

Stop
työpaikkakiusaamiselle!
Tehy seminaari 28.4.2015

Asianajaja Ulla-Riitta Parikka



Häirinnän säännökset TTL:ssa

- Työturvallisuuslain 18 §

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

- HE 59/2002

Ilmiön estäminen & poistaminen on ensisijassa työnantajan velvollisuus.

Ehkäiseminen on koko työyhteisön asia.

- Työturvallisuuslain 28 §

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, **työantajan** on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

- HE 59/2002 & TyVM 4/2002

Työnantajan pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.

Puuttuminen häirintään mahd. varhaisessa vaiheessa.

TTL:n työnantajavelvoitteita

- Lähtökohdat:
 - Työympäristön jatkuvalla parantaminen työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi koko työuran
 - Preventiivisyysperiaate & epäkohtien poistaminen!
- Työympäristön tilan jatkuva tarkkailu (8 §)
 - Sis. fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen työympäristön, mm. mahd. häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu (HE5 9/2002 työturvallisuuslaiksi)
- Haitta- ja vaaratekijöiden järjestelmällinen selvittäminen ja tunnistaminen (10 §)
 - Sis. kuten edellä
- Yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (8 §)
- Kuormitustekijöiden välttäminen, selvittäminen ja vähentäminen (25 §)



Työnantajalla
välitön puuttumisvelvoite
tietoonsa tulleen häirinnän
selvittämiseksi ja lopettamiseksi

Puuttumisportaita työssä ^{1/3}

1. Arjen ajoittaisia konflikteja ja ristiriitatilanteita
 - Ei täytä kiusaamisen tunnusmerkkejä
 - Osa arjen esimiestyötä, tilanteet tulevat ja menevät, mihin syytä puuttua ja koska, mihin ei
 - Työyhteisön käyttäytymis- ja pelisäännöt
 - Oikeuskäytäntö

➤ Avuksi walking by talking-johtamismetodi



Puuttumisportaita työssä 2/3

2. Työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä
 - Ei määritelmää laissa (TTL 18 ja 28 §)
 - Työyhteisössä tavanomaisen hyväksyttävän käyttäytymisen ylittävää toimintaa: Työntekijään kohdistuvaa erimuotoista henkistä tai fyysistä negatiivista toimintaa, usein henkistä väkivaltaa
 - Edellyttää jatkuvuutta tai toistuvuutta
 - Terveydellistä haittaa tai vaaraa aiheuttavaa käyttäytymistä
 - Yleinen elämäkokemus, lääketiet. näkemys
 - Lakisäteinen velvoite TA:lla ja TT:llä
 - Työnantajalla välitön puuttumisvelvoite
 - Työnantajan puuttumattomuus lopettaa tietoonsa tullut häirintä katsotaan häirinnäksi

Puuttumisportaita työssä 3/3

3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeissa kielletty syrjintä ja häirintä

- Yksi häirinnän määritelmä löytyy yhdenvertaisuuslaista (vanha 6 §; laki 2015 8 & 14 §)
 - Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos laiminlyö tietoonsa tulleen häirinnän lopettamisen
- Vrt. työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä täyttyy selvästi vähäisemmillä perusteilla
 - Syrjintä on aina samalla TTL:ssä tarkoitettua häirintää
- Tasa-arvolain syrjinnän ja häirinnän säännökset
 - Sovelletaan eri sukupuolten välillä, poikk. raskauden ja synnytyksen perusteella
 - Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos laiminlyö tietoonsa tulleen häirinnän lopettamisen

Puuttumisportaita, AVI

4. AVI:n valvontatoimet (asiakirjaprosessi)
 - Kohdistuvat työnantajaan/tämän edustajaan
 - Kohdistuvat työnantajan toimintavelvollisuuksiin
 - Ei tapahtumien (substanssin) selvittäminen
 - Ei työyhteisön riitojen ratkaiseminen
 - Jos työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin, ei valvontatoimia (tässä vaiheessa)
 - Tarkastajan tarkastuskertomuksista ym. ei valitusoikeutta
 - Ei hallintopäätös
 - Valvontalain 6 §, HLL 5 §, PL 21 §; esim. Kuopion HAO 4.10.2011 11/0375/2
 - Valvontalain 45 §, mahdollista muistutus työsuojelutarkastuksesta
 - *Työntekijä on osallinen, mutta ei mahd. muutoksenhakuun oikeutettu asianosainen*

