



Aluehallintovirasto

Häirinnän valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015

Raportti häirinnän ja epäasiallisen kohtelun
asiakasaloitteisesta valvonnasta

Työsuojelun vastuualue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

14.4.2016

Sisällys

1. Johdanto	2
1.1. Näin häirintätapauksia valvotaan	2
1.2. Häirinnän valvonta lukuina	3
2. Yhteydenottojen aiheet	4
3. Valvontatoimenpiteet yhteydenottojen johdosta	5
3.1. Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan.....	5
3.2. Valvontaan johtaneet tapaukset ja havaitut epäkohdat	6
3.3. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset.....	7
4. Työsuojeluviranomaisen toiminta asiantuntijaviranomaisena työrikosprosessissa	8
Liite: Häirintään liittyviä työturvallisuusrikostuomioita Etelä-Suomen alueella vuonna 2015.....	9

1. Johdanto

Työsuojeluviranomainen valvoo häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä asiakkaan aloitteesta että viranomaisaloitteisten työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tässä raportissa kuvataan Etelä-Suomen aluehallintoviraston (ESAVI) työsuojelun vastuualueen tekemää asiakasaloitteista valvontaa koskien häirintää ja epäasiallista kohtelua. Asiakasaloitteinen valvonta perustuu siihen, että asiakas ottaa yhteyttä työsuojelun vastuualueelle ja kertoo kokemastaan häirinnästä ja pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvasta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun valvonnasta säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

Tämä raportti koskee vuonna 2015 tehtyä valvontaa. Tietoja edellisen vuoden valvonnasta löytyy raportista [Häirintään liittyvä valvonta vuonna 2014](#).

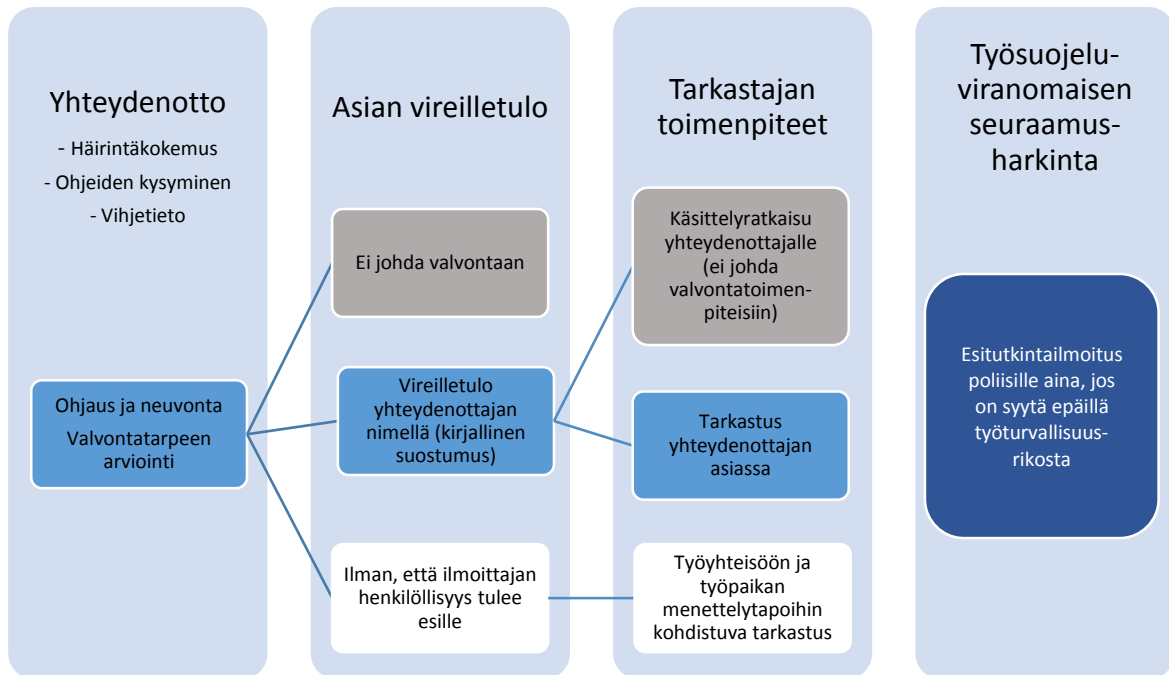
Työturvallisuuslain 28 § mukaan jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

1.1. 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

Seuraavalla sivulla olevassa kaaviossa on kuvattu, miten häirinnän valvonta etenee.

