

Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä sekä työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2018.

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiseen yhteensä noin 2 300. Neljännes kaikista yhteydenotoista tuli sosiaali- ja terveysalalta. Useimmiten yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla. Häirintään liittyen noin 260 tapauksessa työntekijä teki kirjallisen valvontapyynnön, jonka perusteella tarkastaja arvioi, voiko asiassa ryhtyä valvontatoimenpiteisiin. Kuormittumiseen liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin 60.

Valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 121 tarkastusta liittyen häirintään ja 58 liittyen työssä kuormittumiseen. Tarkastuksista noin 80 %:ssa havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Yli puolet epäkohdista koski sitä, ettei työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin saatuaan tiedon häirinnästä tai työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta.

Häirintätapauksista osassa havaittiin, että toimet häirin-

nän lopettamiseksi olivat riittämättömät. Osassa oli kyse siitä, että työnantaja itse oli käyttäytynyt epäasiallisesti, ja hänen olisi pitänyt ymmärtää tekojensa aiheuttavan terveysvaaraa. Useimmiten työntekijään kohdistunut häirintä tapahtui esimiehen taholta.

Työssä kuormittumisen valvonnassa havaittiin usein, että työnantaja oli puutteellisesti selvittänyt kyseisen työntekijän kuormittumisen syitä saatuaan kuormittumisesta tiedon. Epätietoisuutta oli siitä, että työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta toimenpiteitä yksilön asiassa, vaikka muut samaa työtä tekevät eivät ole kuormittuneita. Lisäksi moni laiminlöi työnantajan yleistä velvollisuutta huolehtia ennakoivasti siitä, etteivät työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuta haitallista työkuormitusta.

Työsuojeluviranomainen teki kuudessa tapauksessa esitutkintailmoituksen epäilyistä työturvallisuusrikoksesta: kolmessa oli kyse häirinnästä, kahdessa työssä kuormittumisesta ja yhdessä molemmista.

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar arbetskyddslagens bestämmelser om trakasserier och belastning i arbetet. I den här rapporten beskrivs tillsynen under år 2018.

Arbetskyddsmyndigheten kontaktades sammanlagt ca 2 300 gånger angående trakasserier och belastning i arbetet. En fjärdedel av alla kontakter kom från social- och hälsovårdssektorn. Oftast bad vederbörande om råd för hantering av frågan på arbetsplatsen. I ca 260 fall gjorde arbetstagaren en skriftlig tillsynsbegäran angående trakasserier, och utifrån den gjorde inspektören en bedömning av om tillsynsåtgärder kan vidtas i ärendet. Tillsynsbegäran gjordes ca 60 gånger angående belastning i arbetet.

Med tillsynsbegäran som grund gjordes 121 inspektioner angående trakasserier och 58 angående belastning i arbete. I ca 80 % av inspektionerna framgick att arbetsgivaren inte hade uppfyllt sina lagstadgade skyldigheter. Över hälften av missförhållandena gällde arbetsgivarens underlåtelse att vidta åtgärder när denne blivit informerad om trakasserier eller om belastning som riskerar arbetstagarens hälsa.

I en del av fallen med trakasserier noterades att åtgärderna för att sätta stopp för trakasserier var otillräckliga. I vissa fall var det fråga om att arbetsgivaren själv hade betett sig olämpligt och hen borde ha förstått att beteendet orsakar en hälsorisk. Oftast var det chefen som gjorde sig skyldig till trakasserier mot arbetstagare.

Vid tillsynen av belastning i arbetet visade det sig ofta att arbetsgivaren hade utrett orsakerna till ifrågavarande arbetstagares belastning på ett bristfälligt sätt då hen fick vetskap om detta. Det fanns okunskap om att arbetskyddslagen förutsätter åtgärder av arbetsgivaren i enskilda fall trots att andra som utför samma arbete inte är överbelastade. Dessutom försummade många arbetsgivarens allmänna skyldighet att i förebyggande syfte se till att arbetets psykosociala belastningsfaktorer inte orsakar skadlig arbetsbelastning.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde anmälan om förundersökning i sex fall av misstänkt arbetskyddsbrott, i tre fall gällde det trakasserier, i två fall belastning i arbetet och i ett fall båda.

Sisällys

1. Johdanto.....	4
Näin työssä esiintyvää häirintää ja työssä kuormittumista valvotaan	4
2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen	6
Häirintä.....	7
Työssä kuormittuminen.....	7
3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt	8
Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan	8
Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	9
Häirintä	9
Työssä kuormittuminen	12
4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset.....	14
5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita.....	14

Raportin nimi: Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta
työsuojeluviranomaisessa vuonna 2018

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2019

Lisätietoja: Ylitarkastaja Jenny Rintala, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

1. Johdanto

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä sekä työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan työsuojeluviranomaisen tekemää asiakasaloitteista valvontaa, joka perustuu siihen, että työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen ja pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan.

Raportissa kuvataan sekä häirintää että työntekijän työssä kuormittumista koskevaa valvontaa. Usein työntekijän yhteydenotossa on kysymys sekä häirinnästä että työssä kuormittumisesta. Tyypillistä on myös, että työntekijä saattaa asiansa vireille häirintäasiana, mutta valvonta laajentuu koskemaan myös työssä kuormittumista. Raportissa kerrotaan valvonnan tapauskuvauksia, jotka auttavat hahmottamaan valvonnassa kohdatuja tyypillisiä tilanteita ja valvonnan kulkua.

Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan velvollisuuksia, jotka liittyvät häirintään ja haitalliseen työkuormitukseen, myös viranomaisaloitteisesti työpaikkatarastuksien yhteydessä. Tällöin ei käsitellä yksittäisen työntekijän asiaa, vaan keskitytään työyhteisön toimintaan. Tässä raportissa ei kuvata työsuojeluviranomai-

sen viranomaisaloitteista valvontaa, vaan siitä kerrotaan [Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa 2018](#).

Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jotka valvovat alueellaan työturvallisuuslain noudattamista.

Näin työssä esiintyvää häirintää ja työssä kuormittumista valvotaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Valvonnassa selvitetään, onko työnantaja noudattanut työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan erityisesti, että työnantaja noudattaa työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan saatuaan tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä tai työntekijän työssä kuormittumisesta. Työnantajalle on työturvallisuuslaissa säädetty erilliset toimintavelvollisuudet liittyen häirintään ja työntekijän työssä kuormittumiseen (kuva 1).

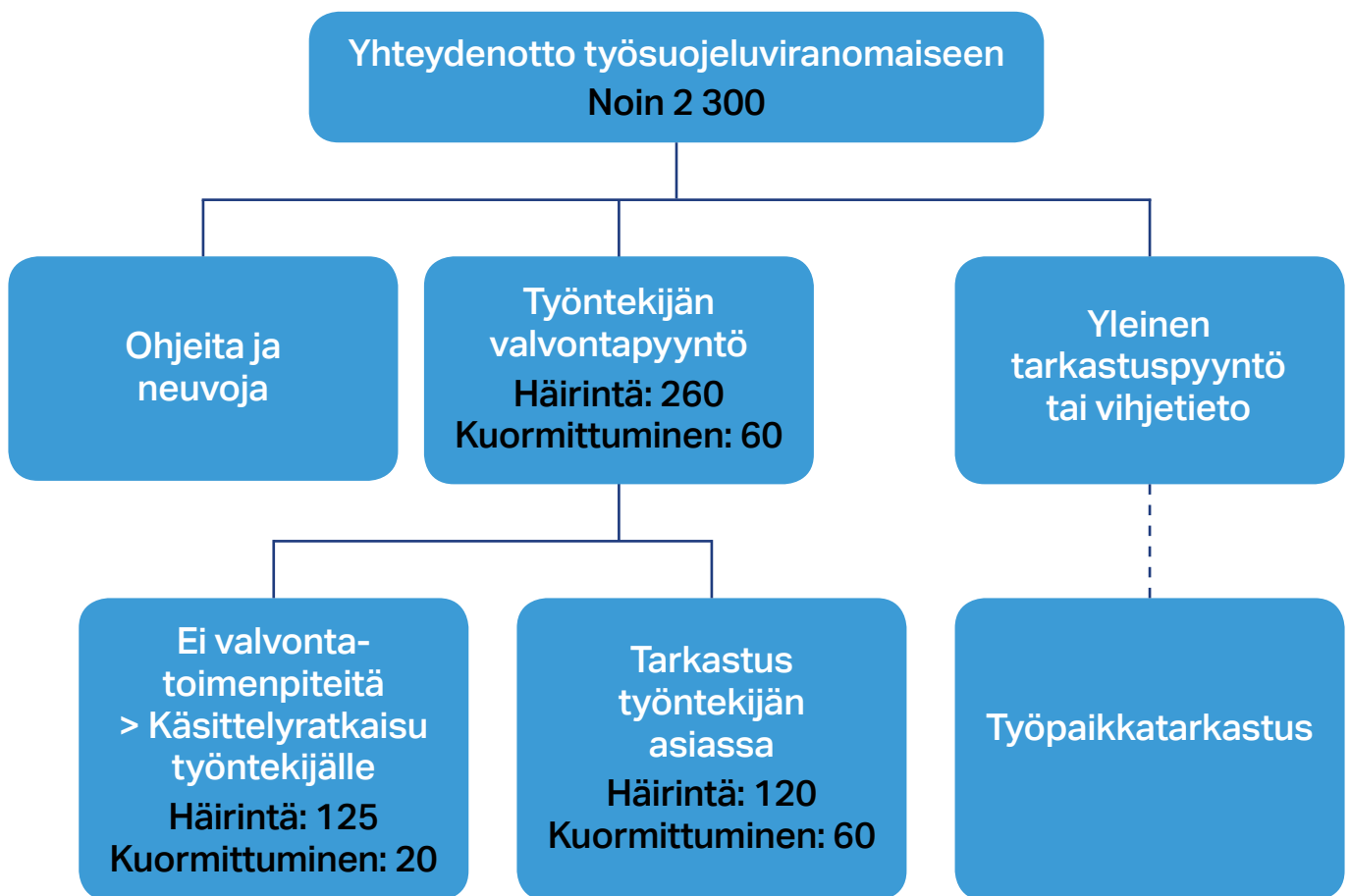


Kuva 1: Työturvallisuuslaissa säädetty työnantajan toimintavelvollisuudet koskien häirintää ja työssä kuormittumista.

Usein työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottavat eivät tunne työsuojeluviranomaisen valvontaroolia ja toimintamahdollisuuksia. Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa sekä neuvoo työntekijöitä ja työnantajia häirintää ja työssä kuormittumista koskevien asioiden käsittelyssä työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin eivät kuulu työntekijän avustaminen häirintä- tai kuormitusasioiden käsittelyssä työpaikal-

la tai ristiriitojen sovittelu. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei myöskään kuulu korvauksen hakeminen työturvallisuussäännösten vastaisesta toiminnasta.

Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesti. Kuva 2 näyttää, miten valvonta etenee työsuojeluviranomaisessa.



Kuva 2. Valvonnan eteneminen työsuojeluviranomaisessa sekä yhteydenottojen, valvontapyyntöjen ja valvontatoimenpiteiden määrät vuonna 2018.

