

Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2022

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa vuonna 2022.

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaisille vuonna 2022 yhteensä noin 2 200. Häirintään liittyviä yhteydenottoja oli noin 1 500 ja työssä kuormittumiseen liittyviä 900. Osassa yhteydenotoista oli kyse molemmista.

Useimmiten yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla. 172 häirintään liittyvässä tapauksessa työntekijä teki kirjallisen valvontapyyntöä, jonka perusteella tarkastaja arvioi, voiko asiassa ryhtyä valvontatoimenpiteisiin. Kuormittumiseen liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin 66. Useassa tapauksessa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta.

Häirintään liittyviä tarkastuksia tehtiin 59. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Noin puolessa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin sitä, ettei työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin saatuaan tiedon, että työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää. Työnantajan toimet olivat joko riittämättömiä tai niihin ei ollut ryhdytty lainkaan. Muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ollenkaan selvittänyt tapahtumien kulkua tai oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Joissain tapauksissa oli kyse siitä, että työnantaja itse oli käyttänyt epäasiallisesti ja hänen olisi pitänyt ymmärtää tekojensa aiheuttavan terveysvaaraa.

Työssä kuormittumiseen liittyviä tarkastuksia tehtiin 30. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä.

Noin puolessa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Noin puolet epäkohdista koski sitä, että työnantaja oli laiminlyönyt toimimisvelvollisuuttaan.

Useissa tapauksissa kyse oli siitä, että työnantaja oli selvittänyt työntekijän kuormittumisen syitä puutteellisesti. Joissain tapauksissa 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. Työnantajan laiminlyönnit työssä kuormittumisen osalta kytkeytyivät usein häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käsitteeseen työpaikalla.

Sekä häirintää että työssä kuormittumista koskevissa tarkastuksissa havaittiin myös muita puutteita. Ne liittyivät esimerkiksi esihenkilöiden tai työntekijöiden perehdytykseen sekä työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin.

Työsuojeluviranomainen teki kahdeksan esitutkintailmoitusta epäilyistä työturvallisuusrikoksesta. Viidessä tapauksessa oli kyse häirinnästä ja yhdessä työssä kuormittumisesta. Lisäksi tehtiin kaksi ilmoitusta, joissa oli kyse sekä häirinnästä että työssä kuormittumisesta.

Raportin nimi: Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2022

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2023

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3fin/2023

ISBN: 978-952-479-362-9

ISSN: 2737-0879

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Johdanto	4
2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot.....	6
Häirintä.....	7
Työssä kuormittuminen	8
3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt	9
Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan	9
Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut.....	9
Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut	10
Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella	11
Häirintä.....	11
Työssä kuormittuminen	13
4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset	16
5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita	17

1. Johdanto

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, jotka valvovat alueellaan työsuojelua koskevien säädösten noudattamista.

Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa, joka perustuu siihen, että työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen ja pyytää valvontatoimenpiteitä asiassaan.

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 on mukana esimerkkitapauksia, jotka auttavat hahmottamaan valvonnassa kohdattuja tyypillisiä tilanteita ja valvonnan kulkua.

Työnantajalla on velvollisuuksia, jotka liittyvät häirintään ja haitalliseen työssä kuormittumiseen. Työsuojeluviranomainen valvoo näiden velvollisuuksien toteuttamista myös viranomaisaloitteisesti työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tällöin ei käsitellä yksittäisen työntekijän asiaa, vaan keskitytään työyhteisön toimintaan. Tässä raportissa ei kuvata työsuojeluviranomaisen viranomaisaloitteista valvontaa, vaan siitä kerrotaan Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa 2022.

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, kun hän on saanut tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä tai työntekijän työssä kuormittumisesta. Työnantajalle on työturvallisuuslaissa säädetty erilliset toimintavelvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työntekijän työssä kuormittumiseen (kuvio 1).

Häirintä 28 §

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.

