



Open your mind. LUT.

Lappeenranta University of Technology

Kauppätieteellinen tiedekunta

Yritysjuridiikka

Kandidaatintutkielma

HÄIRINTÄ JA MUU EPÄASIALLINEN KOHTELU
RIKOSPROSESSISSA VUOSINA 2003 - 2012
Harassment and other inappropriate treatment
in the criminal process in 2003 - 2012

4.12.2012

Sari Lievonen 0290437

Ohjaajat: Heidi Olander

Helena Sjögren

Pasi Tuominen

SISÄLLYSLUETTELO

LYHENNE- JA SÄÄDÖSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
1.1.	Tutkimusongelma ja -kysymykset	2
1.2.	Teoreettinen tausta ja aiheen rajaus	3
1.3.	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen rakenne	3
2.	HÄIRINTÄ JA MUU EPÄASIALLINEN KOHTELU	4
2.1.	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot	4
2.2.	Jatkuvuus ja toistuvuus.....	6
2.3.	Terveysten menettämisen vaara ja haitallinen kuormitus	6
3.	TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET	8
3.1.	Työnantajan tietoisuus häirinnästä.....	8
3.2.	Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus	8
3.3.	Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus	9
3.4.	Vaarojen selvitys ja arviointi.....	11
3.5.	Työntekijän velvollisuudet	12
4.	TYÖTURVALLISUUSRIKOS JA VASTUUKYSYMYKSET	13
4.1.	Työturvallisuusrikos	13
4.2.	Vastuun kohdentuminen	14
5.	TUTKIMUSMETODOLOGIA	16
5.1.	Tutkimuksen lähdeaineisto ja tutkimusmenetelmät	16
5.2.	Tutkimuksen reliabiliteetti, validiteetti ja rajoitukset	18
6.	TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYYSI	19
6.1.	Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot	20
6.2.	Jatkuvuus ja toistuvuus.....	24
6.3.	Työnantajan tietoisuus.....	25
6.4.	Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus	29
6.5.	Terveysten menettämisen vaara ja yleinen huolehtimisvelvollisuus	34
6.6.	Vastuun kohdentuminen	38
6.7.	Oikeuskäytäntö ja argumentointi vuosina 2003 - 2012	39
7.	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	40
7.1.	Yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset	40
7.2.	Jatkotutkimustarpeet.....	43
	LÄHDELUETTELO	44
	OIKEUSTAPAUSLUETTELO	47
	LIITTEET	48

LYHENNE- JA SÄÄDÖSLUETTELO

HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KM	Komiteamietintö
KO	Käräjäoikeus
KKO	Korkein oikeus
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
TTurvL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
TyVM	Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö

1. JOHDANTO

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometrin tuloksissa työpaikkakiusaaminen on osoittanut merkittäviä muutoksia. Vuonna 2011 kyselyyn vastanneista palkansaajista 29 prosenttia vastasivat, että työpaikkakiusaamista tapahtui heidän työpaikallaan. Edellisenä vuonna vastaavaa kokivat 24 prosenttia vastaajista. Häirinnän toistuvuutta selvitetessä, valtaosin kiusaamista ilmoitettiin tapahtuvan ”joskus”. Vuonna 2011 neljä prosenttia ilmoitti kiusaamista tapahtuvan ”jatkuvasti”, kun vastaavaa kokemusta oli vuonna 2010 vain kahdella prosentilla. Työpaikkakiusaaminen näyttää siis olevan paitsi yleistä, myös lisääntyneen selvästi. Häirintää koetaan julkisella sektorilla yleisemmin kuin yksityisellä sektorilla, mutta sen lisääntyminen on suhteellisesti ollut kummallakin sektorilla yhtä suurta. (Aho & Mäkiäho 2012, 31)

Tulos saattaa osin johtua siitä, että työelämän epäasiallinen kohtelu ja häirintä on ollut julkisuudessa näkyvästi esillä viime aikoina, jolloin siihen ehkä kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota. Aiheen julkinen näkyvyys on osaltaan herättänyt keskustelua myös siitä mikä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu on rikosoikeudellisesti harkittuna. Tutkimustulosten perusteella työelämä on muuttunut ja työelämässä esiintyvä häirintä ja epäasiallinen kohtelu on lisääntynyt, mutta miten epäasiallisen kohtelun ja häirinnän argumentointi on oikeuskäsittelyssä muuttunut vuosien kuluessa?

Uusi työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alusta. Voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa säädettiin ensimmäisen kerran häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta. Säädöksen sisältöä on sittemmin täsmennetty oikeuslaitosten tulkinnalla eri oikeusratkaisuissa.

Tässä kandidaatintutkielmassa selvitetään käräjä- ja hovioikeuksien argumentointia rikosprosessissa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa työturvallisuuslain näkökulmasta ja miten argumentointi on kehittynyt vuosien 2003 - 2012 aikana.

1.1. Tutkimusongelma ja -kysymykset

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla on työhyvinvoinnin ongelma, usein työntekijän tai työntekijöiden terveyttä vaarantavaa, joka kumuloituu yhteiskunnalliseksi ongelmaksi – lisäksi se voi olla laitonta.

Työnantajan velvollisuutena on työturvallisuuslain mukaan muun muassa selvittää ja toimenpiteillään ehkäistä ennalta ja poistaa työpaikalla esiintyvä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu. Työturvallisuuslain työnantajavelvoitteiden toteutumista valvoo työsuojelun vastuualue, jonka tehtävänä on valvoa muun muassa työnantajan selvitysvelvollisuuden toteutumista sekä toimenpiteitä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyssä työpaikalla. Työsuojeluviranomaisella on virkansa puolesta velvollisuus ilmoittaa valvonnassa havaitsemistaan mahdollisista rikosepäilyistä poliisille esitutkintaa varten. Syyttäjän tehtävänä on esitutkinnan pohjalta päättää syytteen nostamisesta. Lopullisen harkinnan tekee ja tuomion asiassa antaa oikeuslaitos; käräjäoikeus, hovioikeus - ja viime kädessä korkein oikeus. Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun harkintaan ja toimintaan, kaikkien edellä mainittujen instituutioiden osalta, vaikuttavat oikeuslaitosten ratkaisut ja siten oikeuskäytäntö, jossa oikeusratkaisut on argumentoitu tapauskohtaisesti. Yhtenäistä tietoa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän argumentoinnista oikeusratkaisuissa, työturvallisuuslain näkökulmasta, ei ole ollut keskitetysti saatavilla.

Lisäksi työntekijöiden että työnantajien näkemys epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä rikoksena on puutteellista - ja tällä on vaikutusta poliisin, syyttäjien ja työsuojelutarkastajien työkuormaan.

Tutkimuksessani esittelen tutkimusongelman lisäksi kaksi tutkimuskysymystä, joihin pyrin antamaan vastauksen. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten häirintää ja epäasiallista kohtelua argumentoidaan rikosprosessin mukaisessa oikeuskäsittelyssä työturvallisuuslain perusteella?

2. Miten argumentointi on muuttunut oikeuskäsittelyssä vuosien 2003 – 2012 aikana?

1.2. Teoreettinen tausta ja aiheen rajaus

Tutkimus on rajattu käsittelemään työturvallisuuslaissa määritettyä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, työntekijän velvollisuuksia sekä työnantajan velvollisuuksia kuten tietoisuuden aiheuttamaa selvitys- ja toimintavelvollisuutta, yleistä huolehtimisvelvollisuutta sekä vaarojen selvitystä ja arviointia, jotka ovat esitetty teoreettisessa viitekehyksessä kohdissa 2. - 4.2. Teorian rajauksena on käytetty työturvallisuusrikoksen käsittelyn näkökulmaa.

Tutkimuksessani ei käsitellä työsopimuslain, yhdenvertaisuuslain eikä lain naisten ja miesten tasa-arvosta mukaista häirintää eikä syrjintää. Tutkimuksessa ei myöskään käsitellä työsopimuslain tasapuolista kohtelua, joka voidaan kokea häirintänä. Työturvallisuuslain osalta tutkimuksessa ei käsitellä väkivallan uhasta johtuvaa häirintää työpaikalla, joka on määritelty työturvallisuuslaissa vaikkakin se voi osaltaan aiheuttaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemusta työntekijässä.

Tutkimus keskittyy vain Suomen oikeusratkaisuihin eikä muissa valtioissa annettuihin tuomioihin, koska työturvallisuuslaki on kansallinen.

1.3. Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen rakenne

Tutkimuksessani keskityn työturvallisuuslakiin ja sitä selventävään teoriaan, jonka kautta tarkastelen aineistona oikeustapauksia teemahaastattelun tulosten avulla. Tutkimukseni on jaettu seitsemään päälukuun. Ensimmäinen luku johdattaa lukijan tutkimukseen, sen rajauksiin sekä taustoihin tutkimusongelman ja -kysymysten avulla. Johdannon jälkeen, luvuissa kaksi - neljä, selvitän teoriaa liittyen työturvallisuuslakiin, joka toimii oikeusratkaisujen perusteena. Viidennessä luvussa esittelen tutkimusmetodologian. Kuudennessa luvussa peilaan teoriaa oikeusratkaisujen argumentointiin sekä syvennyn analysoimaan perustelujen taustoja

ja oikeusratkaisujen painotuksia eri tapauksissa hyödyntäen teemahaastattelujen tuloksia. Lopuksi esitän tulosten yhteenvedon ja johtopäätökset sekä suositukset ennen jatkotutkimustarpeiden määrittelyä.

2. HÄIRINTÄ JA MUU EPÄASIALLINEN KOHTELU

Työturvallisuuslaki (TTurvL 738/2002, 5.28) määrittelee häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun seuraavanlaisesti: *'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.'* Käsite, muunlainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu, sisältää työpaikkakiusaamisen. (Saloheimo 2003, 80) Käsitteitä käytetäänkin tutkimuksessani rinnakkain.

2.1. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot

Laki ei määrittele häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun sisältöä. Käsitettä onkin vaikea määritellä tyhjentävästi, sillä käsitteillä voidaan tarkoittaa monenlaista työyhteisössä ilmeneviä epäterveitä ilmiöitä, kuten johonkin henkilöön kohdistuvaa painostusta, loukkauksia, ryhmän ulkopuolelle jättämistä tai nimittelyä. (Siiki 2010, 97) Käsitteiden määrittämistä vaikeuttaa lisäksi se, että ihmisen käyttäytymiseen liittyvä toiminta tulkitaan usein subjektiivisista lähtökohdista. Sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat määrittelee työpaikan henkilöstö. Sopivalle työpaikkakäyttäytymiselle ei ole kovinkaan helposti määriteltävissä yksiselitteisiä sääntöjä. (Peltonen 2008, 5 - 6)

Työsuojeluhallinnon mukaan häirintää ja epäasiallista kohtelua ovat esimerkiksi toistuva uhkailu, pelottelu, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, ilkeät ja vihjailevat viestit, työntekijän maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja työnteon vaikeuttaminen, työyhteisöstä eristäminen jne. Lisäksi häirintään voi liittyä epäasiallista työjohtovallan väärinkäyttöä, joka esiintyy toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän

perusteettomana muuttamisena, aikaisemmin sovittujen työehtojen muuttamisena laittomin perustein tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6)

Hallituksen esityksen (HE 59/2002, 40) mukaan epäasiallinen kohtelu voi olla työntekijöiden kesken tapahtuvaa tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä. Työturvallisuuden laiminlyönti on aina työntekijän huonoa kohtelua. Jos työnantaja on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta epäasiallisesta kohtelusta eikä hän ole ryhtynyt toimenpiteisiin sen lopettamiseksi, hän on laiminlyönyt työturvallisuuslaissa säädetyn toimintavelvollisuutensa ja tällä laiminlyönnillään tehnyt mahdolliseksi työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan kohtelun jatkumisen. Työnantajan velvoitteiden laiminlyönti tältä osin voidaan tulkita asiallisesti samaksi kuin jos työnantaja itse syyllistyy työntekijän epäasialliseen kohteluun. (Keinänen & Häkkinen 2002, 22)

Kaikki kielteinen käyttäytyminen työpaikalla ei ole lain tarkoittamaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Epäasiallista kohtelua ei ole ainakaan työyhteisön yleinen työilmapiiriongelma tai työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely. Epäasiallista kohtelua ei myöskään ole työntekijälle annetut asianmukaiset ja perustellut huomautukset, työnantajan muut kurinpitotoimet tai työntekijän ohjaus perustellusti työkyvyn arviointiin, vaikka nämä herättäisivätkin ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6) Myöskään työnjohtotapaa ei voida pitää epäasiallisena kohteluna, ottaen huomioon työyhteisön yleinen ja hyväksytty tapa toimia, on todettu KKO 1992:180 tuomiossa.

