiltä, työterveyshuollosta ja esimerkiksi ammattiliitoista. Satunnaisia yhteydenottoja tulee myös niiltä työntekijöiltä, joiden epäasiallisesta käytöksestä on tehty ilmoitus.

Yhteydenottajat ovat useimmiten kokeneet häirintää esimiehen taholta. Häirintää koetaan myös kollegan taholta tai koko työyhteisöä koskevien konfliktien muodossa. Häirintä ilmenee hyvin eri tavoin. Häirintätekoina esiintyy kaikkia työsuojeluvallonnassa häirintänä pidettyjä tekoja. Näitä ovat esimerkiksi toistuva uhkailu, pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työn teon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen, seksuaalinen häirintä ja työnjohto-oikeuden väärinkäyttö. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, sovitujen työehtojen yksipuolisena muuttamisena perusteetta, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena.

Usein työsuojeluviranomaiseen ollaan yhteydessä, koska halutaan neuvoja tilanteen käsittelyyn työpaikalla. Yhteyttä otetaan usein myös siinä vaiheessa, kun koetusta häirinnästä on ilmoitettu työpaikalla, mutta asian kä-

sittely ei ole edennyt ja yhteydenottaja pyytää valvontatoimenpiteitä. Toisinaan yhteydenottaja haluaa tarkistaa, onko työnantaja menetellyt oikein häirintäasian selvittämisessä. Monessa yhteydenotossa kysytään konkreettisia neuvoja häirintätilanteiden käsittelyyn. Työntekijät saattavat kysyä esimerkiksi siitä, voiko avustajan ottaa mukaan häirintäasian käsittelemiseksi sovitun tapaamiseen. Työnantajan edustajat ja työsuojelupäälliköt saattavat kysyä näkemystä häirintäasian käsittelyyn liittyvästä harvinaisemmasta erityistilanteesta.

Monessa tapauksessa yhteydenottaja kokee asian häirintänä, mutta keskustelussa tulee ilmi, että varsinaisen häirinnän sijaan taustalla on työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten epäselvästi määritellyjä tehtäviä ja vastuita, huonoa tiedonkulkua, esimiestyön puutteita tai toimimatonta yhteistyötä.

Häirintäyhteydenottojen yhteydessä tuodaan usein esiin myös epäilyt syrjinnästä, esimerkiksi jos työsuhde on päättynyt häirintäasian selvittämisen ollessa kesken. Työntekijät voivat myös kertoa kokevansa häirintäkokeuksen yhteydessä syrjintää esimerkiksi mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Aina ei ole kyseessä yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoittama laissa kielletty syrjintä, vaan se, että työnantajan toiminta koetaan epäoikeudenmukaisena.

Puhelinneuvonnan asiakkaat tyytyväisiä saamaansa apuun

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta palvelee arkisin virka-aikaan numerossa 0295 016 620. Häirintään liittyvät puhelut ohjataan ns. työhyvinvointiasioihin erikoistuneille tarkastajille, samoin kuin psykososiaaliseen kuormitukseen ja syrjintään liittyvät. Syksyllä 2016 tehtiin puhelinneuvonnan asiakastyytyväisyyskysely, jossa työhyvinvointiin liittyvä palvelu sai arvostuksen 4,38 (asteikolla 1–5).

Valvontatoimenpiteet yhteydenottojen johdosta Etelä-Suomessa

Yhteydenoton vastaanottanut tarkastaja arvioi aina, onko asiassa syytä ryhtyä valvontatoimenpiteisiin. Mikäli on, niin asia otetaan käsiteltäväksi sillä työsuojelun vastualueella, jonka toimialueella kyseinen työpaikka sijaitsee.

Tässä luvussa kerrotaan valvontatoimenpiteistä, joita Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualue on tehnyt häirinnän yhteydenottojen perusteella. Koska tässä kerrotut valvontatoimenpiteiden määrät koskevat ainoastaan Etelä-Suomea, niitä ei voi suoraan verrata yhteydenottojen valtakunnallisiin määriin. Yhteydenottoja ei kirjata alueittain, joten niiden määrää Etelä-Suomen osalta ei ole saatavilla.