Työssä kuormittuminen 25 §

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

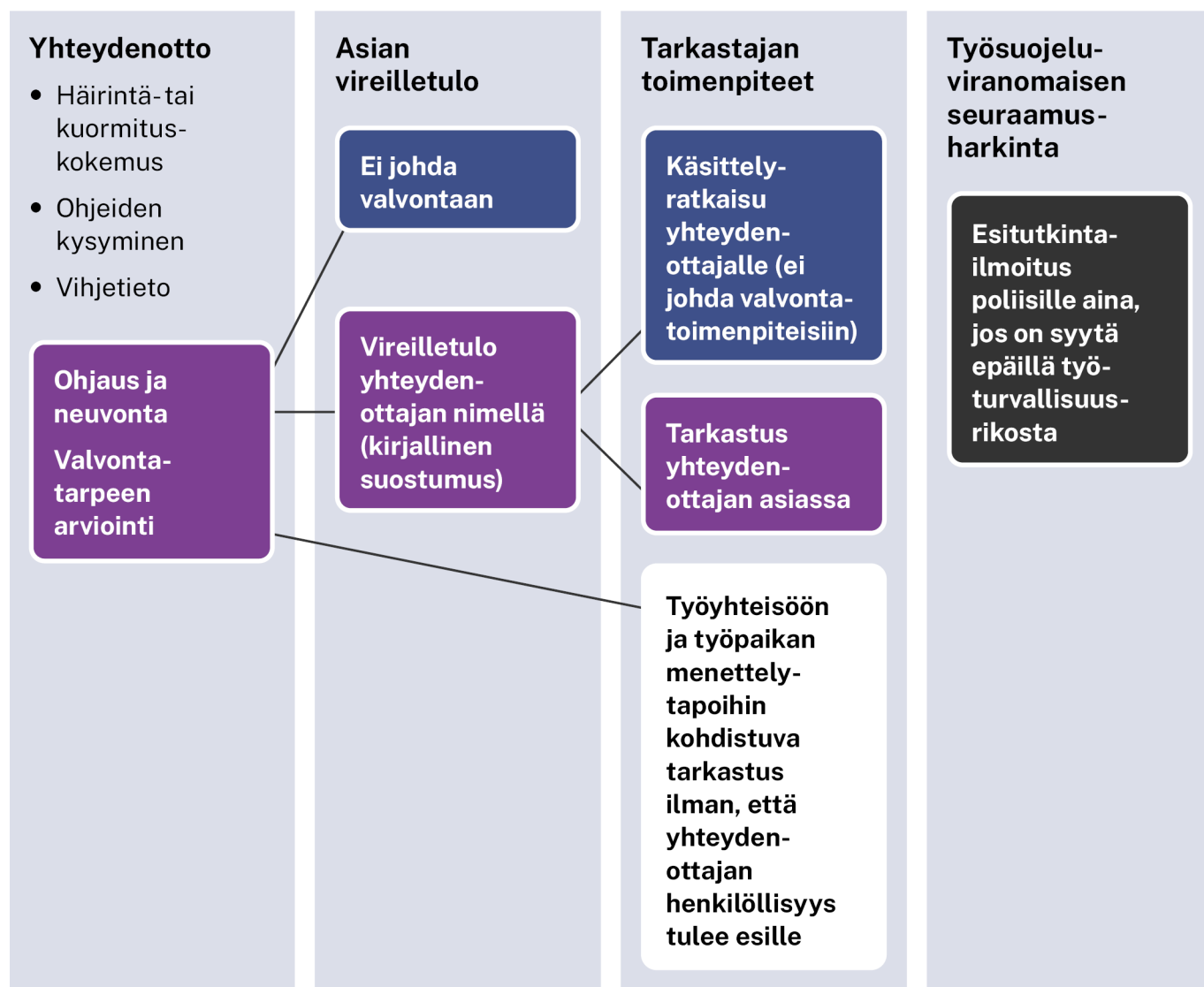
Kuvio 1. Työturvallisuuslaissa säädetty työnantajan toimintavelvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työssä kuormittumiseen.

Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa sekä neuvoo työntekijöitä ja työnantajia häirintää ja työssä kuormittumista koskevien asioiden käsittelyssä työpaikalla.

Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei kuulu työn-

tekijän avustaminen häirintä- tai kuormitusasioiden käsittelyssä tai ristiriitojen sovittelu työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei myöskään kuulu korvauksen hakeminen työturvallisuussäännösten vastaisesta toiminnasta.

Asiakasaloitteinen valvonta työhyvinvointiasioissa



Kuvio 2. Valvontatarpeen arviointi ja valvonnan eteneminen.

2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaisille vuonna 2022 yhteensä noin 2 200. Häirintään liittyviä yhteydenottoja oli noin 1500 ja työssä kuormittumiseen liittyviä 900. Osassa yhteydenotoista oli kyse molemmista.

Yhteydenottojen kokonaismäärä on pysynyt viime vuosina suunnilleen samana. Työssä kuormittumiseen liittyvien yhteydenottojen osuus on kuitenkin kasvanut.

Yhteydenottojen yleisimmät syyt:

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

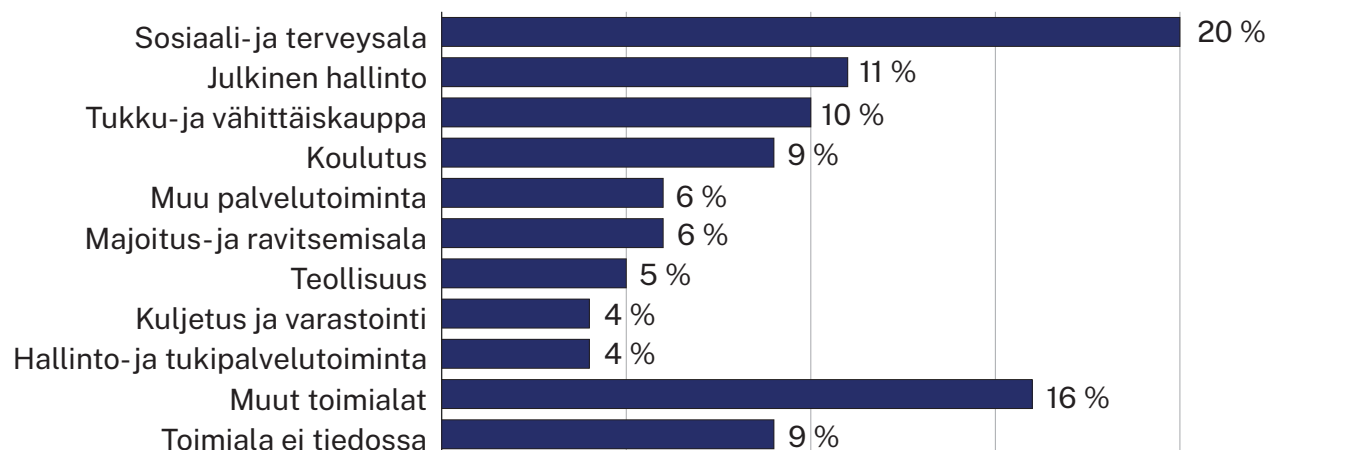
Useimmiten yhteyttä ottaa työntekijä, joka kokee työpaikallaan häirintää tai työssä kuormittu-

Noin 2 200 yhteydenottoa, joista noin 1 500 koski häirintää ja noin 900 työssä kuormittumista. Osassa oli kyse molemmista.

mista. Yhteydenottoja tulee melko usein myös työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamushenkilöiltä. 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, kuten aiempina vuosina, mutta vuoteen 2021 verrattuna ne vähenivät 12 prosenttiyksikköä. (kuvio 3).