Puuttumisportaita

AVI:n toimenpiteet valvontapyyntöön

1. Käsittelyratkaisu
 - Ei toimenpiteitä
2. Tarkastuskertomus & seuranta
 - Toimintaohje työnantajalle (lievin toimenpide)
 - Kehotus (velvoitteita)
 - Määräajat toimenpiteiden suorittamiselle
3. Päätös ja mahd. uhkasakon asettaminen, jos työnantaja laiminlyö AVI:n tarkastuskertomuksessaan toteamien toimenpiteiden tai ohjeiden noudattamisen (hallintopäätös)
4. Rikosilmoitus (työsuojelun valvontalaki 50 §)
 - Todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty rangaistavaksi säädetty teko työturvallisuusasiassa (ml. RL 47 työrikokset)
 - Ilmoitus tehtävä/ Ei, jos vähäinen & yl. etu ei vaadi

6. Puuttumisportaita, rikosprosessi 1/2

1. Rikosilmoitus

2. Poliisin esitutkinta, esitutkintakynnys

3. Syyttäjän syyteharkinta, syyttämiskynnys

- Syyttäjä ja poliisi esitutkinnassa yhteistyössä
- Syyteharkinnassa otettava huomioon syytettyä tukevat ja sitä vastaan puhuvat seikat
- Työturvallisuusrikos: tuottamus/laiminlyönti tai tahallisuus
- Lähtökohta: TTL:n ym. määräysten velvoitteet

1. AVI tai kiusattu itse

- Kirjataan aina

2. a) Ylitty: Syytä epäillä, että rikos on tehty

- ## b) Ei ylity: Asiassa ei ole syytä epäillä rikosta

3. a) Syyte nostetaan: Todennäköisiä syitä rikoksesta epäillyn syyllisyyden tueksi

b) Päätös jättää syyttämättä:

- Ei ole todennäköisiä syitä rikoksesta epäillyn syyllisyyden tueksi (näyttökysymys)
- Asiassa ei ole tapahtunut rikosta (mm. tunnusmerkistö tai oikeudenvastaisuus ei täyty)
- Muu peruste: Vähäinen, tehty sovinto ym.

Puuttumisportaita, rikosprosessi 2/2

Rikosprosessi tuomioistuimessa

- Työrikoksissa syytettyinä vain työnantaja/ tämän edustajat (RL 47:8)
 - Kiusaaja-kollega voi syyllistyä muuhun rikokseen
 - Myös TA:n edustaja voi TTL- rikoksen ohelle syyllistyä muuhun rikokseen
- Työnantajalle oikeushenkilönä myös yhteisösakon tuomitseminen mahdollinen, kun syyttäjä vaatinut
 - Yhteisösakon edellytykset selvitettävä esitutkinnassa
- Tuomio: Ei varteenotettavaa epäilyä muun kuin syyttäjän väittämien tapahtumien kulun todennäköisyydestä
 - Yleiset rangaistukseen tuomitsematta jättämisen perusteet, mm. sovinto (RL 9:12)

Häirinnän selvittelymenettely työpaikalla 1/3

1) TA:n tietoon tulleen häirintäilmoituksen objektiivinen selvittäminen

- Ilmoitus työntekijältä itseltään, kollegalta, LM:ltä, TSV:lta, työterveydeshuollolta, TA itse havainnut
- Ei muotosidonnainen
- Ryhdyttävä selvittelyyn & toimenpiteistä tieto työntekijälle 2 – 3 viikon kuluessa
- Työntekijät **velvollisia** osallistumaan häirinnän selvittelyyn
- Työntekijä ei voi kieltäytyä (TSL 1:1, 3:1-2, TTL 18)
- Myös tarpeen mukaan muut kuin osalliset

Häirinnän selvittelymenettely työpaikalla 2/3

- Työntekijän kieltä selvittää häneen kohdistunutta häirintää ei vapauta TA:aa TTL:n selvittelyvelvollisuudesta
- Selvityksen sisältö & menettelyjä
 - Erikseen ja yhdessä osallisia kuullen (työsuojelu-hallinnon ohjeita; AVI/Ullakonoja)
 - Todetaan kutsussa, mistä ja miksi kuullaan
 - Myös mahd. todistajia, dokumentteja
 - Tasapuolisuusvelvoite (HE 59/2002)
 - Tilanteen & tapahtumien puolueeton selvittäminen (työsuojeluhallinnon ohjeita; Siiki)
 - Selvitetään monipuolisesti (KKO:2014:44)
- **Kuin ”oikeudenkäyntiin valmistautumista”**
(AVI/Ullakonoja)

Häirinnän selvittelymenettely työpaikalla 3/2

- 2) Objektiiivinen arviointi, onko kyse häirinnästä vai ei
 - Vaikka ei häirintää, voi edellyttää TA:lta muita toimenpiteitä työyhteisössä
- 3) TA:n toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi
 - **Kielteisinä koettavat toimenpiteet eivät saa kohdistua vain häirintäilmoituksen tehneeseen!**
- 4) Selvittelypöytäkirjan laatiminen
 - Kirjataan selvittelyn keskeiset asiat, mm:
Häirintäilmoitus, osapuolet, toteutettu selvittely ja sen perusteet; selvittelyn johtopäätökset ja TA:n mahd. työoikeudelliset ym. toimenpiteet; onko häirintä loppunut; mahd. työyhteisötoimenpiteet ja seuranta
- 5) Työyhteisön tilan selkeyttäminen & häiriöttömän työyhteisön turvaaminen (& mahd. seurannan järjestäminen)

Työnantajan hyvä tiedostaa

- Työnantaja on velvollinen kertomaan työntekijälle johtopäätökset (TTL 19 §)
- AVI tiedustelee työnantajalta valvontapyynnön selvittelyssä mm. (STM valvontaohje 1/2011 ja työsuojeluhallinnon ohjeet/lomakkeet):
 - Työnantaja saama häirintäilmoitus
 - Miten työnantaja on selvittänyt tapahtumien kulun ym. asiassa (TTL 28 §)
 - Mitkä ovat työnantajan johtopäätökset (TTL 28 §)
 - Koska ja miten työnantaja on saattanut johtopäätöksensä asiassa työntekijän tietoon (TTL 19 §)
 - Työnantajan toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi (TTL 28 §)
 - Seuranta (TTL 8)
 - Työntekijöiden opastus (TTL 14 §)

Huonoa johtamista vai kiusaamista?

Työnjohto on vuorovaikutusta: No matter how artfully your words are crafted, if your facial expression or tone of voice fails to match the words, your listeners will not believe your message.

Työnjohto-oikeuden laajuus

- Työnantajalla on työsopimuslain mukaan laaja työnjohto- ja valvonta- eli direktio-oikeus (TSL 1:1.1&TSL 3:1)
 - laissa ei selvää määritelmää
- Työntekijä on **velvollinen** tekemään työnsä huolellisesti ja noudattamaan työnantajan toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita ja määräyksiä (TSL 3:1)
 - ml. työntekijän lojaliteettivelvollisuus (TSL3:1)
- Direktio-oikeutta **rajaavat** työntekijän työsopimus, työehtosopimus, työsuhteen vakiintunut käytäntö ja työ- ym. lait

Työnjohto- ja valvontaoikeus sisältää

- *Mitä, miten, missä ja milloin tehdään*
 - mm. työn sisältö, määrä, suoritustapa, menetelmät
 - työn laatu
 - sijoituspaikka, työjärjestelyt, työaikajärjestelyt
 - valvontamenetelmät
 - työntekijän työsuorituksen arviointi ja palaute työstä

Työsopimuksen merkitys

Työsopimus on tulevaisuutteen tähtäävä dokumentti, jonka on tarkoitus kestää työelämän ja organisaation muutokset

➤ Työsopimuksen luonteeseen eivät yleensä kuulu yksityiskohtaiset sopimusmääräykset

- 1) Työsopimusta muutetaan sopimalla TA&TT
- 2) Työnantaja voi muuttaa työsopimusta yksipuolisesti olennaisesti & pysyvästi
 1. Asia/ehto kuuluu direktio-oikeuden piiriin eikä tätä ole työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa rajoitettu
 2. TA:lla on irtisanomisperuste
 - Kollektiivinen (tuotannollinen tai taloudellinen)
 - Individuaalinen

TYÖSOPIMUKSEN EHTOJEN MUODOISTA

1. Mitä yksityiskohtaisemmin ehto on työsopimuksessa sovittu, sitä rajoitetumpi on TA:n direktio-oikeus
 - Ehdon yksityiskohtaisuus tai tarkkarajaisuus
2. Mitä väljemmin ehto on työsopimuksessa sovittu, sitä laajempi on TA:n direktio-oikeus
 - Huomaa myös "hiljaiset ehdot", kuten työnantajan piirissä omaksutut vakiintuneet käytännöt
 - Eri asioita: Tarkkarajaisen ehdon muuttaminen & Työehdon olennainen muuttaminen