2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiseen vuonna 2018 yhteensä noin 2 300. Yhteydenottojen määrä laski hieman verrattuna edellisiin vuosiin, jolloin yhteydenottojen määrä on ollut noin 2 600. Häirintää koskevia yhteydenottoja tuli kaksinkertainen määrä verrattuna työssä kuormittumista koskeviin yhteydenottoihin.

Yhteydenottojen sisältö ja luonne vaihtelee. Alla yhteydenottojen yleisimmät syyt:

1. Työntekijä, työnantaja tai esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu kysyy ohjeita ja neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla
2. Työntekijä pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan
3. Yhteydenottaja antaa tarkastusvinkin tai pyytää koko työyhteisöä koskevaa työsuojelutarkastusta. Työpaikkatarkastus tehdään tällöin ilman, että tieto yhteydenotosta tulee esille.

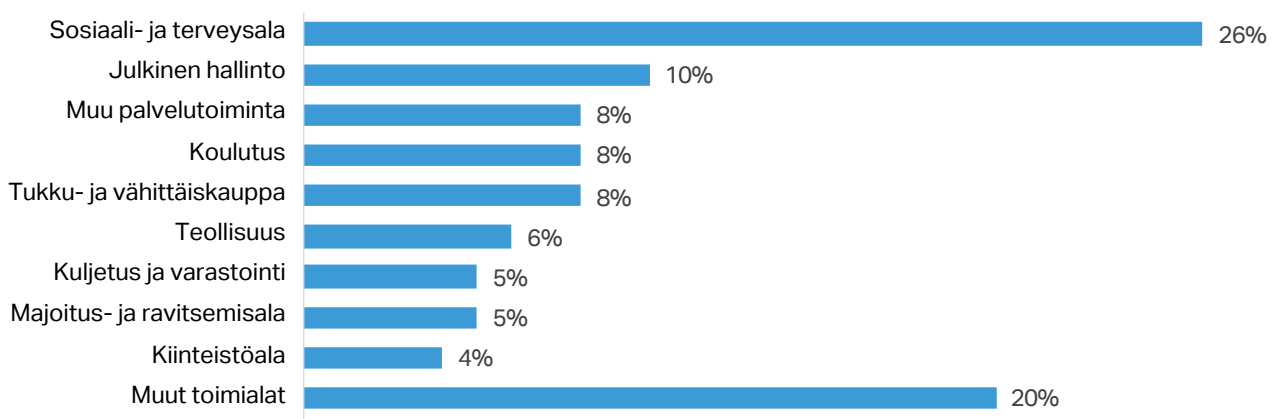
Useimmiten yhteyttä ottaa työntekijä, joka kokee työpaikallaan häirintää tai työssä kuormittumista.

Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä soittamalla valtakunnalliseen puhelinneuvontaan numeroon 0295 016 620 (arkisin klo 9-15).

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.

Eniten häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli sosiaali- ja terveysalalta (kuva 3).

Asiakasyhteydenotot toimialoittain



Kuva 3: Eri toimialojen osuus häirintään ja kuormittumiseen liittyvissä asiakasyhteydenotoissa vuonna 2018. Muu palvelutoiminta sisältää muun muassa seurakunnat ja järjestötoiminnan.

Häirintä

Työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottaneet kokevat häirintää useimmiten esimiehen taholta. Häirintää koetaan myös kollegan taholta tai koko työyhteisöä koskevien konfliktien muodossa. Häirintä ilmenee hyvin eri tavoin. Yhteydenottajien kokemia häirintätekoja ovat esimerkiksi toistuva uhkailu, pelottelu, väheksyvät puheet, työn teon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen ja työnjohto-oikeuden väärinkäyttö. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena. Uutena ilmiönä on noussut esiin häirintä sosiaalisessa mediassa sekä yhteisiä työpaikkoja koskevat häirintätapaukset, joissa osapuolet ovat eri organisaatioissa.

Seksuaaliseen häirintään liittyviä yhteydenottoja tulee työsuojeluviranomaiselle melko vähän. Tarkkoja tilastoja asiasta ei ole, sillä seksuaalisen häirinnän yhteydenottoja ei tilastoida erikseen vaan yhdessä muun häirinnän kanssa. Seksuaalista häirintää koskevissa yhteydenotoissa on yleensä kyse siitä, että työntekijä kokee häirintää työnantajan taholta. Yhteydenottaja ei aina halua, että viranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin.

Usein työsuojeluviranomaiseen ollaan yhteydessä, koska halutaan konkreettisia neuvoja häirintäasian käsittelyyn työpaikalla. Työntekijät kysyvät esimerkiksi, voiko häirintäasian käsittelyssä käyttää avustajaa ja keitä käsittelyyn osallistuu. Myös työpaikalla häirintäasiasta pidettävästä tapaamisesta kysytään paljon. Työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäälliköt ja työnantajan edustajat kysyvät tyypillisesti ohjeita ja neuvoja häirintäasian käsittelyyn liittyvissä tilanteissa.

Tyypillinen häirintään liittyvä yhteydenotto tulee työntekijältä, joka pohtii, onko häneen kohdistuva käytös kiellettyä häirintää. Puhelinneuvonnassa työntekijän kanssa käydään läpi, voisivatko teot täyttää työturvallisuuslaissa kielletyn häirinnän tunnusmerkit. Mikäli katsotaan, että asiassa on kyse häirinnästä, ohjataan työntekijää ottamaan asia puheeksi ensin suoraan häiritsijän kanssa, ja mikäli tämä ei lopeta häirintää, viemään asia työnantajan tietoon. Työntekijälle annetaan ohjeet olla uudelleen yhteydessä työsuojeluviranomaiseen, mikäli työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin asiassa.