Asiakasyhteydenotot toimialoittain



Kuvio 3. Eri toimialojen osuus häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvissä asiakasyhteydenotoissa vuonna 2022. Muu palvelutoiminta sisältää muun muassa seurakunnat ja järjestötoiminnan.

Häirintä

Tyypillinen yhteydenottaja on työntekijä, joka pohtii, onko häneen kohdistuva käytös kiellettyä häirintää. Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnassa työntekijän kanssa käydään läpi, voisivatko teot täyttää työturvallisuuslaissa kielletyn häirinnän tunnusmerkit. Jos katsotaan, että asiassa on kyse häirinnästä, ohjataan työntekijää ottamaan asia puheeksi ensin suoraan häiritsijän kanssa, ja jos tämä ei lopeta häirintää, viemään asia työnantajan tietoon. Jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin, työntekijää ohjataan ottamaan uudelleen yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.

Aina kyse ei kuitenkaan ole työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä, sillä kaikki työpaikoilla esiintyvä negatiivinen käyttäytyminen ei ole häirintää. Tuolloin soittajaa esimerkiksi ohjeistetaan olemaan yhteydessä työnantajaan, jotta koko työyhteisöä koskevat psykososiaaliset kuormitustekijät saadaan selvitettyksi ja arvioiduksi. Väärin hallittuina tai epäsuotuisissa olosuhteissa ne voivat aiheuttaa myös kokemuksia häirinnästä.

Usein soittaja pyytää konkreettisia neuvoja häirintäasian käsittelyyn työpaikalla. Työntekijät kysyvät esimerkiksi, miten heidän tulisi toimia, voiko häirintäasian käsittelyssä käyttää avustajaa ja keitä asian käsittelyyn osallistuu. Myös työpaikalla pidettävästä häirintäasian käsittelytapaamisesta kysytään paljon. Työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäälliköt ja työnantajan edustajat kysyvät tyypillisesti ohjeita ja neuvoja häirintäasian käsittelyyn liittyvissä tilanteissa.

Häirintä ilmenee työpaikoilla hyvin eri tavoin. Työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottaneet työntekijät kokevat häirintää yleensä esihenkilön tai toisen työntekijän taholta. Yhteydenotajilla on saattanut olla myös kokemuksia työh-

Työturvallisuuslaissa häirinnällä tarkoitetaan järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Poikkeuksen tekee seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi olla työturvallisuuslaissa kiellettyä häirintää.

teisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä haasteita ja konflikteista. Häirintäkokemukset liittyvät esimerkiksi toistuvaan uhkailuun, pelotteiluun, väheksyviin puheisiin, työn jatkuvan perusteettomaan arvosteluun ja vaikeuttamiseen, maineen tai aseman kyseenalaistamiseen ja työnjohto-oikeuden väärinkäyttöön. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena. Esiin on noussut myös häirintä sosiaalisessa mediassa sekä yhteisiä työpaikkoja koskevia häirintätapauksia, joissa osapuolet ovat eri organisaatioista.

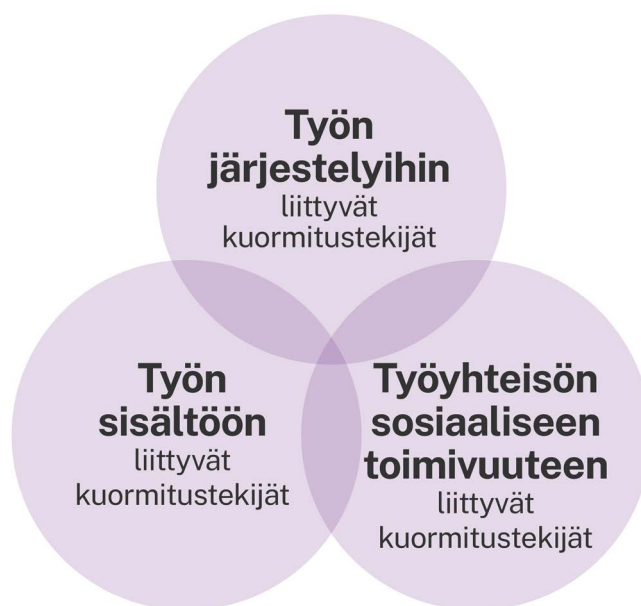
Seksuaaliseen häirintään liittyviä yhteydenottoja tulee työsuojeluviranomaiselle melko vähän. Tarkkoja tilastoja asiasta ei ole, sillä seksuaalisen häirinnän yhteydenottoja ei tilastoida erikseen vaan yhdessä muun häirinnän kanssa.

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 haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät ja työntekijän työssä kuormittuminen.