Häirintätapauksissa työsuojeluviranomaisen tehtävänä on antaa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoa, että saatuaan tiedon häirinnästä työnantaja tekee tarvittavat selvittelyt ja toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi. Työsuojeluviranomainen arvioi, ovatko työnantajan toimenpiteet riittävät. Valvonnan tavoitteena on, että häirintä työpaikalla loppuu ja että työnantaja toimii jatkossa siten, että työpaikalla on häirinnän hallintaan toimivat käytännöt.

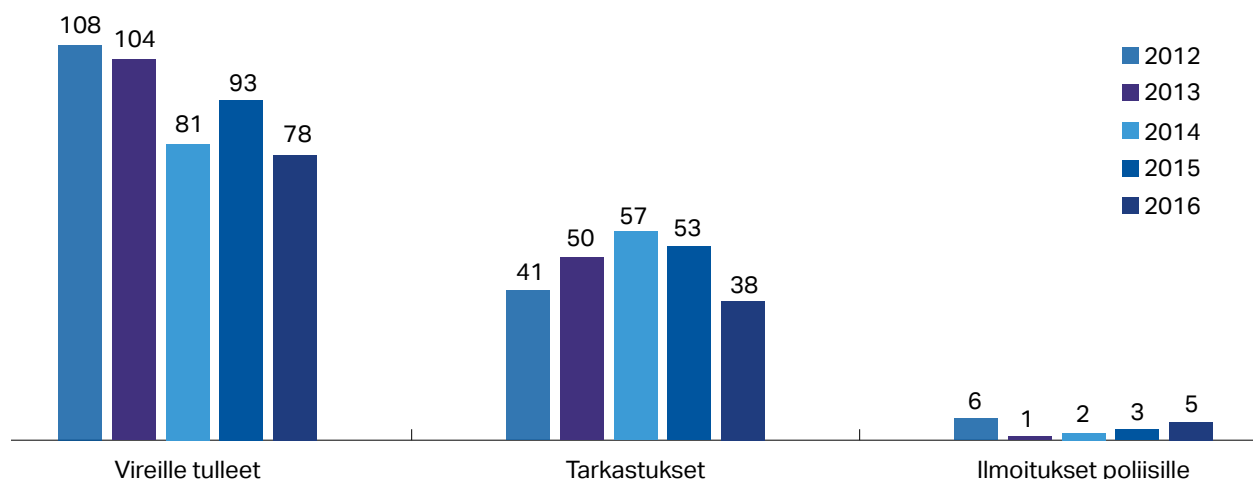
Häirinnän valvonta lukuina

Työsuojelun vastualueen arvion mukaan häirintään liittyvien yhteydenottojen määrä on pysynyt vuosittain hyvin samanlaisena. Vuosittain n. 80–110 tapausta tulee vireille asiakasyhteydenoton perusteella. Näistä tarkastukseen johtaa noin puolet. Joka vuosi muutamassa (1–6) tapauksessa on todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta, jolloin asia ilmoitetaan poliisille.

Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2016

- **78** tapauksessa asiakas täytti valvontapyyntö-lomakkeen, eli **asia tuli vireille**
- **45** tapauksessa vireille tullut **asia ei antanut aihetta valvontaan**, ja siitä tehtiin käsittelyratkaisu
- **38 tarkastusta** yhteydenottojen perusteella
- **17** tarkastuksessa työnantajalle annettiin **toimintaohje tai kehoitus häirinnästä**
- **5** tapauksessa tehtiin **ilmoitus poliisille** epäillystä työturvallisuusrikoksesta.

Häirinnän valvonta vuosina 2012–2016



Kuva 3. Häirintään liittyvät vireille tulleet asiat, tarkastukset ja ilmoitukset poliisille vuosina 2012–2016 Etelä-Suomessa.

Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan

Suurin osa yhteydenotoista on sellaisia, joissa yhteydenottaja toivoo tarkastajalta lähinnä ohjausta ja neuvontaa. Ohjeiden antamisen jälkeen asiaan ei yleensä ole tarvetta palata. Jos asiassa on syytä tehdä valvontatoimenpiteitä, asia tulee vireille yhteydenottajan kirjallisella suostumuksella.

Jos vireille tullut asia ei johda tarkastukseen, yleensä kyseessä on seuraavan kaltainen tilanne: Puhelimessa tarkastaja on asiakkaan kertoman perusteella arvioinut, että asiaa on syytä selvittää. Asiakas toimittaa kirjallisen allekirjoitetun valvontapyynnön, joka sisältää lisätietoa asiasta. Osassa tapauksista tässä vaiheessa todetaan, että asiassa ei ole tarvetta valvontatoimenpiteille. Joskus käy myös niin, että asiakas itse peruu tekemänsä valvontapyynnön. Näissä tilanteissa asiakkaalle toimitetaan kirjallinen käsittelyratkaisu, jossa perustellaan, miksi asia ei johda valvontatoimenpiteisiin.

Monissa yhteydenotoissa kyse ei ole työturvallisuuslain tarkoittamasta epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä, vaikka työntekijä kokee asian häirintänä. Usein esimiesten työnjohtovallan käyttö, esimerkiksi varoituksen antaminen tai työtehtävien muutokset, koetaan epäasiallisena kohteluna. Monessa yhteydenotossa on myös kyse siitä, että yksittäiset ristiriitatilanteet työpaikalla koetaan häirintänä. Jos tarkastaja katsoo, ettei kyse ole työturvallisuuslain tarkoittamasta terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä, se kerrotaan asiakkaalle. Hänelle kerrotaan myös perustelut, miksi viranomainen ei voi toimia asiassa.

Joskus työsuojeluviranomaisen halutaan puuttuvan asiaan ennen kuin työnantajalle on ilmoitettu koetusta häirinnästä. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan työnantajalle on ensin annettava mahdollisuus korjata tilanne. Tällöin asiakkaalle annetaan ohjeet asian saattamiseksi työnantajan tietoon ja käsittelemiseen työpaikalla.

Joskus yhteyttä otetaan, vaikka asian käsittely on vielä kesken työpaikalla. Tällöin asiassa ei voida ryhtyä valvontatoimenpiteisiin, ennen kuin asia on käsitelty työpaikalla. Yhteydenottoja voi tulla myös, vaikka häirintä on jo päättynyt tai asia on jo käsitelty työpaikalla. Jos työnantajan katsotaan toimineen asianmukaisesti, ei valvontatoimenpiteille yleensä ole tarvetta.

Valvontaan johtaneet tapaukset ja havaitut epäkohdat

Häirintään liittyvien yhteydenottojen johdosta on vuonna 2016 tehty yhteensä 38 tarkastusta. Tarkastuksissa on valvottu sitä, että työnantaja saatuaan tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä on ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi. Osassa tarkastuksista käsiteltiin häirinnän lisäksi työssä kuormittumista ja/tai työsyRJintää.

Tarkastukseen johtaneissa tapauksissa annettiin toimintaohje häirintäasiaan liittyen yhteensä 14 tarkastuksessa. Suurin osa näistä koski sitä, että työnantajaa veloitettiin poistamaan terveyttä vaarantava häirintä ja ryhtymään toimenpiteisiin. Näissä tapauksissa oli käynyt ilmi, että kyseessä on työturvallisuuslain mukainen häirintä tai epäasiallinen kohtelu.

Mikäli työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvä ja työntekijän terveyteen vaikuttava haitta tai vaara on vähäistä suurempi, on tarkastajan annettava asiasa toimintaohjeen sijasta kehoitus. Kehotuksessa on aina määräaika, johon mennessä työnantajan on korjattava lainvastainen olotila. Kehotus annettiin vuonna 2016 kolmessa tapauksessa.