Työssä kuormittuminen

Tyypillinen työssä kuormittumista koskeva yhteydenotto on sellainen, jossa työntekijä kertoo liiallisesta työmäärästä, aikapaineesta ja kovista vaatimuksista. Lisäksi kuormittumisen syiksi kerrotaan usein yhteistyön, vuorovaikutuksen ja tiedonkulun ongelmat työyhteisössä. Monessa tapauksessa yhteydenottaja tuo asiansa esille häirintänä, mutta keskustelussa tulee ilmi, että varsinaisen häirinnän sijaan taustalla ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja työntekijän työssä kuormittuminen.

Usein työntekijä, joka ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, haluaa ensisijaisesti neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla. Työntekijä ei aina ole kertonut tilanteestaan työnantajalle, ja hänelle annetaan ohjeet kertoa kuormittumisestaan omalle esimiehelleen. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäälliköt kysyvät usein neuvoja asian ratkaisemiseen.

Usein työssä kuormittumista koskeva yhteydenotto koskee koko työyhteisöä. Tällöin työntekijä ei yleensä halua, että työsuojeluviranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin hänen nimellään, vaan hän toivoo, että työsuojeluviranomainen kohdistaa valvontaa koko työpaikkaan.

Työntekijän yhteydenotto johti työpaikkatarkastukseen

Työntekijä otti yhteyttä, koska työpaikalla oli puutteita osaavasta henkilöstöstä. Työntekijä joutui tekemään työvuoroja omien työvuorojensa lisäksi, koska sijaisia ei ollut saatavilla. Lisäksi kouluttamattomien osuus henkilöstöstä oli ajoittain merkittävä. Tilanteesta oli käyty työpaikalla palaveria – tuloksetta. Työntekijöiden lisäksi myös esimiehet olivat kuormittuneita. Koska asia liittyi koko työyhteisöön, päätti tarkastaja tehdä työpaikalle työsuojelutarkastuksen. Tarkastus työpaikalle toteutettiin siten, ettei yhteydenotto tullut ilmi.

3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt

Vuonna 2018 työsuojeluviranomaiselle tehtiin vajaa 260 häirintää koskevaa valvontapyyntöä ja reilu 60 työssä kuormittumista koskevaa valvontapyyntöä. Tyypillistä oli, että työntekijä koki sekä häirintää että työssä kuormittumista.

Yksittäisen työntekijän häirintää tai työssä kuormittumista koskevaa asiaa ei käytännössä voi selvittää ilman, että työntekijän henkilöllisyyden ilmaisee työnantajalle. Siksi asia saatetaan yleensä vireille valvontapyyntölomakkeella, jossa työntekijä antaa työsuojeluviranomaiselle suostumuksen siihen, että asiaa voidaan käsitellä hänen nimellään ja asiassa voidaan olla yhteydessä työnantajaan.

Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan

Kun työsuojeluviranomainen vastaanottaa valvontapyynnön, ensin arvioidaan, onko asiassa syytä epäillä, että työnantaja on laiminlyönyt velvollisuuksiaan. Tarvittaessa työntekijältä pyydetään täydennystä valvontapyyntöön, jotta valvonnan edellytyksiä voidaan arvioida. Mikäli valvontapyynnön perusteella ei ole aihetta epäillä, että työnantaja on toiminut työturvallisuuslain vastaisesti, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa valvontapyynnön tekijälle perustellaan miksi työsuojeluviranomainen ei ryhdy asiassa toimenpiteisiin.

Vuonna 2018 häirinnän osalta käsittelyratkaisuja tehtiin yhteensä 125 kappaletta. Häirinnän osalta yleisin käsittelyratkaisun perustelu oli se, ettei kyse ollut työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesta häirinnästä. Tyypillinen tilanne on, että työntekijä kokee häirintänä esimerkiksi yksittäisen ristiriitatilanteen tai esimiehen työnjohtovallan käytön kuten esimerkiksi varoitukseen antamisen. Tällöin kyse ei kuitenkaan ole työturvallisuuslain tarkoittamasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä. Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on tällöin pääsääntöisesti järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Yksittäinen teko ei ollut häirintää

Työntekijä oli tehnyt työsuojeluviranomaiselle valvontapyynnön kokemastaan häirinnästä. Pyynnössään työntekijä kuvasi, kuinka työkaveri oli tiuskunut ja huutanut hänelle. Esimies ei ollut puuttunut asiaan. Tarkastaja perusteli käsittelyratkaisussa, että vaikka yksittäinen teko koetaan epäoikeudenmukaisena ja tapahtuma voi aiheuttaa epämieluisia tunteita, ei se tekona ole työturvallisuuslain tarkoittama häirintää.

Valvontatoimenpiteisiin ei myöskään ryhdytty, jos työntekijä ei ollut ilmoittanut työnantajalle kokemastaan häirinnästä. Tällöin asiakkaalle annettiin ohjeet kertoa häirinnästä työnantajalle. Toisinaan työntekijän selvityksistä kävi ilmi, että työntekijän kokemaa häirintää käsiteltiin parhaillaan työpaikalla työpaikan menettelytapaohjeiden mukaisesti. Tällöin asiassa katsottiin, ettei työsuojeluviranomaisella ollut edellytyksiä toteuttaa valvontatoimenpiteitä tässä vaiheessa, koska työnantaja oli ryhtynyt toimenpiteisiin kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ja käsittely oli kesken.

Vuonna 2018 käsittelyratkaisuja tehtiin työssä kuormittumisen osalta 22 kappaletta. Lähes puolessa työssä kuormittumiseen liittyvissä käsittelyratkaisuissa perusteluina oli, että työnantaja oli jo ryhtynyt toimenpiteisiin kohtuullisessa ajassa tai asian selvittäminen ja käsittely olivat kesken.