Yhteyttä ottava työntekijä haluaa usein ensisijaisesti neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla. Työntekijä ei aina ole kertonut tilanteestaan työnantajalle, ja tällöin hänelle annetaan ohjeet kertoa kuormittumisestaan omalle esihenkilölleen. Joissain tilanteissa työntekijä on myös ohjattu työterveyshuoltoon pyytämään kuormittumisestaan terveydenhuollon asiantuntijan arviota. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäälliköt kysyvät usein neuvoja asian ratkaisemiseen. Usein yhteydenotto koskee koko työyhteisöä. Tällöin työsuojeluviranomainen voi harkita valvonnan kohdentamista koko työpaikkaan.

Työntekijä voi saattaa asiansa vireille tekemällä kirjallisen valvontapyynnön työsuojeluviranomaiselle. Valvontapyyntölomakkeella työntekijä antaa suostumuksensa siihen, että työsuojeluviranomainen voi käsitellä asiaa työnantajan kanssa työntekijän nimellä. Työsuojeluviranomainen ei pääsääntöisesti voi selvittää työntekijän kokemuksia häirinnästä tai työssä kuormittumisesta ilman, että työntekijän henkilöllisyys ilmaistaan työnantajalle.



Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.

3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt

Työsuojeluviranomaiselle tehtiin vuonna 2022 yhteensä 172 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun häirintään ja 66 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun kuormittumiseen. Useassa valvontapyynnössä työntekijä oli kokenut työssään sekä häirintää että liiallista työkuormitusta.

Häirinnän vuoksi tehdyt valvontapyynnöt vähenivät noin viidenneskellä vuodesta 2021, mutta kuormittumisesta tehtyjen valvontapyyntöjen määrä kasvoi yli puolella. Kuormittumisesta tehtyjen valvontapyyntöjen osuus nousi myös vuonna 2021.

Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa, että työnantaja selvittää tietoon saatetut häirinnän ja työssä kuormittumisen kokemukset, ja ryhtyy toimiin häirinnän lopettamiseksi ja työntekijän terveyttä uhkaavan työssä kuormittumisen hallintaan saamiseksi.

Aina valvontapyyntö ei kuitenkaan johda valvontaan. Valvontapyynnön vastaanottaessaan työsuojeluviranomainen arvioi, onko asiassa syytä epäillä työnantajan laiminlyöneen lakisääteisiä velvollisuuksiaan. Valvonnan edellytyksiä arvioidaan pyytämällä työntekijältä tarvittaessa lisäselvityksiä.

Jos epäilyä lakisääteisten työsuojeluvollisuuksien laiminlyönnistä ei synny, laaditaan asiasta käsittelyratkaisu, jossa tarkastaja perustelee valvontapyynnön tekijälle, miksi asia ei johda valvontaan.

Jos epäilyä lakisääteisten velvollisuuksien laiminlyönnistä ei synny, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu.

Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2022 häirintää koskevista valvontapyynnöistä 138 päätyi käsittelyratkaisuun. Yleisin perustelu käsittelyratkaisun tekemiselle oli se, etteivät työturvallisuuslain mukaiset häirinnän tunnusmerkit täyttyneet, sillä kaikkea työpaikalla esiintyvää kielteistä toimintaa ei pidetä työturvallisuuslain mukaisena häirintänä. Häirinnän tunnusmerkit täyttyivät pääsääntöisesti silloin, kun kyseessä on järjestelmällinen ja jatkuva kielteinen toiminta, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Poikkeuksen tekee seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi täyttää työturvallisuuslain häirinnän kriteerit.

Tyypillinen tilanne oli, että työntekijä koki häirintänä esimerkiksi yksittäisen työpaikalla esiintyvän ristiriitatilanteen, työhön liittyvät näkemyserot tai esihenkilön työnjohtovallan käytön, kuten varoituksen antamisen.

Tapauskuvaus:

Työntekijän kokemus ei ollut häirintää

Työntekijä kertoi kokeneensa, että kaksi muuta työntekijää häiritsi ja käyttäytyi epäasiallisesti häntä kohtaan. Epäasiallinen käytös ja häirintä oli ilmennyt työntekijän mukaan muun muassa ilkeäsävyisinä WhatsApp-viesteinä sekä haukkumisena työpaikan kokouksessa. Tapahtumat ajoittuivat yksittäisiin päiviin, ja työntekijän mukaan tilanne työpaikalla rauhoittui myöhemmin. Tarkastaja totesi, että vaikka työntekijöiden käytöstä ei voitu pitää kaikilta osin asiallisena, käytös ei kuitenkaan objektiivisesti tarkastellen täyttänyt työturvallisuuslain mukaisia häirinnän tunnusmerkkejä, sillä käytöksen ei voitu katsoa olevan toistuvaa tai pysyvää, jolloin se olisi voinut aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle.

Käsittelyratkaisuun päädyttiin usein myös siksi, että valvontapyynnön tekijä halusi itse päättää häirintäasian käsittelyn ennen työnantajaan kohdistettavia valvontatoimenpiteitä tai työntekijä ei toimittanut asiaan tarvittavia lisätietoja tai täydennystä. Toimenpiteisiin ei ryhdytty myöskään silloin, jos työnantaja ei ollut lainkaan saanut tietoa työntekijän häirintäkokemuksista. Tällöin valvontapyynnön tekijälle annettiin ohjeet kertoa häirinnästä työnantajalle ja ohjeistettiin toimimaan työpaikan omien ohjeiden mukaisesti.

Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös niissä tapauksissa, joissa asiaa oli ryhdytty käsittelemään työpaikalla, ja käsittely tai toimenpiteet olivat työpaikalla edelleen kesken, jolloin työsuojeluviranomaisella ei ollut edellytyksiä toteuttaa valvontatoimenpiteitä.

Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2022 tehtiin 27 työssä kuormittumiseen liittyvää käsittelyratkaisua. Käsittelyratkaisuun päädyttiin usein siksi, ettei työnantaja ollut saanut tietoa työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta eikä ollut siten voinut ryhtyä toimiin asian selvittämiseksi. Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös tilanteissa, joissa valvontapyynnön tekijä oli tuonut kokemuksensa työssä kuormittumisesta työnantajan tietoon vasta työ- tai virkasuhteen päätyttyä tai juuri ennen sen päättymistä. Tuolloin myös kuormittumiseen liittyvät selvittelyt olivat saattaneet jäädä työpaikalla kesken työ- tai virkasuhteen päättymisen vuoksi. Tällaisissa tilanteissa työsuojeluviranomainen ei pääsääntöisesti ryhtynyt valvontatoimenpiteisiin.

Joissain tapauksissa perusteluna käsittelyratkaisulle oli, että valvontapyynnön tekijän kuvaamat kuormitustekijät eivät olleet työturvallisuuslain mukaisia terveyttä vaarantavia kuormitustekijöitä. Myös asian käsittelyn keskeneräisyys johti käsittelyratkaisuun.

Tapauskuvaus:

Työntekijän kokemat kuormitustekijät eivät olleet työturvallisuuslain tarkoittamia psykososiaalisia kuormitustekijöitä

Työntekijä teki valvontapyynnön kokemastaan kuormittumisesta työnantajan irtisanottua hänet. Työntekijä kertoi kuormittuneensa siitä, että työpaikalla oli tehty runsaasti turhia valmistelutöitä ja työnantaja oli määrännyt hänet tiimeihin, joihin hänellä ei ollut osaamista eikä tarvittavaa verkostoa. Työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle useista työhön liittyvistä epäkohdista sekä henkilökohtaiseen elämäänsä liittyvistä kuormitustekijöistä, mutta niistä ei käynyt ilmi, että hän olisi pyytänyt työnantajalta apua työkuormituksensa selvittämiseen. Työntekijän mukaan työterveyshuolto ei ollut todennut hänen työkyvyssään puutteita eikä työnantaja ollut antanut palautetta työsuorituksen huononemisesta. Tarkastaja totesi, ettei työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoiteta työnantajan liikkeenjohdollisia tai muita linjaratkaisuja eikä työnantajan ja työntekijöiden välisiin sopimussuhteisiin liittyviä tekijöitä tai työpaikan ulkopuolisia tekijöitä. Työnantajan ei myöskään voitu katsoa olevan tietoinen työntekijän kuormittumiskokemuksista hänen työsuhteensa aikana, sillä työntekijä ei ollut tuonut kokemuksiaan työnantajan tietoon työsuhteensa aikana eikä hänen työkykynsä tai työsuorituksensa ollut alentunut. Siten työnantajan ei voitu katsoa myöskään rikkoneen työturvallisuuslain mukaista selvitysvelvollisuuttaan.

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 hän arvioi työnantajan toimintaa. Havaituista epäkohdista annetaan työnantajalle velvoite noudattaa lainsäädäntöä.

Häirintä

Vuonna 2022 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 59 tarkastusta, joissa käsiteltiin häirintään liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Noin puolessa tapauksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin sitä, ettei työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla saatuaan tiedon, että työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää. Työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi havaittiin usein riittämättömiksi tai työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimenpiteisiin työntekijän kokeman häirinnän poistamiseksi. Muutamissa

tapauksissa työnantaja ei ollut ollenkaan selvittänyt tapahtumien kulkua tai oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Joissain tapauksissa oli kyse siitä, että työnantaja itse oli käyttäytynyt epäasiallisesti, ja hänen olisi pitänyt ymmärtää tekojensa aiheuttavan terveysvaaraa.

Häirintään liittyvässä valvonnassa havaittiin usein myös muita epäkohtia. Työntekijöiden opetus ja ohjaus häirinnästä ilmoittamiseen ja häirinnän välttämiseen oli tyypillisesti puutteellista ja tästä jouduttiin antamaan toimintaohjeita häirintäasian käsittelyn yhteydessä.

Puutteita havaittiin usein myös esihenkilöiden osaamisessa. Esihenkilöille ei ollut annettu muun muassa riittävää perehdytystä häirintäasioiden käsittelyyn.

Häirintäasian käsittelyn yhteydessä työnantaja pyydettiin usein toimittamaan selvitykset työn vaarojen selvityksestä ja arvioinnista sekä viimeisin työterveyshuollon työpaikkaselvitys. Myös näihin liittyvistä puutteista annettiin työnantajille velvoitteita. Häirintäasian käsittelyn yhteydessä käsiteltiin vajaassa 30 prosentissa valvotuista tapauksista myös työsyRJintää tai haitallista työssä kuormittumista muidenkin kuin häirintään liittyvien kuormitustekijöiden osalta.

Noin puolessa tarkastuksista työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei havaittu puutteita. Tyypillisesti tarkastaja totesi työnantajan selvityksen perusteella, että asiassa ei ollut kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä. Kyse saattoi olla esimerkiksi yksittäisistä tai lievistä ristiriitatilanteista työpaikalla eikä pitkään jatkuneesta häirinnästä tai esimerkiksi siitä, että työntekijä koki työnantajan perustellut työnjohdolliset toimenpiteet epäasiallisina.