Häirintään liittyvissä tarkastuksissa annettiin toimintaohjeita myös muista havaituista puutteista. Muutamassa tapauksessa annettiin toimintaohje mm. työhön perehdyttämisestä, vaarojen arvioinnista ja työaikakirjanpidosta. Häirintäasian käsittelyn yhteydessä käsiteltiin monessa tapauksessa myös haitallista työssä kuormittumista muidenkin kuin häirintään liittyvien kuormitustekijöiden osalta. Työntekijän työssä kuormittumiseen liittyen työnantajalle annettiin yhteensä yhdeksässä tapauksessa toimintaohje ja yhdessä tapauksessa kehoitus.

Valvontatoimenpiteisiin johtaneista tarkastuksista yhteensä 15 tapauksessa työnantajalle ei annettu yhtään toimintaohjetta tai kehoitusta. Näissä tapauksissa työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei työpaikkatarkastuksen tai kirjallisten selvitysten perusteella havaittu puutteita. Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja on voinut todeta, että työnantaja on ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän selvittämiseksi ja lopettamiseksi saatuaan asiasta tiedon, tai ettei asiassa ole ollut kyse työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Tarkastuksilla annetut velvoitteet



Kuva 4. Häirintää käsittelevien tarkastusten seurauksena annetut velvoitteet (eli toimintaohjeet ja kehotukset) työnantajille vuonna 2016. Häirintään liittyvien yhteydenottojen johdosta tehtiin Etelä-Suomessa yhteensä 38 tarkastusta. Näistä 15 tapauksessa työnantaja ei saanut mitään velvoitteita.

Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset

Jos valvotun asian selvittelyn ja valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta, työsuojeluviranomaisen tulee ilmoittaa asiasta poliisille. Tarkastajan valvontatoimenpiteiden rinnalla työsuojeluviranomainen siis harkitsee, onko todennäköisiä perusteita epäillä, että rikoslain 47 luvun työrikoksen tunnusmerkistö täyttyy. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen tekee asiasta ilmoituksen poliisille esitutkintaa varten. Tämä edellyttää yleensä, että työnantajan toiminnassa on ilmennyt huomattavia laiminlyöntejä. Häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua koskevissa asioissa arvioitavaksi tulee rikoslain 47 luvun tunnusmerkistöistä työturvallisuusrikos.

Vuoden 2016 aikana syntyi viidessä häirintään liittyneessä tapauksessa todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta. Kyseisistä tapauksista kolmessa oli samanaikaisesti lisäksi kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta. Yhden ilmoitetun tapauksen osalta kyse oli myös työsyryntäepäilystä: työnantaja oli päättänyt työntekijän työsuhteen osittain sen vuoksi, että työntekijä oli tuonut esille häirintäkokemuksensa.

Työsuojeluviranomainen osallistuu työrikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuinmessä suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

§ Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Rikoslaki 47 luku, 1 §

Häirintään liittyviä työrikostuomioita Etelä-Suomessa

Työsuojeluviranomainen julkaisee tiedotteita tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata osoitteesta www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita valitsemalla aiheeksi "Työsuojelu". Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös sivulla www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet. Vuonna 2016 Etelä-Suomen alueelta julkaistiin häirintää koskevista tuomioista kaksi tiedotetta, jotka ovat tässä hieman lyhennettyinä:

Hovioikeus pysytti tuomion: muotiliikkeen toimitusjohtajalle sakkoja häirinnästä

Helsingin hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion, jonka se oli antanut muotiliikkeen toimitusjohtajalle työturvallisuusrikkoksesta. Helsingissä toimivan muotiliikkeen toimitusjohtaja tuomittiin 40 päiväsakkoon sekä yhtiön 30 000 euron yhteisösakkoon. Tapauksessa oli kyse häirinnästä ja haitallisesta kuormittumisesta.