'Työnjohtotehtävissä toimivien henkilöiden erilaisesta kokemuksesta ja luonteesta sekä muista seikoista johtuen työnjohtotapa voi vaihdella suuresti. Samoin työntekijöiden suhtautuminen työyhteisössä ilmeneviin paineisiin poikkeaa toisistaan. Tehokas työn johtaminen saattaa jo sinänsä tuntua jostakin työntekijästä rasittavalta. Vaativa, ehkä äänekäskin tapa johtaa työtä ei sinänsä voi perustaa työnantajalle vastuuta työntekijän mahdollisesta sairastumisesta, jos

työnjohdon menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ei olennaisesti poikkea siitä mikä työyhteisössä yleensä on tavanomaista ja hyväksyttävää. ’

Häirintää ja epäasiallista kohtelua ei ole myöskään pelkkä kokemus, jos ei voida osoittaa, että toinen todellisuudessa käyttäytyy epäasiallisesti. (Reinboth 2006, 15) Häirintää ja epäasiallista kohtelua voi siten ilmetä myös lievempänä muotona kuten kiusoitteluna, joka ei vielä täytä epäasiallisen kohtelun kriteeriä. (Peltonen 2008, 22) Lievät, terveydelle vaarattomat ja yksittäiset teot eivät ole häirintää

2.2. Jatkuvuus ja toistuvuus

Epäasiallinen kohtelu voi olla jatkuvaa ja järjestelmällistä toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. (Keinänen & Häkkinen 2002, 23) Häirintä määritetäänkin yleensä tilanteeksi, jossa joku (tai jotkut) työyhteisön jäsen joutuu jatkuvan, toistuvan, systemaattisen kielteisen käyttäytymisen kohteeksi, jossa kielteisen käyttäytymisen toistuvuus ja jatkuvuus on olennaista. (Lindström & Leppänen 2002, 234)

Satunnainen epäasiallinen puhe, näkemyseroista syntyneet ristiriidat tai toisen persoonan kokeminen epämiellyttävänä eivät ole työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. (Keinänen & Häkkinen 2002, 23) Tähän perustaen satunnaisia ja yksittäisiä tapahtumia, joilla ei ole ajallista yhteyttä toisiinsa ei katsota jatkuvaksi ja toistuvaksi.

2.3. Terveiden menettämisen vaara ja haitallinen kuormitus

Työturvallisuuslain mukaan häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu kohdistuu työntekijään ja aiheuttaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa. Jatkuessaan tällainen käyttäytyminen saattaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn siinä määrin, ettei työntekijä ole kykenevä suoriutumaan työtehtävistään. (Luhtanen 2008, 170) Häirintäkokemus on yleensä subjektiivinen ja yksilöiden välillä on eroja siinä, milloin jokin menettely aiheuttaa vaaraa terveydelle. (Pietiläinen 2009, 55) Joillekin pitkäaikainenkaan työnantajan epäasiallinen menettely ei aiheuta terveyden

menettämisen vaaraa tai edes ole omiaan vaarantamaan työntekijän terveyttä. (Koskinen 2012, 14)

Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan velvollinen huolehtimaan työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työntekijän terveydellä tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä terveyttä ja turvallisuutta. Työturvallisuuden päämääränä ja tavoitteena on tapaturmien ja ammattitautien lisäksi myös muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien ruumiillisten ja henkisten terveystahojen ja vaarojen ennaltaehkäisy ja torjunta. (Kess & Kähönen 2009, 49) Työturvallisuuslaissa käytetään termiä terveyttä vaarantava kuormitus. Lain mukaan, 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. (TTurvL 738/2002 5.25). Haitallista kuormittumista syntyy usein häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun seurauksena.

Työnantaja voi käyttää, erityisesti terveydellisen merkityksen arvoimiseksi, asiantuntijoiden apua, esimerkiksi työterveyshuoltoa. Työturvallisuuslaki antaa sisällön työolosuhteille ja työturvallisuustoiminnalle sekä laissa on säännöksiä, joiden soveltamisen yhteydessä ja seurauksena saattaa tapahtua työkyvyn arviointia kuten häirintä- ja kuormitustilanteissa. Laissa ei ole kuitenkaan varsinaisia säännöksiä työkyvyn arvioinnista. Näin ollen työkyvyn arviointi pelkästään työturvallisuuslain säännösten perusteella on vain työnantajan ja työntekijän tai työntekijän ja tiedon tuojan välisessä keskustelussa tapahtuvaa arviointia haitallisen kuormittuneisuuden vaikutuksesta työntekijän työkykyyn - enempään säännös ei oikeuta. Näin ollen terveydentilan toteaminen ja mahdollinen työkyvyn arviointi, joka on keskeinen tekijä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyssä työpaikalla, mutta myös oikeuskäsittelyn kannalta voi vaarantua ilman työntekijän antamaa suostumusta työterveyshuollon arvioinnille. (Luhtanen 2008, 168 - 170) Ulkopuoliset asiantuntijat eivät kuitenkaan ole itsenäisesti työturvallisuusvastuussa, eikä asiantuntijoiden ohjeet tai neuvot myöskään vähennä työnantajan vastuuta siitä, että työ ja työympäristö ovat työntekijöiden kannalta turvalliset. (HE 59/2002, 31)

Työsuojeluhallinnon mukaan terveyden menettämisen toteutuminen ei ole edellytys sille, että kyseessä on häirintää tai epäasiallista kohtelua. Jos tilanteen arvioidaan olevan vakavuudeltaan sitä luokkaa, että se voi jatkuessaan aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle, täyttää se työturvallisuuslaissa asetetun tunnusmerkistön häirinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle. (Lepistö 2012)

3. TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET

3.1. Työnantajan tietoisuus häirinnästä

Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuutta edeltää työntekijän ilmoitus. Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (TTurvL 738/2002, 4.19) Tieto voi tulla työntekijän lisäksi esimerkiksi työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta tai työnantajan edustajalta. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja on saanut häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tiedon. (HE 59/2002, 41)

3.2. Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus

Työturvallisuuslaissa on säädetty työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuudesta. Työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (TTurvL 738/2002, 5.28) Työnantajalta edellytetyt toimenpiteet ei ole laissa tarkasti yksilöily, vaan tapaukset on selvitettävä ja ratkaistava tapauskohtaisesti. (Siiki 2010, 98) Työnantajan on kuitenkin pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. (HE 59/2002, 41) Työpaikoilla on osattava tehdä oikeita johtopäätöksiä ja päätettävä asianmukaisista toimenpiteistä. Tämä toimintavelvoite kohdistuu ennen muuta työnantajiin ja työnantajan edustajiin. (Siiki 2010, 34)

Selvitys- ja toimintavelvollisuuden toteuttamiseksi työpaikoilla tulisi olla toimivat käytännöt ehkäistä työhyvinvointia haittaavien epäkohtien syntymistä ja työnantajan tulee huolehtia itse työpaikalla ilmenneistä ongelmista. Tämä edellyttää muun muassa, että työpaikalla on sovittu menettelytavat ilmenneiden ongelmien käsittelemiseksi, esimiehillä on riittävä osaaminen ja työyhteisön tilaa arvioidaan ja seurataan järjestelmällisesti myös työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen. (Rintala 2012, 1) Suomessa laaditut menettelytavat epäasiallisen kohtelun toimintamalleista ovat periaatteiltaan varsin samanlaisia. Yleensä ohjeissa todetaan, miten työntekijän tulee toimia, jos kokee olevansa häirinnän kohteena ja miten esimiehen tulee toimia, jos hänen alaisensa tällaista ilmaisee tapahtuneen. (Lindström & Leppänen 2002, 235 - 236) Jos työsuojeluhallinnon tai työterveyshuollon asiantuntijat ovat kuitenkin olleet mukana häirinnän selvittelyssä, heidän kannanotoillaan on sinänsä merkitystä oikean toiminta- ja ratkaisutavan arvioinnissa. (Joupperi 2011, 6)

Hallituksen esityksessä on todettu, että epäkohdan poistamisessa ei aina voida käyttää perinteisiä työnantajan yksipuolisesti toteutettavissa olevia keinoja vaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen on koko työyhteisön asia ja edellyttää työpaikan yhteistoimintaa. (HE 59/2002, 37) Yhteisesti sovitut menettelytavat edistävät yhteistoiminnan toteutumista työpaikalla.

3.3. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus

Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta. Lain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (TTurvL 738/2002, 2.8) Epäasiallisessa kohtelussa ja häirinnässä työnantaja ei voi jättää puuttumista häirintään vain sen varaan, että häirinnän kokemus tuodaan työnantajan tietoon, vaan työnantajan tulee tarkkailla työyhteisöä myös siitä näkökulmasta, että siellä voi esiintyä häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työnantajan on varauduttava

oma-aloitteisesti puuttumaan siihen, myös oman havainnoinnin kautta. (Kess & Kähönen 2009, 48 - 49)

Lain tarkkailuvelvoite tarkoittaa sitä, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Lisäksi työnantajan on tarkkailtava jo mahdollisten toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen. (TTurvL 738/2002, 2.8) Tarkkailuvelvoite kattaa myös työyhteisön mahdollisen työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sen havaitsemiseksi riittävän ajoissa, ja jotta niihin voidaan tehokkaasti puuttua. (HE 59/2002, 29)

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle laajan, mutta ei rajaamattoman, huolehtimisvelvoitteen yleisestä työsuojelusta. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. (TTurvL 738/2002, 2.8) Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voidaan käsittää tietyissä tapauksissa ennalta-arvaamattomaksi, mutta työnantajan velvollisuutta selvittää vaarat ja haittatekijät, työyhteisön tarkkailuvelvoite ja toisaalta työnantajan velvoite johtaa työturvallisuutta sekä velvoite opastaa ja ohjata eivät tue näkemystä siitä, että tällaista työturvallisuuden epäkohtaa voitaisiin täysin pitää ennalta-arvaamattomana erityisesti tietyillä toimialoilla tai tietyissä työtehtävissä.

Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunta (TyVM 4/2002) pitää tärkeänä, että työpaikan häirintä- ja kiusaamistilanteisiin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tätä tarkoitusta varten työpaikalla tulee olla yhteisesti sovitut menettelytavat epäasiallisen kohtelun käsittelemiseksi. Tällöin ongelmat ovat yleensä helpommin ratkaistavissa eikä työntekijälle ehdi aiheutua pitkäaikaisia tai pysyviä terveydellisiä vaikutuksia. Varhainen puuttuminen mahdollistetaan työnantajan laaja-alaisen yleisen huolehtimisvelvollisuuden ja sitä täydentävän vaarojen selvityksen ja arvioinnin säännöksen avulla. (Ämmälä 2002, 14)

3.4. Vaarojen selvitys ja arviointi

Työturvallisuuslain keskeisenä tavoitteena on korostaa systemaattista lähestymistapaa työpaikan työturvallisuuteen ja työterveyteen vaikuttavissa asioissa. Työnantaja on tässä merkityksessä velvollinen olemaan selvillä tai tarvittaessa hankkimaan selvitystä kyseiselle toimialalle tai toiminnan luonteelle tunnusomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta. (Ämmälä 2002, 14) Selvittämisen kohteeksi voivat tulla lisäksi työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät. (HE 59/2002, 31) Näitä vaaratekijöitä ovat myös henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyvät vaaratekijät. (Kess & Kähönen 2009, 54)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (TTurvL 738/2002, 2.10) Tällä tarkoitetaan tietoisuutta vaaran arvioinnin tuloksista. Työnantaja tekisi näin ollen arvioinnin perusteella tietoisin valinnan jäljelle jäävien riskien vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä. (HE 59/2002, 30 - 31)

Laki ei määrittele tapaa, miten työn vaaratekijät tulee arvioida tai velvoita työnantajaa toimimaan jollakin tietyllä tavalla vaaroja arvioitaessa tai erilaisia ongelmatilanteita, mukaan lukien työpaikkakiusaaminen, ratkottaessa. Arvioinnin tarkoituksena on auttaa työpaikan työolojen parantamisessa niin laaja-alaisesti kuin on tarkoituksenmukaista. (Koskinen 2011a) Vaarojen selvittämisen tulisi kuitenkin olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. (TTurvL 738/2002, 2.10) Suunnitelmallinen vaarojen selvitys ja arviointi antaa työnantajalle työvälineitä johtaa työpaikan turvallisuutta, joka on yksi lain keskeisistä tavoitteista työturvallisuuden kokonaishallinnan ja turvallisuusjohtamisen näkökulmasta. (Saloheimo 2003, 50)

3.5. Työntekijän velvollisuudet

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennalta ehkäiseminen kuuluu työpaikalla sekä työnantajalle että työntekijälle. Työntekijän yleisenä velvollisuutena on työturvallisuuslain mukaan välttää työpaikalla sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (TTurvL 738/2002, 3.18)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle muun muassa työolosuhteissa ilmenneistä puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (TTurvL 738/2002, 3.19) Tähän perustuu myös työntekijän ilmoittamisvelvollisuus häirinnän kokemuksesta.