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



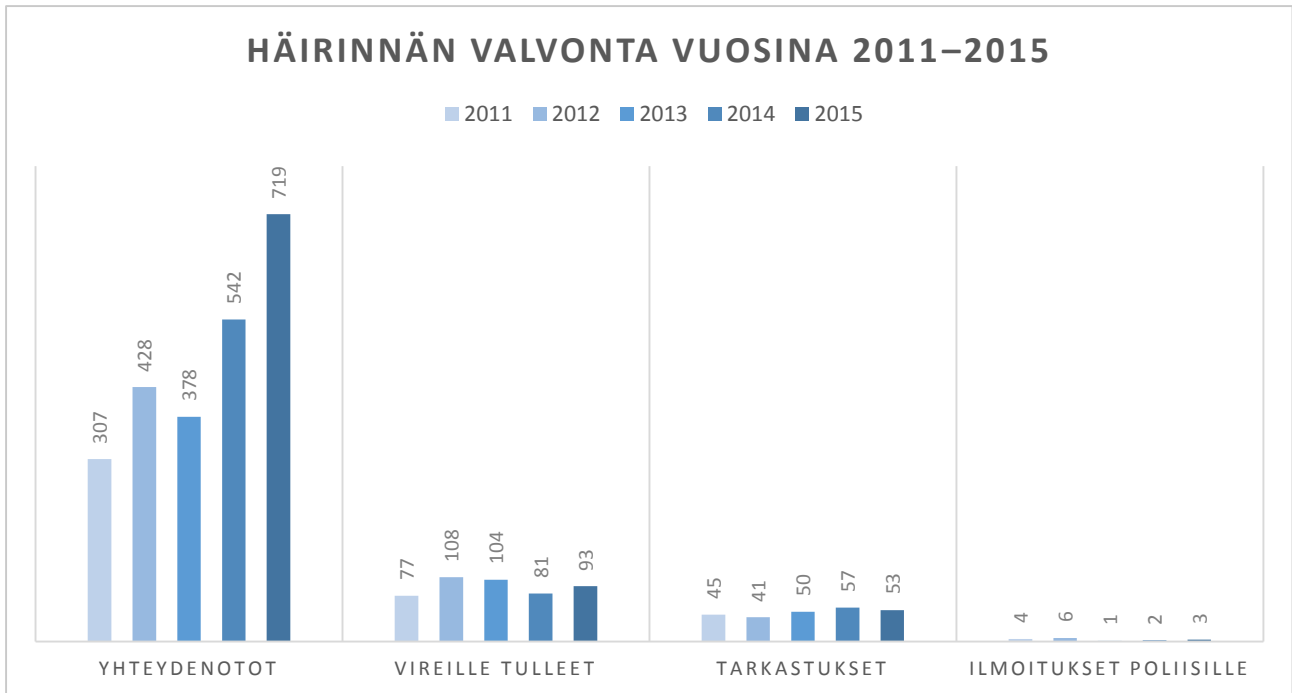
Kuvio 1. Miten häirintään liittyvät yhteydenotot etenevät työsuojeluviranomaisessa.

1.2. Häirinnän valvonta lukuina

Häirinnän valvonta lukuina vuonna 2015
<ul style="list-style-type: none"> • 719 yhteydenottoa liittyen häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun • 93 tapauksessa asiakas täytti valvontapyyntölomakkeen, eli asia tuli vireille • 47 tapauksessa vireille tullut asia ei antanut aihetta valvontaan, ja siitä tehtiin käsittelyratkaisu • 53 tarkastusta yhteydenottojen perusteella • 19 tarkastuksessa työnantajalle annettiin toimintaohje tai kehoitus häirinnästä • 3 tapauksessa tehtiin ilmoitus poliisille epäilyllä työturvallisuusrikoksesta

Häirintään liittyviä yhteydenottoja tuli vastuualueelle vuonna 2015 yhteensä 719. Luku on selvästi suurempi kuin vuonna 2014 kirjattu yhteydenottojen määrä (ks. kuvio 2). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että häirinnän yhteydenotot olisivat lisääntyneet. Kasvua selittää eniten tiedonkeruun tehostaminen: vuosina 2014 ja 2015 häirintäyhteydenotot ja niiden kirjaaminen on keskitetty asiaan erikoistuneille tarkastajille, ja yhteydenottojen aiheet on kirjattu aiempaa täsmällisemmin. Aiemmin moni sellainen yhteydenotto jäi kirjaamatta häirintään liittyväksi, jossa yhteydenottajalla oli muitakin kuin häirintää koskevia asioita, tai jossa asia hoitui neuvonnalla. Myös uuteen valvontatietojärjestelmään siirtyminen on tarkentanut yhteydenottojen seuranta: vuodesta 2014 alkaen luvut on saatu Vera-tietojärjestelmästä, tätä ennen tiedot koottiin käsin.