Tapauskuvauksia:**Työpaikalla esiintyi seksuaalista häirintää**

Työntekijä oli kokenut häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikalla työnantajan edustajan taholta lähes työsuhteensa alkamisesta lähtien. Teot olivat olleet nimittelyä ja fyysisen koskemattomuuden loukkaamista. Työntekijä oli ilmoittanut asiasta työnantajan edustajalle. Työnantajan mukaan hän ei ollut saanut tietoa työntekijän kokemasta häirinnästä ennen tarkastusta. Työnantajan mukaan työilmapiiri työpaikalla oli erittäin hyvä. Työnantajan mukaan työskentelytilat olivat ahtaat ja toiseen voi kiireessä ohittaessa osua, kun useampi työskentelee samassa tilassa.

Tarkastuksessa todettiin, että jo yksittäinen seksuaaliseen häirintään liittyvä teko voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Lisäksi todettiin, että työnantajan tulee jo asemansa puolesta olla tietoinen työturvallisuuslaissa säädetyistä velvollisuuksista ja pidättäytyä häirinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä tai teoista työpaikalla.

Työnantaja laiminlöi velvollisuuksiaan häirinnän päättämiseksi

Työntekijä oli kokenut häirintää ja epäasiallista kohtelua kahden muun työntekijän taholta. Häirintä oli ilmennyt muun muassa mustamaalaamisena sekä syytösinä virheistä ja tekemättömistä töistä. Häirintä oli jatkunut työntekijän mukaan työpaikalla pitkään. Työntekijä ja työsuojeluvaltuutettu olivat ilmoittaneet työntekijän esihenkilölle työntekijän häirintäkokeemuksesta useassa eri yhteydessä. Työnantaja ei ollut selvittänyt häirintäkokeumusta työnantajan omien ohjeistusten mukaisesti eikä riittävien ajoissa. Tarkastuksessa katsottiin, että työnantajan toimenpiteet eivät olleet riittäviä, koska ne eivät kohdistuneet häirinnän poistamiseen vaan muun muassa työyksikön kehittämiseen, työtehtävien jakoon ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuden parantamiseen.

Tarkastuksessa todettiin, että työnantaja ei ollut selvittänyt asiaa riittävän tarkasti, jotta olisi voinut tehdä johtopäätöksiä tarvittavista toimenpiteistä. Tästä syystä toimenpiteet eivät olleet olleet riittävän tehokkaita siihen nähden, että häirintä oli jatkunut pitkään eikä häirintä ollut toimenpiteistä huolimatta päättynyt. Näin ollen työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain mukaista toimintavelvollisuuttaan.

Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat toimet tai näkemyserot työpaikalla eivät olleet häirintää

Työntekijä oli kokenut terveyttä vaarantavaa häirintää työpaikallaan useita vuosia. Häirintä oli ilmennyt mustamaalaamisena ja työyhteisöstä eristämisenä. Lisäksi työntekijä oli kokenut häirintänä työnantajan toimenpiteet työroolinsa muutoksessa sekä muissa työtehtäviin liittyvissä asioissa, kuten perehdytyksessä ja sairauspoissaolokäytännöissä.

Työnantaja oli saanut työntekijän ilmoituksen kokemastaan häirinnästä ja asia oli käsitelty heti ilmoituksen jälkeen työpaikalla työnantajan ohjeistusten mukaisesti. Työnantajan mukaan kyse ei ole ollut terveyttä vaarantavasta häirinnästä vaan väärinkäsityksistä ja tulkinnoista, joita työnantaja oli pyrkinyt myös asian käsittelyn yhteydessä selventämään. Työn uudelleenorganisointi oli koskenut myös työnantajan muita toimintoja kuin pelkästään työntekijän työtehtäviä.

Tarkastuskertomuksessa todettiin, että esitetyissä häirintäteoissa ei ollut kyse työturvallisuuslain mukaisista terveyttä vaarantavista häirintäteoista. Vaikka työntekijällä oli ollut eriävä näkemys asiassa ja hän oli kokenut tapahtumat epäasiallisena kohteluna tai häirintänä, tarkastuksessa ei tullut esille, että esitetyt teot olisi tehty häirintätarkoituksessa. Työsuojeluvonnassa häirintänä ei pidetä näkemyseroja työnantajan ja työntekijän välillä tai työnantajan työtä ja työnjohtoa koskevia asiallisia, perusteltuja päätöksiä tai ohjeita.

Työssä kuormittuminen

Vuonna 2022 tehtiin 30 tarkastusta, joissa käsiteltiin työntekijän kuormittumiseen liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain mukaista velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta. Työssä kuormittumisen lisäksi työntekijän kokemaa häirintää tai syrjintää käsiteltiin yli puolessa tehdyistä tarkastuksista.

Noin puolessa tehdyistä tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Noin puolet havaituista epäkohdista koski sitä, että työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain mukaista toimintavelvollisuuttaan.

Useissa tarkastuksissa havaittiin, että työntekijä ja työnantaja olivat eri mieltä siitä, oliko työnantaja saanut tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Tällöin tarkastuksissa arvioitiin, oliko työnantaja saanut tiedon siten, että työnantajalle oli syntynyt velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin. Valvonnassa katsottiin, että tietyissä tilanteissa työturvallisuuslain mukainen työnantajan toimintavelvollisuus syntyi, vaikka työntekijä ei ollut tehnyt kuormittumisestaan erillistä ilmoitusta. Kun työntekijän kuormittuminen oli ollut niin ilmeistä, että työnantajan olisi pitänyt havaita se itse, katsottiin työnantajan toimintavelvollisuuden syntyneen. Yleisesti havaittiin, että työnantaja oli selvittänyt työntekijän kuormittumisen syitä puutteellisesti saatuaan tiedon työssä kuormittumisesta.