Esim. työntekijän tehtävämuutokset

- Työnantaja yksipuolisesti direktio-oikeutensa rajoissa:
 - 'Normaalit' arkipäivän työskentelyyn ja työelämän ja teknologian ym. kehitykseen kuuluvat muutokset työssä
 - Kattaa myös työntekijän varsinaiseen työhön välittömästi liittyvät tehtävät ym.
- Olennaiset muutokset:
 1. Sovitaan
 2. Työnantaja yksipuolisesti:
 1. Hetkellinen, lyhytaikainen (työn luonteen ei katsota muuttuvan)
 2. KVTES I luku 10 § 1 (TSL:a laajempi) 8 viikoksi
 3. Irtisanomisperuste, TSL; KVTES I luku 10 § 2

Työnjohto-oikeuden rajat

- Työnantajalla on oikeus organisaation kannalta rationaaliseen toimintaan
- Työnjohto-oikeuden mahd. väärinkäytöstä (ei välttämättä ylitys) voi olla kyse esim., kun työnantajan (edustajan) määräykset eivät ole objektiivisesti perusteltavissa
 - liikkeenjohdollisin
 - toiminnallisin tai
 - taloudellisin perustein
- Väärinkäytön tunnistaminen on työnantajan intressissä
 - Vrt. työnjohto-oikeuden rajojen tulkinnanvaraisuus



Syrjimättömyys työn johtamisessa

- Syrjimättömyyden & tasapuolisen kohtelun periaatteet
 - Toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla & erilaisia tilanteita ei kohdella samalla tavalla
 - Tilanteet keskenään vertailukelpoiset (EYT)
- Erilainen kohtelu on sallittu, kun objektiivinen peruste
 - Hyväksyttävä syy, oikeuttamisperuste
 - Tavoitteeltaan oikeutettu ja oikeasuhteinen

Yhd.vert. kohtelun poikkeamisperusteet

- 1) Työtehtävien laatu ja niiden suorittamista koskevat todelliset ja ratkaisevat vaatimukset (YhdVertL)
- 2) Työntekijän tehtävät ja asema (TSL)
- 3) Työstä tai tehtävän laadusta johtuva painava syy (Tasa-arvoL)
 - Hyväksyttävä syy, ei ole sukupuoli, ellei ...
- 4) Positiivinen erityiskohtelu (YhdVertL & Tasa-arvoL)
 - Suunnitelma ja hyväksyttävä syy
 - Valitut keinot aiheellisia ja tarpeellisia tavoitteeseen nähden (oikeasuhteiset)
- 5) Ikä erikseen määrätyn perusteiden (YhdVertL 12§2)

Työnjohto-oikeuden rajojen selvittelyä

- Dirktio-oikeuden rajat selvitetään tarvittaessa yksittäistapauksittain kokonaisharinnalla
- Mahd. erimielisyystapauksissa työnantajalla on tulkintaetuoikeus
 - Työntekijän/ Vh:n noudatettava määräyksiä, mutta voi saattaa niiden oikeellisuuden jälkikäteen erikseen selvitettäväksi
- Erimielisyyksien selvittämisesseja mm.
 - TES- tulkinnat => neuvottelumenettelyt => työtuomioistuin
 - Työntekijät/muu riita => kanne käräjäoikeuteen
 - Vh/ muu riita => hallinnollinen muutoksenhaku tai hallinto-riita-asia => hallinto-oikeudet
 - Mm. kiusaamisväitteet => paikalliset selvittelyohjeet & työsuojelu & TA:n työoikeudelliset ratkaisut => mad. AVI:n toiminta => mahd. rikosprosessi

Hidastuksia häirinnän selvittelyssä

- Häirintä terminä ja sisällöllisesti tulkinnanv.
 - Työntekijän noudatettava työnantajan toimintaperiaatteita ja käyttäytymissääntöjä
 - Ylittää sallittavan ”normaalin” erimielisyyden tai käyttäytymisen rajata
 - Organisaatiosidonnaista (myös oikeuskäytännössä)
- Väärä marssijärjestys ilmoituksen suhteen ajaa prosessia karille
 1. Häirintäilmoitus työnantajalle
 2. AVI:lle valvontapyyntö, jos TA ei ryhdy toimenpiteisiin
 3. Rikosilmoitus viimeisin, mielellään AVI:n arvioima
 - ❖ AVI:a kuullaan esitutkinnassa (lausunto) ja se antaa lausunnon syyttäjälle ennen syytteen nostamista

Hidastuksia

- Työnantajan (edustajat) haluttomuus lähteä selvittämään häirintäilmoitusta
 - Ei haluta uskoa, vähätellään ongelmia, koetaan liian vaikeaksi asia puuttua
 - Ei vaadita vastauksia, salaillaan, vedotaan tietosuojasäännöksiin ym. esteisiin
 - Esteinä sisäiset hierarkiat, ennakkoluulo ja -asetelmat, suosikki- järjestelmät ym.
 - Ei mielletä, että asia voi edetä AVI:lle ja rikosprosessiin yms.
- Paikallisten häirintäohjeiden toimimattomuus käytännössä
- Paikallisen työsuojelun epäselvä rooli
 - Puolueettomuus, jääviys

Hidastuksia

- Lähdetään sovittelemaan, kun pitäisi selvittää!
- Vaikeampi puuttua, jos kiusaajana tai kiusaamisessa anonyyminä/hiljaisesti mukana työnantajan edustaja
 - Työnantaja uskoo mielellään esimiestä
 - Viestintäketju tehokas esimieheltä ylemmille esimiehille ja johdolle
 - Esimies johtaa samoinajattelevien tukijoukoilla
 - Työnjohto-oikeuden rajat tulkinnanvaraisia
 - Huomaa, kiusattuna voi olla myös esimies

Hidastuksia

- Tapahtumien dokumentoinnin puute
- Kuvitelma, että AVI selvittää tapahtumia ja ristiriitoja yms.
 - AVI:n saamat valvontapyynnöt usein sekavia (hyödynnä AVI:n lomakkeita yms.)
- Syyttäjien erilaiset tulkinnat häirinnästä ja onko työnantajan ryhtynyt TTL:n edellyttämiin toimenpiteisiin ym.
 - Syytekynnys korkea?
- Vakiintumaton oikeuskäytäntö ei-perinteisissä työturvallisuusrikoksissa
 - Henkisen työsuojelun määräysten soveltaminen?

Kaava

Häirintä alkaa ja etenee näkymättömänä prosessina

Viestintä & sen hyödyntäminen, aina vähän edellä hyvässä ja erit. pahassa

- ❖ Häirityksi tulleen epäily -> Epäusko (*ei ole totta, luulen vaan*) -> Tapauksia ei dokumentoida -> Itsetutkiskelu & -syytökset -> Viivyttely & aikaa kuluu & kärsitään (*kyllä se tästä muuttuu*), mahd. terveyshaitat -> Häirintäilmoitus, mahd. väärälle taholle (esim. AVI:lle tai poliisille ennen aikaisesti), odotellaan, mihin pitäisi ryhtyä ja kenen -> Ilmoituksen tekijä ehditty leimata työyhteisöhäiriköksi/kiusaajaksi; tuen puute ilmoituksen tekijälle, ei haluta tai uskalleta puuttua -> Epäselvä vyyhti -> Kujanjuoksu kiusatuksi itsensä kokeneen jaksamisen ja ajan kanssa -> Ratkaisu?
- ❖ Vertikaalinen ja horisontaalinen viestintä etenee organisaatiossa hyvässä ja pahassa
 - Kuka on kiusattu ja kuka kiusaaja
 - Totuudenvastainen viestintä kumuloituu: Häirityksi tullut ehditty leimata epälojaaliksi tai häiriköksi, väitteitä ei oteta vakavasti, lähdetään syyllistämään häirintää kokenut

Kirjallinen häirintäilmoitus
(tapahtumakuvauksin ym.)
työnantajalle

**Selvittelymenettely
viivytyksettä
&
Työnantajan johtopäätökset**

**Sovintomahdollisuuksien kartoittaminen &
sovinto** (voi sisältää monitahoisia asioita)
ja/tai
Työnantajan yksipuoliset toimenpiteet
(ml. mahd. työoikeudelliset) todetun häirinnän
lopettamiseksi

Häiriötön työyhteisö

Kättä pidempää

- Työterveyslaitoksen kotisivut mm:
Sopuisa työyhteisö portaali (häirintä)
www.ttl.fi/sopuisa
- Työsuojeluhallinnon www-sivustot
- STM , Työsuojeluvalvonnan ohje 1/2011,
Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun
valvonta
- Työsuojeluhallinto, työsuojeluoppaita 42/2010,
Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun
ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla
- Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia
esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Mäki.
Liedenpohja. Parikka. 2014. Fioca Oy
 - Sisältää myös menettely- ja oikeusohjeita
tapausten ratkaisuksi

Sopuisa
työyhteisö



- kohti kiusaamisen
nollatoleranssia