Työnantaja oli ryhtynyt toimenpiteisiin

Työntekijän valvontapyynnöstä kävi ilmi, että työntekijän työssä kuormittumista oli käsitelty työpaikalla varhaisen tuen mallin mukaisesti ja työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen. Asiassa katsottiin, ettei viranomaisella ollut edellytyksiä toteuttaa valvontatoimenpiteitä tässä vaiheessa, koska työnantaja oli ryhtynyt toimenpiteisiin.

On melko yleistä, että työntekijä tuo häirintäkokemuksensa tai työssä kuormittumisensa työnantajan tietoon juuri ennen palvelussuhteen päättymistä tai vasta sen jälkeen. Vuonna 2018 joka kymmenennessä häirinnän ja työssä kuormittumisen käsittelyratkaisuista työntekijän palvelussuhde oli päättynyt. Mikäli työnantaja on saanut tiedon häirinnästä tai työssä kuormittumisesta vasta palvelussuhteen päättymisen jälkeen, ei valvontatoimenpiteisiin yleensä ryhdytä. Valvontatoimenpiteisiin ei myöskään pääsääntöisesti ryhdytä, jos asian selvittäminen tai käsittely on jäänyt kesken sen johdosta, että palvelussuhde on päättynyt.

Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Kun työntekijän toimittamien tietojen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut työturvallisuuslain vastaisesti, tarkastaja ryhtyy valvontatoimenpiteisiin.

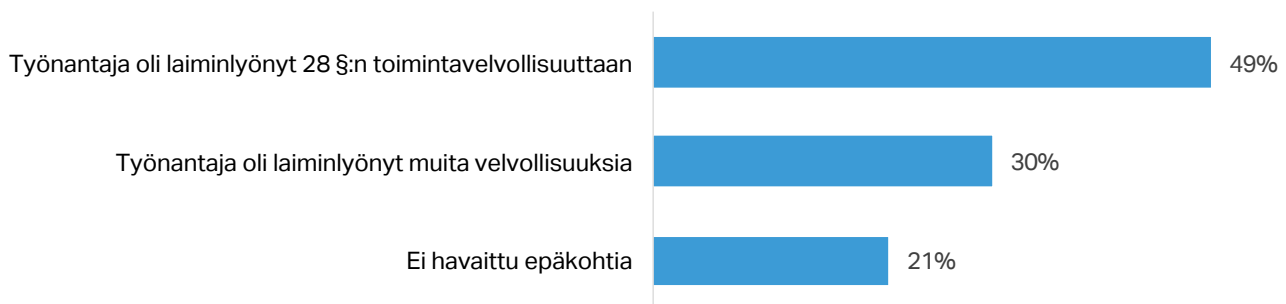
Tarkastaja lähettää asiasta selvityspyynnön työnantajalle. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetulle annetaan yleensä mahdollisuus esittää käsityksensä asiassa. Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut työturvallisuuslakia. Tarkastaja laatii asiasta tarkastuskertomuksen, jossa arvioi työnantajan toimintaa. Havaituista epäkohdista annetaan työnantajalle velvoite noudattaa lainsäädäntöä.

Häirintä

Vuonna 2018 tehtiin valvontapyyntöjen johdosta 121 tarkastusta, jossa käsiteltiin työnantajan velvollisuuksia liittyen häirintään. Tarkastuksissa on valvottu erityisesti sitä, onko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Noin 80 %:ssa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan.

Häirintää koskevien tarkastusten johtopäätökset



Kuva 4. Johtopäätökset häirintää koskevissa tarkastuksissa vuonna 2018. Tarkastuksia tehtiin yhteensä 121.

Yli puolet havaituista epäkohdista koski sitä, ettei työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla saatuaan tiedon, että työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää. Työnantaja ei ollut ollenkaan selvittänyt tapahtumien kulkua tai oli selvittänyt tietoon saatettua häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi havaittiin myös riittämättömiksi. Osassa oli kyse siitä, että työnantaja itse oli käyttäytynyt epäasiallisesti, ja hänen olisi pitänyt ymmärtää tekojensa aiheuttavan terveysvaaraa.

Työnantaja ei puuttunut työntekijään kohdistuvaan häirintään

Työntekijä oli kokenut häirintää ja epäasiallista kohtelua kollegansa taholta. Toistuva epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt esimerkiksi ivallisina sekä halveksuvina puheina, arvosteluna, eleinä ja vihjailuna, raivoamisena ja tiuskimisena sekä useiden päivien puhumattomuutena. Kollega ei esimerkiksi aina vastannut työntekijälle mitään tämän puhuessa hänelle, mikä oli myös hankaloittanut työntekoa. Työntekijä oli ilmoittanut useita kertoja kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta esimiehelleen vuosien 2017 ja 2018 aikana. Työnantajan käsityksen mukaan kyseessä oli se, että työyksikössä ajoittain nousee esiin ja taas rauhoittuu kyseisiä yksittäistilanteita. Vastauksen mukaan vastaavia asioita oli työpaikalla aiemmin käsitelty sovittelukeskusteluissa. Toimenpiteisiin ei ollut ryhdytty, koska sille ei työnantajan käsityksen mukaan ollut esitetty tarvetta. Tarkastuksessa katsottiin, että työntekijän esille tuomat teot täyttivät työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit ja että työnantaja ei ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun selvittämiseksi eikä poistamiseksi. Tarkastuksessa todettiin, että sekä esimies että esimiehen esimies olivat olleet tietoisia työntekijään toistuneesti ja jatkuvasti kohdistuneesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Tapauksessa kiinnitettiin huomiota siihen, ettei työnantaja ollut riittävästi selvittänyt asiaa, jotta voisi tehdä asiassa johtopäätökset siitä, millaisiin toimenpiteisiin ryhdytään tai ollaan ryhtymättä. Työnantajaa veloitettiin selvittämään tapahtumien kulku ja ryhtymään toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Useimmiten työntekijään kohdistunut häirintä tapahtui esimiehen taholta. Työnantajan edustajalla on korostunut velvollisuus toimia alaisiaan kohtaan asiallisesti ja pidättäytyä kaikenlaisesta häirinnästä.