–Vastuualueen arvion mukaan häirintään liittyvien yhteydenottojen määrä on siis pysynyt vuosittain hyvin samanlaisena. Vuosittain n. 80–110 yhteydenotoista johtaa valvontatoimenpiteisiin. Näistä tarkastukseen johtaa noin puolet. Joka vuosi muutamassa (1–6) tapauksessa on syytä epäillä työturvallisuusrikosta, ja se ilmoitetaan poliisille.



Kuvio 2. Häirintään liittyvät yhteydenotot, vireille tulleet asiat, tarkastukset ja ilmoitukset poliisille vuosina 2011–2015. Yhteydenottojen määrät eivät ole vertailukelpoisia keskenään. Huomaa myös, että esimerkiksi vuonna 2015 tehty tarkastus voi pohjautua vuonna 2014 tehtyyn yhteydenottoon.

2. Yhteydenottojen aiheet

Yhteydenottojen sisältö on pysynyt hyvin samanlaisena vuodesta toiseen. Yhteydenottoja kokee häirintää useimmiten esimiehen taholta. Häirintää koetaan myös kollegan taholta tai koko työyhteisöä koskevien konfliktien muodossa. Häirintätekoina esiintyy kaikkia työsuojeluvalvonnassa 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, sovittujen työehtojen muuttamisena laittomin perustein, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena.

Monessa yhteydenotossa yhteydenottaja kokee asian häirintänä, mutta häirintäkokemuksen taustalla on varsinaisen häirinnän sijaan työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten epäselvästi määriteltyjä tehtäviä ja vastuita, huonoa tiedonkulkua tai esimiestyön puutteita.

Häirintäyhteydenottojen yhteydessä tuodaan esiin usein myös epäilyt syrjinnästä, esimerkiksi jos

työsuhde on päättynyt häirintäasian selvittämisen ollessa kesken. Työntekijät voivat myös tuoda esiin kokevansa syrjintää esimerkiksi mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella häirintäkokemuksen yhteydessä. Aina ei ole kyseessä yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoittama laissa kielletty syrjintä, vaan se, että työnantajan toiminta koetaan epäoikeudenmukaisena. Monissa yhteydenotoissa kysytään myös työelämän lainsäädäntöön liittyviä asioita.

Usein työsuojeluviranomaiseen ollaan yhteydessä ohjeiden ja neuvojen saamiseksi tilanteen käsittelyyn työpaikalla. Yhteyttä otetaan usein myös siinä vaiheessa, kun koetusta häirinnästä on ilmoitettu työpaikalla, mutta asian käsittely ei ole edennyt ja yhteydenottaja pyytää valvontatoimenpiteitä. Toisinaan yhteydenottaja haluaa tarkistaa, onko heidän asiassaan menetelty oikein. Tällöin on usein kyseessä tilanne, jossa työnantajan ratkaisuun häirintäasiassa ei olla tyytyväisiä.

Useimmiten yhteyttä ottavat työntekijät, jotka kokevat työpaikallaan epäasiallista kohtelua. Melko usein yhteydenottaja on työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies. Jonkin verran myös ulkopuoliset henkilöt ottavat yhteyttä ja haluavat antaa työsuojeluviranomaiselle vihjeen huonosta työilmapiiristä tai epäasiallisesta kohtelusta. Yhteydenottoja tulee myös työnantajan edustajilta, työsuojelupäälliköiltä, työhyvinvointipäälliköiltä ja ammattiliitoista. Satunnaisia yhteydenottoja tulee myös työntekijöiltä, joiden epäasiallisesta käytöksestä on tehty ilmoitus.

3. Valvontatoimenpiteet yhteydenottojen johdosta

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 loppuu työpaikalla ja että työnantaja toimii jatkossa siten, että työpaikalla on häirinnän hallintaan toimivat käytännöt.

3.1. Tapaukset, jotka eivät johtaneet valvontaan

Suurin osa yhteydenotoista on luonteeltaan ohjausta ja neuvontaa. Ohjeiden antamisen jälkeen asiaan ei yleensä ole tarvetta palata.

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. Mikäli asiaa ei ole saatettu työnantajan tietoon, 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.

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 viranomaisen ei voi toimia asiassa.

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

3.2. Valvontaan johtaneet tapaukset ja havaitut epäkohdat

Häirintään liittyvien yhteydenottojen johdosta on vuonna 2015 laadittu yhteensä 53 tarkastuskertomusta. Näissä tapauksissa tarkastus koski pääasiassa sitä, miten häirintäkokemus on selvitetty työpaikalla. Tarkastaja antoi toimintaohjeen, mikäli työnantaja ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän kokemasta työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Lisäksi muutamassa tapauksessa annettiin toimintaohje häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ja sen poistamisesta. Näissä tapauksissa työntekijän kokemaa häirintäasiaa oli yleensä käsitelty työpaikalla, mutta työnantajan toimenpiteet eivät olleet riittäviä häirinnän poistamiseksi. Osassa näistä tarkastuksista käsiteltiin häirinnän lisäksi työssä kuormittumista ja/tai työsyryntää.

Tarkastukseen johtaneissa tapauksissa toimintaohje annettiin häirintäasiaan liittyen yhteensä 19 tarkastuskertomuksessa. Suurin osa näistä koski häirintäkokemuksen selvittämistä ja työnantajan toimenpiteisiin ryhtymistä. Näissä tapauksissa oli käynyt ilmi, että kyseessä on työturvallisuuslain mukainen häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Mikäli työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvä työntekijän terveyteen vaikuttava haitta tai vaara on vähäistä suurempi, on tarkastajan annettava asiassa toimintaohjeen sijasta kehoitus. Kehotuksessa on aina määräaika, johon mennessä työnantajan on korjattava lainvastainen olotila. Kehotus annettiin vuonna 2015 yhdessä tapauksessa. Samassa tarkastuskertomuksessa työnantajalle on voitu antaa lisäksi toimintaohjeita muista tarkastuksella esille tulleista puutteista.

Kuudessa tarkastuskertomuksessa annettiin toimintaohje työntekijän esille tuoman häirintäkokemuksen selvittämisestä. Näissä tapauksissa työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle työoloissa olevista epäkohdista, jotka työntekijän mielestä voivat aiheuttaa terveydelle vaaraa. Tapauksissa katsottiin, että työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan ilmoittaa työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin asian osalta on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. Kyse ei kuitenkaan ollut niin vakavista teoista, että ne olisi arvioitu työturvallisuuslain mukaiseksi häirinnäksi.

Työturvallisuuslain 19 §:n mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa, työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa ja muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Toimintaohjeita annettiin myös muista havaituista puutteista kuin varsinaisesta häirintäasian selvittämisestä ja poistamisesta. Muutamassa tapauksessa annettiin toimintaohje mm. työhön perehdyttämisestä, työterveyshuollon järjestämisestä ja työaikakirjanpidosta. Häirintäasian käsittelyn yhteydessä käsiteltiin myös monessa tapauksessa haitallista työssä kuormittumista tai muihin kuormitustekijöihin kuin häirintään liittyviä asioita.

Työntekijän työssä kuormittumiseen liittyen työnantajalle annettiin yhteensä 13 tapauksessa toimintaohje ja yhdessä tapauksessa kehoitus.

Valvontatoimenpiteisiin johtaneista tarkastuskertomuksista yhteensä 15 tapauksessa työnantajalle ei annettu yhtään toimintaohjetta tai kehoitusta, koska työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei 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 todeta asian käsittelyn olevan vielä työpaikalla kesken. Joissakin tapauksissa tarkastaja on voinut todeta, ettei asiassa ole ollut kyse työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

3.3. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset

Työsuojeluviranomaiselle on säädetty laissa ilmoitusvelvollisuus, jos valvotun asian selvittelyn ja valvonnan perusteella syntyy todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta. Tarkastajan valvontatoimenpiteiden rinnalla työsuojeluviranomainen harkitsee, onko todennäköisiä perusteita epäillä, että rikoslain 47 luvun työrikoksen tunnusmerkistö täyttyy. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen ilmoittaa asiasta 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 työturvallisuusrikos².

Vuoden 2015 aikana syntyi kolmessa häirintään liittyneessä tapauksessa todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta. Näiden kolmen poliisille ilmoitettujen tapausten osalta työsuojeluviranomainen katsoi lisäksi, että kyse on ollut myös työsyRJintärikosepäilystä: työnantaja on päättänyt työntekijän työsuhteen sen takia, että työntekijä on tuonut esille häirintäkokemuksensa.

² Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on laatinut ohjeen Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille. Ohje löytyy osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet>.

4. Työsuojeluviranomaisen toiminta asiantuntijaviranomaisena työrikosprosessissa

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.

Rikoslain 47 luvun 1 § mukaan 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.

Lisätietoja:

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

www.tyosuojelu.fi

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii alueellisena työsuojeluviranomaisena. Se valvoo, että työnantajat noudattavat työelämän lainsäädäntöä ja että työ on mahdollisimman tervettä ja turvallista. Alueella työskentelee 1,1 miljoonaa henkilöä ja valvottavia työpaikkoja on 120 000.

Liite: Häirintään liittyviä työturvallisuusrikostuomioita Etelä-Suomen alueella vuonna 2015

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Työsuojeluviranomaisen tiedotteita voi tilata osoitteesta www.avi.fi/web/avi/tilaa-tiedotteita: täytä lomake ja valitsee kohta ”Työsuojelu”. Työsuojeluviranomaisen tiedotteet julkaistaan myös sivulla www.tyosuojelu.fi/tietoameista/ajankohtaista/tiedotteet.

Alla on koonti häirintään liittyvistä rikostuomioista Etelä-Suomen alueella vuonna 2015.

Hovioikeus pysytti kärjäoikeuden tuomion AKT-asiassa

Helsingin hovioikeus vahvisti kärjäoikeuden tuomion koskien Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitossa (AKT) tapahtunutta työpaikkakiusaamista. Liiton ja hallituksen puheenjohtaja tuomittiin kahdesta työturvallisuusrikoksesta ja pahoinpitelystä 80 päiväsakkoon. Oikeus velvoitti liiton puheenjohtajan maksamaan työntekijälle korvauksia kärsimyksestä 5 000 euroa ja muusta tilapäisestä haitasta 7 000 euroa. Hovioikeus katsoi, että puheenjohtajan epäasiallinen kohtelu hänen sihteeriansa kohtaan oli ilmennyt epäselvänä ja epäasiallisena tehtävien antona, työnteon vaikeuttamisena, puhumattomuutena ja kommunikoinnin puuttumisena. Epäasiallinen kohtelu viestintäpäällikköä kohtaan oli ilmennyt ensin huutamisenä, epäselvänä ja epäasiallisena tehtävien antona sekä työnteon vaikeuttamisena ja muuttunut myöhemmin puhumattomuudeksi, huomiotta jättämiseksi ja lopulta kommunikoinnin puuttumiseksi kokonaan. Työturvallisuuslain mukaan puheenjohtajalla oli asemansa perusteella ollut velvollisuus selvittää ja tunnistaa sihteerin ja viestintäpäällikön työssään kokema epäasiallinen kohtelu sekä ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Puheenjohtaja oli kuitenkin estänyt tai vaikeuttanut asian selvittämistä eikä hän ollut lopettanut epäasiallista kohteluaan. Hän oli siten laiminlyönyt työturvallisuuslain mukaiset velvollisuutensa.

Pitkään jatkuneista puutteista sisäilma- ja häirintäasioissa ehdollista vankeutta työnantajan edustajille

Länsi-Uudenmaan kärjäoikeus tuomitsi 9.1.2015 Karprint Oy:n toimitusjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan ehdollisiin vankeusrangaistuksiin sekä yhtiön maksamaan yhteisösakkoa 40 000 euroa. Työturvallisuusrikos on tahallisenä tekona harvinainen, ja siitä tuomitaan vain harvoin vankeusrangaistukseen. Tapauksessa työnantajan edustajat ovat menettelleet tahallisesti ja suhtautuneet piittaamattomasti useisiin erilaisiin työturvallisuusvelvoitteisiin sekä useille työntekijöille aiheutuneisiin henkilövahinkoihin pitkällä aikavälillä. Tapauksessa oli kyse puutteista työolosuhteissa liittyen sisäilmaongelmiin sekä häirintään ja muuhun haitalliseen kuormittumiseen.

Käräjäoikeus katsoi, että epäasiallinen kohtelu ilmeni uhkailuna negatiivisilla seurauksilla, painostamisena työntekijöitä tekemään töitä sairauslomien aikana, perusteettomana vähättelynä ja arvosteluna sekä työntekijöiden toistuvana irtisanomisena epäasiallisin menettelytavoin ja sitten takaisin ottamisena. Työnantajan edustajat olivat suhtautuneet tyrmäävästi, vähättelevästi tai pilkallisesti, kun työntekijät olivat ottaneet esille epäkohtia työpaikan sisäilmassa tai työilmapiirissä.

Käräjäoikeus totesi, että työpaikalla oli esiintynyt poikkeuksellisen voimakasta psykososiaalista kuormitusta, joka oli todettu mm. työsuojeluviranomaisen työntekijöille tekemissä Valmeri-työolosuhdekyselyissä vuosina 2010, 2011 ja 2012. Käräjäoikeus katsoi, että kysymyksessä ei ollut tavanomainen työtaakka, josta selviäminen olisi kiinni yksilöllisistä eroista. Oikeuden mukaan kyseessä oli työtaakka, josta ei voinut olla mahdollista selvitä työajan puitteissa. Käräjäoikeus totesi, että työnantajan edustaja on vaikuttanut tehneen erityisiä asioita sen eteen, etteivät työntekijät olisi voineetkaan selvitä työtaakasta. Esimerkkeinä tästä olivat tehtävänannot kuolleiden haastattelemiseksi, pika-aikataululla tehtävät sukututkimukset ja merkkihenkilöiden haastattelut.

Häirinnästä toimitusjohtajalle sakot ja yhtiölle 30 000 euron yhteisösakko

Helsingin käräjäoikeus tuomitsi Helsingissä toimivan muotiliikkeen toimitusjohtajan 40 päiväsakon eli yhteensä 10 280 euron sakkorangaistukseen työturvallisuusrikoksesta, sekä yhtiön 30 000 euron yhteisösakkoon. Lisäksi toimitusjohtaja ja yhtiö veloitettiin maksamaan työntekijälle 3 500 euroa vahingonkorvauksena loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä. Tapauksessa oli kyse häirinnästä ja haitallisesta kuormittumisesta. 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. Oikeus katsoi, että toimitusjohtaja aiheutti työntekijälle haitallista kuormittumista ja vaaransi tämän terveyden. Työntekijä joutui jäämään sairauslomalle ja lopulta irtisanoutumaan työsuhteesta tilanteesta johtuen. Työntekijä oli ottanut epäasiallisen kohtelun puheeksi toimitusjohtajan kanssa useaan otteeseen, mutta toimitusjohtaja ei suostunut selvittämään asiaa eikä muuttamaan käytöstään. Lopulta myös työterveyshuolto oli yhteydessä työnantajaan ja ehdotti tapaamista sekä asian selvittämistä, mutta työnantaja ei suostunut tähän. Tässä tapauksessa oikeus katsoi, että teon moitittavuutta lisäsi se, että työnantaja ei ryhtynyt toimenpiteisiin vielä konkreettisten yhteydenottojen jälkeen.

Toiminnanjohtaja ei puuttanut haitalliseen kuormitukseen - sakot ja säätiölle yhteisösakkoa

Hyvinkään käräjäoikeus tuomitsi säätiön toiminnanjohtajan työturvallisuusrikoksesta 15 päiväsakon sakkorangaistukseen ja säätiön 3 000 euron yhteisösakkoon. Häirintään liittyvät syytteet hylättiin. Tapauksessa käsiteltiin Hyvinkäällä toimivan säätiön työntekijöiden haitallista kuormitusta vuosina 2011 - 2012. Työterveyshuolto oli selvittänyt työpaikan tilannetta ja havainnut etenkin työn

järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä. Työterveyshuolto oli suositellut kuormituksen ehkäisemiseksi muun muassa työnkuvien selkeyttämistä, tiedonkulun tehostamista ja asioiden jatkotyöstämistä työpaikalla. Toiminnanjohtaja ei kuitenkaan ryhtynyt suositeltuihin toimiin. Lisäksi oikeudessa käsiteltiin yhden työntekijän kokemaa häirintää. Oikeus katsoi, että toiminnanjohtaja oli tahallisesti laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi. Näin toiminnanjohtaja oli mahdollistanut sen, että henkilökunnan altistuminen terveyttä vaarantavalle kuormitukselle oli jatkunut pitkään, ja siitä on voinut aiheutua terveydellistä haittaa. Lisäksi toiminnanjohtaja oli laiminlyönyt tahallisesti työsuojelun toimintaohjelman ja riskinarvioinnin tekemisen. Häirinnän osalta oikeus katsoi, että toiminnanjohtajan menettely kyseistä työntekijää kohtaan ei täytä työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä minkään yksittäisen teon osalta. Häirinnän sijaan tapauksessa on ollut kyse johtamiseen ja etenkin vuorovaikutustaitoihin liittyvästä, koko työyhteisöä koskeneesta ongelmasta.