Säännös sisältää myös veloitteen työntekijälle osallistua niihin työnantajan käyttöön ottamiin toimenpiteisiin, joilla häirintä ja epäasiallinen kohtelu on tarkoitus saada loppumaan. Jos työnantaja on ottanut käyttöönsä riitatilanteen ulkopuolisen sovittelun, tämä keino on silloin kiistattomasti myös työntekijän käytössä. Kun tällä keinolla pyritään huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta, työntekijällä on velvoite osallistua sovitteluun. Osallistumisen laiminlyönnistä työnantaja voi asettaa työntekijälle työlainsäädännön mahdollistamat seuraamukset työnjohtovaltansa puitteissa. (Koskinen 2011b, 4) Työntekijän sairausloma voi usein vaikeuttaa työnantajan mahdollisuutta selvittää häirinnän kokemusta. Kiusatulta voidaan edellyttää konkreettista osallistumista vain, jos hänen senhetkinen terveydentilansa sen sallii. (Koskinen 2012, 4)

4. TYÖTURVALLISUUSRIKOS JA VASTUUKYSYMYKSET

4.1. Työturvallisuusrikos

Häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelussa voidaan, kun se on laitonta, tuomita työturvallisuusrikoksesta. Kyseessä on erityisrikos, josta on säädetty rikoslaissa (RL, 39/1889) seuraavasti:

- 1) työnantaja tai tämän edustaja,
- 2) joka tahallaan tai huolimattomuudesta,
- 3) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, tai
- 4) 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. (RL 39/1889, 47.1)

Tekijältä edellytetään tiettyä asemaa ja rikokseen syyllistyminen edellyttää vähintään huolimattomuutta tai vaihtoehtoisesti tahallisuutta. Rikoksen arvioinnissa on kyse ammatinhallintaedellytyksestä, jossa kyse ei ole objektiivisesta vastuusta vaan tapahtumien ennalta-arvattavuutta ja syy-yhteyttä joudutaan arvioimaan osana rikosvastuun syntyedellyksiä. Työnantajalla katsotaan alan ammattilaisena olevan velvollisuus olla selvillä ja selvittää huolellisesti toimintansa vaaratekijät. (Lepistö 2012)

Rangaistavaa on ensinnäkin, että vastuuhenkilö, suoritusportaassa että alempien esimies, on laiminlyönyt valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä. Toiseksi kyse on rakenteellisista työsuojelun edellytyksistä, kuten toiminnan järjestämistä koskevat tai muut työsuojelun edellytykset, joiden kautta ylin johto ohjaa työpaikan turvallisuustasoa. (Lepistö 2012)

Työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi. (Lepistö 2012)

Rikoslain mukaisesti, tällaisesta toiminnasta on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta kanneaika työturvallisuusrikoksessa on kaksi vuotta. (RL 39/1889, 8.1) Osateot eivät vanhene itsenäisesti vaan vanhentumisaika arvioidaan viimeisen teon perusteella.

4.2. Vastuun kohdentuminen

Työnantajan huolellisuusvelvollisuus koskee sekä työnantajaa että työnantajan edustajaa. Vastuun kohdentumisessa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Työnantajan edustajan asemassa oleva henkilö ei kuitenkaan pelkästään asemansa perusteella ole rikosoikeudellisessa vastuussa. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen. (RL 39/1889, 47.7) Rikosoikeudellista työsuojeluvastuuta toteutettaessa on vastuun kohdentamiseksi keskeistä sen määrittely, kuka on työnantajan edustaja. Vastuu voidaan määritellä yrityksessä sisäisesti, joskin rikoslaisissa työnantajan edustajaksi kuitenkin määritellään ensiksi työnantajana olevan oikeushenkilön päättävän elimen (esimerkiksi osakeyhtiön hallitus) jäsenet ja toiseksi ne, jotka työnantajan sijaisena johtavat ja valvovat työtä. Jälkimmäisillä on jonkinasteinen esimiesasema, joka ratkaistaan henkilön tosiasiallisten tehtävien ja päätäntävaltuuksien mukaan. (KM 2001, 20)

Työturvallisuusrikoksen määrittelyssä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta vastaa lähiesimies. Työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen sallimisesta laiminlyömällä valvonnan

vastaavat kaikki esimiesportaat. Toiminnan järjestämistä koskevista tai muista edellytyksistä huolehtimatta jättämisestä vastaavat ylin ja keskijohto. (Laitinen et al.2009, 247) Esimiehen on myös syytä ilmoittaa puutteista ylöspäin, mikäli hänellä ole tarvittavaa toimivaltuutta, välttääkseen itseensä kohdistuvaa vastuuta. Jos työnantaja on laiminlyönyt huolehtia riittävästä työturvallisuudesta, vastuu yleensä siirtyy organisaatiossa ylöspäin. (Nieminen 2012) Ylempi esimies ei voi paeta omaa vastuutaan ja toimintavelvollisuuttaan, jos alempi esimies toimii väärin tai laiminlyö toimintavelvollisuutensa. (Kess & Kähönen 2009, 49)

Rangaistusvastuu ei edellytä sitä, että työnantajan edustaja tuntee työturvallisuuslain määräykset. Työnantajalla ja työnantajan edustajalla on velvollisuus ottaa selvää työturvallisuuslain määräyksistä ja järjestää työturvallisuus vähintään lain vaatimalle vähimmäistasolle. Työnantajan vastuulla on huolehtia, että työnantajan sijaiseksi asetetut henkilöt ovat päteviä hoitamaan tehtäväänsä. Työnantaja voi vapautua vastuusta ainoastaan silloin, kun tehtävät vastaanottanut pystyy niistä sekä kykyjensä että toimivaltuuksiensa puolesta asianmukaisesti huolehtimaan. (KM 2001, 20)

Työntekijän yleisenä velvollisuutena on työturvallisuuslain mukaan välttää työpaikalla sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (TTurvL 738/2002, 4.18:3) Työntekijä ei kuitenkaan rikosoikeudellisesti voi joutua työturvallisuusvastuuseen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Työntekijän vastuu määrittyy rikoslain muiden pykälien, kuten henkeen ja terveyteen kohdistuvista rikoksista, mikäli työntekijä syyllistyessään häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun täyttää rikoslain tunnusmerkistön. (Hietala et al. 2006, 71) Työntekijä ei voi joutua myöskään rikosoikeudelliseen vastuuseen siitä, ettei ole kertonut työnantajalle havaitsemastaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, koska tätä ei ole työturvallisuuslaissa säädetty mitään. (Peltonen 2008, 50)

5. TUTKIMUSMETODOLOGIA

5.1. Tutkimuksen lähdeaineisto ja tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Aihetta ei voi tutkia määrällisesti vaan vastaukset tutkimusongelmaan ja tutkimuksessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin löytyvät vain tekstin merkityksen ymmärtämisen, tulkinnan ja analysoinnin kautta.

Tutkimuksen lähdeaineistona on käytetty oikeusratkaisuja sekä teemahaastattelun tuloksia. Aineisto, yhteensä 12 oikeustapausta, poimittiin työsuojeluhallinnon vireille saattamista oikeusratkaisuista. Aineisto kerättiin finlex.fi www-sivuilta ja työsuojeluhallinnon arkistoista. Oikeusratkaisut sijoittuvat alueellisesti Etelä-Suomeen ja Lounais-Suomeen. Itä-Suomen, Länsi- ja Sisä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueella ei ollut rikosprosessissa käsiteltyjä oikeusratkaisuja, jotka asettuisivat tutkimuksen rajauksen piiriin. Aineistosta kerättiin seuraavat tiedot:

1. ratkaisun päätösvuosi
2. epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tekojen määrä ja laatu
3. terveydellisen merkityksen arviointia koskevat perustelut
4. työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta koskevat perustelut
5. vaarojen selvitykseen ja arviointiin liittyvät perustelut
6. työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuutta koskevat perustelut
7. vastuun kohdentumista koskevat perustelut

Tutkimusongelman ja -kysymysten ratkaisemiseksi sekä selkeän tutkimusraportin kirjoittamiseksi analysoin aineistoa systemaattisesti ja huolellisesti useita kertoja lukemalla, kirjoittamalla muistiinpanoja ja pohtimalla. Analyysin pohjaksi käsitelin aineiston alleviivamalla tuomiolauselmissä ne asiakohdat, jotka teoriaan pohjautuen ja tutkimuksen kannalta olivat oleellisia. Lisäksi koodasin alleviivatut kohdat käyttäen koodausyksikköinä teoriaa mukailevia sanoja: teot, jatkuvuus, terveys, kuormitus, tietoisuus, selvitys, toiminta, huolehtiminen, vaarat, työntekijän velvollisuus ja

vastuut, luokittelun pohjaksi. Oikeustapausten argumentaation ja sen muutoksen tutkimiseksi jäsenin aineiston taulukoimalla argumentaation teemoittain, huomioon ottaen ratkaisuvuoden, oikeuslaitoksen sekä argumentaation painotuksen. Tämä työvaihe teki aineistosta paitsi helpommin hallittavan myös toisiinsa vertailtavan.

Teorialähtöisen analyysin tueksi haastattelin tutkimukseen Aluehallintoviraston työsuojelutarkastajia ja lakimiehiä, jotka ovat osallistuneet rikosprosessin mukaiseen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun arviointiin. Haastattelut toteutin lokamarraskuun 2012 aikana ja yksittäisen haastattelun kesto oli 1 – 1 ½ tuntia. Haastatteluun vastaajat, yhteensä viisi henkilöä (liite 2), on tutkimuksessa salattu ja haastattelun tulokset on tutkimuksessa esitetty muodossa haastateltava 1, haastateltava 2 jne.

Teemahaastattelu tehtiin erillisen puolistrukturoidun haastattelulomakkeen (liite 1) avulla. Puolistrukturoidun teemahaastattelun valintaan vaikutti aiheen moninaisuus - vaikka teoreettisesti aiheen käsittely sisältää voimassa olevia säännöksiä, ne eivät ole yksiselitteisiä ja tyhjentäviä, vaan jokainen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapaus on selvitettävä tapauskohtaisesti ja siihen voi vaikuttaa useampi lainsäädännön osa-alue, joista muodostuikin haastattelun teemat. Puolistrukturoitu sallii haastateltavan vastata haastateltavan laatimiin kysymyksiin omin sanoin. (Koskinen et al. 2005, 104) Vapaamuotoiset, syvälliset keskustelut paljastavat asioita, joita tuskin voitaisiin saada selville muilla keinoin. (Hirsijärvi & Hurme 1991, 46) Strukturoidulla haastattelulla olisi haastateltavilta saatu tietoa ainoastaan tutkijaa kiinnostavista asioista eikä haastateltavien itsensä kokemia asioita.

Haastattelu on joustava tiedonkeruumenetelmä juuri sen ansiosta, että sen aikana voidaan ylläpitää haastateltavan kiinnostusta tutkimukseen osallistumiseen, antamalla tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja selkeyttämällä mahdollisia epäselviä seikkoja. (Hirsijärvi & Hurme 1991, 46) Haastattelun alussa kerroin haastateltavalle haastattelun tarkoituksen sekä teemat kokonaiskuvan luomiseksi, mutta samalla kuitenkin korostaen, ettei teemojen tai kysymysten ole tarkoitus ohjata haastateltavan vastauksia. Haastattelu perustui teemojen perusteella laadittuihin pääkysymyksiin

sekä niitä tarkentaviin alakohtiin (liite 1), joilla haastattelijana varmistin, että teemoja oli käsitelty riittävän kattavasti. Aiheen käsittelyssä noudatettiin teemoja, mutta niiden järjestys ja käsittelyn laajuus vaihtelivat haastattelusta riippuen. Jokaiselle haastateltavalle annettiin mahdollisuus tutustua antamiinsa vastauksiin haastattelun jälkeen. Haastattelujen tulokset kvantifioin sen mukaisesti, kuinka moni vastaajista ilmaisi saman asian. Analyysissä kiinnitin myös huomiota asiayhteyteen, jossa analyysiyksikön sisältämä ajatuskokonaisuus esiintyi.

Deduktiivisessa analyysissä vertasin aineistosta ja haastatteluista saatuja tietoja teoreettisessa viitekehyksessä esitettyyn teoriaan; tekojen ilmenemismuodoista, terveyden vaaran menettämisestä, työnantajan huolehtimisvelvollisuuden ja vaarojen selvityksen ja arvioinnin painotuksesta, työnantajan ja työntekijän velvoitteiden ja niiden laiminlyöntien sekä vastuun kohdentumisen osalta. Valittu viitekehys tarjoaa mahdollisuuksia tulkitsevampaan käsitteelliseen analyysiin, jossa realismia voidaan tarkastella sen perusolettamusten kautta. Lisäksi arvioin oliko perusteluissa tapahtunut muutoksia vertailuajankohtana.

5.2. Tutkimuksen reliabiliteetti, validiteetti ja rajoitukset

Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetin ja validiteetin käsitteen mielekkyyttä on epäilty. (Koskinen et al. 2005, 256) Kuitenkin, ottaen huomioon laadulliselle tutkimukselle ominaisen reliabiliteetin ja validiteetin osoittamistavat, joista reliabiliteetti edustaa perustasoa ja validiteetti riippuu tutkijan omasta filosofiasta. (Koskinen et al. 2005, 258) todettakoon, että reliabiliteetin osalta aineiston havainnot ja haastattelun tulokset ovat toistettavissa ja siirrettävissä, joskin ajan kulumisen vuoksi tutkimuksen edellytykset voivat muuttua. Siten voitaneen todeta, että ilmiö on todellinen ja esitetty tulkinta voidaan hyväksyä tällä hetkellä.