Työnantaja ei puuttunut esimiehen taholta tapahtuvaan häirintään

Työntekijä oli kokenut häirintää ja epäasiallista kohtelua esimiehensä taholta vuodesta 2016 lähtien. Ensimmäisen kerran työntekijä oli tuonut asian esiin työnantajalle vuoden 2016 syksyllä. Tällöin työnantaja oli puuttunut tilanteeseen pitämällä kaikille työntekijöille kehityskeskustelut. Työnantaja ei kuitenkaan saanut toimillaan häirintää ja epäasiallista kohtelua loppumaan, vaan tilanne kärjistyi uudestaan vuoden 2017 syksyllä, jolloin työntekijä saattoi asian työnantajan tietoon kirjallisella ilmoituksella. Työntekijän kokema häirintä esimiehen taholta oli sisältänyt muun muassa uhkaamista irtisanomisella, varoituksilla sekä yhteistyökumppaneiden menettämällä. Lisäksi esimies oli vaikeuttanut työntekoa rajaamalla työntekijän työtä koskevaa tarpeellisen informaation saamista, eristämällä työntekijän muusta työyhteisöstä ja kohtelemalla eriarvoisesti muihin työntekijöihin nähden. Työnantaja oli alkanut selvittämään asiaa sekä antanut asiassa esimiehelle varoituksen ja edellyttänyt toimenpiteitä, mutta toimenpiteet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi eivät olleet toteutuneet. Tarkastuksessa katsottiin kyseessä olevan työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittama terveyttä vaarantavaa häirintää. Tarkastuksessa veloitettiin työnantajaa ryhtymään toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Seksuaalista häirintää toimitusjohtajan taholta

Työntekijä oli kokenut seksuaalista häirintää työnantajan taholta. Häirintä on ilmennyt toimitusjohtajan taholta suuteluyrityksinä ja kosketteluna. Tämän lisäksi toimitusjohtaja on lähettänyt työntekijälle useita seksuaalissävytteisiä tekstiviestejä. Työntekijä oli monella eri tavalla tuonut työnantajan tietoon, ettei hänen käytöksensä ole sopivaa. Työnantaja kiisti työntekijän esittämien häirintätilanteiden tapahtuneen ja epäili niitä väärinkäsityksiksi. Työnantaja kuvaili, että työyhteisön enemmistöön kuuluu miespuolisia työntekijöitä, jotka työnantajan li-

säksi, käyttävät usein kaksimielistä keskustelua ja ns. "reipasta huuleneittoa", johon työnantajan mukaan myös työntekijä on osallistunut. Työnantaja myönsi lähettäneensä seksuaalissävytteiset tekstiviestit työntekijälle, mutta totesi että tekstiviestien lähettämisen tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut häiritä työntekijää. Työnantaja perusteli näkemystään vielä hänen ja työntekijän vuosien mittaisella työ- ja ystävyysuhteella. Tarkastuksessa todettiin toimitusjohtajan käytöksen olleen työturvallisuuslain 28 § tarkoittamaa terveyttä vaarantavaa häirintää. Työnantajan katsottiin laiminlyöneen velvollisuuttaan huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Esimiesasemassa olevan henkilön tulee jo asemansa puitteissa ymmärtää pitäytyä häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla ilman, että asiasta erikseen huomautetaan. Työnantajaa veloitettiin huolehtimaan, että työntekijöihin ei kohdistu heidän terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Häirintään liittyvissä tarkastuksissa havaittiin myös usein muita epäkohtia. Useissa tarkastuksissa havaittiin muun muassa työsopimuslain tai työaikalain noudattamiseen liittyviä puutteita sekä puutteita työn vaarojen arvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä. Häirintäasian käsittelyn yhteydessä käsiteltiin monessa tapauksessa myös haitallista työssä kuormittumista muidenkin kuin häirintään liittyvien kuormitustekijöiden osalta. Tyypillistä oli, että häirintäasian käsittelyn yhteydessä annettiin toimintaohjeita esimiesten tehtävistä häirintäasioiden käsittelyyn liittyen sekä työntekijöiden opetuksesta ja ohjauksesta häirintäasiasta ilmoittamiseen tai häirinnän välttämiseen.

Esimiehellä riittämättömät edellytykset puuttua häirintään

Tarkastuksella annettiin kehoitus ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän selvittämiseksi ja lopettamiseksi. Tämän lisäksi tarkastuksessa katsottiin, että esimies ei ole puuttunut työpaikalla työntekijöihin kohdistuneeseen häirintään. Tarkastuksessa katsottiin, että esimiehellä ei ole ollut riittävää osaamista puuttua ja lopettaa epäasiallinen käytös työpaikalla, vaikka epäasiallisen kohtelun kohteena olleet työntekijät olivat puhuneet vuosien ajan kokemuksistaan esimiehelle. Työnantajaa veloitettiin huolehtimaan työturvallisuuslain 16 §:n mukaisesti siitä, että esimiesten vastuut ja velvollisuudet häirinnän havaitsemisessa ja käsittelemisessä on määritelty ja esimiehillä on asianmukaiset edellytykset puuttua häirintään.

Noin viidesosassa tarkastuksista työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei havaittu puutteita. Tyypillistä oli, että työnantajan selvityksen perusteella tarkastaja totesi, että asiassa ei ollut kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä. Kyse saattoi olla esimerkiksi yksittäisistä tai lievistä ristiriitatilanteista työpaikalla tai esimerkiksi siitä, että työntekijä koki työnantajan työnjohdolliset toimenpiteet epäasiallisina. Useissa tarkastuksissa voitiin saatujen selvitysten perusteella todeta, että työnantaja oli ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin häirinnän selvittämiseksi ja lopettamiseksi. Tilanteissa oli usein kyse siitä, että työntekijä oli tyytymätön työnantajan päätökseen tai toimenpiteisiin asiassa, ja tämä oli johtanut valvontapyyntöön.

Työssä kuormittuminen

Vuonna 2018 tehtiin valvontapyyntöjen johdosta 58 tarkastusta, jossa käsiteltiin työnantajan velvollisuuksia liittyen yksilön työssä kuormittumiseen. Tarkastuksissa on valvottu erityisesti sitä, onko työnantaja saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä noudattanut työturvallisuuslain 25 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi.

Noin 80 %:ssa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Noin puolet epäkohdista koski sitä, että työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain 25 §:n toimintavelvollisuuttaan.

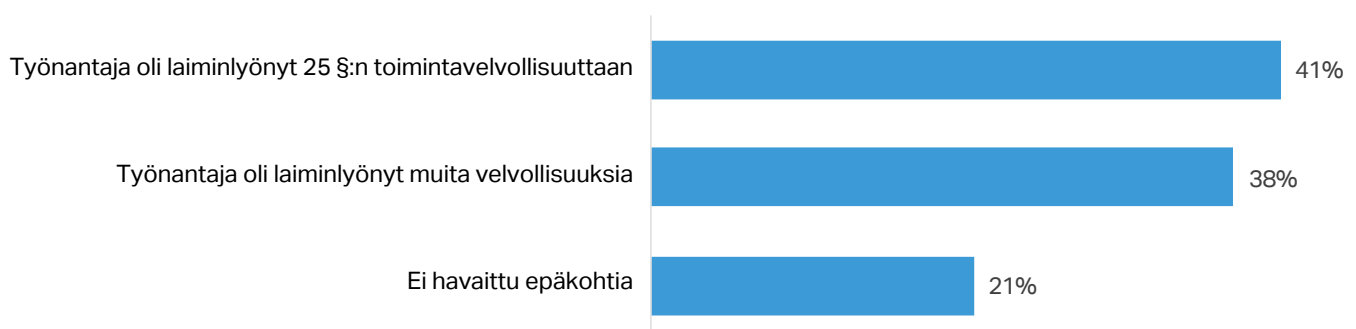
Tyypillistä työssä kuormittumista koskevissa tarkastuksissa oli, että työntekijä ja työnantaja olivat eri mieltä siitä, oliko työnantaja saanut tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Tällöin tarkastuksissa arvioitiin, oliko työnantaja saanut tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta siten, että työnantajalle oli syntynyt velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin. Valvonnassa katsottiin, että tietyissä tilanteissa työnantajan työturvallisuuslain toimimisvelvollisuus syntyi, vaikka työntekijä ei ollut tehnyt kuormittumisestaan erillistä ilmoitusta. Kun työntekijän kuormittuminen oli ollut niin ilmeistä, että työnantajan olisi pitänyt havaita se itse, voidaan katsoa työnantajan toimimisvelvollisuuden syntyvän.

Työnantajan olisi tullut havaita työntekijän työssä kuormittuminen ilman erillistä ilmoitusta

Osa-aikainen työntekijä oli liiallisen työ määrän johdosta tehnyt säännöllisesti kahdeksantuntisia työpäiviä toimistolla ja vielä pari tuntia kotona useina iltoina viikossa. Työntekijän työtehtäviä ei ollut määritelty, eikä häntä ohjeistettu työn suorittamisesta. Työntekijä oli useaan kertaan pyytänyt työnantajalta apua, mutta työnantaja ei ollut puuttunut tilanteeseen. Työnantaja kiisti saaneensa tiedon siitä, että työntekijä olisi kuormittunut työssään. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan olisi tullut havaita työntekijän työssä kuormittuminen ilman erillistä ilmoitustakin seuraamalla työaikakirjanpitoa ja tarkkailemalla työntekijän työntekoa. Työnantaja oli viimeistään saanut tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta, kun työntekijä ilmoitti jäävänsä sairauslomalle työ määrästä johtuen. Työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän työssä kuormittumisen käsittelemiseksi. Työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain 25 §:n toimintavelvollisuuttaan.

Tarkastuksissa havaittiin epäkohtana myös, että työnantaja oli puutteellisesti selvittänyt kyseisen työntekijän kuormittumisen syitä saatuaan kuormittumisesta tiedon. Työnantaja oli mm. tehnyt johtopäätöksiä tarvittavista toimenpiteistä työntekijän asiassa koko työ-

Kuormittumista koskevien tarkastusten johtopäätökset



Kuva 5: Johtopäätökset työssä kuormittumista koskevissa tarkastuksissa vuonna 2018. Tarkastuksia tehtiin yhteensä 58.

yhteisöä koskevan työterveyshuollon työpaikkaselvityksen perusteella. Työnantaja ei tällöin ollut ottanut huomioon, että 25 §:n toimintavelvollisuus koskee yksilötason kuormitusta, ja työnantajan tulee selvittää kyseiselle työntekijälle kuormittumista aiheuttavat työn kuormitustekijät.

Osassa tarkastuksia katsottiin, ettei työnantaja ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin, vaikka työntekijän kuormittumisen syiksi oli todettu terveyttä vaarantavia työn kuormitustekijöitä. Tarkastuksissa havaittiin myös, että työnantaja ei ollut riittävän varhaisessa vaiheessa ryhtynyt toimenpiteisiin, tai työnantajan toimenpiteet eivät olleet kohdistuneet todettuihin haitallisiin kuormitustekijöihin. Valvonnassa havaittiin myös epätietoisuutta siitä, että työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta toimenpiteitä yksilön asiassa, vaikka muut samaa työtä tekevät eivät ole kuormittuneita.

Työnantajan toimenpiteet olivat riittämättömät

Työntekijä oli usean vuoden ajan vienyt työnantajan tietoon kokevansa työssä kuormittumista. Työn haitallisina kuormitustekijöinä työntekijä oli kokenut kohtuuttoman työmäärän ja siitä johtuvan suuren ylitöiden määrän sekä kohtuuttoman vastuun. Työterveysneuvottelussa todettiin työkykyä vaarantaviksi riskitekijöiksi työntekijän liiallinen työkuorma, pitämättömät lomat ja ylitöiden määrä. Työntekijän mukaan työnantaja ei työterveysneuvottelun jälkeenkään pyrkinyt aktiivisesti poistamaan ylitöiden syitä eikä hankkinut lisäresursseja työkuorman vähentämiseksi. Työnantajan mukaan työn organisointi on kuulunut työntekijän työtehtävän itsenäiseen rooliin ja häntä oli kehoitettu organisoimaan työnsä hyödyntäen avustajia mahdollisimman paljon. Tarkastuksella katsottiin, että työnantajan työntekijälle antama valtuutus itse hankkia avustajia ei ole riittävän tehokas toimenpide työn kuormitustekijöiden vähentämiseen tilanteessa, jossa työntekijä on jo todettu olevan työssään kuormittunut. Työnantaja ei ollut mitoittanut toimenpiteitä riittäväksi todettuun terveysvaaran nähden. Työnantaja ei ollut käytettävissään olevin keinoin toteuttanut riittäviä toimenpiteitä kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Työnantajan laiminlyönnit työssä kuormittumisen osalta kytkeytyivät usein häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käsittelyyn työpaikalla. Tyypillisesti työnantaja oli käsitellyt työntekijän esille tuomaa häirintäkokemusta, mutta muita työntekijän esille tuomia työn kuormitustekijöitä ei ollut selvitetty. Tällöin jäi tunnistamatta, että työntekijän häirintäkokemusten taustalla oli työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä kuten epäselviä tehtäviä, puutteellista esimiestukea tai toimimatonta yhteistyötä ja vuorovaikutusta, jotka aiheuttivat työntekijälle työssä kuormittumista.

Tarkastuksissa havaittiin paljon epäkohtia työnantajan yleisissä velvollisuuksissa huolehtia ennakoivasti siitä, etteivät työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuta haitallista työkuormitusta. Työnantajalle annettiin mm. veloitteita työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisestä ja arvioinnista työpaikalla, työympäristön jatkuvasta tarkkailusta, esimiesten velvollisuuksista ja työhön perehdyttämisestä. Myös lakisääteiseen työterveyshuoltoon liittyviä veloitteita annettiin työnantajille muun muassa työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä ja yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa.

Valvontatoimenpiteisiin johtaneista tarkastuksista noin 20 %:ssa ei havaittu puutteita työnantajan toiminnassa. Tarkastuksissa katsottiin, että työnantaja oli ryhtynyt kohtuullisessa ajassa toimenpiteisiin saatuaan työntekijän työssä kuormittumisesta tiedon. Usein tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijä ei ollut tyytyväinen työnantajan toimenpiteisiin. Tarkastuksilla todettiin, että työnantajalla on harkintavaltaa siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin työpaikalla ryhdytään haitallisten kuormitustekijöiden välttämiseksi. Työnantajan valitsemia keinoja pidettiin vallitsevissa olosuhteissa tarkoituksenmukaisina ja oikeasuhteisina.

4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset

Työsuojeluviranomainen harkitsee erikseen, tehdäänkö valvottavasta asiasta työsuojelun valvontalain 50 §:n mukainen ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. 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 tunnusmerkit täyttyvät. Tämä edellyttää yleensä, että työnantajan toiminnassa on ilmennyt huomattavia laiminlyöntejä.

Vuonna 2018 työsuojeluviranomainen teki kuusi esitutkintailmoitusta epäilyistä työturvallisuusrikoksesta. Kolmessa tapauksessa oli kyse häirinnästä ja kahdessa työssä kuormittumisesta. Yhdessä tapauksessa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta.

§ 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 järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Rikoslaki 47 luku, 1 §

5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita

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

Työsuojeluviranomainen julkaisee tiedotteita tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata osoitteesta www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita valitsemalla aiheeksi "Työsuojelu". Työsuojeluviranomaisen tie-

dotteet julkaistaan myös sivulla www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet.

Vuonna 2018 julkaistiin seuraavat häirintään liittyvät tiedotteet työrikostuomioista:

- > [Toimitusjohtaja kohteli työntekijää epäasiallisesti – sakkoja häirinnästä, syrjinnästä ja pahoinpitelystä, 2.8.2018 Etelä-Suomi](#)
- > [Toimitusjohtajalle sakkoja työntekijöiden epäasiallisesta kohtelusta, 29.1.2018 Länsi- ja Sisä-Suomi](#)