Tapauksessa työntekijän esimiehenä toiminut toimitusjohtaja oli kohdistanut työntekijään epäasiallista kohtelua noin puolentoista vuoden ajan vuosina 2010–2011. Toimitusjohtaja oli muun muassa nimitellyt halventavasti työntekijää ja arvostellut tätä tarpeettomasti. Lisäksi hän oli antanut palautetta nolaamalla sekä toistuvasti moittinut työntekijää kovaäänisesti työkavereiden ja asiakkaiden läsnä ollessa. Toimitusjohtaja ei suostunut muuttamaan käytöstään eikä selvittämään asiaa työterveyshuollon kanssa. Työntekijä joutui jäämään sairauslomalle ja lopulta irtisanoutumaan työsuhteesta. Hovioikeus katsoi, että epäasiallinen kohtelu vaaransi työntekijän terveyden.

Helsingin hovioikeuden tuomio 15.8.2016, nro 16/131723 (R 15/1788). Tuomio on lainvoimainen.

Apulaispoliisipäällikölle tuomio epäasiallisesta kohtelusta

Vantaan käräjäoikeus tuomitsi apulaispoliisipäällikön 50 päiväsakkoon työturvallisuusrikkoksesta, kahdesta vammantuottamuksesta sekä tuottamuksellisesta vir-

kavelvollisuuden rikkomisesta. Tapauksessa oli kyse kolmeen lupakanslian asiakaspalvelun työntekijään kohdistuneesta epäasiallisesta kohtelusta ja tästä johtuvasta kuormittumisesta kesällä 2013. Työntekijät olivat kysyneet apulaispoliisipäälliköltä uuden toimistoiesimiehen nimittämisen perusteita. Pian tämän jälkeen apulaispoliisipäällikkö otti työntekijät yksitellen huoneeseensa puhutteluun päätöksensä kyseenalaistamisesta. Työntekijät järkyttyivät puhutteluista ja joutuivat jäämään lyhyille sairauslomille. Yksi työntekijöistä irtisanoutui. Asiaa ei selvitetty työpaikalla. Käräjäoikeus katsoi, että apulaispoliisipäällikkö laiminlöi velvollisuutensa työnantajan edustajana ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi sekä kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

Oikeuden mukaan apulaispoliisipäällikön toimenpiteet ylittivät huomattavasti työntekijän edustajalle soveliaan menettelyn, ottaen huomioon hänen korkea asemansa suhteessa puhuteltuihin henkilöihin. Oikeus katsoi, että apulaispoliisipäällikön olisi tullut havaita syy-yhteys työntekijöiden reaktioiden, sairauslomalle jäämisen ja oman menettelynsä välillä. Linjajohtajana toimiessaan hänen olisi tullut vastata siitä, että kuormitustekijän poistamiseksi tehdään asian vaatimat toimenpiteet. Näin olleen käräjäoikeus katsoi, että apulaispoliisipäällikkö oli laiminlyönyt velvollisuutensa työnantajan edustajana ryhtyä käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi sekä kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

Useimmiten häirinnästä annettujen tuomioiden taustalla on pitkään jatkunut epäasiallinen kohtelu. Kyseisessä tapauksessa katsottiin poikkeuksellisesti yksittäisen päivän tapahtumien vaarantaneen työntekijöiden terveyttä ja olleen siten työturvallisuuslain tarkoittamaa epäasiallista kohtelua. Tapauksen arviointiin olennaisesti vaikuttavina tekijöinä voidaan pitää työnantajan edustajan korkeaa asemaa suhteessa asianomistajiin ja tässä asemassa tapahtunutta ylimitoitettua työnjohtovalan käyttöä, jonka työntekijät voivat kokea hyvin ahdistavana.

Vantaan käräjäoikeuden tuomio 12.5.2016 (nro R 15/1197). Tuomio on lainvoimainen.