Validiteetin varmistamiseksi tutkimuksen toteuttaminen on systemaattisesti kuvattu tutkimusmenetelmät kappaleessa varmistaen samalla tutkimuksen kohteet ja tarkoitukset tutkimusongelman ja -kysymysten perusteella. Tutkimuksessa on käytetty aiheen kannalta relevanttia ja keskeistä lähdeaineistoa. Tutkimuksen luotettavuutta

parantamaan on käytetty useampaa tutkimusmenetelmää kuten aineistoa ja teemahaastatteluja. Teemahaastattelun osa-alueet on rakennettu systemaattisesti teorian perusteella ja raportoinnissa on käytetty haastateltavien alkuperäisiä ilmaisuja. Tutkijana olen tiedostanut rajoitteeni ja pyrkinyt aineiston ja haastattelutulosten objektiiviseen tarkasteluun ammatillista osaamistani hyödyntäen. Objektiivisuus on otettu huomioon muun muassa teemahaastattelun valmistelussa ja toteutuksessa. Haastattelijana oma osaamiseni on voinut vaikuttaa vastaajien kriittisempään ajatteluun aiheesta. Objektiivisuus on otettu huomioon lisäksi keräämällä aineistoa ilman harkittua otantaa sekä aineistanalyysin toteuttamisessa.

Lähtökohtaisesti pienestä havaintomäärästä seuraa useita rajoitteita. Pienestä tapaus- ja haastattelumäärästä johtuen tutkija joutuu tekemään useita yksinkertaistavia oletuksia. (Koskinen et al. 2005, 266) Myös siitä, että oikeusratkaisuja ei ole olemassa koko Suomen alueella eikä korkeimman oikeuden ratkaisuja ole työturvallisuuslain häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapauksista saatavissa, vähentää tutkimuksen yleistettävyyttä. Lisäksi aineistossa käsiteltävät oikeustapaukset ovat tapauskohtaisia, ja vaikkakin mahdollisimman samankaltaisia tapauksia vertaillaan toisiinsa – näiden tapauksien löytäminen on vaikeaa. Näin ollen todettakoon, että pienestä ja rajoitetusta aineistosta ei voi tehdä empiirisesti yleistettäviä johtopäätöksiä, joka ei ole tarkoituskaan laadullisessa tutkimuksessa. (Eskola 2008, 65)

6. TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYYSI

Työturvallisuuslain 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.'* (TTurvL 738/2002, 5.28) Näitä tunnusmerkkejä tarkastelen teorialähtöisessä analyysissä oikeusratkaisujen argumentoinnin osalta - teoriaa tukien tai horjuttaen sekä käyttäen tukena teemahaastattelun tuloksia. Lisäksi tarkastelen muutoksia oikeusratkaisujen argumentoinnissa uuden työturvallisuuslain voimassaolon aikana.

6.1. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot

Työturvallisuuslaissa ei ole yksiselitteisesti määritelty tai yksilöity häirinnän tai epäasiallisen tekoja. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmenemismuotoja on yhtä paljon kuin niiden määrittelijöitä. Myös oikeusratkaisuissa tekojen määrä ja laatu vaihtelevat tapauskohtaisesti, eikä käsittelyissä sinänsä ole kyse tekojen lukumäärästä. Oikeusratkaisuissa on todennettu ainakin uhkailu, huutaminen, julkinen vähättely, työyhteisöstä eristäminen, kasvatukseen viittaaminen työntäjän edustajan taholta, terveydentilan epäasiallinen kommentointi rikoksen tunnusmerkistön täyttäväksi häirinnäksi ja muuksi epäasialliseksi kohteluksi. Haastateltavat toivat esille muun muassa seuraavanlaisia tekoja häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ilmenemismuotoja kysyttäessä: *'Huutaminen, selän takana puhuminen ja eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien muuttaminen perusteetta, savustaminen työpaikalta, suosimisjärjestelmät.'*

Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua on erittäin vaikea todistaa. Useimmat ratkaisut, jotka johtivat syytteiden hylkäämiseen, perustuivat näytön tai konkretian puutteeseen, kuten Turun käräjäoikeuden (KO 06/951) ratkaisuissa.

'Asianomistaja on väittänyt, että vastaaja on käyttäytynyt pitkään häntä kohtaan epäasiallisesti, kiusaamisen luontoisesti. Tällaisen osoittaminen on luonnollisesti vaikeaa. Toisaalta tässä asiassa esitetty väite pitkään jatkuneesta kiusaamisesta on sellaisenaan varsin yleisluonteinen ja sellaisena se edellyttää tueksi konkreettisten tilanteiden selvittämistä. Kantajapuolen esittämän syytteen perusteluissa on, ..., varsin ylimalkaiset ja yleisluonteiset huomautukset asianomistajiin vastaajan kohdistamasta kiusaamisesta sekä häirinnästä. Tästä puutteesta käräjäoikeus joutuu ajattelemaan, että yksilöimättä jäänyttä kiusaamista ja häirintää ei ole edes tapahtunut. Asiassa todistaessaan asianomistajat eivät ole seikkaperäisesti selostaneet minkään osateon osalta syytteen perusteluissa sanottua uhkailua, perättömien huhujen levittämistä, henkistä painostusta, työyhteisöstä eristämistä ja vähättelyä.'

Tilanteiden problematiikkaa aiheuttaa se, että ihmiset kokevat eri tilanteet eri tavalla. Koska häirinnän kokemus on subjektiivinen, erityistä näyttöä voi olla hyvin vaikea, ellei mahdotonta, saada, koska häirinnän kokemus voi johtua henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten todettiin Mikkelin käräjäoikeuden (KO 08/348) ratkaisussa.

'Asianomistaja on hyvinkin saattanut omassa henkilökohtaisessa arvioinnissaan kokea vastaajan käyttäytymisen itseensä kohdistuneena kiusaamisena. Asiassa esitetyn näytön perusteella vastaajan käyttäytymistä syytteen taustalla olevissa tilanteissa objektiivisesti arvioiden on kuitenkin jäänyt näyttämättä, että vastaajan olisi puheena olevissa olosuhteissa, hänen kokemuksensa ja koulutuksensa huomioon ottaen, katsottava tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä.'

Todistelun lisäksi arvioitavaksi voi tulla asianomistajan subjektiivisuuden perusteella esiintyvä käyttäytyminen, kuten Turun käräjäoikeuden (KO 06/951) ratkaisussa.

'Perusteluissa on todettu useampia syitä suhtautua varoen asianomistajien lausumien luotettavuuteen. Käräjäoikeus ei pidä vastaajaan sydämmistyneiden ja suivaantuneiden asianomistajien kertomuksilla todistettuina, että vastaaja oli syyllistynyt syytteessä sanottuun, koska asiassa ei ole asianomistajien kertomuksia tukevaa kirjallisia todisteita eikä asiassa kuultujen todistajien kertoma sisällä asianomistajien kertomuksia tukevaa suoranaista todistelua syytteessä vastaajan syyksi väitetystä menettelystä.'

Työntekijän keskeinen velvollisuus on pidättäytyä epäasiallisesta käyttäytymisestä työpaikalla. Työntekijän oma käytös voi osaltaan oikeuttaa työnantajan käyttäytymiseen. Näin on todettu Turun hovioikeuden (HO 06/432) ratkaisussa:

'Esimiehen (tässä vastaajan) ärtymys tällaisessa tilanteessa on ymmärrettävää', kun asianomistaja oli laiminlyönyt noudattaa työnjohdollisesti annettuja määräyksiä ja kyse ei ollut huolimattomuudesta vaan tahallisesta käskyjen vastaisesta menettelystä.

Haastattelussa kolme viidestä vastaajasta toi esille, että nimenomaisesti konkretia asianomaisen subjektiivisen käsityksen todentamiseksi on keskeinen haaste häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun arvioinnissa.

'Hankalinta on tekojen esille saaminen asiakkaalta, minkälaisia konkreettisia tekoja asiakas on kokenut. Yleensä asiakas käyttää tekojen ilmenemismuotoon liittyviä sanoja, mutta ei tuo esille konkreettisia tekoja kuten miten mustamaalaaminen ilmenee. Haasteellista on se, miten asiakkaat itse kokevat asian käyttäen sanaa työpaikkakiusaaminen. Asiakkaan subjektiivinen kokemus saattaa olla vahva, ja kun sitä peilataan lainsäädäntöön ja oikeusratkaisuihin niin opastaminen on haasteellista.' (Haastateltava 1)

Subjektiivinen kokemus voi sinänsä olla aito, mutta objektiivisesti arvioiden teot eivät välttämättä ole todennettavissa rikoksen tunnusmerkistön täyttäviksi teoiksi tai tekojen taustalla ei ole todettavissa tahallisuutta tai huolimattomuutta, jonka perusteella voitaisiin tuomita työturvallisuusrikoksesta. Tuomioistuinten käsittely ja tuomiot perustuvat aina objektiiviseen arviointiin ja siten häirinnän teot, jos ne täyttävät rikoksen tunnusmerkistön, on myös pystyttävä yksilöimään, konkretisoimaan ja näyttämään toteen.

Rikoksen tunnusmerkistön täyttävänä häirintänä ei pidetä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittelyä, todetaan Turun Hovioikeuden (HO 07/463) ratkaisussa.

'Hovioikeus katsoo, että pelkästään se seikka, että vastaaja on hoitanut asian valmistelun ja tämän puitteissa teettänyt omia toimiaan koskevan kyselyn, ei vielä osoita, että kysymys on ollut vastaajan tahallisesta asianomistajaan kohdistuvasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Tehdyt toimenpiteet ovat tulkittavissa myös työnantajan yritykseksi selvittää tietoonsa saatettua häirintää ja epäasiallista kohtelua työturvallisuuslain säännösten edellyttämällä tavalla.'

Työnantajan tai työnantajan edustajan johtaminen voi olla vaativaakin eikä käyttäytymistä ole pidettävä häirintänä tai epäasiallisena kohteluna, jos se on

asiallista ja kohdistuu kaikkiin työntekijöihin samanlaisena, todettiin Turun käräjäoikeuden (KO 06/951) ratkaisussa.

'Vastaajan tapa johtaa yhdistystä ja sen työntekijöitä on yksinvaltainen, ehdoton ja helposti muiden henkilöiden mielipiteen huomiotta jättävä. Kerrottu ei todista, että vastaajan käytös asianomistajia kohtaan ja toimintatavat heihin nähden olisivat olleet muut kuin hänen käyttäytymisensä muiden yhdistyksen työntekijöiden kanssa taikka että vastaajan käytös asianomistajiin nähden olisi ollut työturvallisuuslain 28 pykälässä tarkoitettua häirintää tai työtehtävien suorittamisen kannalta asiatonta, vaikka vastaajan työhön liittyvät tekemiset olisi voinut mahdollisesti suorittaa vähemmän hyökkäävästi ja sovittelevammin.'

KKO 1992:180 perusteluissa on todettu, että työnjohtotapa voi olla tehokastakin, jos työnjohdon menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ei olennaisesti poikkea siitä, mikä työyhteisössä yleensä on tavanomaista ja hyväksyttävää. Oikeusratkaisujen perusteella herääkin kysymys, kuka määrittelee sen mikä on työpaikalla hyväksyttävää käytöstä. Teorian mukaan sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat määrittelee työpaikan henkilöstö. Asiaa voidaan pohtia häirinnän ja epäasiallisen kohtelun rikoksen tunnusmerkistön kautta, mutta varsinaiset perustelut löytynevät työturvallisuuslain määrittelemästä haitallisesta psykososiaalisesta kuormituksesta työpaikalla tai vaarojen selvityksen ja arvioinnin perusteella, jossa työnantajan veloitteena on arvoida häirinnän mahdollisuus ennalta, ettei tällaisesta toiminnasta synny haitallista kuormittumista työpaikalla. Toistaiseksi oikeuskäsittelyiden perusteella ei tähän ole saatavilla vastausta. Joskin haastatteluissa nousi kahden vastaajan osalta esille, että työnjohtovallan väärinkäyttö voi olla häirintää vaikkakin ne näyttäytyisivät työnantajan direktio-oikeutena.

'Yksi kiusaamisen muoto voi olla, että käytetään kiusaamistarkoituksessa direktio-oikeutta esimerkiksi huomautuksia ja uhkaillaan tai vihjaillaan' (Haastateltava 3)

'Lähdetään tekemään työkykyarviota, vaikka ei ole tarvetta. Asioita tulee katsoa kokonaisuutena. Joitakin direktio-oikeuteen kuuluvia asioita käytetään häirintään, esimerkiksi ei anneta töitä. (Haastateltava 2)

Tällaista työnjohtovallan väärinkäyttöä arvioitiin Helsingin käräjäoikeuden (KO 07/868) ratkaisussa,

'Työnantaja on kohdellut sairastuneita työntekijöitä epäasiallisesti vaatimalla työntekijöitä käymään sairaana työpaikalla sairauslomapalkan saamiseksi, arvioimalla työntekijöiden sairaslomien tarpeellisuutta lääkärin lausunnoista poiketen ja vaatimalla työntekijöitä työskentelemään sairaana.'

jossa todettiin, että ohjeet poikkesivat yleisestä käytännöstä ja työnantajan käskyt on koettu epäasiallisina ja nöyryyttävinä myös työpaikalla.

6.2. Jatkuvuus ja toistuvuus

Työturvallisuuslaissa häirinnälle tai epäasialliselle kohtelulle ei ole määritetty ajallista kestoja tai määrää tekojen toistuvuudelle. Oikeusratkaisuissa yhteistä määrittelyille on, että kiusaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa joku joutuu toistuvasti ja pitkän aikaa - yleensä useita vuosia - kielteisen, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteeksi. Jatkuvassakin häirinnässä voi kuitenkin olla taukoja kuten käy ilmi Varsinais-Suomen käräjäoikeuden (KO 10/3200) ratkaisusta.

'Todistajien kertomusten perusteella saadun selvityksen mukaan työnantajan menettely on ollut jatkuvaa, joskin siinä on välillä ollut taukoja.'

Haasteluissa jatkuvuuden ja toistuvuuden harkinnassa nousi esille samankaltainen problematiikka.

'Rajausta ei varmasti ole tehty missään, mitä pitkäkestoisuudella tarkoitetaan. Ei voi tehdä yksittäistä rajavetoa.' (Haastateltava 1)

'Toistuvuutta ja järjestelmällisyyttä arvioidaan aina rikospolulle vietäessä. Teot ei ole välttämättä häirinnäksi katsottavaa, jos toistuu pitkän ajan kuluessa toisistaan. Häirintää voi myös tulla monelta eri taholta. Jos sama henkilö jatkaa samantyylistä menettelyä, se voisi olla jatkuvaa, vaikka olisi vain puolen vuoden välein tapahtuvaa. Yleensä häirintä on järjestelmällistä eli otetaan silmätikuksi ja ryhdytään toistuvasti kiusaamaan. Yleensä ne on toistuvia tekoja ja niitä on useita.' (Haastateltava 5)

Jatkuvuudelle ja toistuvuudelle ei ole teorian eikä oikeusratkaisujen puitteissa saatavilla tarkkaa määrittelyä. Osassa tuomioita on todettu, ettei yksittäinen teko tai toisistaan pitkän ajan kuluessa tapahtuneita tekoja voida pitää työturvallisuuslain häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Näin ollen tekojen toistuvuudelle tietyssä ajanjaksossa annetaan painoarvoa. Ajanjakson pituutta ei kuitenkaan voida täsmällisesti arvioida.

6.3. Työnantajan tietoisuus

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus häirinnän aiheuttaman epäkohdan poistamiseksi syntyy työnantajan saatua tiedon. Useimmissa oikeustapauksissa on näytetty toteen, että työnantaja on saanut epäkohdasta tiedon. Tiedon ovat tuoneet työnantajalle tiedoksi joko työntekijä itse, työntekijä luottamusmiehen välityksellä tai asia on saatettu tiedoksi työterveyshuollon toimesta esimerkiksi lääkärilausunnoilla tai ehdotuksena kolmikantakeskustelusta. Turun käräjäoikeuden (KO 06/951) tapauksessa työnantajan tietoisuutta ja laiminlyöntiä ryhtyä toimenpiteisiin on käsitelty useamman näytön perusteella. Työnantajan ja samalla vastaajan tietoon oli saatettu työntekijöiden yleinen kokemus työilmapiiরিongelmista sekä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta hallitukselle osoitetun työntekijöiden laatiman adressin perusteella. Asiaa oli käsitelty myös useasti hallituksen kokouksissa.

'... vaikka kysymys tältä osin onkin ollut yleisellä tasolla tietoon saatetusta vastaajan epäasiallisesta kohtelusta käytöksestä, on vastaajan täytynyt ymmärtää, että se koskee hänen johtamistapaansa myös suhteessa asianomistajaan. Se,

että asianomistaja on ollut tietoinen asianomistajan olleen yksi adressin allekirjoittajista, ilmenee vastaajan asianomistajaan kohdistaman uhkailun sanottuun ajankohtaan osuneesta aloittamisajankohdasta ja vastaajan kahdenkeskisissä keskusteluissa asianomistajalle lausumasta. Vastaaja on ollut tietoinen häirinnästä johtuneista työntekijöiden sairauspoissaoloista jo ennen työterveyshuollon kyseistä asiantilaa koskenutta kirjettä, vaikkei tuossakaan kirjeessä hienotunteisuusyistä nimetä vastaajaa.

Vaikka sairausloman syytä työnantajalle toimitetussa lääkärintodistuksessa olisikaan mainittu muuna kuin koodina, vastaajan on jo asiayhteydestä täytynyt ymmärtää, että hänen käyttäytymisellään ja asianomistajan sairastumisella on syy-yhteys.'

Työnantajan tulisi oikeusratkaisun perusteella käsittää, että yleisesti tiedoksi saatettu työilmapiiriongelma ainakin, jos se koskee epäasiallista käytöstä työnantajan edustajan toimesta, tulisi käsittää myös yksittäisten työntekijöiden häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksen aiheuttajaksi, jos asiassa on asiallinen ja ajallinen yhteys. Toisaalta teoriassa on arvioitu, ettei yleinen työilmapiiriongelma sellaisenaan ole häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

Helsingin käräjäoikeuden (KO 10/422) ratkaisussa on päädytty toisenlaiseen tulkintaan tapauksessa, jossa henkilöiden välillä on todettu yleisesti olevan ristiriitaa eikä häirinnän kokemusta ole nimenomaisesti saatettu työnantajan edustajan tietoon.

'Työyhteisössä oli todettu, että vastaajan ja asianomistajan henkilökemiat eivät toimineet ja heidän välillään oli jännitteitä, mutta neivät olleet vaikuttaneet työyhteisön toimintaan ulospäin. Asianomistajan terveydentilaa koskevat selvitykset eivät olleet vastaajan tiedossa eikä työyhteisössä toteutetun kyselyn tuloksessa ole mitään kehenkään henkilöön liittyviä kannanottoja, joista tulisi tämä käsittää. Tapauksessa arvioinnin perusteena arvioituista teoista todettiin, että lievemmänasteinen epäasiallinen käyttäytyminen ei kuulu säännöksen piiriin. Asianomistaja ei ollut työyhteisössä kenellekään kertonut, että vastaaja kiusasi

häntä. Työyhteisössä ei ollut tapana keskustella ja tilaisuutta tällaiseen kertomiseen esimerkiksi esimies-alaiskeskusteluissa ei ollut. Työnantajan edustajan mukaan taas keskustelukulttuuri oli toimiva ja kehityskeskusteluja pidettiin, mutta asianomistaja ei niihin osallistunut. Asiassa esitetty näyttö kokonaisuudessaan arvioiden ei käräjäoikeuden näkemyksen mukaan osoittanut, että vastaajan olisi ollut huolellisesti tilannetta arvioiden käsittää, että asianomistaja kokee tulevansa vastaajan taholta epäasialliseksi kohdelluksi siten, että siitä aiheutuu haittaa tai vaaraa asianomistajan terveydelle.'

Jos työnantajan edustajalle ei ollut häirinnästä nimenomaisesti ilmoitettu eikä hänen ollut tullut sitä toimintansa tahallisuuden ja huolimattomuuden tai tekojen vakavuuden arvioinnin perusteella käsittää, on työntekijälle asetettu velvollisuus ilmoittaa häirinnän kokemuksesta.

Varsinais-Suomen käräjäoikeuden (KO 10/3200) tuomioissa on arvioitu, ettei nimenomainen tiedonanto ole aina edellytys sille, että työnantajalle syntyy rikosoikeudellinen vastuu toiminnastaan tai vastuu häirinnän selvittämisestä.

' ... asianomistaja ei ole saadun selvityksen mukaan ilmaissut työnantajan edustajalle, vastaajalle, kokevansa tämän toimet häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi. Työnantajan asemassa olevan henkilön täytyy kuitenkin käsittää ilman erillistä ilmoitustakin, että sairauslomien julkinen arvostelu, työsuoritusten poikkeava arvostelu ja työntekijöiden ja hänen läheistensä yksityisasioiden julkinen arvostelu eivät ole asiallista toimintaa ja voivat vaarantaa työntekijän terveyttä. Se, että vastaaja ei ole ollut tietoinen menettelynsä lainvastaisuudesta.... , ei poista teon rangaistavuutta.'

Tältä osin voitaneen todeta, että työnantaja tai työnantajan edustaja on siitäkkin huolimatta, ettei ilmoitusta häirinnästä ole tehty tai ei ymmärrä tekoja lainvastaiseksi, vastuussa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittämisestä, huolehtimisvelvoitteen perusteella. Työnantajan ja työnantajan edustaja ovat velvollisia ottamaan selvää työturvallisuuslain määräyksistä. Oikeuskäytännössä on suhtauduttu verrattain

ankarammin tapauksiin, joissa kiusaaja on esimiesasemassa, jolloin kiusatun on vaikeampi tuoda julki tai näyttää tapahtunutta toteen. Kaikki haastateltavat tukivat edellä esitettyjä näkemyksiä siltä osin, että

'Jos suoraan esimies, joka häiritsee, työnantajan täytyy jo asemassaan tietää, että kyse on epäasiallisesta kohtelusta vaikka työntekijä ei tästä erikseen tule sanomaan.'
(Haastateltava 4)

'Työturvallisuuslaissa työnantajalla on jatkuva tarkkailu ja huolehtimisvelvoite. Työnantajan on seurattava häirinnälle altistavia tekijöitä ja esiintyykö työpaikalla häirintää.' (Haastateltava 1)

Toisaalta tahallisuutta ja tuottamusta voidaan arvioida työnantajan edustajan johtamistaitojen perusteella. Perustana on käytetty koulutusta ja kokemusta sekä olosuhteita, jotka ovat johtaneet tekoihin, jotka asianomistaja on kokenut häirintänä. Näin asiaa käsiteltiin Mikkelin käräjäoikeuden (KO 08/348) ratkaisussa.

'Vastaaja ei ollut saanut johtamiskoulutusta. Hänen esimiehensä ovat häntä aikaisemmin saaneet asianomistajalta kuulla kiusaamisepäilyistä. Vastaajalle asia on tullut esille pelkästään työnkuvauksen ongelmana.'

'Asiassa esitetyn näytön perusteella vastaajan käyttäytymistä syytteen taustalla olevissa tilanteissa objektiivisesti arvioiden on kuitenkin jäänyt näyttämättä, että vastaajan olisi puheena olevissa olosuhteissa, hänen kokemuksensa ja koulutuksensa huomioon ottaen, katsottava tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoneen työturvallisuusmääräyksiä.'

Ratkaisu on siltä osin poikkeuksellinen, että työnantaja on vastuussa edustajiensa pätevydestä hoitaa tehtäviään. Teoriaosuudessa todetaan, että työnantaja tai sen edustaja ei voi vapautua velvoitteistaan sen perusteella, ettei tunne työturvallisuuslain määräyksiä. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työnantajan edustajan osaamisesta muun muassa perehdyttämisen ja ohjauksen keinoin, myös

häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta. Oikeusratkaisun perusteena on kuitenkin se, ettei tekoja voida pitää rikoksen tunnusmerkistön täyttävänä ja vastaajalle ei ollut nimenomaisesti ilmoitettu asianomistajan kokevan hänen käyttäytymisensä epäasiallisena kohteluna ja häirintänä, vaikka työturvallisuuslain mukaiset puutteet perehdytyksessä ja ohjauksessa ovat johtuneet työnantajan edustajan osaamisvajeesta. Syytteen hylkäämisen perusteeksi on esitetty muun muassa sitä, että lievemmänasteinen epäasiallinen käyttäytyminen ei kuulu säännöksen piiriin. Työturvallisuusrikoksesta tuomitseminen edellyttääkin aina tekijässään tahallisuutta tai tuottamusta.

6.4. Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus

Työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (TTurvL 738/2002, 5.28) Työnantajalla ja työnantajan edustajalla on selvitys- ja toimintavelvollisuudesta ei ole säädetty tarkkaa sisältöä laissa. Selkeä kieltäytyminen selvittämästä asiasta, asian salailu ja epäasiallisen kohtelun jatkaminen, kun häirinnästä on saatu tieto, ovat kuitenkin todettavissa selvitysvelvollisuuden laiminlyönniksi, kuten ilmenee Helsingin hovioikeuden (HO 9/391) ratkaisusta.

'Vastaaja on jatkanut menettelyään useiden vuosien ajan. Hän ei ole välittänyt sopia asiasta asianomistajan kanssa sen enempää kuin välittänyt tuoda asiaa organisaatiossa esille niin, että ongelma voitaisiin ratkaista. Asiassa on näytetty vastaajan vieläpä salailleen asiasta.'

Työnantajan passiivisuus ja ongelmia vähättelevä suhtautuminen tarkoittaa lähtökohtaisesti työturvallisuuslain velvoitteen laiminlyöntiä kuten todettiin Tuusulan käräjäoikeuden (KO 10/1265) ratkaisussa.

'Työpaikkakiusaamisesta on ilmoitettu useaan kertaan aikavälillä 12.12.2008 – 11.3.2009, mutta työnantaja on ollut ongelmia vähättelevä ja sen vaatimien toimenpiteiden suhteen varsin passiivinen. Asianomistajan ilmoittamasta

pahoinpitelyn uhkauksesta epäillyn henkilön kiistettyä syyllisyytensä työnantaja on antanut asianomistajalle perättömien tietojen antamisesta ja eräistä työaikoihin liittyvistä kysymyksistä kirjallisen varoituksen, jonka perusteet ovat osoittautuneet todistelun valossa kestäättömiksi. Työnantaja on syyllistynyt syytteessä kerrottuun työturvallisuusrikokseen.'

Toimintavelvollisuuden riittävyttä on argumentoitu muun muassa seuraavassa Turun hovioikeuden (HO 07/463) ratkaisun perustelussa, jossa työnantajan toimina oli toteutettu useita käsittelyjä hallituksen kokouksissa, kiusaajan henkilökohtainen puhuttelu ja työyhteisölle osoitettu kysely työnantajan edustajan toimista väitetyin häirinnän selvittämiseksi.

'Vastaaja ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin asiantilan korjaamiseksi, vaan hän on edelleen jatkanut epäasiallista kohtelua. Vastaaja on kirjeen, jossa häirinnästä on ilmoitettu, saatuaan suorittanut työyhteisössä kyselyn väitetyin häirinnän selvittämiseksi. Hovioikeus on todennut lisäksi, että vastaajan menettelyä ei tältä osin voida pitää puolueettomana tai asianmukaisena. Vastaaja on tietoisena menettelynsä aiheuttamasta haitasta ja vaarasta asianomistajan terveydelle laiminlyönyt ryhtyä toimenpiteisiin epäkohtien poistamiseksi työturvallisuussäännösten edellyttämällä tavalla.'

Selvitystoimilla, siitäkin huolimatta että toimenpiteitä olisi toteutettu useita, ei voi sinänsä katsoa olevan merkitystä, jos ne eivät johda varsinaisen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän päättymiseen. Työnantajalla on seurantavelvollisuus siltä osin, että häirintä päättyy toimenpiteiden johdosta. Tätä käsitystä tukevat myös haastattelut, joissa jokainen vastaaja on todennut, että rikoksen tunnusmerkistö täyttyy ainakin, jos selvittämis- ja toimintavelvollisuus on täysin laiminlyöty tai epäkohta ei toimenpiteiden johdosta poistu. Myös toimenpiteiden sisältöön ja kohdistumiseen on otettu kantaa.

'Rikospuolelle on lähteneet sellaiset tapaukset, ettei ole varsinaisesti tehty mitään asialle. Kohtelu jatkuu, kun asiasta on saatu tieto. On voitu pitää palavereja tms.,

mutta varsinaisia toimia ei ole tehty. On ehkä edetty selvitysvaiheeseen, mutta ei ryhdytty poistamaan häirintää. Lain kohdan vaatimus on, että epäkohta poistuu.' (Haastateltava 5)

'Jos on tehty jotain, on usein hankala arvioida tekojen riittävyttä. Selvittämisvelvollisuudessa on arvioitava selvitetäänkö asiaa objektiivisesti ja kaikilta osapuolilta. Jos päätös tehdään vain toisen osapuolen näkemyksen mukaan, kysymys onkin, voidaanko sillä perusteella viedä eteenpäin eli voidaanko katsoa, ettei ole selvitetty riittävästi. -- Erityisesti, jos se painottuu työnantajan edustajan näkemyksen tukemiseen. (Haastateltava 5)

Työnantajalla on oikeus päättää käytettävistä keinoista, mutta häirinnän selvittämistä ei voida toteuttaa vain työnantajan lähtökohdista ja määrittämällä tavalla. Häirinnän selvittäminen ja toimenpiteiden toteutuksen tulisi noudattaa johdonmukaisia toimia ja työpaikoilla on osattava tehdä oikeita johtopäätöksiä ja päätettävä asianmukaisista toimenpiteistä. (HE 59/2002, 41, 41; Siiki 2010, 34) Toteutettavien toimenpiteiden tulisi, kuten Helsingin käräjäoikeuden (KO 06/10109) ratkaisussakin todetaan, vähentää eikä lisätä häirinnän kokemusta.

'Asiassa on selvitetty, että laaditun sisältöiset perehdyttämishjelma ja menettelytapaohjeet eivät ole mitenkään olleet omiaan parantamaan asianomistajan ja vastaajan välistä yhteistyötä, vaan pikemminkin entistä enemmän horjuttamaan heidän uskoa heidän välisensä yhteistyön toimivuuteen. Perehdyttämishjelman ja menettelytapaohjeet asianomistaja on perustellusti voinut kokea itseänsä alentavaksi ja joutuneensa työyhteisönsä edessä nöyryytetyksi.'

Työnantajan toimia arvioitiin myös Tuusulan käräjäoikeuden (KO 10/1265) ratkaisussa, jossa edellä käsiteltyjen riittävyysarviointien lisäksi arvioitiin työntekijän poissaolon vaikutusta häirinnän selvittämiseen.

'Myös pääluottamusmies oli vienyt asianomistajan kiusaamista koskevan paperin työnantajalle ja yrittänyt saada asianomistajan asiassa aikaan niin kutsuttua kolmikantatapaamista, jossa olisi ollut myös työterveyshuolto edustettuna. Työnantaja ei kuitenkaan ollut ollut halukas toimimaan asiassa. Kolmikantatapaaminen oli sovittu, mutta pari päivää ennen ajankohtaa tilaisuus oli peruutettu, koska yritysjohto ei osallistunut siihen. Asian käsittelyn johdosta työterveyshuolto oli irtisanonut sopimuksensa työnantajan kanssa. Myös liittoon oli oltu yhteydessä asiassa, mutta kolmikantakokous oli kaatunut siihen, että ajankohta ei ollut käynyt yritysjohdolle. Yhtiö ei siten ollut järjestänyt kokousta, jossa asianomistajan epäasiallista kohtelua olisi käsitelty.

Työnantajan puolelta on vedottu asianomistajan asian käsittelyn vaikeutuneen sen johdosta, että tämä oli paljon poissa työpaikalta. Todistelusta on käynyt ilmi, että asianomistajaan on kyllä oltu yhteydessä sairauslomien aikana, mutta yhteydenottojen aiheena ei ole ollut palaverin järjestäminen kiusaamisasiassa.'

Työnantajan selvittämiseksi ja toimenpiteiden toteuttamiseksi on oltava tosiasialliset mahdollisuudet. Käytännössä selvittämis- ja toimintavelvollisuutta ei ole veloitettu työntekijän sairauslomien aikana. Kuitenkin todettakoon, että työnantaja oli tapauksessa jo ryhtynyt selvittämään asiaa, mutta selvitys ei ollut johtanut toimenpiteisiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Erityisesti työterveyshuollon yhteydenottojen perusteella, voidaan katsoa työnantajan jopa vältelleen velvollisuuksiaan. Tätä näkemystä tukee myös haastattelussa ja teoriassa painotettu työterveyshuollon osallistaminen häirinnän käsittelyyn. Työnantajan tulee toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Helsingin käräjäoikeuden (KO 06/10109) ratkaisussa työnantaja oli häirinnästä tiedon saatuaan sekä tapahtumien jälkeen neuvotellut mahdollisesta asianomistajan siirtämisestä toiselle osastolle, neuvotellut asianomistajan ja työsuojelupäällikön kanssa. Lisäksi hän oli kutsunut koolle kokouksen, jossa oli edustettuna myös työsuojeluvaltuutettu ja -päällikkö sekä vastaajat ja kokouksesta oli pidetty varsin yksityiskohtaista pöytäkirjaa syistä sekä sovittu uudesta tapaamisesta sekä

toimenpiteistä asian suhteen. Kokouksessa keskusteltiin laajasti asiasta ja kuultiin kaikkia osapuolia.

'Käräjäoikeus toteaa, että työnantaja ei ole voinut toimialajohtajana eikä lääketieteellisen asiantuntemuksensa perusteella puuttua lasten sydänkirurgian leikkaus-, päivystys- ja työvuorolistoihin. Asiassa on lisäksi näytetty, että vaikka työnantajalla on ollut työturvallisuuslaissa asetettu valvontavastuu asianomistajalle annetun leikkaus- ja päivystyskiellon perusteeksi työnantajalle ilmoitetut seikat, ovat vaikuttaneet työnantajan toimimismahdollisuuksiin asiassa. Huomioon ottaen lisäksi tapahtumaketjun lyhytkestoisuuden ja työnantajan edellä kuvatut toimenpiteet hänen saatuaan tiedon ongelmista, käräjäoikeus katsoo jääneen näyttämättä, että työnantaja olisi syyllistynyt työturvallisuusrikokseen.'

Tässä oikeusratkaisussa työnantajan ammatillinen asiantuntemus asiassa ei ollut niin syvällinen, että hän olisi voinut arvioida häirintää muiden kuin annettujen tietojen ja organisaation ohjeiden perusteella. Näin ollen valvontavastuu näytettiin toteutuneen riittävällä tasolla, kun edellä kuvatut toimenpiteet oli työnantajan toimesta toteutettu asian selvittämiseksi vaikka häirintä ei ollut toimien johdosta päättynyt. Työnantajan tai työnantajan edustajan osaaminen voi siis perustaa arviopohjan toimenpiteiden riittävyydelle, ainakin jos työnantajan toimissa ei ole havaittu huolimattomuutta tai tahallisuutta eikä kyseessä ole henkilö, jonka koetaan häiritsevän.

Tuusulan käräjäoikeuden (KO 10/1265) on ratkaisussaan nostanut argumentoinnissaan esille työturvallisuuslain systemaattista lähestymistapaa varhaiseen puuttumiseen työpaikan työturvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

'Työpaikalla tulee olla selkeä ja tehokkaasti suunniteltu organisaatio ilmenneiden epäkohtien käsittelemiseksi sekä että tämä organisaatio nimettyine vastuuhenkilöineen myös toimii varhaisen puuttumisen periaatteella ja vaikutuksellisesti. Käräjäoikeus katsoo, että kehittyneen työpaikkakiusaamista käsittelevän organisaation kohdalla ei tule syntyä kerrotunlaista epäselvyyttä käsittelyjärjestyksestä, käsittelijöistä ja vastuuhenkilöistä.'

Tapauksessa oli kyse siitä, että vastuut epäasiallisen kohtelun asiassa eivät olleet selvät.

'Henkilöstöesimiehen yritykset kiusaamisasiassa eivät olleet onnistuneet ja hän oli nähnyt tehtävänsä rajatumpana eikä nähnyt asian kuuluvan hänelle. Hallintojohtajan näkemysenä oli, etteivät pikkukinat kuulu hänelle ja hän ei puutu asiaan. Työsuojeluvaltuutettu ei ollut ottanut asiaa hoitaakseen ollenkaan asianomistajan yhteydenotosta huolimatta. Pääluottamusmies oli ottanut asian hoitaakseen, kun työsuojeluvaltuutettu oli kieltäytynyt asian hoitamisesta.'

Oikeusratkaisujen perusteluissa ei ole kantaaottavasti ratkaistu toimenpiteiden riittävyttä perustaen yrityksen toimintamalleihin tai niiden noudattamista, jotka teoreettisesti voisivat osoittaa toimenpiteiden laajuuden riittävyysarvioinnin perustaksi. Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyjen keinojen osalta työturvallisuuslain määritelmä on yleistasoinen - käytettävissään olevin keinoin. Riittävä toimintavelvoitteen toteuttaminen vaatii kuitenkin lähtökohtaisesti, että häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu poistetaan. Työnantajan on sen vuoksi tarkkailtava ja seurattava toimenpiteiden vaikutuksia.

6.5. Terveysten menettämisen vaara ja yleinen huolehtimisvelvollisuus

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden alaan kuuluvat myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten terveys. Vantaan käräjäoikeuden (KO 07/868) ratkaisussaan arvioi työnantajan selvitysvelvollisuuden lisäksi, että työnantaja on syyllistynyt työturvallisuuslain yleisen huolehtimisvelvollisuuden laiminlyöntiin jättämällä huomiotta työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

'Tapauksessa työnantajan on todettu olleen tietoinen työntekijän henkilökohtaisen perhe-elämän ongelmista ja hänen on täytynyt käsittää, että siitä aiheutuvat vaikeudet voivat heijastua myös työhön siitäkin huolimatta, ettei työnantajalle ollut ilmoitettu tai hän olisi muutoin esimerkiksi lääkäritodistusten perusteella saanut

asiaa tietoonsa. Tältä osin työnantajan työnantajan sinänsä työjohtovaltaan kuuluvat toimet ovat olleet epäasiallisia ja työnantajan on katsottu kohdelleen työntekijää epäasiallisesti niin, että siitä ollut seurauksena työntekijän sairastuminen. Työntekijä on kokenut työnantajan menettelyn nöyryyttävänä ja siitä on aiheutunut hänelle voimakkaita ahdistusoireita.

Työnantajalla on velvollisuus aktiivisesti selvittää, mitä työturvallisuusvastuun toteuttamiseen kuuluu.'

Työturvallisuuslaissa edellytetään, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa, jotta se täyttäisi rikoksen tunnusmerkistön. Turun hovioikeuden (HO 06/432) ratkaisussa on päädytty arvioimaan asianomistajan henkilökohtaisen elämän kuormitustekijöitä häirinnän tekojen ja asianomistajan terveyden menettämisen syy-yhteyden käsittelyssä asianomistajan epäeduksi:

'Työntekijän kohdalla on saattanut olla muitakin henkisesti kuormittavia tekijöitä kuin vain ongelmat vastaajan kanssa. Hovioikeus pitää uskottavana sitä, että asianomistaja on sairastunut ainakin osittain työpaikkaansa koskevien seikkojen vuoksi. Siihen, että sairastumiseen on saattanut olla muitakin syitä ja myös siitä, ettei sairaus ole välttämättä ollut niin vakavaa laatua kuin asianomistaja on väittänyt, on viitteitä todistusaineistossa. Vielä se, että asianomistaja olisi sairastunut osittain työpaikkaa koskevien seikkojen vuoksi, ei osoita sitä, että hän olisi sairastunut vastaajan menettelyn vuoksi eikä sitä, että sairauden syynä olisi epäasiallinen kohtelu. Sairauden perimmäiset syyt ovat jääneet epäselviksi samoin kuin sen vakavuus.'