Joissain tapauksissa katsottiin, ettei työnantaja ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin, vaikka

Työnantajan on ryhdyttävä selvittämään asiaa ja toimenpiteisiin työn kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi kuin yksittäinen työntekijä kuormittuu työssä.

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, että työnantaja ei tiennyt työturvallisuuslain edellyttävän työnantajalta toimenpiteitä yksittäisen työntekijän kohdalla, vaikka muut samaa työtä tekevät eivät kuormittuisi. Lisäksi havaittiin, että työnantaja ei ollut seurannut kuormittumisen vähentämiseksi tehtyjen toimien vaikutusta.

Työssä kuormittumiseen liittyvät työnantajan laiminlyönnit kytkeytyivät usein häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käsittelyyn työpaikalla. Tyyppisesti työnantaja oli käsitellyt ainakin jossakin määrin työntekijän esille tuomaa häirintäkokemusta, mutta muita työntekijän esille tuomia työn kuormitustekijöitä ei ollut selvitetty. Tällöin jäi tunnistamatta, että työntekijän häirintäkokeusten taustalla oli työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten epäselviä tehtäviä, puutteellista esihenkilötukea tai toimimatonta yhteistyötä ja vuorovaikutusta, jotka aiheuttivat työntekijälle työssä kuormittumista.

Tarkastuksissa havaittiin paljon puutteita työnantajan yleisissä velvollisuuksissa huolehtia ennakoivasti siitä, etteivät työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuta haitallista kuormitusta työssä. Työnantajille annettiin veloitteita muun muassa työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisestä ja arvioinnista työpaikalla, työympäristön jatkuvasta tarkkailusta, esihenkilöiden velvollisuuksista sekä työhön perehdyttämisestä. Myös lakisääteiseen työterveyshuoltoon liittyviä puutteita havaittiin. Työnantaja veloitettiin päivittämään työterveyshuollon työpaikkaselvitys kattavasti ajan tasalle. Lisäksi työnantaja veloitettiin joissakin tapauksissa tekemään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa työntekijän kuormittumisen välttämiseksi.

Valvotuissa tapauksissa lähes puolessa ei havaittu puutteita työnantajan toiminnassa. Tarkastuksissa katsottiin, että työnantaja oli ryhtynyt kohtuullisessa ajassa toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Usein kyse oli siitä, että työntekijä ei ollut tyytyväinen työnantajan toimenpiteisiin. Näissä tapauksissa valvonnassa todettiin, että työnantajalla on harkintavaltaa siihen, minkälaisiin toimenpiteisiin työpaikalla ryhdytään haitallisten kuormitustekijöiden välttämiseksi. Työnantajan valitsemissa keinoissa pidettiin vallitsevissa olosuhteissa tarkoituksenmukaisina ja oikeasuhteisina.

Tapauskuvauksia:

Työnantaja ei ollut selvittänyt kuormittumisen syitä eikä ryhtynyt toimenpiteisiin kuormituksen vähentämiseksi

Työntekijä oli tuonut ensimmäisen kerran lähiesihenkilönsä tietoon kokeneensa työssä kuormittumista loppuvuodesta 2020, jonka jälkeen työntekijä oli ottanut asian puheeksi useassa esihenkilön kanssa käydyssä keskustelussa. Työntekijä oli kertonut, että häntä kuormitti työssään ainakin kiire, liiallinen työmäärä, työtehtävien tekeminen ilman kunnan koulutautumista sekä usean asian tekeminen yhtä aikaa. Työntekijä jäi ensimmäisen kerran sairauslomalle keväällä 2021. Töihin palattuaan työntekijä otti jälleen kuormittumisensa useita kertoja puheeksi esihenkilönsä kanssa. Työnantaja on tullut viimeistään tuolloin tietoiseksi työntekijän työssä kuormittumisesta ja siitä, että kuormittuminen voi vaarantaa työntekijän terveyttä. Tällöin työnantajalle oli syntynyt velvollisuus selvittää kuormittumisen syitä ja ryhtyä toimiin haitallisista kuormitustekijöistä aiheutuvan vaaran välttämiseksi. Kuormittumisen syitä ei ollut kuitenkaan selvitetty. Työntekijä joutui uudelleen sairauslomalle kuormittumisen vuoksi. Tarkastaja velvoitti työnantaja selvittämään kuormittumisen syyt. Selvityksen jälkeen työnantaja veloitettiin tekemään kuormittumista aiheuttaviin tekijöihin kohdentuvia toimenpiteitä, joilla vaaraa voitiin vähentää.

Työnantaja ei huomionnut riittävästi työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä

Työnantaja oli saanut tietoonsa, että työntekijä oli kokenut psykososiaalista kuormittumista työssään. Kuormittumista oli käsitelty yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa. Ratkaisematon pitkäaikainen tilanne ja siihen liittyvät erimielisyydet työpaikalla olivat aiheuttaneet työntekijälle kokemuksen haitallisesta psykososiaalisesta kuormittumisesta. Työnantaja oli myös tietoinen työntekijän terveydentilaan liittyvistä tekijöistä, jotka olivat jo rajoittaneet työntekijän mahdollisuuksia jatkaa tutuissa työtehtävissä. Työnantaja oli pyrkinyt löytämään työntekijälle sopivampia työtehtäviä.