Varsinais-Suomen käräjäoikeuden (KO 10/3200) ratkaisussa asianomistajan aikaisemmat terveysongelmat eivät ole poistaneet syy-yhteyttä, kun lääkärinlausunnot ovat tätä tukeneet.

'Asianomistajan lääkärintodistusten perusteella on luotettavalla tavalla selvitetty, että vastaajan menettely on aiheuttanut haittaa ja vaaraa hänen terveydelleen.

Tätä seikkaa ei muuta se, että asianomistajalla on aiemminkin diagnosoitu terveydellisiä ongelmia.'

Oikeusratkaisuista käy pääosin ilmi, että lääkäreiden ja muiden asiantuntijoiden lausunnoilla on erityistä merkitystä terveyden menettämisen vaaraa ja haittaa arvioitaessa. Haastateltavat totesivat lisäksi, että oikeuskäytännössä on painotettu terveyden menettämistä ja syy-yhteyden todentamista usein lääketieteellisten lausuntojen perusteella.

Terveyden menettämisen ja tekojen syy-yhteyden käsittely on vaihdellut tuomioistuimissa. Keskeisenä havaintona voidaan todeta, että painotus argumentoinnissa ja todentamisessa vaihtelee alueellisesti. Vantaan kärjäoikeuden ratkaisussa korostettiin työnantajan huolehtimisvelvollisuutta, myös henkilökohtaisen elämän kuormitusta aiheuttavien tekijöiden huomioimisessa työhön vaikuttavina. Edellä esitetyssä Turun hovioikeuden käsittelyssä pääpaino oli keskeisesti siinä, mikä osa terveyden menettämisestä voidaan lukea häirinnästä johtuvaksi.

Helsingin kärjäoikeuden (KO 12/6022) ratkaisussa työnantaja ei ollut tosiasiallisesti voinut arvioida toimiaan työterveyshuollon lausuntojen perusteella.

'Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää siitä, minkälaista periodityötä työntekijä tekee. Tämä oikeus työnantajalla on ollut, kun työntekijä on siirretty yövuorosta päivävuoroon. Työntekijä on reagoinut annettuun työvuorojen muuttamista koskevaan ilmoitukseen siten, että hän on toimittanut työnantajalle työterveyslääkäriin laatiman lääkärintodistuksen. Todistukseen on kirjattu, ettei työntekijän siirtäminen päivävuoroon ole suositeltavaa. Työterveyslääkäri on ilmoittanut laatineensa lausunnon työntekijöiden antamien tietojen perusteella eikä ollut miettinyt päivä/iltavuoron tekemistä apuvälineitä käyttäen taikka jopa siten, että työtehtävät eivät sisältäisi nostoja lainkaan. Kärjäoikeus on todennut todistuksen olleen työnantajan käyttöön puutteellinen sen vuoksi, ettei siinä ole selostettu työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien aiheuttamia rajoituksia eri työvuorojen tekemiselle. Työnantajalla ei ole ollut tosiasiallisia mahdollisuuksia

arvioida sitä, mihin vuoroihin ja minkälaisin järjestelyin työntekijä oli mahdollista sijoittaa työskentelemään.'

Hallituksen esityksessä on todettu, että asiantuntijoiden (tässä työterveyslääkäriin) ohjeet ja neuvot eivät vähennä työnantajan vastuuta siitä, että työ ja työympäristö ovat työntekijöiden kannalta turvalliset. Siten argumentointia työnantajan tosiasiallisista mahdollisuuksista arvioida työntekijän työtä työterveyslääkäriin lausunnon perusteella ei voitane katsoa vähentävän työnantajan selvitysvelvollisuutta. Toisaalta ratkaisu yhdessä Turun hovioikeuden (HO 06/432) ratkaisun kanssa, jossa lääkärin ja psykologien lausunnot perustuivat niinkään työntekijän sanelemiin kertomuksiin osoittavat, että työterveyshuollon lausunnoilla, erityisesti niiden sisällöllä on erityistä merkitystä ja näin ollen työterveyshuollolla asiantunteumuksella on keskeinen rooli terveyden menettämisen arvioinnissa ja häirinnän selvittämisessä.

Työturvallisuuslain säännöksen tarkoitus ei voine olla se, että jonkun oikeuksia loukataan jo niin vakavasti, että työsuojelullinen riski on jo toteutunut. Lain edellytyksenä ja perusteena on, että teot voivat aiheuttaa terveyden menettämisen vaaraa, kuten teoriasta ja haastateltavien näkemyksistä käy ilmi.

'Lainsäädäntökään ei lähde siitä, että terveys pitää olla jo menetetty. Pykälä lähtee siitä, että jos voi aiheutua terveyden menettämisen haittaa tai vaaraa.'

(Haastateltava 1)

Haastatteluista kävi ilmi, että käytännössä tapauksia, jossa terveyden menettäminen ei olisi jo toteutunut, ei kuitenkaan ole oikeudessa käsitelty. Kyse voi olla siitä, että häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapaukset päätyvät oikeuteen vasta, kun tilanne on jo edennyt terveyden menettämiseen johtavaan tilanteeseen.

6.6. Vastuun kohdentuminen

Vain yksittäisissä tapauksissa vastuun kohdentumisessa on ollut epäselvyyttä. Tuusulan käräjäoikeuden (KO 10/1265) ratkaisussa todettiin yrityksen hallintojohtajan olevan vastuussa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittämisestä ja toimintavelvoitteesta.

'Hallintojohtaja oli kirjallisessa vastauksessaan sanonut luottaneensa siihen, että henkilöesimies, joka on pätevästi ja itsenäisesti hoitanut henkilöstöasioita selvittää asianomistajan ja kiusaajaksi ilmoitetun henkilön välisen riidan. Hän katsoi, etteivät pikkukinat kuulu hänelle ja hän ei puutu asiaan.'

Käräjäoikeus kuitenkin totesi työnantajan vastuun olevan hallintojohtajalla häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittämisen ja toimenpiteiden osalta eikä organisaation sisäinen vastuunjako tältä osin poista vastuuta. Tapauksessa asia oli todistetusti viety hallintojohtajan tietoisuuteen. Vastuun kohdentumisessa ylimmällä johdolla on viimekätinen vastuu epäasiallisen kohtelun ja häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan. Jos työnantajan edustaja on laiminlyönyt huolehtia riittävästä työturvallisuudesta, vastuu yleensä siirtyy organisaatiossa ylöspäin. Jos työnantaja sallii tällaisen toiminnan jatkumisen ja laiminlyö valvoa työnantajan edustajan toimia häirinnän lopettamiseksi tai itse laiminlyö toimintavelvoitteensa, on ylin johto vastuussa asian käsittelystä.

Espoon käräjäoikeuden (KO 09/727) ratkaisussa organisaatiossa alemmalla tasolla olleen esimiehen vastuu selvitys- ja toimintavelvollisuuden osalta todettiin lakanneeksi, kun asian käsittely siirtyi organisaatiossa ylemmälle tasolle.

'.. epäasiallista kohtelua koskevan kysymyksen siirryttyä syytetyn esimiesten johdolla erityisessä työturvallisuusmenettelyssä selvitettäväksi ei ole ollut enään mitään työturvallisuuteen liittyviä selvittely- ja muita toimenpiteitä, joihin vastaajan olisi pitänyt ryhtyä. Syyte työturvallisuusrikkoksesta koskien tätä ajanjaksoa on sen vuoksi hylättävä.'

Haastateltavat toteavatkin, että

'Vastuu voi loppua esimerkiksi, kun siirtyy ylemmälle tasolle, kun työnantajan edustajalla ei ole ollut enää mahdollisuutta vaikuttaa prosessiin.' (Haastateltava 5)

'Ylempi ei voi vapautua vastuusta missään tilanteessa vaikka alempi esimies olisi laiminlyönyt vastuunsa.' (Haastateltava 1)

Työnantajan edustajan selvitys- ja toimintavelvoite sekä tähän liittyvä vastuu lakkaa, teoreettisesti ja haastattelujen perusteella tarkasteltuna, kun asia on saatettu tiedoksi ylemmälle tasolle organisaatiossa - ylempi esimies ei voi lähtökohtaisesti koskaan vapautua selvitysvastuusta tietoon saatetusta epäkohdasta.

6.7. Oikeuskäytäntö ja argumentointi vuosina 2003 - 2012

Kaikki haastateltavat totesivat, etteivät voi arvioida muutoksia oikeusratkaisujen argumentoinnissa tarkasteluajanjaksona. Pääasiallisena perusteena oli tietoisuus siitä, ettei oikeusratkaisusta ollut yhtenäistä tai keskistetyä tietoa saatavilla – kysymystä ei voida arvioida yksittäisten, vähäisten tapausten perusteella. Muutamat haastateltavat uskaltautuivat arvioimaan, että keskeiset muutokset voisivat liittyä häirinnän tekojen arviointiin rikoksen tunnusmerkistön täyttävänä ja niiden todentamiseen.

'Tuomiolauselmat, niissä tuomioistuimen perustelut ja niiden kuvaaminen on selkeentynyt ja on perustellumpia -- kirjattu paremmin esille tavalliselle ihmiselle.' (Haastateltava 4)

Käytettävissä olevien oikeusratkaisujen perusteella voidaan harkinnanvaraisesti arvioida, ettei merkittäviä muutoksia ole tapahtunut argumentoinnin tai oikeuskäsittelyn osalta tarkasteluajanjaksona. Tuomioistuinten osaamisen voidaan, varovaisesti arvioiden, todeta kehittyneen tekojen analysoinnin osalta, joka näyttääkin selkeyttäneen tuomiolauselmien perusteluita. Keskeiset ja merkittävimmät

havainnot liittyivät alueelliseen eroavaisuuteen käsittelyssä kuten terveyden menettämisen ja häirinnän tekojen syy-yhteyden käsittelyn painotus Lounais-Suomen alueella ja työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuuden painotus Etelä-Suomen alueella. Käsittelytapa ei ole erityisesti muuttunut tarkasteluajanjaksona alueen sisällä tarkasteltuna.

7. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1. Yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua kahden tutkimuskysymyksen osalta; miten häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua argumentoidaan rikosprosessin mukaisessa oikeuskäsittelyssä työturvallisuuslain perusteella ja miten argumentointi on muuttunut oikeuskäsittelyssä vuosina 2003 - 2012.

Keskeisenä havaintona häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ilmenemismuotojen osalta voidaan todeta, että oikeusratkaisuissa häirinnän ja epäasiallisen tekojen yksilöinnillä sekä konkreettisella kuvaamisella on erityistä merkitystä. Henkilön subjektiivisina koetut teot on pystyttävä arvioimaan objektiivisesti konkreettisen näytön perusteella. Niin asianomistajan kuin vastaajankin on syytä kiinnittää huomiota siihen, että häirinnän teot jäävät kirjalliseen muotoon ja teoille on todistajia. Toisaalta koetut häirinnän teot eivät kaikki ole työturvallisuuslain tunnusmerkistön täyttävää häirintää, kuten asiallinen työjohtovallan käyttö, eikä siten rikokseksi katsottavaa. Jatkuvuuden ja toistuvuuden arvioinnille ei edelleenkään, tämän tutkimuksen perusteella, voida antaa täsmällistä määritelmää. Selvityksessä kävi kuitenkin ilmi, että yksittäisiä tekoja ja varsinkaan ajallisesti pitkän ajan päähän toisistaan erottuvia tekoja ei voida pitää epäasiallisena kohteluna. Keskeistä on, että teot ovat usein toistuvia ja jatkuneet pitkän ajanjakson verran - yleensä vuosia.

Terveyden menettämislle sekä tekojen ja terveyden menettämisen syy-yhteydelle on annettu merkittävä painoarvo, erityisesti Varsinais-Suomen alueella. Terveyden

menettämisen vaaran on täytynyt olla todennettavissa. Lääkäriin lausunnoilla on erityinen merkitys terveyden menettämisen vaaran arvioinnissa ja erityisesti sillä, että lääkäri on, asiantuntemukseensa perustaen, lausunnossaan todennut terveyden menettämisen ja häirinnäksi todetun käyttäytymisen välillä olevan syy-yhteyden. Työterveyshuollon tulisikin ottaa tämä huomioon lausunnoissaan. Kuitenkin, teoriaan perustaen voidaan pohtia voidaanko terveyden menettäminen kuitenkaan asettaa ehdoksi sille, että häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu katsotaan työturvallisuusrikkokseksi erityisesti sen vuoksi, että työturvallisuuslaissa painotetaan ennalta ehkäisevien toimien merkitystä. Oikeusratkaisujen perusteella tähän ei ole, tässä tutkimuksessa, saatu tyhjentävää vastausta. Kyse voi kuitenkin olla siitä, että häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tapaukset päätyvät oikeuteen vasta, kun tilanne on jo edennyt terveyden menettämiseen johtavaan tilanteeseen. Näin ollen työnantajan huolehtimisvelvollisuudella ja toimilla häirinnän selvittämiseksi ja poistamiseksi on keskeinen asema häirinnän tapauksissa ennakoivina toimenpiteinä.

Oikeusratkaisuissa on argumentoitu, että työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus syntyy aina, kun työnantajalle on ilmoitettu häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työnantajan tietoisuuden on katsottu syntyneen myös esimerkiksi lääkärintodistusten tai lausuntojen kautta, mutta myös siinä tapauksessa, ettei työnantaja ole näitä saanut tiedoksi, jos teot ovat olleet vakavuudeltaan sellaisia, että ne on pitänyt käsittää aiheuttavan vaaraa turvallisuudelle ja terveydelle. Tätä on edellytetty erityisesti tilanteissa, jossa työnantaja tai työnantajan edustaja, jota selvitys- ja toimintavelvoite koskee, on samalla häiritsijä. Tällöin työnantajan voitaneen katsoa laiminlyöneen työturvallisuuslain yleistä huolehtimisvelvollisuuttaan. Näin ollen tuomioistuinten tulkintojen voidaan katsoa laajentaneen työturvallisuuslakia tiedonsaannin osalta. Lievemmissä teoissa ei selvitys- ja toimintavelvollisuutta kuitenkaan ole voitu työnantajalta velvoittaa – ei myöskään, jos lääkäriinlausunnot ovat perustuneet pelkästään työntekijän subjektiiviselle käsitykselle.

Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuuden laiminlyöntinä voidaan oikeusratkaisujen perusteella pitää suoranaista laiminlyöntiä ryhtyä toimiin kieltämällä

tai vähättelemällä häirinnän kokemusta tai työnantajan passiivisuutta häirinnän selvittämiseksi. Työnantajan toimenpiteet voidaan todeta pääsäännön mukaan riittäviksi, jos ne ovat johtaneet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän päättymiseen.

Vain yhdessä oikeustapauksessa on otettu kantaa työturvallisuudesta vastaavan organisaation toimivuuteen. Tutkimuksia ja kirjallisuutta on yleisesti saatavilla häirinnän ja epäasiallisen kohtelun menettelytavoista ja lain säännökset antavat tietoa toiminnan järjestämisestä. Keskeinen haaste liittyikin usein siihen, ettei yhteisiä menettelytapoja noudateta johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti eli laiminlyödään tahattomasti tai tahallisesti työnantajan selvitys- ja toimintavelvoitetta. Menettelytapoihin voitaisiin osaltaan perustaa arviointia työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuuden riittävydestä.

Työturvallisuuslain määrittelemää yleistä huolehtimisvelvollisuutta on käytetty oikeusratkaisujen argumentoinnissa vähän, vain muutamassa tapauksessa. Vaarojen selvitykseen ja arviointiin ei ole yhdessäkään tapauksessa otettu selkeää kantaa vaikka hallituksen esityksessä on todettu vaarojen selvityksen ja arvioinnin olevan keskeinen työturvallisuuden hallinnassa. Vaarojen selvitys ja arviointi, lain hengen ja työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaisesti, mahdollistaa varhaisen puuttumisen häirintään. Vaarojen selvitystä ja arviointia tulisikin pyrkiä havainnoimaan osana työnantajan huolehtimisvelvoitetta sekä arvioitaessa selvitys- ja toimintavelvoitteen laiminlyöntiä. Vaarojen selvitys ja arviointi riippuu erityisesti häirinnän käsittelyn vaiheesta. Esimerkiksi, jos työnantaja ei ole ryhtynyt selvittämään häirintää tiedon saatuaan eikä ole huomionnut tätä vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa, on työnantajavelvoitteita laiminlyöty. Jos vaarojen selvitys ja arviointi on asianmukaisesti ja kattavasti tehty, ei arvioinnille ole luonnollisesti aihetta.

Argumentoinnin muutosta arvioitaessa, vähäisten oikeusratkaisujen perusteella, esille nousi, ettei erityistä muutosta ole vuosien 2003 - 2012 aikana tapahtunut. Muutoksena voidaan varovaisesti arvioiden todeta, että tuomioistuinten tuomiolauselmien perustelut ovat selkeytyneet tekojen osalta. Keskeiset ja

merkittävimmät havainnot liittyivät käsittelyn alueellisiin eroavaisuuksiin asiakokonaisuuden painotuksissa. Käsittelytapa ei ole erityisesti muuttunut tarkasteluajanjaksona alueen sisällä tarkasteltuna.

Haastatteluissa todettiin, ettei muutoksen arviointia ei voida tehdä, koska yhtenäistä ja keskitettyä tietoa oikeusratkaisuista ei ole ollut saatavilla. Yksittäisten tapausten perusteella ei ole voitu tehdä kattavaa arviointia. Havainto antaakin perusteen tutkielmani tarpeellisuudelle.

7.2. Jatkotutkimustarpeet

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voi tietyin edellytyksin olla lainvastaista ja rikosoikeudellisesti rangaistavaa. Koska työnantajalla ja työnantajan edustajalla on velvollisuus selvittää työturvallisuuslain määräykset, olisi hyödyllistä tutkia millaisella tasolla työnantajan osaaminen on työturvallisuuslain häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun säännöksistä ja toimintakäytänteistä. Oikeusratkaisujen hyödyntäminen rakennettaessa organisaation tai yrityksen omia häirinnän ja epäasiallisen kohtelun menettelytapoja ja käytänteitä voisi vähentää epätietoisuutta käsitteen sisällöstä tai käsitteen väärinymmärrystä. Olisikin hyödyllistä tutkia millaisia vaikutuksia oikeusratkaisuilla on työpaikan toimintakäytänteisiin ja työnantajan toimiin liittyen selvitys- ja toimintavelvollisuuteen.

Myös yksittäinen kansalainen voi tehdä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta rikosilmoituksen ja saattaa asiansa siviilioikeudenkäyntiprosessin kautta oikeuslaitoksen käsiteltäväksi. Jatkotutkimuksen kannalta olisi tarpeellista selvittää onko argumentoinneissa poikkeavuuksia siviili- ja rikosprosessissa, ja miten siviiliprosessin argumentaatiota voisi mahdollisesti hyödyntää, myös viranomaistoiminnassa, paremmin.

Tutkimustani voidaan lisäksi laajentaa arvioimalla syyttäjän syyttämättäjättämispäätösten perusteluita, joita voitaisiin hyödyntää jatkossa osaamistarpeiden kartoittamisessa sekä jatkokehittämisessä.

LÄHDELUETTELO

Kirjallisuus, artikkelit ja julkaisut

Aho S. & Mäkiaho A. 2012. Työolobarometri, ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työllisyys ja – yrittäjyysosasto. TEM-raportteja 4/2012 [verkkodokumentti]. [Viitattu 4.10.2012]. Saatavilla: http://www.tem.fi/index.phtml?100721_o=4&C=100721&s=4169&xmid=4750

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Kuikko, T. 2006. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Joupperi, M. 2011. Selvitys työpaikkakiusaamiseen liittyvästä oikeuskäytännöstä sekä puuttumismalleista. Oulu: Lapin yliopisto oikeustieteiden laitos.

Keinänen, J. & Häkkinen, K. 2003. Huono kohtelu työssä. Valvonnan suuntaaminen. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö työsuojeluosasto. Työsuojelujulkaisuja 68.

Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla. Työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Publishing.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Koskinen, S. 2011a. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen sovittelijan avustuksin. Palveluesimies 3/2011 [verkkodokumentti]. [Viitattu 22.9.2012]. Saatavilla: <http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/seppo-koskinen/234-tyoepaikkakiusaamiseen-puuttuminen-sovittelijan-avustuksin>

Koskinen, S. 2011b. Osapuolten velvollisuuksista soviteltaessa työpaikkakiusaamista. Lapin yliopisto oikeustieteiden tiedekunta.

Koskinen, S. 2012. Työnantajan ja tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen - näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. Edilex 2012/43 [verkkodokumentti]. [Viitattu 2.11.2012]. Saatavilla: <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/9140>.

Nieminen, K. 2012. Esimiehen työturvallisuusvastuu johdettavistaan [verkkodokumentti]. [Viitattu 22.9.2012]. Saatavilla: <http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/kimmo-nieminen/194-esimiehen-tyoeturvallisuusvastuu-johdettavistaan>

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja –terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luhtanen, R. 2008. Työkyvytön. Helsinki: Edita Publishing.

Peltonen, E-N. 2008. Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työelämässä. Pro gradu – tutkielma. Turku: Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta työoikeus.

Pietiläinen, R. 2009. Työturvallisuuslain soveltamisopas. Tampere: Työterveyslaitos.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat.

Rintala, J. 2012. Työhyvinvointiin liittyvä valvonta vuonna 2011. Helsinki: Aluehallintovirasto työsuojelun vastuualue työhyvinvointiryhmä.

Saloheimo, J. 2003. Työturvallisuus - perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum Media.

Siiki, P. 2010. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Publishing.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Valvontaohje. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun valvonta. Tampere. Sosiaali- ja terveysministeriö työsuojeluosasto. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2011.

Ämmälä, T. 2002. Työnantajan velvoite huolehtia työturvallisuudesta korostuu. Oikeustieto 5/2002. s. 14 -17.

Hallituksen esitykset

HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 59/2002 vp.

Komiteamietinnöt

KM 2001. Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö 2001:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö [verkkodokumentti]. [Viitattu 22.9.2012]. Saatavilla: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/tso/julkaisut/tyoturvallisuuslaki.pdf>

Valiokunnan mietinnöt

TyVM 4/2002. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 4/2002 vp hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. TyVM 4/2002 vp - HE 59/2002 vp.

Seminaarit

Lepistö, M. 2012. Työturvallisuusrikos. Työturvallisuusrikos tunnusmerkistö - seminaari. 24.5.2012, Helsinki,

OIKEUSTAPAUSLUETTELO

Korkein oikeus

KKO 1992:180

Hovioikeus

Helsingin HO 29.3.2012 R 9/391

Turun HO 6.10.2006 R 06/432

Turun HO 30.6.2008 R 07/463

Käräjäoikeus

Espoon KO 17.5.2010 R 09/727

Helsingin KO 30.3.2007 R 06/10109

Helsingin KO 21.12.2010 R 10/422

Helsingin KO 5.7.2012 R 12/6022

Mikkelin KO 26.9.2008 R 08/348

Turun KO 3.1.2007 R 06/951

Tuusulan KO 1.3.2011 R 10/1265

Vantaan KO 29.10.2007 R 07/868

Varsinais-Suomen KO 10.9.2010 R 10/3200

LIITTEET

Liite1 : Teemahaastattelurunko

Viitekehys haastattelulle: Teemojen käsittely rikosprosessissa

Haastattelu perustui alla esitettyihin teemoihin sekä niitä tarkentaviin alakohtiin.

1. Taustatiedot:

- a. Titteli
- b. Työkokemus (työsuojelu- ja työturvallisuusasiasta) yhteensä
- c. Toimipaikka

2. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot

- a. teot ja niiden vakavuus
- b. yksi vai useampi teko
- c. jatkuvuus ja toistuvuus
- d. suurin haaste liittyen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tekoihin

3. Terveiden menettämisen vaara

- a. terveyden menettäminen vs. jatkuessaan voi johtaa terveyden menettämiseen
- b. terveyden menettämisen toteaminen (painotus oikeuskäytännössä)
- c. asiantuntija ja lääkärinlausunnot suhteessa työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen ja vaarojen selvitykseen ja arviointiin

4. Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

- a. ilmoitusvelvollisuus vs työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus
- b. kynnysaste työnantajan havainnoinnille

5. Työnantajan selvitys- ja toimintavelvollisuus
 - a. toiminnallinen sisältö
 - b. toimenpiteiden määrä ja laatu
 - c. painotus oikeuskäytännössä
 - d. haastateltavan oma näkemys tärkeydestä
6. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus
 - a. toiminnallinen sisältö
 - b. toimenpiteiden määrä ja laatu
 - c. painotus oikeuskäytännössä
 - d. haastateltavan oma näkemys tärkeydestä
7. Vaarojen selvitys ja arviointi
 - a. painotus oikeuskäytännössä
 - b. haastateltavan oma näkemys tärkeydestä
8. Vastuun kohdentuminen
 - a. ensisijainen kohdistuminen
 - b. vastuun kohdentumisen laajuus
9. Muutokset oikeusratkaisuissa vuosien 2003 - 2012 aikana
 - a. painoitukset eri vuosina
 - b. erityiset osa-alueet
 - c. muutoksen syyt

Liite 2: Haastateltavien tiedot

	Titteli	Työkokemus (vuotta)	Toimipaikka
Haastateltava 1	Tarkastaja	10	Etelä-Suomen Aluehallintovirasto
Haastateltava 2	Työsuojelu- insinööri	21	Etelä-Suomen Aluehallintovirasto
Haastateltava 3	Tarkastaja	4	Etelä-Suomen Aluehallintovirasto
Haastateltava 4	Ylitarkastaja	8	Varsinais-Suomen Aluehallintovirasto
Haastateltava 5	Lakimies	5	Etelä-Suomen Aluehallintovirasto