Valvonnassa katsottiin, että organisaation koko ja työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet huomioon ottaen työnantaja olisi voinut tehdä lisätoimia työntekijän kuormittumisen välttämiseksi ja vähentämiseksi. Työnantaja ei ollut myöskään riittävästi huomionnut työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä, kuten hänen terveydentilaansa liittyviä rajoitteita, toteuttaessaan toimenpiteitä todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi. Työnantajaa veloitettiin selvittämään vielä tarkemmin kuormittumisen syitä ja jatkamaan toimia työntekijän terveyttä vaarantavan kuormittumisen välttämiseksi sekä huomioimaan työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huolehtiessaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työnantajan on huomioitava työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet työssä.

Riittämätön perehdyttäminen aiheutti kuormittumista etätyössä

Työntekijä oli kokenut työssä kuormittumista, koska perehdytys työtehtäviin oli hänen mielestään ollut täysin riittämätöntä. Työntekijä koki, että tehtäväkuva ja työhön liittyvät vastuut olivat hänelle epäselviä. Esihenkilön kanssa oli käyty keskustelua perehdytyksen riittämättömyydestä ja työnkuvan selkeyttämisestä, mutta toimenpiteitä ei ollut tehty riittävästi. Työpaikan työsuojeluvaltuutettu kertoi tarkastajalle, että työntekijän yleisperehdytys työhön ja työtehtäviin oli ollut vähäistä. Myös perehdyttämisessä työssä tarvittaviin tietojärjestelmiin oli ollut puutteita. Työntekijä teki etätyötä. Työpaikalle oli laadittu etätyöohje, jonka mukaan etätyöstä sovittaessa työntekijän kanssa piti käydä läpi etätyöstä mahdollisesti aiheutuvat terveyshaitat ja -vaarat sekä keinot, joilla haittoja voitiin vähentää. Työnantaja ei kuitenkaan ollut toiminut laatimansa etätyöohjeen mukaisesti.

Tarkastaja katsoi, että työntekijää ei perehdytetty riittävästi työpaikkaan, työhön, työmenetelmiin ja työolosuhteisiin, eikä työnantaja ollut antanut työntekijälle riittäviä tietoja työpaikan haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Työntekijä ei ollut saanut opetusta ja ohjausta myöskään siitä, miten työpaikalla toimitaan, jos työssä koetaan haitallista kuormittumista.

4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta. Ilmoitusvelvollisuus on osittain harkinnanvarainen niin, että ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Harkittaessa ilmoituksen tekemistä häirintäasiassa työsuojeluviranomainen arvioi sitä, onko työssä esiintynyt työntekijään kohdistuva häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ollut sellaista, että se on voinut objektiivisesti arvioiden aiheuttaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa. Toiseksi arvioidaan, onko työnantaja saanut asiasta tiedon ja onko tämän jälkeen ryhdytty käytettävissä olevin keinoin toimiin häirinnän lopettamiseksi. Jos työnantaja itse on ollut häiritsijä, arvioidaan ovatko häirintäteot olleet sellaisia, että työnantajan olisi asemansa perusteella pitänyt ymmärtää menettelynsä aiheuttavan terveysvaaraa.

Harkittaessa työssä kuormittumiseen liittyvän ilmoituksen laatimista työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota siihen, onko työntekijä todetusti kuormittunut työssään terveyttään vaarantavalla tavalla ja onko työnantaja saanut tästä tiedon. Lisäksi arvioidaan, onko työnantaja käytettävissään olevin keinoin ryhtynyt toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja niistä aiheutuvan vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Erityisesti kiinnitetään huomiota työnantajan toimenpiteiden riittävyyteen ja siihen, onko kuormitustekijöitä aiheuttanut epäkohta poistunut tai vähentynyt työnantajan toimenpiteiden seurauksena.

Vuonna 2022 työsuojeluviranomainen teki kahdeksan esitutkintailmoitusta epäilyistä työturvallisuusrikoksesta. Viidessä tapauksessa oli kyse

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 §

häirinnästä ja yhdessä työssä kuormittumisesta. Lisäksi tehtiin kaksi ilmoitusta, joissa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta. Häirintää koskeneiden esitutkintailmoitusten yhteydessä kolmessa tapauksessa tehtiin ilmoitus myös työsyRJintärikoksesta.

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. Kun asiaa käsitellään tuomioistuimessa suullisesti, työsuojeluviranomaisella on läsnäolo ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata STT:n tiedotepalvelun kautta (sttinfo.fi). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Työsuojelu.fi:ssä (www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet-ja-uutiset).

Vuonna 2022 julkaistiin seuraavat häirintään liittyvät tiedotteet työrikostuomioista:

- [Asiattomasta johtamistavasta ja muusta epäasiallisesta kohtelusta toimitusjohtajalle ja yhtiölle sakkoja](#)
18.1.2022 Etelä-Suomi
- [Työnantaja tuomittiin työntekijän seksuaalisesta häirinnästä sakkoihin](#)
9.12.2022 Etelä-Suomi

Vuonna 2022 julkaistiin seuraavat kuormitukseen liittyvät tiedotteet työrikostuomioista:

- [Haitta- ja vaaratekijöiden arviointi puuttui työn kuormittavuuden osalta: toimitusjohtajalle ja yhtiölle sakkoja](#)
23.2.2022 Etelä-Suomi
- [Vartijan työssä kuormittumiseen ei puututtu – sakkoja työnantajan edustajille](#)
28.4.2022 Etelä-Suomi

Työsuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu