

VAASAN YLIOPISTO

JOHTAMISEN YKSIKKÖ

Miia-Pauliina Marjeta

HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

Perusteet työ- ja virkasuhteen päättämiseksi

Julkisoikeuden
pro gradu -tutkielma

VAASA 2018

SISÄLLYS

	sivu
LYHENTEET	3
TIIVISTELMÄ:	5
1. JOHDANTO	7
1.1. Tutkimuksen aihe ja taustaa	7
1.1.1. Häirintä ja työturvallisuuslaki	7
1.1.2. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun yleisyys sekä vaikutukset	8
1.2. Tutkimusongelma ja tutkimuksen rajaus	10
1.3. Tutkimusmetodi ja tutkimuksen rakenne	12
2. MITÄ TARKOITTAÄ HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU	15
2.1. Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu	15
2.1.1. Häirintä työpaikan ulkopuolella	18
2.1.2. Työpaikkakiusaamisen arviointi	20
2.2. Tasa-arvolain mukainen sukupuolinen häirintä	24
2.3. Määrittely muussa lainsäädännössä	28
2.4. Työnantajan velvollisuudet	31
2.4.1. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen	31
2.4.2. Selvittämisvelvollisuus	34
3. PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN	37
3.1. Perusteet palvelussuhteen irtisanomiselle	37
3.1.1. Varoitus	37
3.1.2. Irtisanomisperusteet laeissa	41
3.2. Työntekijän irtisanominen häirinnän perusteella	51
3.2.1. Työnantajalla ei oikeutta irtisanoa työntekijää	51
3.2.2. Työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä	55
3.3. Perusteet palvelussuhteen purkamiselle	58
3.3.1. Purkamisen edellytykset	58
3.3.2. Työntekijän oikeus purkaa työ- tai virkasuhteensa	62

4. JOHTOPÄÄTÖKSET	67
LÄHDELUETTELO	74

LYHENTEET

HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
HHO	Helsingin hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KuntaL	Kuntalaki 17.3.1995/365
PeL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
Tasa-arvolaki	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
THO	Turun hovioikeus
TT	Työtuomioistuin
TTL	Työturvallisuuslaki
Työsuojelun valvontalaki	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyh- teistoiminnasta 20.1.2006/44
VHO	Vaasan hovioikeus
Virkamieslaki	Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750
Viranhaltijalaki	Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen yksikkö**

Tekijä:	Miia-Pauliina Marjeta
Pro gradu -tutkielma:	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla: Perusteet työ- ja virkasuhteen päättämiseksi
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri
Oppiaine:	Julkisoikeus
Työn ohjaaja:	Niina Mäntylä
Valmistumisvuosi:	2018

Sivumäärä: 80

TIIVISTELMÄ:

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on laaja-alainen ilmiö, jota voi kohdata millä työpaikalla tahansa. Tuhannet työntekijät kokevat häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua päivittäin. Häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla on monenlaisia vaikutuksia, jotka kohdistuvat häirinnän kohteeksi joutuneen lisäksi koko organisaatioon. Häirinnän kohteelle voi aiheutua niin fyysisiä kuin psykosomaattisia oireita ja organisaatiolle häirintä voi tuoda esimerkiksi ylimääräisiä kustannuksia.

Tutkimuksessa käsiteltiin työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua sekä palvelussuhteen päättämistä silloin kun taustalla on häirintää tai epäasiallista kohtelua. Tutkimuksen päämääränä oli vastata kahteen kysymykseen. Ensimmäisenä kysymyksenä oli, mitä tarkoitetaan työturvallisuuslain 28 §:n mukaisella häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla? Toisena pääkysymyksenä oli, missä tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää kun taustalla on häirintää ja epäasiallista kohtelua? Tavoitteena oli löytää tunnusmerkit työturvallisuuslain mukaiselle häirinnälle sekä tutkia, milloin mennään sellaisen rajan yli, että kyseessä on lain tarkoittama häirintä. Työ- ja virkasuhteen päättämisen osalta tarkoituksena oli löytää ne rajat, jolloin palvelussuhde on mahdollista päättää häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vuoksi. Palvelussuhteen päättämisen osalta tarkastellaan milloin tekijän palvelussuhde voidaan päättää ja toisaalta milloin häirityksi tullessa on mahdollisuus purkaa palvelussuhteensa.

Tutkimuksen metodina käytettiin oikeusdogmaattista eli lainopillista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksessa tulkittiin ja systematisointiin häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua sekä työ- ja virkasuhteen päättämistä koskevaa lainsäädäntöä. Lainsäädännön lisäksi tutkimuskysymyksiin pyrittiin löytämään vastaukset käyttämällä hallituksen esityksiä, kirjallisuutta, artikkeleita sekä tuomioistuinratkaisuja.

Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määrittämisen kohdalla tutkimuksessa päädyttiin siihen, että ei ole mahdollista antaa yksiselitteistä määritelmää työturvallisuuslain mukaiselle häirinnälle. Kaikki tapaukset ovat erilaisia ja niitä tulee arvioida kokonaisuutena. On kuitenkin olemassa tiettyjä kriteerejä, kuten jatkuvuus, toiminnan tarkoituksellisuus ja terveyden menettämisen vaara, joiden pohjalta voidaan arvioida onko kyseessä häirintä lain tarkoittamassa merkityksessä. Työ- ja virkasuhteen päättämisen osalta johdopäätöksenä oli, että palvelussuhde voidaan päättää häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun seurauksena, mutta se on viimeisin keino. Palvelussuhteen päättäminen edellyttää aina painavia perusteita. Ei voida kuitenkaan antaa yksiselitteistä vastausta siihen, milloin palvelussuhde voidaan päättää. Tilanteessa on otettava huomioon kaikki mahdolliset tekijät, kuten jatkuvuus, mahdolliset varoitukset, työntekijän asema sekä toiminnan tarkoituksellisuus ja arvioitava päättämiskynnyksen ylittymistä kokonaisuutena.

AVAINSANAT: Häirintä, Epäasiallinen kohtelu, Työsuhte, virkasuhde, Irtisanominen, Purkaminen

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen aihe ja taustaa

1.1.1. Häirintä ja työturvallisuuslaki

Tutkin pro gradu -tutkielmassani häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikalla, sekä virka- ja työsuhteen päättämistä kun taustalla on häirintää ja epäasiallista kohtelua. Arkkielessä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta käytetään yleensä termiä työpaikkakiusaaminen. Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta säädetään työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738). Työturvallisuuslaki on työsuojelun peruslaki. Laista löytyvät työturvallisuuden perussäännökset sekä yleiset tavoitteet¹. Työturvallisuuslain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan sekä työsuojelun perusteisessa työssä että virkasuhteessa. Nykyinen työturvallisuuslaki tuli voimaan vuonna 2003 ja se korvasi vanhan lain, joka oli vuodelta 1958. Vanhassa työturvallisuuslaissa ei ollut häirintää koskevaa säädöstä vaan se tuli uutena säädöksenä vuonna 2003 voimaan tulleeseen lakiin². Laki uudistettiin, koska se ei enää vastannut nykyaikaista työsuojelua ja työturvallisuusajattelua, joihin kuuluvat hyvä työympäristö, työturvallisuuden hallinta ja työolosuhteiden jatkuva parantaminen³.

Merkittävä direktiivi, joka on vaikuttanut työturvallisuuden ja työterveyden parantamiseen on vuoden 1989 Neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä (89/391/ETY). Direktiivissä olevat asiat on pääosin sisällytetty työturvallisuuslakiin. Direktiivi kattaa myös työpaikkakiusaamisen tarkoittaen, että kiusaaminen tulee pyrkiä estämään, arvioida sen riskit ja sekä ryhtyä toimenpiteisiin kiusaamisen estämiseksi.⁴

Työturvallisuuslain 1 §, joka on oikeudellisesti sitomaton, luonnehtii lain tarkoituksen. Tarkoituksena on, että saataisiin muun muassa säilytettyä työntekijöiden työkyky niin, että työntekijöiden terveys pysyisi hyvänä. Terveydellä tarkoitetaan sekä henkistä että

¹ Siiki 2010: 3.

² Kuikko 2003: 84.

³ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2017: Työsuojelulainsäädäntö.

⁴ HE 59/2002 vp. s.9; Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2002.

fyysistä terveyttä. Tarkoituksena on, että työpaikalla sekä parannetaan työolosuhteita että kiinnitetään huomiota ennalta ehkäisevään toimintaan.⁵ Ajatuksena on, että työnantaja voi oma-aloitteisesti ennakoida ja tunnistaa erilaiset turvallisuustilanteet työpaikalla sekä poistaa erilaiset haittaa aiheuttavat tekijät⁶.

1.1.2. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun yleisyys sekä vaikutukset

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on suhteellisen yleinen ongelma, ja sitä voi tapahtua millä työpaikalla tahansa. Jopa yli 10 000 työntekijää kokee tullessa kiusatuksi työpaikallaan joka päivä⁷. Työpaikkakiusaamisen yleisyyttä on mitattu erilaisissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön vuonna 2015 tekemässä Euroopan työolotutkimuksessa, jossa selvitettiin työntekijöiden työoloja 35 maassa. Tutkimuksessa selvisi, että joka viidennes työntekijä Suomessa kokee tullessa kiusatuksi. Keskiarvona Euroopan unionissa oli, että 16 prosenttia työntekijöistä oli kohdannut epäasianmukaista käytöstä.⁸ Kokemusten ilmoitettu yleisyys kiusaamisesta vaihtelee eri maiden välillä. Maiden väliset erot eivät välttämättä tarkoita sitä, että työpaikkakiusaamisen yleisyydessä olisi todellisuudessa niin paljoa eroja, vaan eroihin voi vaikuttaa esimerkiksi kulttuuri ja kuinka kiusaamiseen kiinnitetään huomiota.⁹

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö on vuodesta 1992 tarkkaillut työolobarometreissään työelämän laadun kehitystä. Vuoden 2016 työolobarometrissä selvisi, että peräti 37 prosenttia työntekijäistä on töissä sellaisessa työpaikassa, jossa esiintyy työpaikkakiusaamista. Tutkimuksessa kävi lisäksi ilmi, että työpaikkakiusaaminen väheni vuoteen 2010 asti, mutta sen jälkeen lisääntyi huomattavasti. Viimeisen viiden vuoden aikana tilanne on pysynyt samana, eivätkä työntekijöiden kokemukset työpaikkakiusaamisesta ole vähentyneet. Lisäksi tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaaminen on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla.¹⁰ Työpaikkakiusaamisen johtuu useista eri syistä. Tyytymättömyys esimiestyöhön, työyhteisön toimintatavat ja työjärjestelyt ovat usein

⁵ Siiki 2010: 13–14.

⁶ Siiki 2010: 3; Työterveyslaitos 2002: 3.

⁷ Työterveyslaitos 2018.

⁸ Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö.

⁹ Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2002.

¹⁰ Mähönen 2016: 3,62–64.

lähtökohtana kiusaamiselle. Jos työssä toimimisessa on hankaluuksia, se voi aiheuttaa turhautumista. Silloin kun tähän ei puututa, ongelma kasvaa ja voi aiheuttaa ristiriitoja työpaikalle ja sitä myöten epäasiallista käytöstä toisia työntekijöitä kohtaan.¹¹

Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla voi olla monenlaisia oireita sekä vaikutuksia, jotka voivat olla hyvinkin tuntevia ja kauaskantoisia. Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta voi aiheutua häirinnän kohteelle niin fyysisiä, henkisiä kuin psykosomaattisia oireita. Oireina voi olla muun muassa stressiä, masentuneisuutta, keskittymisvaikeuksia, unihäiriöitä ja jopa posttraumaattinen stressioireyhtymä. Edellä on kuvattu mihin kaikkien häirintä ja epäasiallinen kohtelu voi johtaa, joten siihen puuttuminen on tärkeää esimerkiksi henkilön työkyvyn ylläpidon kannalta. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ei vaikuta pelkästään uhriin vaan sillä on vaikutusta koko organisaatioon, kulujen ja muiden seuraamusten muodossa. Organisaatiolle voi aiheutua kuluja esimerkiksi sairauspoissaoloista, työpaikkakiusaamisen tutkimiseen käytetystä työajasta sekä mahdollisesta uudelleen rekrytoinnista. Työterveyslaitoksen mukaan kiusaamisesta aiheutuneet kulut voivat olla jopa 30 000 euroa.¹²

Työpaikkakiusaamisen etenemiselle on tehty erilaisia malleja, sillä konfliktit etenevät prosesseina. Yhtenä esimerkkinä työpaikkakiusaamisen etenemisestä on Vartian ja Perkkä-Jortikan henkisen väkivallan etenemisen malli. Mallissa alkuna on jokin työyhteisössä tapahtunut konflikti, josta seuraa henkisen väkivallan alkua. Konflikteja tapahtuu työpaikoilla paljon, mutta niistä kaikista ei välttämättä seuraa henkistä väkivaltaa. Suurin osa työpaikalla tapahtuvista ristiriidoista menee ohi ilman, että niistä kehittyy suurempia konflikteja ja erilaiset ristiriidat ovatkin osa työpaikkojen arkipäivää. Seuraavana voi olla yksilön oikeuksia polkevat henkilöstöhallinnolliset toimenpiteet, mutta tämä voi jäädä myös pois. Viimeisenä henkisen väkivallan etenemisen mallissa on työyhteisöstä syrjäytyminen.¹³

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on tutkimusaiheena mielenkiintoinen sekä ajankohtainen. Kuten tilastotkin näyttivät häirintä ja epäasiallinen kohtelu on tänä päivänä yleinen

¹¹ Joki, Lahtinen, Soini & Vartia 2008: 27–28.

¹² Työterveyslaitos 2017; Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2002.

¹³ Perkkä-Jortikka & Vartia 1994: 45–47.

ongelma työpaikoilla, eikä asiassa ole viime vuosina tapahtunut muutosta parempaan suuntaan. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun yleisyyttä voi sinänsä pitää erikoisena, sillä työturvallisuuslaissa säädetään häirinnästä ja työnantajan velvollisuudesta puuttua tähän. Aihe on myös ollut viime vuosina melko paljon otsikoissa ja saanut sitä kautta huomiota. Esillä on esimerkiksi ollut niin sanottu Auto- ja Kuljetustyöntekijäliitto ATK ry:n kiusaamistapaus. Kyseisessä tapauksessa ATK:n puheenjohtaja tuomittiin työturvallisuusrikoksista, joiden perusteena oli epäasiallinen kohtelu, joka kohdistui sihteeriin ja viestintäpäällikköön.¹⁴ Viimeaikoina otsikoissa on ollut sosiaalisessa mediassa levinnyt ”me too” kampanja. Kampanjassa tarkoituksena on ollut kiinnittää huomioita naisten kokemaan seksuaaliseen häirintään.¹⁵

1.2. Tutkimusongelma ja tutkimuksen rajaus

Kuten aiemmin tuli esille, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta säädetään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain lisäksi häirinnästä löytyy säännökset laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) sekä yhdenvertaisuuslaista (30.12.2014/1325). Koska kaikki kolme lakia sisältävät häirintä termin, niitä käytetään arkikielessä helposti limittäin ja ne voidaan helposti sekoittaa keskenään. Vaikka häirintä termi esiintyy kaikissa näissä laeissa, niillä on kuitenkin omat tarkoituksensa ja asiayhteytensä.

Tutkimuksessa on tarkoituksena tarkastella nimenomaan työturvallisuuslain 28 §:n mukaista häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työturvallisuuslaki sisältää lisäksi sukupuolisen häirinnän, josta säädetään tasa-arvolaisissa. Näin ollen työturvallisuuslain 28 § täydentää tasa-arvolakia.¹⁶ Häirintää on myös esimerkiksi iän perusteella tapahtuva syrjintä, josta säädetään yhdenvertaisuuslaissa¹⁷. Koska työturvallisuuslain lisäksi myös tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät häirinnän käsitteen, tarkoituksena on käyttää näitä apuna määriteltäessä työturvallisuuslain mukaista häirintää. Näin saadaan tarkastel-

¹⁴ Edilex 2015.

¹⁵ Yle 2017.

¹⁶ HE 59/2002 vp. s. 20,40.

¹⁷ Siiki 2010: 97.

tua, mitkä kaikki tilanteet kuuluvat työturvallisuuslain piiriin. Työturvallisuuslaissa ei ole määritelty tarkemmin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sisältöä eli laki itsessään jättää asian avoimeksi, eikä kerro mitä käsitteillä tarkoitetaan¹⁸. Tarkoituksena on selvittää mitä työturvallisuuslain 28 §:n mukaisella häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan, mitä tunnusmerkkejä häirintä sisältää ja onko olemassa yleispätevää määritelmää työturvallisuuslain mukaiselle häirinnälle. Vaikeutena on rajanveto käsitteiden välillä ja katsoa mitkä tilanteet kuuluvat juuri työturvallisuuslain piiriin.

Työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun säännös edellyttää toimia työnantajalta. Työnantajalla sekä työntekijöillä on omat velvollisuutensa ja vastuunsa, joiden avulla estetään häirintää ja epäasiallista kohtelua. Velvollisuuksiin kuuluvat sekä ennalta ehkäisevä toiminta että toimenpiteet, jo havaitun häirinnän poistamiseksi.¹⁹ Työturvallisuuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta pitää huolta työympäristön turvallisuudesta sekä terveellisyydestä ja nimenomaan työnantajan pitäisi ottaa näistä vastuuta oma-aloitteisesti. Laissa ei ole säädetty yhtä yksittäistä tapaa turvallisuuden hallintajärjestelmään. Tarkoituksena on, että työnantaja valitsee työpaikalle sopivat tavat, jolla toteuttaa turvallisuuden hallinnan tavoitteita.²⁰

Myöskään toimenpiteitä, jo tietoon tulleen häirinnän poistamiseksi, ei ole laissa tarkemmin yksilöity. Työnantajalla on toimintavelvoite, mutta tilanteet ratkaistaan tapauskohtaisesti ja tilanteeseen valitaan sellaiset keinot, joita on mahdollista käyttää.²¹ En tule käymään läpi yksityiskohtaisesti kaikkia työturvallisuuslaista löytyviä työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia, vaan niihin luodaan yleisluontoinen katsaus häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määrittelemisen yhteydessä. Työnantajalle kuuluvat velvollisuudet käydään läpi, jotta tarkasteltaessa häirinnän seurauksena tapahtuvaa työ- ja virkasuhteen päättämistä, voidaan arvioida onko työnantaja suorittanut hänelle kuuluvat velvoitteet.

Aina tilanteita ei saada korjattua erilaisista toimenpiteistä huolimatta. Osa tilanteista voi johtaa siihen, että kyseeseen tulee joko alaisen tai esimiehen palvelussuhteen päättämi-

¹⁸ Siiki 2010: 97.

¹⁹ Siiki 2010: 97.

²⁰ Siiki 2002: 29–30.

²¹ Siiki 2010: 98.

nen. Käytän tutkielmassa palvelussuhdetta yhteisnimityksenä työ- ja virkasuhteesta. Alaisen sopimaton käyttäytyminen esimiestään tai toista työntekijää kohtaan voi tapahtua eri tavoin, ja tilanteessa täytyy aina suorittaa kokonaisarviointi. Arvioinnissa täytyy ottaa huomioon eri asioita, esimerkiksi työntekijän asema, rikkomus, työn luonne ja teon vaikutukset arvioitaessa työsuhteen jatkon edellytyksiä.²² Aina häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ei ole sellaista, joka riittäisi irtisanomiseen. Se missä tilanteissa työsuhde ja virkasuhde voidaan päättää, on tarkoituksen selvittää sekä työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaisten työsuhteiden että valtion virkamieslain (19.8.1994/750) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304) mukaisten virkasuhteiden osalta. Tutkimuksessa tulen siis käymään läpi päättämisperusteita häirintää koskevissa tilanteissa eli milloin kiusaaja on mahdollista irtisanoa häirinnän seurauksena. Entä missä tilanteissa sopimus voidaan purkaa. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät korvaukset, joihin työntekijällä voi olla oikeus palvelussuhteen perusteettoman päättämisen seurauksena. Tutkielmassa perehdytään tarkemmin siis kahteen pääkysymykseen: 1) Mitä tarkoitetaan työturvallisuuslain 28 §:n mukaisella häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla? 2) Missä tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää kun taustalla on häirintää ja epäasiallista kohtelua?

1.3. Tutkimusmetodi ja tutkimuksen rakenne

Tutkimus on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen tutkimus. Tämä on oikeustieteiden vanhin haara ja myös käytetyin metodi, sillä suurin osa oikeustieteellisistä tutkimuksista on oikeusdogmaattista. Oikeusdogmaattinen tutkimus on voimassaolevien oikeusnormien tulkittamista, eli selvitetään oikeusnormien merkityssisältö, sekä systematisointia eli oikeuden jäsentämistä. Tärkeimpiä lainopillisen tutkimuksen tehtäviä on siis selvittää voimassaolevien oikeusnormien sisältö käsiteltävänä olevassa ongelmassa.²³ Tutkimuksessa oikeusdogmaattisuus näkyy lakien tulkinnassa. Tarkoituksena on voimassa olevien oikeusnormien jäsentämien, jotta normien merkityssisällön selvittäminen onnistuu²⁴.

²² Koskinen 2014a: 18–20.

²³ Husa & Pohjolainen 2008: 36; Husa, Mutanen & Pohjolainen 2001: 13.

²⁴ Husa & Pohjolainen 2008: 36.

Tutkimuksessa selvitetään mikä on voimassaolevan oikeuden sisältö häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta. Koska työturvallisuuslaki ei määrittele tarkemmin mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan, käytän normin tulkinnassa apuna muun muassa lainvalmisteluaineistoja kuten hallituksen esityksiä, oikeuskirjallisuutta ja tuomioistuinratkaisuja. Tuomioistuinten ratkaisuista pyrin löytämään tunnusmerkkejä, jotka on katsottu ylittävän sellaisen rajan, että kyseessä on työturvallisuuslain 28 §:n mukainen häirintä. Käytän tutkielmassani oikeudenalan lähteiden lisäksi apuna myös muita lähteitä häirinnän määrittelyssä, sillä yksistään häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta on oikeuskirjallisuudessa kirjoitettu suhteellisen vähän.

Määriteltäessä ne perusteet, jolloin työ- ja virkasuhde voidaan päättää häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun vuoksi, on tarkoitus tehdä selvittämällä voimassaolevien normien sisältö. Tutkittaessa päättämisperusteita lakien lisäksi keskeinen rooli on tuomioistuinratkaisuilla, sillä niiden avulla voidaan selvittää ne rajat, jolloin työ- tai virkasuhde voidaan irtisanoa tai purkaa. Tuomioistuinratkaisuista pääosassa ovat työtuo- mioistuimen sekä hovioikeuksien ratkaisut. Korkeimman oikeuden ratkaisuja, häirinnän perusteella tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä, ei ole juuri saatavilla. Seppo Koskinen on kirjoittanut melko paljon artikkeleita liittyen työpaikkakiusaamisen ja sen seurauksena tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen, joten hänen artikkelinsa ovat keskeisessä osassa tutkimuksessa.

Tutkimus siis pohjautuu siihen, että ensin selvitetään mitä tarkoitetaan työturvallisuuslain mukaisella häirinnällä ja sitten tutkitaan, milloin palvelussuhde on mahdollista päättää häirinnän seurauksena. Tutkimus etenee niin, että ensimmäisessä pääluvussa tarkastellaan työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun käsitettä. Käsite on tarkoitus saada määriteltyä mahdollisimman tarkasti, ja myös tutkia miten työturvallisuuslain mukainen häirinnän käsite eroaa tasa-arvolain sekä yhdenvertaisuuslain mukaisesta häirinnästä. Nykyään fyysisesti työpaikalla tapahtuvan häirinnän lisäksi kiusaamista voi tapahtua myös Internetissä. Joten työturvallisuuslain 28 §:n tulkinnan ohella tarkoitus on miettiä kuuluuko Internetissä tapahtuva työpaikkakiusaaminen lain piiriin. Luvun lopuksi selvitetään, mitä velvollisuuksia työnantajalla on häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämisessä ja selvittämisessä. Toisessa pääluvussa tarkas-

tellaan virka- ja työsuhteen päättämisperusteita eli missä tilanteissa kiusaajan palvelussuhde voidaan päättää ja milloin esimerkiksi kiusatuksi joutuneen henkilön on mahdollista purkaa työ- tai virkasuhteensa. Lopuksi esitetään tutkimuksen johtopäätökset.

2. MITÄ TARKOITTAÄ HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU

2.1. Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Kuten aiemmin esille tulleet tilastot osoittavat, työpaikkakiusaaminen on haitta jota esiintyy suhteellisen paljon työpaikoilla. Työpaikkakiusaaminen termiä käytetään usein arkikielessä työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta, vaikka laissa ja lain esitöissä ei tätä sanaa käytetä²⁵. Työturvallisuuslaki määrittelee häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun melko epätarkasti. Lain tarkoituksena ei ole säätää viranomaisten valvomia yksityiskohtaisia käskyjä ja kieltoja. Tarkoituksena on siirtää enemmän vastuuta työpaikoille, jossa on tehtävä johtopäätökset ja päätettävä miten toimitaan. Työturvallisuuslain turvallisuusjohtamista koskevat säädökset ovat tarkoituksella joustavia, sillä niiden tulee soveltua kaikenlaisille työpaikoille.²⁶ Työturvallisuuslain 28 § määrittelee työyhteisössä tapahtuvan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun seuraavasti:

”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.”

Laki itsessään jättää avoimeksi sen, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla sinänsä tarkoitetaan, sillä asia on niin moninainen ja useimmiten tunnistettavissa²⁷. Myöskään työturvallisuuslain esityöt eivät ole tätä tarkemmin avanneet. On turvauduttava muihin lähteisiin, jotta tiedettäisiin, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan. Häirintä voi olla tarkoituksellista ja jatkuvaa loukkaavaa käytöstä, joka ilmenee esimerkiksi sanojen tai tekojen avulla²⁸. Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua voi olla esimerkiksi painostus, loukkaus, eristäminen työyhteisöstä, nimittely, työsuoritusten jatkuva ja perusteeton arvostelu tai työtehtävien poisottaminen. Henkisen väkivallan lisäksi työpaikkakiusaaminen voi olla fyysistä, kuten pahoinpitely, joka on rikoslaisissa oleva rikos.²⁹ Fyysisen väkivallan lisäksi rikoslaki käsittää myös terveyden

²⁵ Kairinen ym. 2017: häirintä.

²⁶ Siiki 2006: 34.

²⁷ Työterveyslaitos 2002:49; Kairinen ym. 2017: Häirintä.

²⁸ Työterveyslaitos 2002:49; Kairinen ym. 2017: Häirintä.

²⁹ Siiki 2010: 97.

vahingoittamisen. Rikoslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan, että terveyden vahingoittaminen pitää sisällään myös henkisen väkivallan, silloin kun henkisen väkivallan seurauksena on mielenterveyden vahingoittuminen.³⁰ Yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on määritelty, myös työturvallisuuslakia koskeva häirintä. Se on määritelty tapahtumaksi, joka voi olla nöyryyttävää, alentavaa, uhkaavaa käytöstä tai sosiaalista eristämistä. Jotta kyseeseen tulee työturvallisuuslain mukainen häirintä, sille on ominaista, että henkilön terveydelle aiheutuu vaaraa tai haittaa.³¹

Häirinnälle ei siis ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää, eikä sitä ole mahdollista määrittää yksiselitteisesti. Häirinnälle on tehty useampia määritelmiä, joissa kuitenkin toistuvat tietyt asiat. Vartia ja Perkka-Jortikka määrittelevät teoksessaan työpaikkakiusaamista henkisen väkivallan kautta. Henkinen väkivalta on toisiin henkilöihin kohdistuvaa, toistuvaa kielteistä vuorovaikutusta. Siinä kiusaaja epäeettisellä käyttäytymisellään alistaa kiusatun negatiiviselle kohtelulle. Henkistä väkivaltaa on myös se, kun toisen henkilön oikeudet ja tarpeet toistuvasti ohitetaan ja jätetään huomioimatta. Henkisen väkivallan muodot vaihtelevat näkymättömästä ja passiivisesta hyvinkin kovaääniseen ja hyökkävään. Kirjassa henkinen väkivalta on jaettu kuuteen pääluokkaan, jotka ovat mustamaalaaminen, eristäminen työyhteisön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, työtehtävien yksipuolistaminen tai vähentäminen, uhkailu ja huutaminen, fyysinen väkivalta tai sen uhka ja viimeisenä mielenterveyden kyseenalaistaminen. On mahdollista, että ajan kuluessa kiusatuksi joutunut joutuu kokemaan kaikki kiusaamisen muodot. Kiusaaminen saattaa alkaa esimerkiksi pienillä epäasiallisilla eleillä jatkuen siitä voimakkaampaan kiusaamiseen.³²

Kess ja Kähönen käyttävät kirjassaan työpaikkakiusaamisesta määritelmää, jonka mukaan kyse on kiusaamisesta kun henkilöön kohdistuu jatkuvaa ja tarkoituksellista loukkaavaa kohtelua ja henkilö joutuu näin puolustuskyvyttömään asemaan.³³ Kaikki määritelmät ovat hyvin samankaltaisia, joskin painotuksissa voi olla hieman eroja. Työturvallisuuslain mukaista häirintää koskevaa säännöstä ei vielä ollut Vartian ja Perkka-

³⁰ HE 94/1993 vp. s. 91.

³¹ HE 19/2014 vp. s78–79.

³² Vartia & Perkka-Jortikka 1994:25, 29–31.

³³ Kess & Kähönen 2010: 23.

Jortikan teoksen ilmestyessä. Teoksessa oleva henkisen väkivallan malli soveltuu silti hyvin tähän päivään ja sieltä nousevat samat asiat esille kuin uudemmista teoksista.

Määritelmistä nousee esille muutama asia, eli häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tulee olla jatkuvaa, tarkoituksellista, kiusatun tulee ajautua puolustuskyvyttömään asemaan ja toiminta vaarantaa kiusatun terveyden. Jatkuvuuden raja on häilyvä. Yksittäinen epäasiallinen sanavalinta, tai jos kerran jätetään kutsumatta kokoukseen, ei vielä ole häirintää. Silloin kun toiminta jatkuu muuttumattomana, kyseessä voi olla työturvallisuuslain mukainen häirintä. Tarkkaa aikarajaa ei voida määrittää, eikä se ole tarpeellista, sillä tärkeämpää on arvioida kokemuksia, vaikutuksia ja seurauksia. Täytyy kuitenkin huomioida, että kaikissa tapauksissa ei edellytetä jatkuvuutta, esimerkiksi seksuaalisen häirinnän kohdalla.³⁴ Jatkuvuus tulee myös jäljempänä esille oikeustapausten ja lakien yhteydessä. Häirinnän tulee olla myös tarkoituksellista, joten väärinkäsitys, vahinko tai ajattelemattomuus ei täytä tarkoituksellisuuden kriteeriä³⁵. Jotta kyseessä on lain tarkoittama häirintä, uhrin täytyy ajautua puolustuskyvyttömään asemaan eli kiusattu ei pysty puolustautumaan. Henkilöiden ollessa tasavahvoja, henkilöt kykenevät puolustautumaan ja tapahtumasta ei aiheudu negatiivisia seurauksia, kyse ei työturvallisuuslain mukaisesta ole häirinnästä.³⁶ Kun mietitään, onko henkilön terveys vaarantunut häirinnän seurauksena, tuomioistuimet ovat kiinnittäneet huomiota esimerkiksi häirinnän keston ja siihen onko häirintään reagoitu tarpeeksi nopeasti.³⁷ Esimerkiksi Helsingin hovioikeus on epäasiallista kohtelua koskevassa ratkaisussaan nostanut esille terveyden vaarantamisen. Oikeuden mukaan epäasiallisen kohtelun täytyy olla uhrin terveyttä vaarantavaa, jotta tunnusmerkit täyttyvät. Varsinaista terveyden menettämistä ei kuitenkaan vaadita.³⁸

Työpaikkakiusaaminen tapahtuu henkilöiden välisessä kanssakäymisessä, jolloin toinen henkilö välittää viestin toiselle esimerkiksi sanoin tai ilmein³⁹. Työpaikkakiusaamista

³⁴ Ahlroth 2015: 43; Vartia & Perkka- Jortikka 1994: 27.

³⁵ Ahlroth 2015: 44.

³⁶ Ahlroth 2015: 46; Reinboth 2006: 15.

³⁷ Ahlroth 2015: 25.

³⁸ HHO 29.3.2012 R 11/391.

³⁹ Reinboth 2006: 42.

voi tapahtua niin työntekijöiden välillä kuin työntekijän ja esimiehen välillä⁴⁰. Tilanteissa voi olla mukana useampia henkilöitä, esimerkiksi kiusaajia voi olla enemmän kuin yksi tai kiusaajan kohteena voi olla useampi kuin yksi henkilö. Tämän lisäksi kiusaamiseen voivat syyllistyä myös asiakkaat, jolloin kiusaamiseen on paljon vaikeampi puuttua.⁴¹

2.1.1. Häirintä työpaikan ulkopuolella

Työpaikkakiusaaminen termistä voidaan päätellä, että kiusaaminen on fyysisesti työpaikalla tapahtuvaa toimintaa. Työturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on häirinnän kohdalla todettu, että jos työpaikalla tapahtuu häirintää, työnantajan velvollisuutena on puuttua siihen⁴². Eli hallituksen esityksessä on määritelty, että työturvallisuuslain mukainen häirintä koskee vain häirintää, joka tapahtuu työpaikalla. Työpaikka voidaan määritellä usealla tavalla. Perinteisesti työpaikka ajatellaan paikaksi, jossa työ konkreettisesti tehdään. Perinteisen työpaikan määritelmä ei ole toimiva, jos työtä tehdään esimerkiksi organisaation ulkopuolella. Työpaikan voidaan ajatella olevan myös sellainen kokonaisuus, joka on yhteistoiminnan kannalta sopivin. Jos organisaatioon kuuluu useampi toimipiste, työpaikan määritelmä on pitkälti työnantajan määrittelyn varassa.⁴³

Lähtökohtana on, että työturvallisuuslain tarkoittama häirintä on työssä työaikana tapahtuva tilanne⁴⁴. Työturvallisuuslaissa myös sanotaan, että työntekijöiden on käyttäydyttävä työpaikalla niin, että toisiin työntekijöihin ei kohdistu häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua(TTL 18 §). Eli lain mukaan häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on kielletty työpaikalla. Niin kuin aiemmin tuli esille, työpaikkaa ei voida määrittää yhdellä ainolla tavalla, vaan se on organisaatiokohtaista. Oikeuskäytännössä on ollut tilanteita, joissa on arvioitu vapaa-ajalla tapahtuvaan häirintää⁴⁵.

⁴⁰ Koskinen & Ullakonoja 2012: 158.

⁴¹ Koskinen & Ullakonoja 2012: 158; Vartia & Lahtinen & Soini 2008: 9.

⁴² HE 59/2002 vp. s. 40.

⁴³ Ahlroth 2015: 17.

⁴⁴ Ahlroth 2015: 18.

⁴⁵ Esimerkiksi THO 13.12.2007 R 06/2704 ja TT:2014:79.

Seuraavissa ratkaisuissa on otettu kantaa vapaa-ajalla tapahtuneeseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun:

Työnantajan B:tä syytettiin oppisopimuksella työskennelleeseen 16-vuotiaaseen A:han kohdistuneesta seksuaalisesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Tämä on tapahtunut muun muassa kosketteluina ja sukupuolisesti vihjailevina puheina. A on ollut lisäksi taloudellisesti riippuvainen B:stä. B:n mukaan hän ei ole terveyttä vaarantavalla tavalla ahdistellut A:ta eikä tehnyt tälle ehdotuksia sukupuolisuhteeseen ryhtymisestä. B:n mukaan häntä ei voida syyttää työturvallisuusrikoksesta, sillä väitetyt tapahtumat eivät ole tapahtuneet työajalla vaan sen ulkopuolella A:n mökillä. Oikeus katsoi, että B on syyllistynyt sekä seksuaaliseen hyväksikäyttöön että työturvallisuusrikokseen.⁴⁶

Ratkaisusta nousi esille, että työturvallisuuslakia, ja näin ollen työturvallisuuslain häirintää koskevaa säännöstä sovelletaan myös oppisopimuksella tehtävään työhön. Oikeus otti kantaa myös työ ja vapaa-ajan suhteeseen. Oikeuden mukaan ei ole merkitystä, ovatko keskustelut ja muut teot tapahtuneet työaikana vai työajan ulkopuolella. A:lla ja B:llä on ollut työnantaja-työntekijä suhde myös silloin kun B on korjannut autoaan A:n tiloissa työajan ulkopuolella ja B on A:n pyynnöstä käynyt A:n mökillä.⁴⁷ Myöhemmin, sukupuolisen häirinnän kohdalla tulee esille toinen oikeustapaus, jossa myös otetaan kantaa vapaa-ajalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään.

Mitä jos häirintä tapahtuu esimerkiksi Internetin kautta? Onko silloin kyse työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä? Nykyinen työturvallisuuslaki on vuodelta 2002, jolloin esimerkiksi sosiaalinen media ei ollut vielä ajankohtainen asia. Nykyään erilaisia sosiaalisen median kanavia käytetään luontevasti osana työtehtäviä⁴⁸. Suomessa ei ole juuri, nimenomaisesti sosiaalista mediaa koskevia lakeja. Nykyisen lainsäädäntömme säännöksiä sovelletaan kuitenkin myös sosiaaliseen mediaan. Tilanteissa, joissa sosiaalista mediaa käytetään työpaikalla työaikana, häirintää koskevat säännökset yltyvät myös tähän. Jos häirintä tapahtuu vapaa-ajalla Internetin kautta, tilanne ei ole niin selvä. Työnantaja ei voi estää työntekijöiden sosiaalisen median käyttöä työajan ulkopuolella. Työntekijän on kuitenkin otettava huomioon työsopimuksesta tulevat velvollisuutensa myös työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi työhön liittyvien salaisten tietojen laittaminen sosiaaliseen mediaan on kiellettyä.⁴⁹ Niin kuin aiemmin tuli esille työturvallisuuslain mukainen häirintä on työssä työpaikalla tapahtuva tilanne, joten vapaa-ajalla tapahtuva

⁴⁶ THO 13.12.2007 R 06/2704.

⁴⁷ Emt.

⁴⁸ Työturvallisuuskeskus 2014.

⁴⁹ Koskinen 2012a.

häirintä sosiaalisen median kautta, ei tämän mukaan kuuluisi säädöksen piiriin. Toisaalta kaikki sellainen toiminta, joka on kiellettyä työsuhteessa, on kiellettyä myös Internetiin laitettuna⁵⁰. Sosiaalisessa mediassa tapahtuvalla häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla on vaikutusta muun muassa henkilöiden työkykyyn. Joten sosiaalisen median käyttö olisi hyvä huomioida, esimerkiksi työyhteisön ohjeissa.⁵¹

2.1.2. Työpaikkakiusaamisen arviointi

On monia asioita, joita tulee ottaa huomioon lähdeittäessä arvioimaan, onko häirintää tapahtunut lain tarkoittamassa merkityksessä. Arvioitaessa häirintää, hankaluutena on rajanveto kiusoittelemisen ja henkisen väkivallan välillä. Yhtenä vaikeutena tässä on henkilön oma kokemus. Kaikki kokevat asiat eri tavoin, toinen henkilö voi kokea asian kiusaamisena tai ihmisarvoaan halventavana, kun taas toinen kokee saman tilanteen leikinlaskuna.⁵² Myös jokainen työyhteisö on erilainen, ja työpaikoilla on omanlaisensa vuorovaikutuskulttuuri. Joillakin työpaikoilla rankempikin huumori ja leikinlasku, kohdistuen esimerkiksi henkilöiden yksityiselämään, voi kuulua paikan normaaliin vuorovaikutuskulttuuriin. Kyseessä ei ole kiusaaminen, jos tällainen vuorovaikutuskulttuuri sopii kaikille. Arvioitaessa häirintä tilanteita täytyy siis ottaa huomioon kiusatun näkökulma. Jos kiusaamisen kohteena oleva ei tunne tulleen kiusatuksi, kiusaamista ei ole tapahtunut.⁵³

Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun toteennäyttäminen voi olla vaikeaa. Tarvitaan oman kokemuksen lisäksi näyttöä siitä, että lakia on rikottu. Usein ajatellaan, että näytön avulla saadaan asiat selville, niin kuin ne todellisuudessa ovat tapahtuneet. Mutta esimerkiksi ilmeiden ja eleiden todistaminen voi olla vaikeaa. Toteennäyttämisessä, esimerkiksi viesti tai ulkopuolisen henkilön havainto voi olla riittävä todiste.⁵⁴ Kaiken kaikkiaan täytyy kuitenkin ajatella, että väärin ei voi kokea, joten kaikki tapaukset on selvitettävä⁵⁵. Työturvallisuuslain 28 §:ssä sanotaan, että työnantajan on ryhdyttävä

⁵⁰ Koskinen 2012a.

⁵¹ Työturvallisuuskeskus 2014.

⁵² Vartia & Perkka-Jortikka 1994: 26.

⁵³ Reinboth 2006: 14,44; Vartia & Perkka-Jortikka 1994: 26.

⁵⁴ Kess & Kähönen 2009: 36.

⁵⁵ Vartia ym. 2008: 11.

toimiin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Työnantajan on siis selvitettävä tapahtumat ja katsottava onko lain tarkoittamaa häirintää tapahtunut. Muuten epäkohtaa on vaikea poistaa. Oikeustapauksissa on noussut esille myös lääkärin antamien lausuntojen merkitys häirinnän toteennäyttämässä⁵⁶.

Koska häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua ei ole laissa määritelty tarkasti, voi olla helpompaa lähestyä asiaa katsomalla mikä ei ole häirintää. Kaikki asiat eivät ole häirintää, vaikka henkilöstä tuntuisi siltä. Kaikki epämiellyttävät tilanteet tai epäasiallinen käytös eivät ole lain tarkoittamaa häirintää, vaikka ne subjektiivisesti katsoen voivat siltä tuntua. Esimerkiksi mielipide-erot ja jännitteet ovat normaaleja asioita kanssakäymisessä ihmisten välillä.⁵⁷ Työnantajalla on työnjohto- eli direktio-oikeus. Joten työnantajan tekemät ratkaisut, kuten työtä koskevat käskyt ja määräykset, eivät ole häirintää. Työnantajan käskyt ja määräykset voivat koskea esimerkiksi työtehtävien tilapäistä muutosta tai työnantaja voi tarpeen vaatiessa antaa huomautuksia ja varoituksia. Ne kuuluvat työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Kyseessä ei ole häirintä, vaikka työntekijä kokisi työnantajan antamat käskyt tai huomautukset epämiellyttävinä. Työnantajan työnjohto-oikeudella on rajat, joita työnantajan tulee noudattaa. Työnantajan työjohdollisten käskyjen tulee olla lain, virka- ja työehtosopimusten, työ sopimusten ja hyvän tavan mukaisia.⁵⁸

Seuraavaksi käydään läpi esimerkkejä häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta oikeuskäytännössä. Näistä tulee esille tuomioistuimissa nousseita häirinnän tunnusmerkkejä:

A oli työskennellyt siivoojana X Oy:ssä vuodesta 1980 lähtien. Vuonna 1989 A oli jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle. A:n työkyvyttömyyden taustalla oli, työnantajan taholta, häneen kohdistunut henkinen painostus. Painostus sai alkunsa kun yhtiö oli joutunut maksamaan A:n miniälle korvauksia työsuhteen laittomasta purkamisesta. Tämän jälkeen työnantajan edustaja oli muun muassa kieltänyt A:ta keskustelemasta muiden työntekijöiden kanssa, haukkunut tämän ulkonäköä ja vältellyt puhumasta A:n kanssa. Tällaista käytöstä oli jatkunut kolmen vuoden ajan. Vuonna 1988 työnantajan edustaja oli pitänyt A:lle puhuttelun, lähettänyt tämän kotiin ja kehottanut miettimään tuleeko enää takaisin töihin vai ei. A oli mennyt tästä shokkitilaan eikä hän enää palautunut työkyntoiseksi.

⁵⁶ Esimerkiksi KKO:1992:180 ja KKO:2014:44.

⁵⁷ Kess & Kähönen 2009:38; Vartia ym. 2008: 19.

⁵⁸ Ahlroth 2015: 47–52; Kess & Kähönen 2009: 38–39.

KKO:n mukaan A:n sairastuminen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen on ainakin osittain johtunut siitä, että työnantajan edustaja oli käyttäytynyt häntä kohtaan asiattomasti. KKO katsoi, että yhtiö oli laiminlyönyt työturvallisuusveloitteensa.⁵⁹

Korkeimman oikeuden ratkaisussa todettiin, että työntekijät suhtautuvat eri tavoin työssä ilmeneviin asioihin ja tehoas työnjohtaminen voi tuntua epämiellyttävältä. Esimerkiksi äänekkäs tapa johtaa työtä ei luo työnantajalle vastuuta työntekijän sairastumisesta, jos työnantajan työnjohtotapa ei poikkea siitä, mikä organisaatiossa on yleensä ollut hyväksyttävää. Ratkaisussa tuli myös ilmi, että työnantajan edustaja oli käyttäytynyt epäasiallisesti muitakin kohtaan, mutta A:ta kohtaan käytös oli erityisen epäasiallista.⁶⁰

Korkeimman oikeuden ratkaisu ei ollut yksimielinen. Eriävässä mielipiteessä todettiin, että työnantajan edustajan suhtautuminen A:ta kohtaan ei poikennut työyhteisön normeista ristiriidoista. Eriävän mielipiteen mukaan, jäi myös näyttämättä, että A:n sairastuminen ja työkyvyttömyyseläke olisivat johtuneet työnantajan edustajan toiminnasta.⁶¹ Kuten jo aiemmin on tullut esille, kaikki työyhteisöt ovat erilaisia. Mielestäni tässä työnantajan edustajan käytöstä ei kuitenkaan voida perustella sillä, että se ei poikkea organisaation normeista ristiriidoista. Työnantajan edustajan käytös A:ta kohtaan oli kuitenkin jatkunut pitkään. Vaikka tietty käytös olisi osa työyhteisön vuorovaikutuskultuuria, käyttäytyminen muuttuu henkiseksi väkivallaksi, jos se toistuvasti kohdistuu tiettyyn henkilöön⁶².

Korkeimman oikeuden ratkaisusta nousee hyvin esille lääkärilausuntojen merkitys arvioidessa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Lääkärilausunnon mukaan A:n oireet voivat selittyä työnantajan käyttäytymisen seurauksina. Tällä on varmasti iso merkitys. On vaikea arvioida miten työpaikalla tapahtuva kohtelu vaikuttaa henkilön terveyteen, sillä kaikki kokevat asiat eri tavoin. Ratkaisu on vuodelta 1992 eli ennen nykyisen työturvallisuuslain häirintäsäännöksen voimaantuloa, mutta ratkaisu on silti relevantti vielä tänä päivänä ja samoja perusteluita käytetään uudemmissakin ratkaisuisissa.

⁵⁹ KKO:1992:180.

⁶⁰ KKO:1990:180.

⁶¹ KKO:1992:180.

⁶² Vartia & Perkka-Jortikka 1994: 26–27.

Tässä korkeimman oikeuden vuoden 2014 ratkaisussa käsitellään myös epäasiallista kohtelua. Ratkaisun perusteluissa käydään läpi muun muassa häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä:

K on toiminut ensin valtiovarainministeriöön sijoitetun valtiovarain controller- toiminnon lainsäädäntöasiantuntijana ja 16.11.2007 hänet on nimetty valtioneuvoston apulaiscontrollerin virkaan. Valtioneuvoston controller V toimi K:n lähiesimiehenä. K on mielestään heti, apulaiscontrollerin virassa aloittamisen jälkeen, joutunut V:n taholta tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi. K:n mukaan epäasiallista kohtelua on tapahtunut muun muassa palkkaneuvottelujen osalta, työtehtävien järjestämisessä, hänen toimenkuvansa ja tehtävänsä ovat jääneet avoimeksi, työtehtävään ei perehdytetty sekä V oli kieltäytynyt suorasta kahdenkeskeisestä yhteydenpidosta K: kanssa. Tästä oli aiheutunut haittaa K:n terveydelle ja hän joutui jäämään sairauslomalle 4.4.2008. K oli irtisanoutunut 12.2.2009, sillä työnantaja ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin epäkohtien poistamiseksi.

Ratkaisussaan KKO katsoo, että V on työtehtävien järjestelyssä, perehdyttämisessä, työajan lyhentämisessä ja tutkintotodistuksen vaatimisen osalta toiminut epäasianmukaisesti. V:n menettelyjä voidaan pitää sellaisina, että niistä on voinut aiheutua K:n terveydelle haittaa tai vaaraa. KKO katsoi, että K on sairastunut epäasiallisen kohtelun vuoksi. Työnantaja on myös laiminlyönyt työturvallisuuslain 28 §:n mukaista toimimisvelvollisuutta.⁶³

Tuomioistuimen ratkaisusta nousee esille muutama tärkeä asia, koskien häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun arviointia. Ensinnäkin ratkaisussa sanotaan, että häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on arvioitava kussakin tapauksessa ilmenneiden asiahaarojen perusteella, eli tapauskohtaisesti. Epäasiallisen kohtelun pitäisi olla jossain määrin pysyvää ja jatkuvaa, jotta se aiheuttaisi työturvallisuuslain mukaista haittaa tai vaaraa terveydelle. Korkein oikeus myös toteaa, että esimiehellä on direktio-oikeus ja näin ollen oikeus esimerkiksi järjestää työtehtäviä uudelleen. Työtehtävien uudelleenjärjestäminen voi kuitenkin täyttää epäasiallisen kohtelun kriteerit, jos tehtävien uudelleenjärjestely on perusteetonta.⁶⁴

Korkeimman oikeuden mukaan häirinnän ja muuan epäasiallisen kohtelun arvioinnin tulee olla objektiivista. Pelkästään henkilön subjektiivisen kokemuksen perusteella, ei voida todeta, että kyseessä olisi työturvallisuuslain mukainen häirintä. Nämä seikat tulivat jo aika hyvin esille muiden lähteiden perusteella. Mielestäni tästä tekee haastavan se, että ei voida tarkasti määritellä mikä lasketaan häirinnäksi. Uskon, että tämä nostaa myös kynnystä kertoa häirinnästä ja viedä asiaa eteenpäin. Niin kuin aiemmin kuvatussa

⁶³ KKO:2014:44.

⁶⁴ emt.

korkeimman oikeuden 1992:180 ratkaisussa tuli ilmi, lääkärinlausunnolla oli oleellinen asema tarkasteltaessa onko häirintää tapahtunut. Tässäkin tapauksessa korkein oikeus otti huomioon lääkärinlausunnon. Korkein oikeus katsoi lääketieteellisen selvityksen perusteella, että K sairastui epäasiallisen kohtelun vuoksi.⁶⁵

2.2. Tasa-arvolain mukainen sukupuolinen häirintä

Työturvallisuuslain mukainen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu sisältää myös sukupuolisen häirinnän, josta säädetään tarkemmin tasa-arvolaissa⁶⁶. Sukupuolisen häirinnän ilmiö sai Suomessa nimen vuonna 1986. Nimi suomennettiin Yhdysvalloissa, vuonna 1976, käyttöön otetusta sexual harassment termistä. Sukupuolinen häirintä ilmaisulla on pyritty kuvaamaan ongelman laaja-alaisuutta. Aihetta tutkittaessa on huomattu, että ilmiöön ei liity pelkästään seksuaalista häirintää vaan ongelma on laaja-alaisempi. Ennen kuin sukupuolisen häirinnän termi otettiin käyttöön, ongelma oli Suomessa vaiettu. Asista ei uskallettu puhua, tapahtumaa vähäteltiin ja ilmiöstä tehtiin jopa sketsejä televisiossa. Sukupuolista häirintää alettiin tutkia Suomessa enemmän parikymmentä vuotta sitten. Vuonna 1995 sukupuolinen häirintä lisättiin tasa-arvolakiin.⁶⁷

Silloin kun häirintä perustuu henkilön sukupuoleen, kyseessä on sukupuolinen häirintä⁶⁸. Sukupuolinen häirintä kattaa sekä seksuaalisen häirinnän että häirinnän joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole seksuaalista⁶⁹. Sukupuolisen häirinnän määritelmässä korostuvat tietyt piirteet. Eli sukupuolinen häirintä voi olla sekä sanallista että fyysistä häirintää, jolla voidaan loukata henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta. Sukupuolinen häirintä on aina ei-toivottua sekä yksipuolista käytöstä ja siitä seuraa negatiivisia vaikutuksia kohteeksi joutuneelle. Kuten aiemmin todettiin, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määrittäminen yksiselitteisesti on vaikeaa. Myös sukupuolisen häirinnän tarkka määrittäminen on ongelmallista. Sukupuoliseen häirintään kytkeytyy selvien käyttäytymiseen liittyvien elementtien lisäksi tulkinnallisempia asioita, joihin liittyy

⁶⁵ Ks. lisää lääkärinlausunnon merkityksestä artikkelista Koskinen 2012: 6.

⁶⁶ HE 59/2002 vp. s. 40–41.

⁶⁷ Vartia & Perkka-Jortikka 1994: 31–32; Saloheimo 2006; Varsa 1993: 11–12.

⁶⁸ HE 44/2009 vp. s. 3.

⁶⁹ Kairinen ym. 2017: Häirintä.

subjektiivinen kokemus. Myös melko arkipäiväinenkin asia kuten flirtti, voi olla sukupuolista häirintää jos sen kohteeksi joutunut kertoo pitävänsä sitä loukkaavana ja tästä huolimatta flirttiä jatketaan. Eli voidaan ajatella että flirttailun ja häirinnän erona on, että häirintä on yksipuolista⁷⁰

Sukupuolisella häirinnällä voi olla monenlaisia muotoja. Vartia ja Perkka-Jortikka ovat kirjassaan jakaneet sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kolmeen pääryhmään. Ensimmäinen ryhmä sisältää sanallisesi ilmaistut vaatimukset. Tällaisiin vaatimuksiin kuuluvat esimerkiksi ehdotukset ja seksuaalinen lähentely. Toinen ryhmä pitää sisällään sanalliset huomautukset ja ryhmään kolme kuuluvat ei-verbaaliset toimet kuten seksuaalinen väkivalta. Tilanteet voivat myös ensin alkaa sukupuolisena häirintänä ja laajeta monimuotoiseen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun.⁷¹

Koska työturvallisuuslaki ei kerro tarkemmin mitä sukupuolisella häirinnällä tarkoitetaan, asiaa on katsottava tarkemmin tasa-arvolain 7 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Pykälän mukaan seksuaalinen häirintä, häirintä sukupuolen perusteella ja ohje tai käsky sukupuoleen perustuvaan syrjintään ovat tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää. Antaessaan ohjeen tai käskyn syrjiä, käskyn antaja syyllistyisi syrjintään, vaikka tästä ei seuraisi tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Jotta kyseessä on pykälässä tarkoitettu käsky tai ohje, niin käskyn antajan tulee olla esimerkiksi esimies tai muu sellaisessa asemassa oleva henkilö, jolla on valta antaa ohjeita ja käskyjä.⁷²

Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetään myös mitä sukupuoleen perustuvalla häirinnällä ja seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan. Vuonna 2009 tasa-arvolakiin tuli määritelmät sekä sukupuolisesta häirinnästä että seksuaalisesta häirinnästä, sillä tasa-arvo direktiivin täytäntöönpano edellytti molempien määritelmien sisällyttämistä lakiin⁷³. Tasa-arvolain 7 §:n mukaan sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan:

”henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja

⁷⁰Varsa 1993:13; Saloheimo 2006: 107.

⁷¹ Vartia & Perkka-Jortikka 1994: 32.

⁷² HE 195/2004 vp. s. 28.

⁷³ HE 44/2009 vp. s. 4.

jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiiri.”

Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta toisesta sukupuolesta⁷⁴. Sukupuoleen perustuvan häirinnän ja seksuaalisen häirinnän määrittelyt ovat hyvin samanlaiset. Nämä erottaa siitä, että seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä (tasa-arvolaki 7 §). Seksuaalinen häirintä voi ilmetä monin tavoin, esimerkiksi vihjailevina eleinä, kaksimielisinä vitseinä, seksuaalisesti värittyneillä viesteillä ja fyysisenä kosketteluna⁷⁵. Silloin kun toiminta on työntekijän mielestä ei-toivottua, on henkilön kerrottava selkeästi häiritsijälle, että kokee tämän toiminnan ei-toivottuna, kiusallisena ja loukkaavana. Lisäksi henkilön on pyydetävä häiritsijää lopettamaan ei-toivottu käytös. Käytöksen epämiellyttävävyys on kerrottava sekä verbaalisen että fyysisen sukupuolisen häirinnän kohdalla.⁷⁶ Tämän lisäksi häirityksi tulleen on tuotava tilanteen vastentahtoisuus ilmi esimerkiksi kertomalla siitä työntekijän edustajalle⁷⁷. Tilanteissa, joissa häiritsijänä on työnantaja, niin häirityksi tulleen ei tarvitse kertoa tilanteesta muulle taholle⁷⁸. Olennaisena asiana sukupuolisen häirinnän määrittelyssä, kaikista lähteistä erottuu se, että käyttäytyminen on *vastentahtoista ja ei-toivottua*.

Seuraavaksi otetaan esimerkki korkeimman oikeuden päätöksestä, joka liittyy työturvallisuusrikokseen, syrjintään ja seksuaaliseen hyväksikäyttöön.

Yhtiön miespuolinen toimitusjohtaja oli lähennellyt ja kosketellut neljää naispuolista työntekijää muun muassa koskettelemalla vaatteiden päältä ja alta sekä istumalla päällä kun työntekijät olivat lepäämässä taukotilassa. Näin ollen toimitusjohtaja oli käyttänyt hyväkseen työntekijöiden riippuvuussuhdetta toimitusjohtajaan, joka edusti työpaikan ylintä johtoa. Toimitusjohtajalle vaadittiin rangaistusta työturvallisuusrikoksesta, sillä toimitusjohtaja oli rikkonut työturvallisuusmääräyksiä kohdistamalla näihin seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua. Tämän lisäksi toimitusjohtaja sai syytteen seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja syrjinnästä.

Toimitusjohtajan mielestä teot eivät olleet seksuaalisia, ja hän oli totellut asianosaisia kun nämä olivat kieltäneet. Toimitusjohtajan mukaan häntä ei voida syyttää työturvallisuusrikoksesta, siihen vedoten että, häntä ei voida tuomita työnantajan toimintavelvoitteen laiminlyönnistä, jos hänet itse katsotaan olevan syyllinen seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Toimitusjohtaja katsoi myös, että ei ole mielestään syyllistynyt työsyöjintään.

⁷⁴ HE 195/2004 vp. s. 28.

⁷⁵ Koskinen 2016b:2; Kess & Kähönen 2009: 32.

⁷⁶ HE 44/2009 vp. s. 4; Koskinen 2016a: 3.

⁷⁷ HE 90/1994 vp. s. 14.

⁷⁸ Kess & Kähönen 2010: 35.

Korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtaja syyllistyi seksuaalisen hyväksikäyttöön. Korkeimman oikeuden mukaan toimitusjohtaja syyllistyi myös työturvallisuusrikokseen. Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, kun työnantaja saa tiedon häirinnästä, hänen on käytettävissä olevin keinoin yritettävä poistaa epäkohta. Laissa tarkoitettu terveyttä vaarantavasta epäkohdasta on kyse myös silloin, kun työnantaja itse syyllistyy häirintään. Korkein oikeus katsoi myös, että toimitusjohtaja syyllistyi tasa-arvolaisissa mainittuun syrjintään, sillä myös työntekijän käyttäytyminen, jos siihen sisältyy sukupuolista häirintää, on laissa tarkoitettua syrjintää.⁷⁹

Korkeimman oikeuden ratkaisusta nousi esille toimitusjohtajan ja työntekijöiden välinen riippuvuussuhde. Tässä kyseisessä tapauksessa henkilöiden välinen riippuvuussuhde arvioitiin vahvaksi, sillä toimitusjohtaja oli työntekijöiden esimies. Toimitusjohtaja oli esimerkiksi perehdyttänyt työntekijät, laati kyseisten henkilöiden työvuorot ja hänellä oli mahdollisuus päättää työsuhteiden jatkumisesta.

Seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa kyse oli vapaa-ajalla tapahtuneesta sukupuolisesta häirinnästä ja työsopimuksen purkamisesta. Tapauksessa käsiteltiin myös työ- ja vapaa-ajan suhdetta.

VR:llä veturinkuljettajana työskennellyt A oli käyttäytynyt epäasiallisesti matkustaessaan junalla vapaa-päivänä. A oli alkoholin vaikutuksen alaisena. Poistuttuaan ravintolavauhasta A oli mennyt konduktöörin taukotilaan ja keskustellut siellä konduktööri B:n kanssa. B:n mukaan A oli muun muassa kertonut seksikokemuksistaan, avannut housunsa ja sanonut, että nyt aletaan hommiin. B oli käskenyt A:n poistua ja A oli lähtenyt nukkumaan. A oli poistettu junasta. A:n ja B:n näkemykset tilanteesta poikkesivat toisistaan. A:n mukaan hän oli flirttailut kun taas B oli kokenut tilanteen ahdistavana ja seksuaalisena häirintänä. B teki tilanteesta turvallisuuspoikkeamailmoituksen. Työnantaja irtisanoi A:n työsuhteen.

Veturimiesten liiton mukaan kyseessä ei ollut tasa-arvolain mukainen seksuaalinen häirintä, sillä teko sattui vapaa-ajalla, ja tasa-arvolaki koskee vain työssä tapahtuvaa häirintää. Lisäksi A:n väitetyistä kommentteista oli vain sana sanaa vastaan. VR:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n mukaan kyseessä on seksuaalinen häirintä, sillä käyttäytyminen oli yksipuolista ja B koki tilanteen uhkaavaksi ja pelottavaksi. Tapahtumat voidaan rinnastaa työaikaan, sillä A kertoi olevansa veturinkuljettaja ja A:n käytös kohdistui toiseen työntekijään.

Työtuomioistuin katsoo, että A oli puhunut B:lle seksuaalissävyytteisesti ja B:n kertomat asiat ovat tapahtuneet. Työtuomioistuimen mukaan käytös on ollut epäasiallista. Mutta A on lopettanut toimintana kun B on käskenyt, B:n fyysistä koskemattomuutta ei ole loukattu ja A on pyytänyt B:ltä anteeksi. Kyseessä oli yksittäinen teko. Arvioidessaan tapahtumaa työtuomioistuin katsoi, että A:n työsopimusta ei ollut oikeutta irtisanoa.⁸⁰

⁷⁹ KKO:2010:1.

⁸⁰ TT:2014:79.

Tapauksesta tuli esille, joitain aikaisemmin esille tulleita sukupuolisen häirinnän tunnusmerkkejä. A oli esimerkiksi katsonut, että kyseessä oli flirttailu, mutta B:n mielestä häirintä. Aiemmin tuli esille, että myös flirtti voi olla häirintää, jos toinen pitää sitä loukkaavana, ja flirttailu on yksipuolista. Tapauksesta tuli esille myös vastentahtoisuus, ei-toivottavuus ja se, että B oli kertonut käytöksestä työnantajalle. Nämä kaikki seikat tulevat esille sukupuolisen häirinnän tunnusmerkistöstä.

Työtuomioistuin otti kantaa, jo aiemmin esille tulleeseen, työ- ja vapaa-ajan suhteeseen. Työtuomioistuin katsoi, että vaikka tilanne oli tapahtunut vapaa-ajalla, niin tilanne vaikutti koko työyhteisöön. Tapahtuma oli sijoittunut työnantajan tiloihin ja kohdistunut toiseen työntekijään. Tämän vuoksi työtuomioistuin antoi enemmän painoarvoa työnantajan tiloissa tapahtuvalle tilanteelle, kuin jos tapahtumat olisivat sijoittuneet kokonaan työpaikan ulkopuolella.⁸¹ Myös aiemmin käsitellyssä Turun hovioikeuden ratkaisussa, tapahtumat olivat sijoittuneet osittain työpaikalle. Ratkaisussa oli kyse, toisin kuin työtuomioistuimen tapauksessa, työnantajan ja oppisopimuksella olevan työntekijän välisestä tapauksesta. Hovioikeus katsoi, että työnantaja-työntekijäsuhde oli olemassa, vaikka tapahtumat sijoituivat vapaa-aikaan. Molemmissa tapauksissa, vaikka hieman eri perustein, oikeus katsoi, että häirintä voi tapahtua myös vapaa-ajalla.

2.3. Määrittely muussa lainsäädännössä

Työelämää koskevasta syrjinnän kiellosta ja yhdenvertaisesta kohtelusta säädetään useissa eri laeissa. Suomen perustuslain (11.6.1999/731) 6 §:ssä on säädetty syrjinnän kiellosta yleisellä tasolla ja säännös on yhdenvertaisuussäätelyn perussäännös. Suomen perustuslain 6 §:n 2. momentti sisältää listauksen niistä perusteista, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eri asemaan.(PL 6 §) Konkreettisemmin syrjinnästä säädetään esimerkiksi yhdenvertaisuuslaissa, työsopimuslaissa, sekä jo edellä käsitellyssä tasa-arvolaissa. Yhdenvertaisuuslaki on yleislaki, jonka pyrkimyksenä on muun muassa edistää sekä turvata yhdenvertaista kohtelua.⁸² Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sekä yksityisessä

⁸¹ TT:2014-79.

⁸² Koskinen & Ullakonoja 2012b:69; Koskinen & Vettainen 2008: 2–3.

että julkisessa toiminnassa⁸³. Yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä on määritelty häirintä, jonka mukaan:

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Laissa mainittuja syitä ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy (YhdenvertL 8 §). Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain hallitusten esityksien mukaan luettelot eivät ole tyhjentäviä. Luettelot eivät ole tyhjentäviä, sillä kaikkien mahdollisten tilanteiden ennakointi on lähes mahdotonta. Luettelot on jätetty avoimiksi laittamalla niihin ”muu henkilöön liittyvä syy” peruste. Tällainen syy voi olla esimerkiksi raskaus.⁸⁴

Pykälässä puhutaan ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä. Ihmisarvoa loukkaava käytös on esimerkiksi käyttäytyminen, joka ilmentää perustavanlaatuista kunnioituksen puutetta toista henkilöä kohtaan, jonkin edellä mainitun syyn vuoksi. Käyttäytymisen käsite on laaja. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa puhetta, ilmeitä ja viestejä. Käyttäytymisen, esimerkiksi viestin, ei tarvitse kohdistua tiettyyn yksittäiseen henkilöön olakseen yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa häirintää, vaan käyttäytyminen voi kohdistua tiettyyn ihmisryhmään.⁸⁵

Laki tuo esille, että käyttäytymisen on oltava tarkoituksellista ja tosiasiallista. Tarkoituksellisella ja tosiasiallisella käyttäytymisellä tarkoitetaan sekä loukkaamistarkoituksessa tehtyä häirintää että käytöstä joka loukkaa esimerkiksi tiettyä ryhmää, vaikka siihen ei olisi suoranaisesti pyritty. Tarkasteltaessa onko kyseessä juuri yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu häirintä, henkilön subjektiivisella kokemuksella ei ole ratkaisevaa merkitystä. Henkilön pahoittaessa mielensä toisen ihmisen käytöksen takia, ei takaa sitä, että kyseessä on lain tarkoittama häirintä. Asiaa pitää katsoa objektiivisesti ja arvioida,

⁸³ HE 19/2014 vp. s.1.

⁸⁴ HE 309/1993 vp. s. 43; HE 19/2014 vp. s. 134.

⁸⁵ HE 19/2014 vp. s. 78.

onko kyseessä ollut ihmisarvoa loukkaava käytös. Loukkaavalla käyttäytymisellä tulee lisäksi luoda kielteinen ilmapiiri, jotta kyseessä on yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä.⁸⁶

Toiminta edellyttää syy-yhteyttä aiemmin mainittuihin syrjintäperusteisiin, jotta kyseessä on yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä⁸⁷. Häirintä voi näkyä työpaikalla esimerkiksi tilanteena, jossa käyttäytyään toista henkilö kohtaan uhkaavasti tai alentavasti. Tällainen käyttäytyminen voi olla sekä yhdenvertaisuuslain että työturvallisuuslain mukaista häirintää. Kaikenlaiset tilanteet eivät kuitenkaan kuulu yhdenvertaisuuslain mukaisen häirinnän piiriin, vaikka ne täyttäisivät työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kriteerit. Tilanne voi olla tämänkaltainen, jos kyseessä on esimerkiksi työsuorituksen aliarvioiminen.⁸⁸

Koskinen ja Vertainen ovat artikkelissaan pohtineet yhdenvertaisuuslain ja työturvallisuuslain välistä suhdetta. Työturvallisuuslaissa ei erikseen mainita syrjintää, mutta lain esitöissä tulee esille tasa-arvolain mukainen syrjintä. On luonnollista, että yhdenvertaisuuslain mukaisesta syrjinnästä ei ole työturvallisuuslaissa mainintaa, sillä työturvallisuuslaki on tullut voimaan ennen yhdenvertaisuuslakia. Työturvallisuuslaki sisältää tasa-arvolain mukaisen sukupuoleen perustuvan häirinnän, joten työturvallisuuslain mukaiseen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun voidaan sisällyttää myös yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäperusteet.⁸⁹

Koskinen ja Vertainen siis totesivat, että yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäperusteet voivat sisältyä myös työturvallisuuslain mukaiseen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, vaikka työturvallisuuslain säännökset eivät pidä sisällään syrjintää koskevaa sääntelyä. Yhdenvertaisuuslakia koskevasta hallituksen esityksestä kävi ilmi, että häirintä tilanteet voivat täyttää sekä yhdenvertaisuuslain että työturvallisuuslain mukaiset häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kriteerit. Toisaalta tilanteet, jotka täyttävät työturvallisuuslain mukaiset häirinnän kriteerit eivät välttämättä sovellu yhdenvertaisuus-

⁸⁶ HE 19/2014 vp. s. 78.

⁸⁷ Koskinen & Vertainen 2008: 28.

⁸⁸ HE 19/2014 vp. s.78–79.

⁸⁹ Koskinen & Vertainen 2008: 16.

lain mukaiseen häirintään, sillä häirinnän määritelmät poikkeavat toisistaan.⁹⁰ Vertailtaessa yhdenvertaisuuslain ja työturvallisuuslain mukaista häirintää koskevia kriteereitä, niistä löytyy eroja. Sekä työturvallisuuslain että yhdenvertaisuuslain kriteerejä on käyty aiemmin läpi. Eroina on muun muassa, että työturvallisuuslain mukainen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ei sisällä niitä tunnusmerkkejä, jotka ovat keskeisiä yhdenvertaisuuslaissa eli syrjintäperuste, ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytyminen sekä kielteisen ilmapiirin luominen. Näiden taas tulee toteutua, jotta kyseessä on yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä. Toisaalta toisin kuin työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslain mukaisen häirinnän ei tarvitse olla jatkuvaa eikä aiheuttaa terveydelle haittaa tai vaaraa.

2.4. Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on monia velvollisuuksia liittyen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn, sekä jo havaitun häirinnän poistamiseen. Työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista säädetään muun muassa työ sopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta, tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta saatuaan, poistaa havaittu epäkohta (TTL 28 §). Myös tasa-arvolaki sisältää häirintää koskevan säännöksen, jonka mukaan työnantajan menettely on tasa-arvolain mukaista syrjintää, jos työnantaja ei ryhdy toimiin havaitun sukupuolisen häirinnän poistamiseksi⁹¹. Yhdenvertaisuuslain häirintäsäännöksen yhteydessä on säädetty, että työnantajan menettely on syrjintää, jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä toimiin yhdenvertaisuuslain mukaisen häirinnän poistamiseksi (YhdenvertL 14 §). Tämä yhdenvertaisuuslain säännös velvoittaa työnantajaa niissä tilanteissa, kun häirinnän aiheuttaja on toinen työntekijä⁹².

2.4.1. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä on yleissäännös, joka koskee työnantajan työturvallisuusvelvoitteita. Yleissäännöksen mukaan:

⁹⁰ HE 19/2014 vp. s. 79.

⁹¹ HE 195/2004 vp. s. 35.

⁹² HE 19/2014 vp. s. 79.

”Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään”

Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Huolehtimisvelvoitteen mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (TTL 8 §). Työturvallisuuslain 8 § sisältää työhön, kuten henkiseen kuormittavuuteen, työolosuhteisiin sekä muuhun työympäristöön liittyvät seikat. Muuhun työympäristöön liittyvät seikat sisältää esimerkiksi häirintään ja epäasialliseen kohtelun puuttumisen.⁹³ Työnantajan tulisi huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä oma-aloitteisesti. Terveys sisältää sekä henkisen että fyysisen terveyden. Työnantajaa koskeva huolehtimisvelvoite on hyvin laaja. Laajuuden voidaan ajatella olevan vastapainona työnantajan työnjohto-oikeudelle.⁹⁴

Huolehtimisvelvoitteeseen sisältyy tarkkailuvelvollisuus, jonka mukaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja turvallisuutta. Tarkkailun tarkoituksena on, että työnantaja olisi perillä työpaikan tilanteesta ja voisi tarvittaessa puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin. Hallituksen esityksen mukaan fyysistä ja henkistä terveyttä uhkaavien tekijöiden ohella työnantajan tarkkailuvelvoitteeseen kuuluvat työyhteisön sosiaalisen toimivuuden huomioiminen sekä tarkkailu mahdollisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun varalta. Näin häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on mahdollista huomata hyvissä ajoin sekä puuttua siihen tehokkaasti.⁹⁵

Muita ennaltaehkäiseviä keinoja on muun muassa työsuojelun toimintaohjelma sekä työpaikan yhteistoiminta. Työturvallisuuslain 9 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta toteuttaa työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelman tarkoituksena on edistää muun muassa työntekijöiden turvallisuutta sekä pitää yllä työntekijöiden työkykyä (TTL 9 §). Toimintaohjelman tulisi kattaa työolojen kehittämistarpeet, joista voidaan johtaa esimerkiksi työsuojelun painopisteet⁹⁶. Toimintaohjelmaan voidaan sisällyttää ohjeita henkiseen työsuojeluun liittyen. Ohjelmaan voidaan ottaa mukaan esimerkiksi työilma-

⁹³ Siiki 2010: 34.

⁹⁴ Kess & Kähönen 2009: 48; Koskinen & Ullakonoja 2012: 151.

⁹⁵ HE 59/2002 vp. s. 29; Siiki 2002: 35–36.

⁹⁶ Kairinen ym. 2017: työsuojelun toimintaohjelma.

piiri, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen sekä tapausten selvittäminen ja ratkaiseminen.⁹⁷

Työturvallisuuslakiin sisältyy yleissäännös työpaikan yhteistoiminnasta. Yhteistoiminnasta säädetään lisäksi laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44). Yhteistoiminnan tarkoituksena on kehittää organisaation työsuojelua. Työpaikan yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteydenpitoa. Yhteistoiminnan avulla voidaan edistää vuorovaikutusta työnantajan ja työntekijöiden välillä sekä antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa muun muassa työpaikan turvallisuutta koskeviin asioihin. Yhteistoiminnan lähtökohtana on, että turvallisuutta ja terveyttä koskevat asiat jotka vaikuttavat työntekijään, tulisi käsitellä ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän kesken⁹⁸

Työturvallisuuslain yhteistoimintaa koskeva säännös velvoittaa sekä työntekijöitä että työnantajaa. Työnantajan tulee yhdessä työntekijöiden kanssa parantaa työturvallisuutta. Työntekijöiden on siis tarkoitus olla aktiivisia toimijoita, mutta pääasiallinen vastuu työturvallisuudesta on työnantajalla.⁹⁹ Työsuojelun valvontalaki sisältää yksityiskohtaisemmin yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita (Työsuojelun valvontalaki 26 §). Yhteistoiminta on tärkeää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun käsittelyssä, sillä yhteistoiminta voi ennaltaehkäisyn lisäksi olla jälkikäteistä puuttumista ja seurantaa. Konkreettisesti häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta yhteistoiminta voi toteutua, esimerkiksi kun työntekijät ilmoittavat häirinnästä työsuojeluvaltuutetulle, ja työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa asiasta työnantajalle. Tämän jälkeen työntekijä kertoo mahdollisista toimenpiteistä työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijän pyynnöstä työsuojeluvaltuutettu voi tulla mukaan häirinnän selvittämistilanteeseen.¹⁰⁰ Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estämisessä korostuu pitkälti työnantajan vastuut ja velvollisuudet. Kuitenkin viime kädessä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen on koko työpaikan henkilöstön vastuulla¹⁰¹.

⁹⁷ Kess & Kähönen 2009: 52.

⁹⁸ Saloheimo 2006: 122,125.

⁹⁹ Siiki 2002: 105; Kess & Kähönen 2010: 93.

¹⁰⁰ Kess & Kähönen 2009: 93–95.

¹⁰¹ Kess & Kähönen 2010: 94.

2.4.2. Selvittämisvelvollisuus

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on ryhdyttävä asiasta tiedon saatuaan toimiin, jos työntekijään kohdistuu häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua (TTL 28 §). Työnantajan toimintavelvollisuus alkaa siis heti kun hän on saanut tiedon häirinnästä. Tieto häirinnästä voi tulla eri tahoilta, esimerkiksi häirinnän kohteeksi joutuneelta työntekijältä, työterveyshuollosta tai luottamusmieheltä. Työnantajan huolehtimisvelvoitteen mukaan työnantaja tulee tarkkailla työympäristöä, joten tieto häirinnästä voi tulla työnantajalle myös tätä kautta.¹⁰²

Heti kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, hänen tulee välittömästi käytettävissä olevin keinoin ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi¹⁰³. Työnantajan tulee selvittää onko tapahtunut sellaista laissa säädettyä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, johon työnantajalla on velvollisuus puuttua. Ensimmäiseksi on selvitettävä tapahtumien kulku. Selvitys tulee tehdä puolueettomasti, kaikkia osapuolia kuunnellen. Myös oletetun kiusaajan on annettava kertoa oma kantansa tapahtumista. Työnantajan on huomioitava, että osapuolten kertomukset saattavat olla ristiriitaisia. Tilanne tulee myös käsitellä huolellisesti kaikki näkökulmat huomioonottaen.¹⁰⁴ Aiemmin käsitellyssä korkeimman oikeuden 2014:44 tapauksessa korkein oikeus katsoi, että ei ollut riittävä selvitys ottaa ainoastaan yhteyttä asianomaiseen esimieheen ja tehdä päätelmät tämän perusteella. Asiaa olisi pitänyt selvittää monipuolisemmin. Tämän vuoksi korkein oikeus päätyi lopputuloksessaan siihen, että työnantaja ei ollut selvittänyt asiaa riittävästi. Näin ollen työnantaja oli rikkonut työturvallisuuslain mukaista toimintavelvoitettaan.¹⁰⁵

Työnantajalle kuuluva toimintavelvoite ei poistu, vaikka kiusaava osapuoli olisi esimies. Aiemmin käsitellyssä korkeimman oikeuden 2010:1 ratkaisussa toimitusjohtaja oli sitä mieltä, että häntä ei voitu syyttää työturvallisuuslaissa olevan toimintavelvoitteen laiminlyönnistä, jos hänet katsotaan syylliseksi häirintään. Korkeimman oikeuden

¹⁰² HE 59/2002 vp. s. 41; Siiki 2002: 64.

¹⁰³ HE 59/2002 vp. s. 41.

¹⁰⁴ Kess & Kähönen 2009: 102; Ahlroth 2015: 79.

¹⁰⁵ KKO 2014:44.

ratkaisun mukaan työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamasta terveyttä haittaavasta tai vaarantavasta epäkohdasta on kyse myös silloin kun kiusaaja on työnantaja tai tämän edustaja. Korkeimman oikeuden ratkaisusta nousi myös esille, että työnantajalla on velvollisuus varmistaa työntekijöille turvallinen ympäristö ja työnantajalla on toimintavelvollisuus häirinnän poistamisessa työpaikalla, niillä keinoin, mitä on käytettävissä. Niin kuin aiemmin on tullut esille, toimintavelvollisuus sisältyy sekä työturvallisuuslakiin että tasa-arvolakiin.¹⁰⁶

Jos häirintä tapahtuu asiakkaan taholta niin selvittäminen ja siihen puuttuminen on vaikeampaa. Työnantaja ei voi tällaisissa tapauksissa kohdistaa asiakkaaseen samanlaisia työnjohdollisia toimenpiteitä kuin, jos kiusaajana olisi työyhteisön jäsen. Tästä huolimatta tilanne tulisi kuitenkin pyrkiä selvittämään. Tilanteeseen tulee suhtautua vakavasti huolimatta siitä, että tilanteeseen ei voida välttämättä puuttua tehokkaasti. Näissä tilanteissa tapahtumat tulisi käsitellä työyhteisön sisällä sekä ohjeistaa työntekijöitä samanaisten tilanteiden varalle.¹⁰⁷

Aiemmin on tullut esille, että työnantajan velvollisuus puuttua häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, on säädetty lailla. Kuten mainittiin, laissa on kyse työssä työaikana tapahtuvasta tilanteesta. Tämän mukaan ei olisi työnantajan vastuun piirissä, jos kiusaaminen on tapahtunut esimerkiksi sosiaalisessa mediassa työpaikan ulkopuolella. Mikäli tilanne seuraa työpaikalle ja tulee työnantajan tietoon, työnantajalla on toimintavelvollisuus.

Työturvallisuuslaissa sanotaan, että työnantajan pitää selvittää asia käytettävissä olevin keinoin. ”Käytettävissä olevia keinoja” voidaan pitää melko tulkinnanvaraisena asiana. Laissa ei ole määritelty tarkemmin tähän kuuluvia toimenpiteitä. Työnantajan toimintavelvoite on kirjoitettu avoimesti, sillä on vaikea antaa yksityiskohtaisia ohjeita, koska kaikki tapaukset ovat erilaisia. Häirinnän esiintymismuodot ovat monenlaiset, joten työnantajan käytettävissä olevat keinot vaihtelevat sen mukaan millaisesta häirinnästä on kyse. Käytettävissä oleviin keinoihin vaikuttaa lisäksi tapahtuuko häirintä työ-

¹⁰⁶ KKO 2010:1.

¹⁰⁷ HE 59/2002 vp. s. 41; Kess & Kähönen 2009: 24.

paikan sisällä, vai onko häiritsijänä asiakas. Kuten aiemmin tuli esille, asiakkaan puolelta tulevaan häirintään voi olla hankala puuttua. Työnantaja voi tällaisessa tilanteessa esimerkiksi antaa työntekijöille ohjeistusta siitä, miten tällaisia asiakkaita kohdataan. Jokainen tilanne tulee ratkaista tapauskohtaisesti.¹⁰⁸

Työnantajan on oltava ratkaisuisissaan ja toimissaan johdonmukainen sekä tasapuolinen¹⁰⁹. Eli henkilöitä on kohdeltava samoin samanlaisissa tapauksissa¹¹⁰. Mahdollisia työnantajan käytettävissä olevia toimia on esimerkiksi työtehtävien muuttaminen, henkilöiden siirtäminen niin, että häiritsijä ja häirityksi tullut eivät ole tekemisessä keskenään, huomautuksen tai varoituksen antaminen ja viimeisimpänä keinona on häiritsijän palvelussuhteen päättäminen.¹¹¹ Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ratkaisemiseksi ei ole laissa säädetty keinoja. Mutta tilanteet tulisi pyrkiä ratkaisemaan työpaikalla.¹¹²

Sen jälkeen kun työnantaja on selvittänyt ja ratkaissut mahdollisen tapahtuman, tulee seurata ja huolehtia, että epäkohta oikeasti korjaantuu. Työnantaja voi seurata tilannetta, esimerkiksi pitämällä tietyin väliajoin seurantapalavereja.¹¹³ Tilanteen seuraaminen kiinnittyy osaltaan myös työnantajan velvollisuuteen tarkkailla työyhteisön tilaa. Koska työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työyhteisön tilaa, hän voi myös tietoisesti seurata, onko epäkohta todella korjaantunut.

¹⁰⁸ Siiki 2002: 64; Kuikko 2003: 87–88.

¹⁰⁹ Koskinen 2013a: 27.

¹¹⁰ HE 309/1993 vp. s. 42.

¹¹¹ HE 195/2004 vp. s. 35; Koskinen & Ullakonoja 2012: 158.

¹¹² Kess & Kähönen 2010: 103.

¹¹³ Kess & Kähönen 2010: 104.

3. PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

3.1. Perusteet palvelussuhteen irtisanomiselle

Kun työnantaja on saanut tiedon mahdollisesta häirinnästä ja selvittänyt tilanteen objektiivisesti, työnantajalla on direktio-oikeutensa perusteella valtuus ryhtyä erilaisiin toimiin esiin tulleen häirinnän poistamiseksi. Työnantajan käytettävissä olevia keinoja ovat esimerkiksi, jo aiemmin mainitut, huomautus, varoitus, työtehtävien siirtäminen ja palvelussuhteen päättäminen. Palvelussuhteen päättämistä käytetään viimeisenä keinona, silloin kun häirintä on erityisen vakavaa ja törkeää.¹¹⁴

Palvelussuhde voidaan päättää tilanteesta riippuen joko irtisanomalla tai purkamalla. Irtisanottaessa palvelussuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua ja purettaessa palvelussuhde päättyy välittömästi. Kun työnantaja irtisanoo työntekijän, syiden tulee liittyä joko henkilökohtaisiin perusteisiin (individuaaliperuste) tai tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin (kollektiiviperuste). Myös työntekijä voi irtisanoa palvelussuhteensa. Irtisanominen on yksipuolinen oikeustoimi. Jotta työnantaja voi purkaa työntekijän palvelussuhteen, se edellyttää henkilön riittävän moitittavaa käytöstä tai laiminlyöntiä työssä. Työntekijällä on oikeus purkaa palvelussuhteensa, jos siihen on riittävän painava syy. Palvelussuhteen päättämisen edellyttää aina lakiin perustuvaa syytä. Tämä on mainittu myös perustuslain perusoikeuksissa. Päättämisperusteiden syyt on siis oltava aina laissa elisyyistä ei voida sopia eikä säätää esimerkiksi työehtosopimuksissa.¹¹⁵ Palvelussuhteiden päättämisestä säädetään työsopimuslaissa, virkamieslaissa sekä viranhaltijalaissa.

3.1.1. Varoitus

Varoitus on yksi mahdollinen työnantajan käytettävissä oleva toimenpide häirinnän poistamiseksi työpaikalta¹¹⁶. Varoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslaissa, virkamieslaissa sekä viranhaltijalaissa. Työnantajan on yleensä annettava työntekijälle varoitus ennen kuin tämä on mahdollista irtisanoa. Ennen palvelussuhteen päättämistä

¹¹⁴ Kairinen ym. 2017: Häirintä.

¹¹⁵ Kairinen ym. 2017: Työsopimuksen päättäminen; Kairinen 2009: 301–304.

¹¹⁶ Koskinen & Ullakonoja 2012: 158.

työnantajan on varoituksen lisäksi annettava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi päättämiseen liittyvistä syistä (Työsopimuslaki 9:2, Viranhaltijalaki 43 §, Virkamieslaki 66 §) Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetään varoituksen antamisesta:

”Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.”

Työsopimuslain varoitusta koskevan säännöksen mukaan työnantajalla on varoitukseenantovelvollisuus. Varoitus tulee antaa kun työntekijä on rikkonut työsuhteeseensa kuuluvia velvollisuuksia.¹¹⁷ Viranhaltijalaista löytyy vastaava säännös, jonka mukaan viranhaltijalle on annettava varoitus ennen irtisanomista, jos tämä on laiminlyönyt tai rikkonut velvollisuuksiaan (viranhaltijalaki 8:35.3). Virkamieslaki eroaa varoituksen antamisessa työsopimuslaista sekä viranhaltijalaista. Virkamieslaissa on säännös kirjallisen varoituksen antamisesta, mutta se on erillään irtisanomisesta. Toisin kuin työsopimus- ja viranhaltijalaissa virkamieslaissa varoitus ei ole edellytyksenä irtisanomiselle. Vaikka virkamies voidaan lain mukaan irtisanoa ilman, että hänelle on annettu varoitus, voidaan aiemmin annettu varoitus huomioida arvioitaessa täyttyykö irtisanomiskynnys. Aiemmin annettu varoitus huomioidaan erityisesti silloin, kun irtisanomisen ja annetun varoituksen syyt viittaavat samanlaiseen asiaan.¹¹⁸ On olemassa useita syitä siihen, miksi virkamiestä ei tarvitse varoittaa ennen irtisanomista. Yleisesti voidaan kuitenkin ajatella, että jos varoitus ei ole riittävä toimenpide, niin virkamiehen irtisanominen on mahdollinen.¹¹⁹

Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata omat menettelynsä. Varoituksen tehtävänä on lisäksi tiedottaa varoituksen saajaa siitä, että hänen rikkomukseensa suhtaudutaan työpakalla vakavasti.¹²⁰ Hallituksen esityksessä mainitaan, että varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten samaan laiminlyöntiin tai käytökseen suhtaudutaan jatkossa¹²¹. Siitä milloin varoitus voidaan antaa, ei ole laissa tarkemmin määrätty, vaan varoituksen käyttämisen raamit on luotu oikeuskäytännön kautta¹²². Varoitusta

¹¹⁷ Kröger & Tiitinen 2012: 551.

¹¹⁸ Koskinen & Kulla 2013: 266.

¹¹⁹ Koskinen 2006: 4.

¹²⁰ Kröger & Tiitinen 2012: 551.

¹²¹ HE 196/2002 vp. s. 53.

¹²² Kröger & Tiitinen 2012: 552.

tulee kuitenkin käyttää johdonmukaisesti ja tasapuolisesti. Mikäli työpaikan käytäntönä on ollut aikaisemmin antaa kirjallinen varoitus ennen irtisanomista, ei suullisen varoituksen jälkeen voida irtisanoa. Tai jos työntekijöiden epäasialliseen käyttäytymiseen on aiemmin suhtauduttu työnantajan taholta huolimattomasti, se voi nostaa irtisanomiskynnystä jatkossa.¹²³

Sekä työsopimus- että viranhaltijalaissa on poikkeussäännös varoituksen antamisesta. Eli varoituksen antaminen ennen irtisanomista ei kaikissa tapauksissa ole välttämätöntä. Varoitusta ennen irtisanomista ei tarvitse antaa, jos työntekijän rikkomus on ollut todella vakava, eikä palvelussuhteen jatkamista voida näin ollen edellyttää.¹²⁴ Hallituksen esityksessä nousi myös esille, ettei varoitus ole aina irtisanomisen edellytys. Tällainen tilanne on silloin kyseessä, kun työntekijän menettely on ollut niin vakava, että työntekijän olisi tullut itse ymmärtää käyttäytymisensä vakavuus ilman varoitusta.¹²⁵ Siihen milloin tulee antaa varoitus, ja milloin voidaan päättää palvelussuhde ilman varoitusta, ei voida antaa yksiselitteistä vastausta. Rajanveto näiden välille on vaikeaa. Yleisesti voidaan katsoa, että siihen pitääkö varoitus antaa vaikuttaa muun muassa henkilön asema, käyttäytymisen vakavuus ja työntekijän tietoisuus käyttäytymisensä moitittavuudesta.¹²⁶

Työsopimus- ja viranhaltijalaissa ei ole annettu varoitukselle tiettyjä muotomääräyksiä. Varoitusta ei ole pakko antaa kirjallisena, vaikka tämä on yleensä paras keino näyttää toteen, että varoitus on annettu. Varoitus on mahdollista antaa myös suullisesti, mutta silloin paikalla olisi hyvä olla kolmas osapuoli, jotta varoituksen antaminen on tarvittaessa helpompi näyttää toteen. Suullisen varoituksen toteennäyttäminen, esimerkiksi oikeudessa voi olla hankalaa. Varoituksessa tulisi mainita, minkä vuoksi varoitus annetaan, jotta työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen tulee sisältää myös maininta, että jos työntekijä toistaa rikkomuksen kyseeseen voi tulla palvelussuhteen päättäminen.¹²⁷

¹²³ Koskinen 2013a: 27.

¹²⁴ Rautiainen & Äimälä 2007: 226.

¹²⁵ HE 157/2000 vp. s.101.

¹²⁶ Koskinen 2004: 1046.

¹²⁷ Rautiainen & Äimälä 2007: 226; Äimälä & Kärkkäinen 2017: 480.

Varoituksella on tärkeä asema arvioitaessa työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymistä, sillä poikkeussääntöä lukuun ottamatta on annettava varoitus ennen kuin työntekijä voidaan irtisanoa. Vaikka työpaikalla olisi esimerkiksi sovittuna, että seksuaalista häirintää kohtaan on nollatoleranssi, on silti otettava huomioon laki. Eli ennen kuin työsuhte voidaan päättää, on pääsääntöisesti annettava varoitus.¹²⁸ Täytyy kuitenkin huomioida, että vain aiheelliset varoitukset otetaan huomioon kun arvioidaan päättämiskynnyksen ylittymistä. Varoitukseen ei voida vedota työsuhteen päättämisessä, jos varoituksen katsotaan olleen aiheeton.¹²⁹

Jäljempänä esiin tulevissa oikeusratkaisuissa varoituksen rooli korostuu. Kuten aikaisemmin todettiin, virkamieslaissa varoitus on irtisanomisesta erillään oleva toimenpide. Virkamiehelle voidaan antaa kirjallinen varoitus, jos hän rikkoo virkavelvollisuuksiaan (Virkamieslaki 24 §). Virkamieslain mukaisen varoituksen antoa rajoittaa kuitenkin suhteellisuusperiaate, joten kirjallisen varoituksen on oltava oikeassa suhteessa virkamiehen tekoon nähden.¹³⁰ Tässä häirintään perustuvassa virkamieslautakunnan ratkaisussa oli kyse siitä, onko varoitus ollut lainmukainen.

Työntekijä B oli toistuvasti kohdistanut sukupuolista häirintää työntekijä C:ta kohtaan. C oli ilmoittanut häirinnästä esimiehelleen. A:han kohdistunut häirintä oli tapahtunut muun muassa puheluihin ja tekstiviestein. B:n kanssa oli pidetty keskustelutilaisuus helmikuussa 2003, jossa oli sovittu, että häirintä loppuu. B:lle annettiin vuonna 2003 myös suullinen huomautus häirinnästä. Häirintä oli jatkunut vuonna 2004, ja kuulemistilaisuudessa B myönsi häirinnän. C:n mukaan B on myös kierrellyt autolla C:n asunnon läheisyydessä. Esimies antoi virkamieslain nojalla B:lle kirjallisen varoituksen.

B haki varoituksen kumoamista. B:n mukaan häirintä ei jatkunut keskustelutilaisuuden jälkeen. B:n mukaan hän on soittanut kerran toivottaakseen hyvää uutta vuotta ja lähettänyt yhden viestin, jossa oli liitteenä kuulemistilaisuuden pöytäkirja. Autoillessaan C:n kodin lähellä, B on toimittanut alueella ilmaisjakelulehtiä. B:n mukaan varoitus perustuu virheellisiin epäilyihin ja se on kumottava. Virkamieslautakunta hylkäsi B:n vaatimuksen ja varoitus pysyi voimassa. Korkein hallinto-oikeus ei myöskään muuttanut päätöstä.¹³¹

Virkamieslautakunta otti tapausta tutkiessaan huomioon kokonaisarvioinnin. Vaikka tapauksessa oli epäselvyyksiä esimerkiksi yhteydenottojen määrän suhteen eikä B:n pöytäkirjan sisältävää tekstiviestiä voida pitää häirintä, tapausta on arvioitava kokonai-

¹²⁸ Koskinen 2016b: 19.

¹²⁹ TT:2016-64.

¹³⁰ Laaksonen & Launiala 2011: 7.

¹³¹ Virkamieslautakunta 48/2004.

suutena. Huomioon oli otettava aiemmin tapahtunut häirintä ja B:n olisi myös tullut ymmärtää, että C koki tilanteen sukupuolisena häirintänä.¹³² Niin kuin aiemmin on tullut esille, arvioitaessa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, henkilön omalla kokemuksella on iso rooli. Se miten henkilö asian kokee vaikeuttaa asian objektiivista tutkintaa, koska kaikki kokevat asiat eri tavoin. Henkilön subjektiivinen kokemus on isossa roolissa. Jos henkilö ei koe tulleen häirityksi, kyse ei ole häirinnästä.

Mielestäni varoituksen käyttäminen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla voi olla tietyissä tapauksissa toimiva käytäntö. Häirintää on eriasteista, joten varsinkin lievimpien ja epäselvempien tapausten kohdalla varoitus tai jokin muu irtisanomista lievempi keino on varmasti käytännöllinen. Vakavampien tapausten kohdalla varoitus voi olla liian lievä keino. Varoituksen ja muiden toimien käyttäminen työnantajan puolelta voi olla vaikeaa, sillä häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyy vahvasti henkilöiden subjektiivinen kokemus asiasta. Vaikka tilannetta täytyy katsoa objektiivisesti, voi tapausten selvittäminen olla vaikeaa. Esimerkiksi virkamieslautakunnan tapauksessa varoitus oli varmasti hyvä ratkaisu eikä irtisanomiselle ollut perustetta, koska kyseisessä tapauksessa oli epäselvyyksiä.

3.1.2. Irtisanomisperusteet laeissa

Työntekijän palvelussuhde voidaan päättää joko tuotannollisten ja taloudellisten tai työntekijästä johtuvien syiden perusteella¹³³. Mikäli häirintää aiheuttaneen työntekijän palvelussuhde irtisanotaan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun seurauksena, se liittyy nimenomaan työntekijästä johtuviin syihin¹³⁴. Työntekijästä johtuvilla syillä tarkoitetaan sellaista syytä, jossa työntekijä on toiminut lain- tai sopimusten vastaisesti tai työntekijällä ei ole enää mahdollista selvittää työstään muuttuneiden toimintaedellytysten vuoksi. Irtisanottaessa työntekijä vedoten työntekijästä johtuviin syihin, täytyy työsuhteen jatkamisedellytyksiä arvioida vertaamalla irtisanomisperustetta ja työsuhteen aset-

¹³² Virkamieslautakunta 48/2004.

¹³³ Kairinen ym. 2006: 693; Koskinen & Kulla 2013: 294.

¹³⁴ Kess & Kähönen 2010: 145.

tamia vaatimuksia.¹³⁵ Tässä luvussa käydään läpi perusteita, jolloin häiritsijä on mahdollista irtisanoa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun seurauksena.

Tuotannollisia ja taloudellisia syitä ei tässä käydä läpi, koska häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu irtisanomisperusteena liittyy työntekijästä johtuviin syihin. Joskus henkilö saatetaan irtisanoa häirinnän seurauksena käyttäen irtisanomisperusteena tuotannollisia ja taloudellisia syitä, mutta tätä keinoa ei voida pitää asianmukaisena. Irtisanomisperusteen tulee aina olla todellinen ja asia tulisi pystyä näyttämään toteen, esimerkiksi oikeudessa.¹³⁶ Koska häirintää koskevat tilanteet voivat olla hankalia ja irtisanomiskynnys ei jokaisessa tapauksessa ylity, houkutus tuotannollisten ja taloudellisten perusteiden käyttöön voi olla korkea. TT:2014-185 tapauksessa työntekijä irtisanottiin tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, mutta työntekijän mukaan irtisanominen tuli heti sen jälkeen, kun hän oli ottanut esille pitkäaikaisen kiusaamisena kokemansa menettelyn. Eli tapauksessa irtisanottiin henkilö, joka koki tulleen kiusatuksi. Työtuomioistuimen ratkaisussa irtisanominen todettiin lailliseksi. Perusteluissa todettiin, että ei ollut riittävästi näyttöä työsopimuksen irtisanomisesta epäasiallisilla syillä.¹³⁷ Tässä tapauksessa irtisanominen todettiin lailliseksi ja yrityksellä oli perusteet irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, mutta voi olla tapauksia, joissa kyse on molemmista sekä työntekijästä johtuvista syistä että tuotannollista ja taloudellisista syistä. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla toteennäyttäminen voi olla vaikeaa, joten siihen vetoamisen kynnyks on myös korkea.

Työsopimuslaki, laki kunnallisesta viranhaltijasta ja valtion virkamieslaki

Työsopimuslaista, viranhaltijalaista ja virkamieslaista löytyvät palvelussuhteen irtisanomisperusteet ovat muotoutuneet hyvin pitkälti toistensa kaltaisiksi. Työsopimuslain 7 luvusta löytyvät säännökset työsopimuksen irtisanomisen perusteista. Viranhaltijaa koskevat irtisanomisperusteet löytyvät viranhaltijalain 8 luvusta. Jotta työnantaja voi irtisanoa työntekijän, täytyy siihen olla asiallinen ja painava peruste. Tämä on työntekijän irtisanomista koskeva yleissäännös. (Työsopimuslaki 7:1) Tämä yleislauseke on lähtö-

¹³⁵ Kröger & Tiitinen 2012: 498.

¹³⁶ Kess & Kähkönen 2010: 145.

¹³⁷ TT:2014-185.

kohtana arvioitaessa työsopimuksen irtisanomisperustetta¹³⁸. Mitä tahansa syytä ei voida pitää asiallisena irtisanomisperusteena¹³⁹. Yleislausekkeessa olevaa asiallista ja painavaa perustetta ei voida määritellä tarkasti. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, että eri työpaikoilla ja aloilla irtisanomistapaukset voivat erota melko paljon toisistaan. Asiallisuus ja painavuus on otettava huomioon sekä irtisanottaessa henkilökohtaisilla perusteilla että irtisanottaessa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Tämä on myös yksi vaikuttava tekijä asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa. Yleisesti voidaan kuitenkin sanoa, että asiallisuus ja painavuus tarkoittavat, että irtisanomisperuste ei saa olla syrjivä.¹⁴⁰ Silloin kun kyse on henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta, asiallisuutta ja painavuutta arvioidaan työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet pykälän mukaan¹⁴¹.

Työsopimuslain ja viranhaltijalain työntekijää koskevat irtisanomisperusteet ovat rakenteeltaan toisiaan vastaavat¹⁴². Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan:

”Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaisista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.”

Pykälän mukaan työntekijästä johtuvat, asiallisena ja painavana pidettävät irtisanomisperusteet voidaan jakaa kahteen osaan. Ensimmäisenä perusteena on sellaisten velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, joilla on merkittävä vaikutus työsuhteeseen. Toisena perusteena on työntekeodellytysten muuttuminen. Kröger ja Tiitinen jakavat teoksessaan työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet kolmeen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä on työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden rikkominen, toisena työsopimuslaista löytyvien työntekijän velvollisuuksien vastainen toiminta ja kolmannessa ryhmässä muussa lainsäädännössä säädettyjen työntekijää koskevien velvoitteiden vastainen käyt-

¹³⁸ Kröger & Tiitinen 2012: 501.

¹³⁹ Kairinen ym. 2017: Asiallinen ja painava syy.

¹⁴⁰ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 24–25.

¹⁴¹ HE 157/2000 vp. s. 96.

¹⁴² Hirvonen & Mäkinen : 263.

täytyminen.¹⁴³ Esimerkiksi työturvallisuuslaissa on velvollisuuksia, jotka koskevat työntekijöitä. Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan:

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

Joten, silloin kun työntekijä kohdistaa työpaikalla toiseen henkilöön häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, hän rikkoo työturvallisuuslaissa olevaa hänelle kuuluvaa velvoitetta. Näin ollen häirintä ja muu epäasiallisen kohtelu voi olla peruste irtisanoa tekijä.

Laista löytyvien velvoitteiden lisäksi työpaikalla voi olla omia menettelyohjeita ja sääntöjä koskien häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua¹⁴⁴. Työpaikalla voi olla esimerkiksi tehtynä, jo aiemmin mainittu työsuojelun toimintaohjelma, johon voi sisällyttää ohjeet liittyen häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun¹⁴⁵. Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa mainittu ”olennaisten velvoitteiden rikkominen” edellyttää, että työntekijällä on ollut tieto hänelle kuuluvista velvoitteista, sisältäen sekä laista löytyvät velvoitteet että työpaikan sisällä tehdyt ohjeet ja säännöt.¹⁴⁶

Virkamieslain virkamiehen palvelussuhdeturvaa koskevat säännökset ovat pääosin vastaavat kuin työsopimuslaista löytyvät säännökset¹⁴⁷. Virkamieslain 7 luvusta löytyvät ne perusteet, joiden mukaan virkamiehen virkasuhde on mahdollista päättää. Virkamieslain 25 §:n mukaan:

”Viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava.”

Työ- ja viranhaltijalain tavoin ei virkamieslaissakaan ole mainittuina erikseen sellaisia seikkoja, joiden perusteella irtisanominen olisi mahdollista. Erityisen painava syy maininnalla rajoitetaan mahdollisuutta virkasuhteen irtisanomiseen. Periaatteessa erityisen painava syy maininnalla voidaan arvioida kaikkea virkamiehen käyttäytymistä ja lainlyönnejä. Tähän arvioitavaan joukkoon kuuluu esimerkiksi sopimaton käyttäytyminen.¹⁴⁸ Virkamieslain irtisanomista koskeva säännös koskee kaikkia virkamiehiä, mutta

¹⁴³ Kröger & Tiitinen 2012: 505.

¹⁴⁴ Kess & Kähönen 2010: 146.

¹⁴⁵ Kess & Kähönen 2009: 52.

¹⁴⁶ Kess & Kähönen 2010: 146.

¹⁴⁷ HE 291/1993 vp. s. 36.

¹⁴⁸ Koskinen & Kulla 2013: 300–301.

hallituksen esityksen mukaan irtisanomisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon virkamiesten tehtäviin kohdistuvat erilaiset vaatimukset, sillä eri virkamiesten tehtävät poikkeavat toisistaan.¹⁴⁹

Laeissa ei ole luetteloitu niitä henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita, joiden vuoksi irtisanominen voidaan tehdä¹⁵⁰. Lakeihin on yksilöity ainoastaan sellaiset perusteet, joita ei voida pitää asiallisina ja painavina irtisanomisperusteina. Kielletyt irtisanomisperusteet ovat sairaus, työntekijän osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen, poliittiset ja uskonnolliset mielipiteet, osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan sekä työntekijän turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin (Työsopimuslaki 7:2.2; Viranhaltijalaki 35.2, virkamieslaki 25.2). Oikeusturvakeinoilla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että työntekijä osallistuu oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tai ottaa yhteyttä esimerkiksi työsuojeluvaltuutettuun¹⁵¹. Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohdalla voi olla esimerkiksi tilanne, että työnantaja on rikkonut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan, ja uhri tai toinen työntekijä todistaa oikeudessa työnantajaansa vastaan. Tällaisessa tilanteessa työnantaja ei voi irtisanoa työntekijöitä sen vuoksi, että nämä ovat todistaneet oikeudessa työnantajaa vastaan.

Vaikka laeissa ei ole erikseen listattuna niitä seikkoja, joiden vuoksi palvelussuhde on mahdollista irtisanoa, niin muista lähteistä löytyy listattuna erityisiä työ- ja virkasuhteen päättämistilanteita. Esimerkiksi hallituksen esityksessä on mainittuna joitain mahdollisia työsuhteen irtisanomisperusteita kuten työvelvoitteen laiminlyönti, työntekijän huolimattomuus työssä, työnantajan määräysten noudattamatta jättäminen, epärehellisyys, työstä kieltäytyminen sekä sopimaton käytös¹⁵². Hallituksessa esityksessä listattujen asioiden lisäksi kirjallisuudessa on noussut esille esimerkiksi yhteistyökyvyttömyys, työntekijän harjoittama kilpaileva toiminta sekä päihdyttävien aineiden käyttö¹⁵³.

Hallituksen esityksessä ja muussa kirjallisuudessa listatuista mahdollisista irtisanomisperusteista häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on yhteydessä sopimattomaan käytök-

¹⁴⁹ HE 291/1993 vp. s. 37; Koskinen & Kulla 2013: 310.

¹⁵⁰ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 60.

¹⁵¹ Bruun & Koskull 2012: 79.

¹⁵² HE 157/2000 vp. s. 97.

¹⁵³ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 6–7.

seen. Sopimaton käytös voidaan luokitella sellaiseksi menettelyksi, joka kohdistuu toiseen työntekijään, työnantajaan tai asiakkaaseen ja on toiminnaltaan paheksuttavaa. Sopimaton käyttäytyminen voi ilmetä monin eri tavoin, esimerkiksi riitautumisena, kirosanoina tai väkivaltana. Lieväkin epäasiallinen käyttäytyminen voi olla irtisanomisperuste, mutta tähän vaikuttavat monet seikat kuten ammatti.¹⁵⁴ Vakavimpia ovat sellaiset tapaukset, jolloin sopimaton käytös täyttää työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaisissa tai yhdenvertaisuuslaissa olevat häirinnän tunnusmerkit¹⁵⁵. Jotta käytös katsotaan sopimattomaksi, sen tulee yleensä tapahtua työntekijän ominaisuudessa, jolloin vapaa-ajalla tapahtunut sopimaton käytös ei lähtökohtaisesti ole työsuhteen kannalta niin ratkaisevaa. Mikäli työpaikan ulkopuolella tapahtuneella sopimattomalla käytöksellä olisi vaikutus työntekijän työkykyyn, asia voi olla kriittinen työsuhteen kannalta.¹⁵⁶ Tiettyjen virkamiesryhmien, kuten poliisien ja sotilaiden, kohdalla myös vapaa-ajalla tapahtuva sopimaton käyttäytyminen korostuu päättämisperustetta arvioitaessa¹⁵⁷.

Koskinen on virkamiehen irtisanomista koskevassa artikkelissaan käynyt läpi epäasiallisen käyttäytymisen perusteella tapahtuvaa irtisanomista. Koskinen mukaan, jos kahden virkamiehen välillä on erimielisyyttä, ei irtisanominen ole ensisijainen keino. Ensin on käytettävä muita keinoja, esimerkiksi virkamiehen siirtämistä toisiin tehtäviin. Mikäli lievemmat keinot eivät kuitenkaan toimi, voi tekijän irtisanominen tulla kyseeseen.¹⁵⁸ Niin kuin toisessa luvussa tuli ilmi häirintää on monenasteista. Jos häirintä tai epäasianmukainen käyttäytyminen on pienimuotoista ja siihen puututaan ajoissa, lievemmat keinot voivat olla sopivampia. Mutta esimerkiksi jos häirintä on hyvin vakavaa esimerkiksi seksuaalista tai siihen liittyy syrjintää, lievimmät keinot voivat tuntua liian vähäisiltä.

Myös luottamuspuola on yksi mahdollinen peruste työsuhteen päättämiseksi¹⁵⁹. Luottamuksessa on etupäässä kysymys työsopimuslaista löytyvästä työntekijän velvollisuuksiin kuuluvasta lojaliteettivelvollisuudesta¹⁶⁰. Lojaliteettivelvoitteen mukaan:

¹⁵⁴ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 150–152; Saarinen 2014: 566.

¹⁵⁵ Kärkkäinen & Äimälä 2017: 527.

¹⁵⁶ Kairinen ym. 2017: Sopimaton käytös.

¹⁵⁷ Koskinen & Kulla 2016: 327.

¹⁵⁸ Koskinen 2006: 13.

¹⁵⁹ HE 157/2000 vp. s. 97.

”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” (Työsopimuslaki 3:1)

Luottamuksessa ei kuitenkaan ole kyse vain työntekijän velvollisuudesta ottaa työnantajan edut huomioon vaan myös työnantajan on otettava huomioon työntekijän etu. Eli luottamuksen ylläpitämisen velvollisuus koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Luottamuspuola voi syntyä eri asioiden vuoksi. Jos luottamuspuola käytetään irtisanomisperusteena, täytyy luottamuspuolan menettämisen taustalla olla oikea syy. Pelkkä luottamuspuola ei yleensä yksistään riitä irtisanomisperusteeksi. Yksi luottamuspuola synnyttävä tekijä voi olla epäasiallinen käytös, kuten työpaikkakiusaaminen. Vähäinen luottamuspuola ei ole yleensä ylitä irtisanomiskynnystä, ainakaan ilman varoitusta. Irtisanomistilanteessa ei voida vedota pelkästään luottamuspuolaan ja siten ohittaa työntekijän työsuhteen vastaisen menettelyn arviointia. Työnantajalla ei myöskään ole mahdollisuutta luottamuspuolaan vedoten irtisanoa työntekijää tilanteessa, jossa sopimattomassa käytöksessä on kyse normaaleista ristiriidoista.¹⁶¹ Niin kuin aiemmin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun arvioinnin kohdalla tuli esille, normaalit ristiriidat ja jännitteet työntekijöiden kesken kuuluvat työpaikan normaaleihin tilanteisiin. Koska normaalit ristiriidat eivät täytä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä on ymmärrettävää, että tällaisissa tilanteissa ei voida käyttää luottamuspuola irtisanomisperusteena ilman, että muita perusteita olisi. Myöhemmin käsiteltävässä oikeustapauksessa työnantaja perusteli työsuhteen päättämistä työntekijän epäasiallisella käytöksellä ja siitä seuranneella luottamuspuolalla¹⁶².

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa on myös mainittu, että työntekoaedellytysten olennainen muuttuminen, jolloin työntekijä ei kykene selviytymään työtehtävistään, voi olla irtisanomisperuste. Työntekijän työntekoaedellytyksiin kuuluvat työntekijän fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työ- ja toimintakyvyt. Jos näissä tapahtuu olennaista heikkenemistä, eikä työntekijälle voida tarjota muita tehtäviä irtisanominen voi olla sallittua.¹⁶³ Esimerkkinä työntekoaedellytysten muuttumisesta ja mahdollisesta irtisanomi-

¹⁶⁰ Kairinen ym. 2017: Lojaliteettivelvoite.

¹⁶¹ Koskinen 2013b: 19–20; Kairinen ym. 2017: Lojaliteettivelvoite.

¹⁶² TT:2015-17.

¹⁶³ Saarinen 2011: 280.

sesta on hallituksen esityksessä mainittu tilanne, jossa ammattikuljettaja on tuomittu pitkään ajokieltoon. Jos työnantaja ei voi kohtuudella siirtää työntekijää väliaikaisesti muihin tehtäviin, voi kyseeseen tulla irtisanominen.¹⁶⁴

Kess ja Kähönen ovat kirjassaan pohtineet voisiko työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, niissä tilanteissa kun kyse on häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta, käyttää perusteena häiritsijän irtisanomiselle. Ja vielä tarkemmin, voiko tätä käyttää perusteena kun varsinaista rikkomista ei voida näyttää toteen, esimerkiksi kun kiusaaminen on epäsuoraa ja pitkäaikaista. Niin kuin aiemmin on todettu kiusaamisen toteennäyttäminen voi olla hyvin vaikeaa. Kun kyse on häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta voisi kyseessä olla sosiaalisen toiminta- ja työkyvyn heikkeneminen. Tällaisessakin tilanteessa, jossa työntekoaedellytysten olennaista muuttumista käytettäisiin perusteena irtisanomiselle, asian toteennäyttäminen voi olla hyvin hankalaa.¹⁶⁵ Voisi ajatella, että on melko korkea kynnyks käyttää tällaista perustetta, vaikka peruste olisi sinänsä oikea. Henkilöllä, joka kohdistaa toisiin häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, voi olla puutteita sosiaalisessa toiminta- ja työkyvyssä, jolloin perusteen käyttö olisi oikea. Jos kiusaaminen on esimerkiksi ollut hyvin epäsuoraa tai muutoin vaikeasti havaittavaa, sen toteennäyttäminen on hankalaa. Jolloin sosiaalisen toiminta- ja työkyvyn alenemisen toteennäyttäminen voi olla vaikeaa.

Kokonaisharkinta

Vaikka virka- ja työsuhde muistuttavat pitkälti toisiaan, ei ole mahdollista, että esimerkiksi irtisanomista koskevat seikat täsmäisivät täysin. Kun arvioidaan täyttyykö palvelussuhteen irtisanomisperuste, työsopimuksen kohdalla kyse on kahden osapuolen välisestä suhteesta. Virkasuhteessa päättämiskynnyksen arvioinnissa otetaan lisäksi huomioon esimerkiksi viranomaisen ja kansalaisten edut suhteessa virkamiehen tekoihin.¹⁶⁶

¹⁶⁴ HE 157/2000 vp. s. 98; Saarinen 2011: 280.

¹⁶⁵ Kess & Kähönen 2010: 149.

¹⁶⁶ Bruun, Mäenpää & Tuori 1995: 239.

Päätämisperustetta arvioitaessa on aina otettava huomioon kokonaisuus, eli tehtävä tilanteessa kokonaisharkinta¹⁶⁷. Työsopimuslain ja viranhaltijalain irtisanomista koskevassa pykälässä on myös mainittuna, että käsiteltävässä asiassa on otettava huomioon ”olosuhteet kokonaisuudessaan”(Työsopimuslaki 7:2.1; Viranhaltijalaki 35.1). Virkamieslaissa ei ole työsopimus- ja viranhaltijalain tavoin mainittu kokonaisharkintaa, mutta myös virkamieslain mukaista irtisanomista arvioidaan käyttäen kokonaisharkintaa¹⁶⁸. Hallituksen esityksen mukaan siitä milloin irtisanomisperuste on olemassa, ei voida tehdä yhtä tiettyä olettaa, vaan jokainen tapaus on tutkittava ja käytettävä kokonaisharkintaa.¹⁶⁹ Käytännössä voidaan ajatella, että kokonaisharkinnassa on kyse intressi-vertailusta. Siinä vastakkain ja punninnassa ovat ne seikat, jotka puoltavat irtisanomista ja seikat, jotka ovat sitä vastaan.¹⁷⁰

Kokonaisharkinnassa huomioon otettavia seikkoja ovat esimerkiksi rikkomus, työntekijän asema, työntekijän suhtautuminen, varoitus, työn luonne, työolosuhteet, teon vaikutukset, yrityksen luonne ja työntekijän asema. Rikkomuksesta katsotaan esimerkiksi suuruus ja toistuvuus.¹⁷¹ Työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla toistuvuus on keskeinen asia. Kuten aiemmin on tullut esille, häirinnän tunnusmerkkinä on jatkuvuus, paitsi esimerkiksi seksuaalisen häirinnän kohdalla yksi kerta voi täyttää häirinnän kriteerit. Työntekijän asemalla on myös merkitystä arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Yleensä mitä korkeammassa asemassa henkilö on, sitä korkeampi on myös hänen vastuunsa¹⁷². Virkamiehiltä edellytetään asemansa mukaista käyttäytymistä ja toisilla ammattiryhmillä tämä asia on vielä korostuneempi¹⁷³. Työntekijöiden asema oli esillä myös aiemmin käsitellyssä seksuaalista häirintää koskevassa tapauksessa. Tapauksessa korostettiin, että työntekijöillä oli vahva riippuvuussuhde syytettynä olevaa toimitusjohtajaa kohtaan.¹⁷⁴ Jos henkilö on tietyssä ase-

¹⁶⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 75.

¹⁶⁸ Bruun, Mäenpää & Tuori 1995: 230.

¹⁶⁹ HE 157/2000 vp. s.25.

¹⁷⁰ Kröger & Tiitinen 2012: 561.

¹⁷¹ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 71–75.; Bruun, Mäenpää & Tuori 1995: 240.

¹⁷² Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 72.

¹⁷³ Koskinen 2006: 12.

¹⁷⁴ KKO:2010:1.

massa, hänen kohdallaan irtisanominen voi olla mahdollista aikaisemmassa vaiheessa kuin normaaliasemassa olevien kohdalla¹⁷⁵.

Mäkinen ja Hirvonen ovat ottaneet teoksessaan esille, että pitkässä virkasuhteessa voi olla kohtuutonta irtisanoa virkamies yhden virheen jälkeen. Toisaalta henkilön, jolla on takanaan pitkä virkasuhde, olisi tullut tietää paremmin.¹⁷⁶ Häirinnän kohdalla, jos puhutaan esimerkiksi seksuaalisesta häirinnästä niin mielestäni tällainen pohdinta, onko virka- tai työsuhde ollut minkä mittainen ei ole niin relevantti kuin jos puhuttaisiin esimerkiksi virkavirheestä. Sillä oli henkilö ollut työssä minkä aikaa tahansa, tulisi tietää, että seksuaalinen häirintä ei ole hyväksyttävää. Toki monesta muustakin kokonaisuudessa huomioitavista seikoista voidaan ajatella samoin.

Jo aiemmin läpikäydyllyä varoituksella on iso rooli myös häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla. Jos häiritsijää on varoitettu ja hän korjaa käytöksensä, ei irtisanominen yleensä tule kysymykseen. Varoitus on yhteydessä myös kokoanisharkinnassa huomioon otettavaan työntekijän suhtautumiseen. Jos henkilö on saanut varoituksen ja ei silti muuta käytöstänsä, se osoittaa henkilön oman suhtautumisen kyseistä asiaa kohtaan. Tämä yleensä alentaa kynnystä irtisanoa henkilö.¹⁷⁷ Teon vaikutukset ovat keskeisessä asemassa arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota, esimerkiksi aiheutuuko käytöksestä vaaraa toiselle henkilölle.¹⁷⁸ Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla, keskiössä on muun muassa aiheutuuko käytöksestä terveydellistä vaaraa kohteena olevalle henkilölle.

Yksilöperustaisen irtisanomisen kohdalla keskeisenä huomioon otettavana asiana on kohtuus, eli onko irtisanominen kohtuullinen seuraus tapahtuneesta menettelystä¹⁷⁹. Virkamiesoikeudessa kokonaisuudessaan lähtökohtana on virkamiesoikeudellinen suojeluperiaate. Suojeluperiaatteessa on kyse siitä, että virkasuhdetta ei saa katkaista tilan-

¹⁷⁵ Koskinen 2006: 16.

¹⁷⁶ Hirvonen & Mäkinen 2006: 269.

¹⁷⁷ Hirvonen & Mäkinen 2006: 269; Bruun, Mäenpää & Tuori 1995: 240.

¹⁷⁸ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 74.

¹⁷⁹ Kröger & Tiitinen 2012: 562.

teissa, jotka eivät ole täysin selviä. Periaatteen mukaan epäselvissä tilanteissa etusijalla on virkamiehen etu.¹⁸⁰

3.2. Työntekijän irtisanominen häirinnän perusteella

Eri laeissa on listattuna työntekijöille kuuluvia velvollisuuksia, joilla on yhteys myös häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyssä ja harkittaessa irtisanomisen mahdollisuutta. Aiemmin mainittiin työntekijän lojaliteettivelvoite sekä velvollisuus välttää toiminnassaan häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua (Työsopimuslaki 3:1; TTL 18 §). Näiden lisäksi työntekijällä on muun muassa ilmoitusvelvollisuus. Sekä työsopimuslaissa että työturvallisuuslaissa säädetään työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta, joiden mukaan työntekijän on ilmoitettava vioista ja puutteista, joilla on voi olla vaikutusta työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Nämä säädökset koskevat myös psyykkisistä vaaroista ilmoittamista, joten häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen kuuluu tähän. Häirinnästä ilmoittaminen tärkeää myös siksi, että työnantajan toimintavelvollisuus alkaa vasta kun hän on saanut tiedon asiasta. Myös virkamies- ja viranhaltijalaissa on virkamiehille suunnattuja velvollisuuksia. Virkamiesten ja viranhaltijoiden on esimerkiksi käyttäydyttävä sellaisella tavalla, jota heidän asemansa ja tehtävänsä edellyttävät. Virkamiesten ja viranhaltijoiden kohdalla häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua arvioidaan aina, aiemmin mainittujen kokonaisharkintaan liittyvien asioiden lisäksi, suhteessa organisaation uskottavuuteen.¹⁸¹

3.2.1. Työnantajalla ei oikeutta irtisanoa työntekijää

Yleisesti voidaan katsoa, että työntekijän sopimatonta käytös liittyy työpaikalla työaikana tapahtuvaan käyttäytymiseen. Yleensä työpaikan ulkopuolella tapahtunutta sopimatonta käytöstä ei voida pitää irtisanomista ajatellen niin suurena asiana kuin työpaikalla tapahtuvaa sopimatonta käytöstä. Toki joissakin ammattiryhmissä, esimerkiksi tietyillä virkamiesryhmillä, velvoite käyttäytyä asemansa edellyttämällä tavalla koskee myös va-

¹⁸⁰ Bruun, Mäenpää & Tuori 1995: 239.

¹⁸¹ Kess & Kähönen 2010: 67–71, 87–89.

paa-aikaa.¹⁸² Vapaa-aikana tapahtuva häirintä tuli esille aiemmin käsitellyssä TT:2014:79 tapauksessa, jossa veturinkuljettaja irtisanottiin vapaa-aikana tapahtuneen häirinnän perusteella. Tapauksessa työtuomioistuimien suoritti kokonaisharkinnan ja katsoi, että VR:llä ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa veturinkuljettajaa. Työtuomioistuimen ratkaisussa nousi myös esille, että työnantaja ei ole toiminut tilanteessa johdonmukaisesti verrattuna aikaisempiin samankaltaisiin tilanteisiin. Kuten aiemmin on tullut esille, työnantajan on oltava toimissaan johdonmukainen. Jos aiemmin on annettu samanlaisesta tapauksesta varoitus, niin työnantajan tulee toimia samoin vastaavissa tapauksissa. Irtisanomisen tulisi lisäksi olla aina viimeisin keino ja työnantajan tulee ensin miettiä muita mahdollisia vaihtoehtoja. Työtuomioistuimien katsoi, että tässä tapauksessa ei ollut kyse, niin vakavasta tilanteesta, että irtisanomista voitaisiin käyttää ensisijaisena toimenpiteenä.¹⁸³ Irtisanomisperustetta arvioitaessa sopimatonta käytöstä voi tasoittaa se, että työntekijä on muuten suoriutunut työtehtävistään moitteettomasti¹⁸⁴. Kyseisessä työtuomioistuimen tapauksessa veturinkuljettajan suoriutuminen työstään oli ollut moitteetonta¹⁸⁵. Tässä tapauksessa haastavuutta toi se, että vaikka veturinkuljettajalla ei ollut korostunut asema työpaikalla, epäasiallinen käytös tapahtui työnantajan tiloissa vaikkakin vapaa-ajalla.

Niin kuin häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määrittelyn kohdalla on tullut esille, kaikki epäasiallinen käytös ei täytä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kriteerejä. Silloin kun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kriteerit eivät täyty, myös irtisanominen tällä perusteella on laitton. Seuraavassa TT:2012-19 tapauksessa epäasiallisen kohtelun kriteerit eivät täyttyneet:

ISS Palvelut Oy:ssä työntekijänä ollut vartija A oli irtisanottu sillä perusteella, että hän on nukkunut työpisteellään sekä käyttäytynyt epäasiallisesti toista työntekijää kohtaan. Asiakasyritys oli peruuttanut A:n kulkuluvan alueelleen. A oli työskennellyt yrityksessä vuodesta 2007 ja hänen työsopimuksensa irtisanottiin vuonna 2010. A toimi lisäksi luottamusmiehenä, joskin hänen luottamusmiesasemastaan oli erimielisyyttä. PAM ry:n mukaan A ei ollut nukkunut työpisteellään, vaan lepuuttanut selkäänsä, kuten lääkäri oli häntä ohjeistanut eikä A ollut käyttäytynyt uhkaavasti toista työntekijää kohtaan. Pam ry:n mukaan ei ollut tehty riittäviä selvityksiä A:n siirtämiseksi toisiin tehtäviin, vaikka A oli halukas ottamaan vastaan myös muita töitä.

¹⁸² Kairinen ym. 2017: työntekijän paheksuttava menettely; Koskinen & Kulla 2013: 303–304.

¹⁸³ TT:2014:79; Kärkkäinen & Äimälä 2017: 487.

¹⁸⁴ Kairinen ym. 2017: Normaali eripuraisuus.

¹⁸⁵ TT:2014:79.

PALTA ry:n ja ISS Palvelut Oy:n mukaan A oli nukkunut yövuorossa, ei ollut avannut porttia toiselle työntekijälle ja on muun muassa uhannut ”läpsytellä” tätä. A rikkoi muun muassa työturvallisuuslain velvoitetta, jonka mukaan työntekijän tulee välttää häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. ISS palvelut Oy:n mukaan A:ta ei ollut mahdollista sijoittaa muihin tehtäviin, joten irtisanominen oli välttämätöntä. Työtuomioistuimen mukaan A:lla ei ollut luottamusmiesasemaa. Tuomioistuin mukaan A oli muun muassa käyttäytynyt epäasiallisesti toista työntekijää kohtaan, mutta sinänsä moitittavat tapahtumat eivät ole olleet niin vakavia, että työsopimus olisi voitu irtisanoa.¹⁸⁶

Kuten aiemmin on tullut esille, jotta kyse on lain tarkoittamasta epäasiallisesta kohtelusta, sen tulee olla muun muassa terveyttä vaarantavaa¹⁸⁷. Kyseissä tapauksessa työtuomioistuin toteaa, että A:n epäasiallinen puhe ei vaarantanut toisen työntekijän työturvallisuutta. Työtuomioistuimen päätöksessä nousee esille, että tapauksessa tulee aina suorittaa kokonaisharkinta ja tässä tapauksessa ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:ta.¹⁸⁸ Tapauksessa on mielestäni, niin kuin työtuomioistuinkin toteaa, kyse yksittäisestä tilanteesta, vaikka A:n käytös on ollut epäasiallista. Kuten varoituksen kohdalla tuli esille, työntekijää tulisi varoittaa ja antaa hänelle mahdollisuus korjata käytöksensä. Tässä tapauksessa varoitus olisi ollut sopivampi keino viestiä, että työnantaja ei hyväksy käytöstä, koska kyseessä ei kuitenkaan ollut terveyttä vaarantava häirintä tai epäasiallinen kohtelu.

Myös seuraavassa tapauksessa oli ristiriitaisuutta siinä, oliko kiusaamista tapahtunut ja missä määrin:

Työntekijä A irtisanottiin kirjallisten varoitusten jälkeen perusteena epäasiallinen käytös ja työtehtävistä kieltäytyminen. Työnantaja antoi A:lle kirjallisen varoituksen koskien epäasiallista käytöstä. Työnantajan mukaan A oli toistuvasti käyttäytynyt epäasiallisesti, arvostellen, haukkuen ja syyttäen, muun muassa siivooja D:tä kohtaan. A ei korjannut käytöstään vaan käytti edelleen uhkaavaa kieltä ja arvosteli muita. Työnantaja yritti selvittää tapahtumien kulun sekä yritti saada työrauhan työpaikalle. Metallityöväenliiton ja A:n mukaan A ei ollut käyttäytynyt epäasiallisesti. Hän oli vain huomauttanut siivoojalle jääkaapin pesusta. Näin ollen varoitus ei ollut aiheellinen.

Työtuomioistuimen mukaan väite A:n epäasiallisesta käytöksestä on epäselvä johtuen ristiriitaisista todisteluista. D ei osannut kertoa miten A on tätä kiusannut ja kaikki A:n D:lle sanoma on tapahtunut toisen henkilön tulkauksella. A ei myöskään ole enää varoituksen jälkeen käyttäytynyt epäasiallisesti D:tä kohtaan. Tuomioistuin katsoi, että epäasialliseen käytökseen ei voida vedota irtisanomisessa. Myöskään työstä kieltäytymisen kohdalla ei

¹⁸⁶ TT:2012-19.

¹⁸⁷ HE 19/2014 vp., s.79.

¹⁸⁸ TT:2012-19.

ole ollut perustetta varoitukselle. Kokonaisuus huomioon ottaen työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta A:n irtisanomiselle.¹⁸⁹

Perusteluissa nousi esille, että työntekijän epäasianmukainen käytös voi olla työehtosopimustyyppisen mukainen asiallinen ja painava peruste irtisanomista työntekijä. Mutta pelkästään muista poikkeavaa käytöstä tai vahvoja mielipiteitä ei voida pitää irtisanomisperusteena.¹⁹⁰ Muista poikkeavaa käytöstä on monenlaista, mutta esimerkiksi ajoittainen äänen korottaminen ei ole yleensä irtisanomisperuste. Työpaikoilla on yleensä jonkin verran riitoja, eivätkä työpaikan normaalit ristiriidat ole peruste työsuhteen päättämiselle.¹⁹¹ Toisaalta jatkuvat riidat voivat olla peruste irtisanomiselle, sillä ne voivat vaarantaa työturvallisuuden.¹⁹² Tapauksesta tulee mielestäni esille myös epäasiallisen käytöksen subjektiivinen kokemus ja työnantajan selvittämismahdollisuus. Kyseisessä tapauksessa se, onko tapahtunut epäasiallista käytöstä, jäi epäselväksi. Tilanteisiin liittyy, aiemmin esille tullut, subjektiivinen kokemus, joka voi aiheuttaa vaikeutta ja epäselvyyttä tarkastelussa. Tästä huolimatta työnantajan tulee selvittää tapahtumat objektiivisesti. Koska tapauksessa epäasiallinen kohtelu jäi hyvin epäselväksi, on irtisanominen todella voimakas toimenpide.

Tapauksessa todettiin, että epäasiallinen käytös ei ollut jatkunut varoituksen jälkeen, joten sitä ei ole mahdollista käyttää irtisanomisperusteena. Kuten on aiemmin todettu, varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antaminen merkitsee myös, että työnantaja ei voi enää irtisanomista työntekijää sen perusteella, minkä vuoksi varoitus on annettu. Irtisanominen on mahdollista vain jos moitittava käytös jatkuu.¹⁹³ Vastaavasta asiasta oli kysymys myös Helsingin hovioikeuden epäasiallista käytöstä ja työsuhteen irtisanomista koskevassa tapauksessa. Ratkaisussa hovioikeus totesi, että irtisanomista ei voitu perustella epäasiallisella käytöksellä, sillä epäasiallinen käytös ei ollut jatkunut kirjallisen varoituksen jälkeen. Työnantaja ei voi vedota perusteluissaan siihen, että sillä olisi alun perin ollut oikeus irtisanomista ilman

¹⁸⁹ TT:2016-64.

¹⁹⁰ TT:2016-64.

¹⁹¹ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 152.

¹⁹² TT:2016-64.

¹⁹³ Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016: 376–377.

varoitusta. Varoituksen antaessaan työnantaja luopuu kyseisessä tapauksessa irtisanomisesta ja antaa työntekijälle mahdollisuuden.¹⁹⁴

Seuraavassa tapauksessa oli kyse, jo aiemmin esiin tulleesta luottamuksen menetyksestä epäasiallisen käytöksen johdosta.

Lehtorina toiminut A irtisanottiin tehtäväsään perusteena luottamuksen menetys työpaikkakiusaamisen seurauksena. A:n mukaan hänet irtisanottiin hänen luottamusmiehen toimensa vuoksi. Työnantaja ei myöskään ollut hankkinut suostumusta irtisanomiseen A:n edustamilta henkilöiltä. Lisäksi A koki tulleensa itse kiusatuksi esimiehensä toimesta. A ei ollut saanut varoitusta väitetyn kiusaamisen johdosta.

Työnantajan mukaan irtisanomisen syynä ei ollut A:n luottamustoimi vaan hänen harjoittamansa työpaikkakiusaaminen B:tä kohtaan. B koki esimerkiksi A:n kielenkäytön epäasialliseksi. Työnantajan oli huomauttanut A:ta hänen käytöksestään, mutta A ei ollut muuttanut käyttäytymistään. A:n käytös oli myös ollut niin vakavaa, että irtisanominen oli hyväksyttävää myös ilman varoitusta. Työtuomioistuimen mukaan oletetussa kiusaamisessa oli nostettu esille kaksi tapausta, mutta A ei ole toiminut näissä tilanteissa kiusaamistarkoituksessa. B:n kokemukseen näissä kahdessa tapauksessa vaikuttaa A:n ja B:n kiristyneet välit, jotka johtuvat A:n siirrosta B:n ohi koordinaattorin tehtävään. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanoa A:ta. Työnantajan olisi myös pitänyt työsopimuslain mukaisesti hankkia A:n edustamien henkilöiden suostumus A:n irtisanomiselle.¹⁹⁵¹⁹⁶

Tuomioistuin nosti ratkaisussaan esille, että epäasiallinen käyttäytyminen ei ole välttämättä peruste irtisanomiselle, ellei tilanne ole jatkuvaa. Jos epäasiallinen käytös on jatkuvaa, tarvitaan yleensä varoitus ennen kuin henkilö voidaan irtisanoa. Tässä tapauksessa henkilöiden välejä kiristivät työtehtävien siirrot. Tuomioistuimen mukaan ei voida sanoa, että pelkästään toinen henkilö olisi vastuussa tilanteesta.¹⁹⁷ Kuten on tullut esille, normaalit jännitteet sekä ristiriidat kuuluvat ihmisten välisiin suhteisiin. Ristiriitoja on yleensä työpaikoilla, joten se ei voi olla yksin perusteena toisen osapuolen irtisanomiselle.¹⁹⁸

3.2.2. Työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä

¹⁹⁴ HHO 30.3.2012 S 11/2099.

¹⁹⁵ TT:2015-17.

¹⁹⁶ Työsopimuslain 10 §:n mukaan luottamusmiehillä on vahvistettu irtisanomissuoja. Ennen irtisanomista työnantajan on hankittava enemmistön suostumus irtisanomiselle, niiltä henkilöiltä keitä luottamusmiehen edustaa.

¹⁹⁷ TT:2015-17.

¹⁹⁸ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 152.

Seuraavissa tapauksissa työnantajalla oli työsopimuslain mukainen oikeus irtisanoa työntekijä henkilökohtaisilla perusteilla. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa oli kyse epäasiallisesta käytöksestä ja siitä, onko varoitusta annettu:

Työnjohtajana toimineen työntekijä A:n työsopimus oli irtisanottu. Irtisanomisen perusteena oli muun muassa epäasiallinen käytös, riitautuminen ja huolimattomuus. A:n epäasiallinen käytös oli kohdistunut kahteen työntekijään. Kaksi yhtiön työntekijää oli uhanut irtisanoutua, jos A:ta ei vaihdettaisi. Työnantaja oli antanut A:lle suullisen varoituksen ja kertonut, että mikäli käytös ei muutu, ryhdytään muihin toimenpiteisiin.

A:n mukaan hän on toiminut huolellisesti, hoitanut tehtävänsä eikä hänen kielenkäyttönsä poikennut työmaalla yleisesti käytetystä kielestä. A:n mukaan työnantaja irtisanoi hänet ilman, että hänelle olisi annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Hovioikeuden mukaan A:n käytös on ollut epäasianmukaista ja työnantajalla oli työsopimuslain mukainen oikeus asiallinen ja painava syy irtisanomiselle. Hovioikeus myös katsoi, että A:lle annettiin varoitus ennen irtisanomista.¹⁹⁹

Tässä tapauksessa tuli esille myös työntekijän asema. Irtisanottu henkilö toimi yhtiössä työnjohtajana, eli toimi johtavassa asemassa. Johtavassa asemassa olevien henkilöiden epäasiallisella käyttäytymisellä on suurempi painoarvo kuin normaalilla työntekijällä pohdittaessa palvelussuhteen päättämiskynnyksen ylittymistä²⁰⁰. Tapauksessa myös mainittiin, että kaksi työntekijää uhkasi irtisanoutua, jos A ei lähtisi. Tämä ei ole kuitenkaan yksistään peruste irtisanoa työntekijöitä. Toisten työntekijöiden vaatimus toisen työntekijän pois laittamisesta ei yksistään riitä näytöksi siitä, että työntekijä olisi haitaksi työnantajalle tai työpaikalle²⁰¹. Tapauksessa tuli esille myös varoituksen tärkeys. Varoitus oli kyseisessä tapauksessa annettu suullisesti. Kuten on aiemmin mainittu, hallituksen esityksen mukaan varoituksen antaminen kirjallisena ei ole välttämätöntä²⁰². Tässä tapauksessa epäselvyyksiltä olisi välttytty, jos varoitus olisi annettu kirjallisena, vaikka laki ei tätä vaadikaan.

Seuraavassa tapauksessa oli kyse ilman varoitusta, seksuaalisen häirinnän perusteella tehdystä irtisanomisesta. Kokonaisuus huomioonottaen hovioikeus katsoi käräjäoikeuden tavoin, että työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus ilman irtisanomista:

¹⁹⁹ HHO 31.8.2007 S 05/2286.

²⁰⁰ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 163.

²⁰¹ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 153.

²⁰² HE 157/2000 vp. s.101.

Työnantaja oli irtisanonut työntekijä A:n työsopimuksen ilman varoitusta seksuaalisen häirinnän perusteella. A oli häirinnyt työntekijä B:tä sekä sanallisesti että fyysisesti. A oli muun muassa katsonut B:n paidan sisälle, fyysisesti koskettanut B:tä ja tehnyt sukupuoli-asioihin liittyviä ehdotuksia. B oli pyytänyt A:ta useaan otteeseen lopettamaan häirinnän sekä fyysisesti estellyt tätä. Tapahtumat tulivat työnantajan tietoon, kun B kertoi asiasta esimiehensä esimiehelle. A:n mukaan hän ei ollut lähennellyt B:tä fyysisesti, mutta oli puhunut sukupuoli-asioista B:n kanssa, sillä työpaikalla puhetyyli oli yleisesti ollut karskia, ja esimerkiksi kaksimieliset vitsit olivat yleisiä. A:n mielestä irtisanominen oli lainvastainen. A ei ollut mielestään häirinnyt seksuaalisesti B:tä eikä hänelle ollut annettu esimerkiksi varoituksella mahdollisuutta korjata käytöstään.

Työnantaja oli selvittänyt tapausta ja pitänyt asiasta kuulemistilaisuuden. Työnantaja irtisanoi A:n ilman varoitusta, sillä häirintä oli törkeää ja sitä oli jatkunut pitkään. A:n siirtämien ei ollut myöskään mahdollista, sillä teko oli ollut vakava. Käräjäoikeuden mukaan B:n kertomus oli luotettava. Oikeuden mukaan työnantajalla oli kokonaisuus huomioon ottaen oikeus irtisanoa A:n työsopimus ilman varoitusta, sillä A:n olisi tullut ymmärtää tekojensa vakavuus ilman varoitustakin. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden päätöstä.²⁰³

Ratkaisussa tuli esille työpaikan vuorovaikutuskulttuuri. Niin kuin aiemmin on tullut esille työpaikan kulttuuri vaikuttaa osaltaan häirinnän arviointiin. Tässä tapauksessa oikeus katsoi, että A:n kaksimielisiä puheita ei huomioida irtisanomista arvioitaessa, sillä kielenkäyttö työpaikalla oli yleisesti ronskia. B oli myös itse todennut, että puheet eivät häntä häirinneet vaan ainoastaan fyysinen koskettelu.²⁰⁴ Työpaikkojen vuorovaikutuskulttuurit vaihtelevat suuresti. Toisissa työpaikoissa ronskikaan puhetyyli ei välttämättä häiritse ketään. Toisaalta, vaikka seksuaalisväritteiset puheet olisivat osa työpaikan vuorovaikutuskulttuuria, se ei ole hyväksyttävää siinä tilanteessa, jos joku ilmaisee selvästi, että ei halua häneen kohdistettavan sellaisia puheita. Tilanne voi olla hankala, jos tällainen puhetyyli on aina ollut osa työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria, mutta esimerkiksi uusi työntekijä ei pitäisi siitä. Tällaisessa tilanteessa kertominen voi olla vaikeaa.

Tapauksessa kävi ilmi, että työnantaja oli pohtinut myös irtisanomista lievempiä keinoja, mutta kokonaisuus huomioon ottaen ne olisivat olleet liian lieviä ratkaisuja. Häirintä oli kuitenkin ollut pitkäkestoista, aiheuttanut ahdistusta ja tekemuotoja oli erilaisia.²⁰⁵ Kuten on tullut ilmi, palvelussuhteen päättäminen on aina viimeisin keino, ja työnantajan on ensin harkittava onko lievemmät häirintään puuttumiskeinot mahdollisia.

²⁰³ THO 9.9.2009 S 08/2227.

²⁰⁴ emt.

²⁰⁵ emt.

3.3. Perusteet palvelussuhteen purkamiselle

Palvelussuhteen purkamisesta on säädetty laissa. Palvelussuhteen irtisanomisen ja purkamisen erona on se, että purettaessa palvelussuhde päättyy heti ilman irtisanomisai-
kaa²⁰⁶. Palvelussuhteen purkaminen koskee sekä toistaiseksi voimassaolevaa että mää-
räaikaisia palvelussuhteita²⁰⁷. Palvelussuhdetta ei voida purkaa tuotannollisten ja talou-
dellisten syiden vuoksi, vaan purkaminen on mahdollista ainoastaan henkilökohtaisilla
perusteilla²⁰⁸. Palvelussuhteen purkaminen on tehtävä 14 vuorokauden päästä siitä, kun
purkamiseen johtanut syy on tullut purkamisen suorittavan henkilön tietoon (Työsopi-
muslaki 8:2, Viranhaltijalaki 42 §, virkamieslaki 34 §). Työsopimuslaista, virkamies-
laista ja viranhaltijalaista löytyvät pykälät koskien palvelussuhteen purkamista. Työso-
pimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan:

*”Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työ-
sopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä.
Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien,
työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai
laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen
jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.*

Kuten irtisanomisen kohdalla, työnantajan oikeus purkaa palvelussuhde on vastaava
työsopimuslain ja viranhaltijalain kohdalla²⁰⁹. Virkamieslain 33 §:n purkamista koskeva
säädos on tiivistetympi kuin työsopimuslain ja viranhaltijain vastaavat säännökset.
Säännöksen mukaan virkasuhde on mahdollista purkaa vain silloin, kun virkamies tör-
keästi rikkoo virkasuhteeseen kuuluvia velvollisuuksiaan.(Virkamieslaki 33 §)

3.3.1. Purkamisen edellytykset

Laeissa ei ole määritelty yksityiskohtaisesti sellaisia tilanteita, joissa palvelussuhteen
purkamisen on mahdollista. Purkamista koskevat säännökset ovat yleisluontoisia. Työ-
sopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työsopimuksen purkamisperusteet
liittyvät kiinteästi irtisanomisperusteisiin. Irtisanomisen kohdalla irtisanomissyyn tulee

²⁰⁶ Kess & Kähönen 2010: 152.

²⁰⁷ Kärkkäinen & Äimälä 2017: 382.

²⁰⁸ Koskinen & Kulla 2016: 361; Kröger & Tiitinen 2012: 654.

²⁰⁹ HE 196/2002 vp. s.57.

olla painava kun taas purkaminen tulee kyseeseen vain erittäin painavasta syystä. Näin ollen purkuperusteen tulee olla irtisanomista painavampi.²¹⁰ Purkuperusteet ovat irtisanomisperusteita tiukemmat, sillä se on irtisanomista ankarampi toimenpide²¹¹. Työsopimuslakia koskevissa hallituksen esityksessä on mainittuna, että purkaminen on mahdollista vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin, epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn vuoksi²¹².

Purkuperuste voi liittyä työntekijän työsopimuksen tai työoikeudellisen lain vastaiseen menettelyyn. Tällainen menettely voi tapahtua työssä tai joissain tapauksissa myös vapaa-ajalla, jos se heikentää työnantajan luottamusta työntekijään.²¹³ Sopimusrikkomuksen kohdalla on huomioitava, että mikä tahansa sopimusrikkomus ei täytä purkuperustetta. Osapuolten on kestettävä pienet poikkeamat sopimusvelvoitteiden suorittamisessa. Sopimusrikkomuksen tulee olla oleellinen, jotta purkuperuste täyttyy.²¹⁴ Yhteistä kaikkien purkamisperusteiden arvioinnissa on luottamuksen menettäminen. Eli työntekijän suorittama menettely loukkaa työnantajaa niin vakavasti että se vaikuttaa työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen.²¹⁵

Kuten irtisanomisen kohdalla, myös palvelussuhteen purkamisen kohdalla on käytettävä kokonaisharkintaa. Kokonaisharkintaan vaikuttavia seikkoja on lueteltu irtisanomisen kohdalla, ja samoja asioita on otettava huomioon pohdittaessa purkamiskynnyksen ylitymistä. Rajanveto palvelussuhteen irtisanomisen ja purkamisen välillä sekä tämän rajan tarkka määrittäminen on vaikeaa. Vaikeutta rajanvetoon aiheuttaa muun muassa se, että jokainen tapaus on erilainen. Irtisanomisen ja purkamisen perusteiden riittävyyttä arvioidaan jokaisessa tapauksessa erikseen kokonaisharkintaa käyttäen.²¹⁶ Kuten irtisanomisenkin yhteydessä, myös purkamisessa on huomioitava kohtuusnäkökohta. On otettava huomioon, voidaanko laiminlyönnin seurauksena kohtuudella odottaa palvelussuhteen

²¹⁰ HE 157/2000 vp. s. 109.

²¹¹ Kärkkäinen & Äimälä 2017: 383.

²¹² HE 157/2000 vp. s. 109.

²¹³ HE 157/2000 vp. s.110; Kröger & Tiitinen 2012: 656.

²¹⁴ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 66.

²¹⁵ Hietala ym. 2016: 483.

²¹⁶ Kröger & Tiitinen 2012: 656; Hirvonen & Mäkinen 2006: 296.

jatkamista²¹⁷. Kohtuus on myös otettu mukaan työsopimuslain ja viranhaltijalain purkamista koskeviin pykäliin (Työsopimuslaki 8:1, Viranhaltijalaki 41 §).

Seuraavassa tapauksessa työnantajalla ei ollut sellaista lain mukaista erittäin painavaa syytä, jonka perusteella työntekijän työsuhde olisi voitu purkaa:

Työnantaja oli purkanut työntekijä A:n työsopimuksen fyysisen seksuaalisen häirinnän perusteella. Työsuojeluvaltuutettuna toiminut työntekijä A oli tullut portaita alas ja päättänyt säikäyttää työntekijä B:n, joka oli selin A:han nähden. A oli tarttunut B:tä olkapäistä ja sanonut ”pöö”, jonka jälkeen A oli poistunut paikalta. B:n mukaan A oli tarttunut kiinni rinnoista. A:n mukaan tarkoituksena oli ollut ainoastaan säikäyttää B, ei loukata tai häiritä tätä. A:n mukaan työsuhteen purkaminen oli kohtuutonta.

Työnantajan mukaan A:n käytös oli ollut törkeää. Tapahtumaa edeltävänä päivänä oli järjestetty työturvallisuutta koskeva tapahtuma, jossa oli ollut aiheena työpaikkakiusaaminen ja häirintä, joten A:n olisi tullut tietää työnantajan tiukka suhtautuminen häirintään. A oli rikkonut B:n henkilökohtaista koskemattomuutta ja osoittanut välinpitämättömyyttä työpaikan sääntöjä kohtaan, joten purkaminen oli ainoa vaihtoehto. Työtuomioistuimien katsoi, että A:n käytös oli rikkonut B:n kunniaa ja ollut sopimatonta. Kuitenkin työtuomioistuin tuli ratkaisussaan siihen tulokseen, että A:n toiminta ei ollut niin vakava sopimusvelvoitteiden rikkomus, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa A:n työsopimus. Työnantajalla ei ollut A:n edustaminen henkilöiden suostumusta, joten irtisanominen ei olisi myöskään ollut vaihtoehto.²¹⁸

Ratkaisussa oikeus katsoi, että työnantajalla oli oikeus ryhtyä toimenpiteisiin tapahtuneen johdosta²¹⁹. Tapauksessa oli kyseessä yksittäinen teko, joka toki on ollut moitittava. Irtisanomisen kohdalla tuli esille, että työsopimuksen päättäminen on vasta viimeinen toiminta tilanteiden ratkaisussa, jos muita toimenpiteitä ei ole mahdollista käyttää²²⁰. Tapauksessa kävi ilmi, että työnantaja oli miettinyt A:n siirtoa, mutta se ei ollut mahdollista. Työsopimuksen päättäminen purkamalla on todella painava toimenpide, kun kyseessä oli ajattelemattomuutta tehty yksittäistapaus. Työoikeus-teoksessa on mainittu, että työsopimuksen purkaminen epäasiallisen käyttäytymisen perusteella edellyttää yleensä, joko törkeää kunnian loukkaamista tai väkivaltaa²²¹. Tapauksessa mainittiin kunnian loukkaaminen, mutta oikeuden mukaan työnantaja ei voinut olettaa, että

²¹⁷ Kairinen ym. 2017: Erittäin painava syy.

²¹⁸ TT:2005-12.

²¹⁹ TT:2005-12.

²²⁰ Myös tapauksessa VHO 1.3.2013 S 12/2 oli kyse seksuaalisesta häirinnästä. Tässäkin oikeus katsoi, että työnantajalla ei ollut lain mukaista erittäin painavaa syytä purkaa työntekijän työsopimusta. Vaikka käytös oli ollut moitittavaa, työnantajan olisi tullut varoituksella antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä.

²²¹ Kairinen ym. 2017: Lähtökohta.

kenenkään kunniaa olisi loukattu, jos A olisi työskennellyt esimerkiksi irtisanomisen ajan²²².

Ratkaisussa nousi esille myös muita kokonaisharkinnassa huomioitavia seikkoja. Työtuomioistuin nosti esille, että työntekijällä oli ollut pitkään saman työnantajan palveluksessa. Tuona aikana työntekijä ei ollut syyllistynyt samankaltaisiin tekoihin, kuin mistä häntä nyt syytettiin²²³. Kokonaisharkintaan vaikuttaviin asioihin kuuluu myös rikkomuksen mahdollinen uusiutumisvaara²²⁴. Tässä tapauksessa oikeus totesi, että työnantaja ei voinut olettaa, että työntekijä A:n työssä oleminen esimerkiksi irtisanomisajan olisi vaarantanut kenenkään kunniaa tai fyysistä koskemattomuutta²²⁵. Eli katsottiin, että mahdollista uusiutumisvaaraa ei voida olettaa olevan.

Seuraavassa tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli lainmukainen peruste purkaa työntekijän työsopimus:

Työntekijä A:n työsuhte oli purettu muun muassa epäasiallisen käytöksen ja luottamuspulan johdosta. Ennen työsuhteen purkamista A:lle oli annettu kaksi varoitusta, toinen epäasiallisen käytöksen johdosta ja toinen ilman lupaa tehtyjen vuorojen vaihdon vuoksi. A oli saanut varoituksen epäasiallisen kohtelun vuoksi, sillä hän oli muun muassa huutanut ja nimitellyt toista työntekijää. Varoitusten antamisen jälkeen A oli huutanut palvelupisteen päällikkö C:lle, käskenyt tätä perumaan varoitukset sekä uhkaillut tätä. C oli kokenut uhkauksen henkeensä kohdistuvana.

Työtuomioistuin totesi, että A:lle annetut varoitukset olivat aiheellisia. A on varoituksen saamisen jälkeen jatkanut epäasiallista käytöstään huutamalla ja uhkaamalla C:tä, joka on työnantajan edustaja. Tämän vuoksi työtuomioistuin katsoi, että A on rikkonut vakavalla tavalla työsuhteeseensa olennaisesti vaikuttavia velvollisuuksia, joten työnantajalla on ollut oikeus työsuhteen purkamiseen.²²⁶

Tapauksessa nousi esille, jo aiemmin annettujen varoitusten merkitys. Työntekijälle oli annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelyjensä. Eli työnantaja oli aiemmin katsonut, että työntekijän menettely ei täyttänyt irtisanomisen tai purkamisen edellytyksiä, mutta oli varoituksella osoittanut, että työntekijän käytös ei ollut hyväksyttävää. Varoituksen jälkeen työntekijä oli kuitenkin uhannut työnantajan edustajaa. Uhkaus oli katsottu niin vakavaksi, että purkaminen oli mahdollista. Kuten on tullut aiemmin esille

²²² TT:2005-12.

²²³ TT:2005-12.

²²⁴ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003: 67.

²²⁵ TT:2005-12.

²²⁶ TT:2005-125.

purkuperusteet liittyvät aina luottamukseen. Tässä tapauksessa työnantaja oli ilmoittanut luottamuspulan yhdeksi perusteeksi työsuhteen purkamiselle. Työntekijän uhkaus työnantajan edustajaa kohtaan heikentää varmasti merkittävästi työnantajan luottamusta työntekijään.

3.3.2. Työntekijän oikeus purkaa työ- tai virkasuhteensa

Työsopimuslain purkamista koskevaan pykälään sisältyy myös työntekijän mahdollisuus tietyissä tilanteissa purkaa työsopimuksensa. Tässä luvussa käydään niitä perusteita, jolloin uhrilla on häirinnän seurauksena oikeus purkaa työsuhteensa. Viranhaltijalakiin ja virkamieslakiin ei ole sisällytetty työntekijän mahdollisuutta purkaa virkasuhdetta. Viranhaltijalakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan, että viranhaltijan mahdollisuus purkaa virkasuhteensa jätetään laista pois, koska sillä ei ole käytännön merkitystä. Joten tältä osin viranhaltijalaki ja virkamieslaki vastaavat toisiaan.²²⁷ Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2. momentin mukaan:

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa”

Työntekijällä on oikeus halutessaan irtisanoa palvelussuhteensa irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisoikeus koskee sekä työsuhdetta että virkasuhdetta.²²⁸ Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla irtisanominen voi olla melko käytetty vaihtoehto. Koska purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä ja häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun todistaminen voi olla vaikeaa, niin irtisanoutuminen voi uhrista tuntua helpolta vaihtoehdolta. Myös Koskinen on artikkelissaan todennut, että työpaikkakiusaamisen vuoksi aiheutuneiden terveysongelmien kohdalla irtisanomista varmaan käytetään usein²²⁹. Sillä on kuitenkin merkitystä irtisanooko vai purkaako työntekijä työsuhteensa. Jos työntekijä joutuu purkamaan työsuhteensa, ja hänellä on siihen lainmukainen peruste, työntekijällä on oikeus korvaukseen²³⁰. Työsopimuslaissa säädetään työntekijän oi-

²²⁷ HE 196/2002 vp s. 57.

²²⁸ Koskinen 2012b: 8; Koskinen & Kulla 2016: 314.

²²⁹ Koskinen 2012b: 8.

²³⁰ Koskinen 2014b: 484.

keudesta saada korvausta. Lain mukaan, työnantajan tulee maksaa työntekijälle korvausta, jos työntekijä on purkanut työsopimuksensa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädettyllä perusteella. (Työsopimuslaki 12:2)

Työntekijä voi irtisanoa työsuhteensa ilman, että hän tarvitsee siihen perustetta, mutta työsuhteen purkamiseen työntekijä tarvitsee lainmukaisen perusteen.²³¹ Työntekijä voi purkaa työsopimuksena vain erittäin painavasta syystä, jota edellytetään myös työnantajan purkuoikeuden kohdalla²³². Työntekijän mahdollisuus purkaa työsopimus on rajattu, kuten työnantajankin mahdollisuus. Eli työntekijä ei voi purkaa työsopimustansa esimerkiksi sen vuoksi, että on saanut toisen työpaikan²³³. Koska työntekijällä on mahdollisuus irtisanoa työsopimus ilman syytä, purkamisen laillisuutta arvioidaan lähinnä sen pohjalta, että voidaanko olettaa työntekijän olevan työssä irtisanomisajan loppuun.

Työsopimuslaki koskevassa hallituksen esityksessä on mainittuna muutama esimerkki tilanteista, jolloin työntekijällä voi olla mahdollisuus purkaa työsuhteensa. Työsuhteen purku on mahdollinen, esimerkiksi silloin kun työnantaja on törkeästi vaarantanut työturvallisuutta tai muulla tavoin loukannut työntekijää.²³⁴ Työsuhteen purkaminen on mahdollista vain toisen sopijapuolen vakavan ja olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta. Toisen työntekijän kohdistaessa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua toiseen työntekijään purkamismahdollisuutta ei ole. Tässä tilanteessa työntekijä voi purkaa työsopimuksensa, jos työnantaja ei ole ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin häirinnän ja muuan epäasiallisen kohtelun poistamiseksi.²³⁵ Eli tällaisessa tapauksessa, jossa työnantaja ei ryhdy riittäviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi, työnantaja rikkoo työturvallisuuslain mukaista toimintavelvoitettaan (TTL 28 §). Työnantajalle tulee kuitenkin antaa tilaisuus selvittää ongelma sekä löytää siihen ratkaisu, ennen kuin työntekijällä on mahdollisuus työsopimuksensa purkamiseen²³⁶.

²³¹ Kärkkäinen & Äimälä 2017: 473.

²³² Koskinen 2012b: 8.

²³³ Kröger & Tiitinen 2012: 654,669.

²³⁴ HE 157/2000 vp. s. 110.

²³⁵ Koskinen 2014b: 487.

²³⁶ Koskinen 2014b: 491.

Vaasan hovioikeuden tapauksessa oli katsottu, että työntekijällä oli työnantajan toimien vuoksi oikeus purkaa työsopimuksensa:

Sihteerinä toiminut työntekijä A oli purkanut työsopimuksensa mielenterveytensä säilyttämisen vuoksi. A:n mukaan hänellä oli oikeus purkaa työsopimuksena, eikä häneltä voitu kohtuudella vaatia työsuhteensa jatkamista työnantajan edustajan menettelyjen vuoksi. Työnantajan edusta B oli muun muassa estänyt A:n osallistumisen työpaikan yhteistoomintaan ja palavereihin, A:n posti oli jaettu toiselle henkilölle, A:n työ oli osa-aikaistettu ilman syytä ja työaika oli laitettu alkavaksi klo 16 kun työaika yleisesti alkoi klo 8. Myös A:n työtehtäviä oli muutettu vaativista tehtävistä rutiinitehtäviksi, joihin kuului esimerkiksi kahvinkeitto. A:lle oli annettu kirjallinen varoitus painostustarkoituksessa, jota hän ei hyväksynyt. A oli jäänyt kahteen otteeseen sairauslomalle työnantajan toimien vuoksi.

Työnantajan mukaan A:n työtehtävien muutoksille oli perusteltu syy, esimerkiksi yhtiön toiminnan uudelleenjärjestelyjen vuoksi. A:n käytös on myös ollut moitittavaa ja epäasianmukaista ja hänelle oli annettu varoitus epäasianmukaisen käytöksen ja työtehtävien laiminlyönnin vuoksi. Hovioikeuden ratkaisun mukaan yhtiössä oli sihteerityövoiman vähentämistarve, mutta työnantaja osoitti ilman perusteluja toimensa pelkästään työntekijä A:han. Yhtiöllä oli tarkoitus päästä eroon A:sta, ilman tämän irtisanomista. Osa-aikaistaminen ja työtehtävien muutokset oli tehty painostustarkoituksessa. Oikeus katsoi, että A:lta ei voitu kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista.²³⁷

Tapaus on sattunut ennen nykyisen työturvallisuuslain voimaantuloa, mutta ratkaisusta nousi esille asioita, jotka ovat relevantteja vieläkin. Oikeus nosti esille työnantajan työntekijän tehtäviin tekemät muutokset. Kuten aiemmin on tullut esille, työnantajalla on direktio-oikeus. Direktio-oikeudelle on kuitenkin rajat, joten työnantaja ei voi direktio-oikeuden nimissä tehdä mitä tahansa.²³⁸ Tässä tapauksessa työnantaja oli, esimerkiksi tehnyt muutoksia työtehtäviin ilman hyväksyttävää perustetta.

Ratkaisussa nousi esille lääkärin lausunnon merkitys. Samoin lääkärin lausuntojen merkitys nousi esille edellisessä luvussa olleiden oikeustapausten kohdalla. Kyseisessä tapauksessa lääkäri oli todennut, että tapauksessa täyttyivät työpaikkakiusaamisen tunnusmerkit ja työntekijä A:n oireilut johtuivat työpaikalla tapahtuneista asioista.²³⁹

Seuraavassa tapauksessa hovioikeus katsoi, että ei ollut kyse sellaisesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, jonka perusteella työntekijällä olisi ollut oikeus työsuhteen purkamiseen:

²³⁷ VHO 7.6.2002 S 01/846.

²³⁸ Kess & Kähönen 2009: 39.

²³⁹ VHO 7.6.2002 S 01/846.

Teatterissa työskennellyt työntekijä A oli purkanut työsopimuksensa häneen kohdistuneen epäasiallisen käyttäytymisen perusteella. A:n mukaan hänen terveytensä on heikentynyt työnantajan menettelyn vuoksi. A:n mukaan hän ei ollut esimerkiksi saanut tarpeeksi tietoa asioista, esimies oli arvostellut häntä haukkumalla hänen työtään kelvottomaksi, A:ta ei kutsuttu palavereihin ja hänelle oli naurettu.

Työnantajan mukaan työnantaja ei ollut vaikuttanut A:n työsuhteen purkamiseen ja työnantaja oli yrittänyt selvittää A:n kertomaa työpaikkakiusaamista. Oli muun muassa pidetty palaveri, jossa oli käyty ongelmia läpi. Oikeus katsoi, että työpaikalla oli yleisesti tiedonkuluongelmia, mutta tieto oli kuitenkin kaikkien saatavilla. Oikeuden mukaan se, että työnantaja kritisoi A:n työtä, ei kuitenkaan kohdistunut A:han henkilönä. Työpaikan kulttuuriin kuului muutenkin melko kova kielenkäyttö. Myös muiden tapahtumien osalta oikeus katsoi, että kyse ei ollut kiusaamisesta.²⁴⁰

Tässä tapauksessa kyse oli useasta yksittäistapauksesta, jotka kuitenkin objektiivisesti arvioiden eivät täyttäneet häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä. Työnantajan kritisointi A:n työtä kohtaan haukkumalla oli asiatonta, mutta ei ollut niin vakavaa, että työsopimuksen purkaminen olisi ollut mahdollista. Muut seikat eivät objektiivisesti arvioiden olleet kiusaamista. Oikeus katsoi, että kokonaisuus huomioon ottaen työnantajan menettely ei ollut sellaista, että työntekijällä olisi ollut työsopimuslain mukainen oikeus työsopimuksensa purkamiselle.²⁴¹ Vaasan hovioikeudessa käsitellyssä tapauksessa kyse oli useasta pidemmällä aikavälillä sattuneesta tapahtumasta, jotka kokonaisuutena ylittivät kynnyksen työsopimuksen purkamiselle.

Oikeuden ratkaisussa nousi esille useita huomioon otettavia seikkoja, joita on käyty aiemmin läpi häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määrittelyn kohdalla. Oikeus otti esille, että kyse on subjektiivisesta kokemuksesta, jota täytyy kuitenkin arvioida objektiivisesti. Tätä kautta tulee arvioida, onko työsopimuksen purkaminen lainmukaista. Oikeus otti myös huomioon, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu ei ole aina ulospäin havaittavissa. Esimerkiksi hienovaraiset eleet tai sosiaalinen eristäminen voi olla vaikeaa havaita. Myös henkilön oma persoonallisuus vaikuttaa siihen miten asiat kokee. Oikeus katsoi, että työntekijä A on voinut kokea normaalit vitsit ja naurun työpaikkakiusaamisena.²⁴² Tässä oikeustapauksessa tulee hyvin esille kuinka vaikeaa on arvioida, onko häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua tapahtunut lain tarkoittamassa merkityksessä. Henkilön subjektiivinen kokemus tilanteista voi olla eri kuin objektiivinen tarkastelu.

²⁴⁰ THO 2.3.2006 S 05/1136.

²⁴¹ THO 2.3.2006 S 05/1136.

²⁴² Emt.

Henkilö toimii omien kokemustensa pohjalta, joten vaikka itse kokee tilanteen häirintänä, pitäisi sitä pystyä katsomaan objektiivisesti.

4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Työpaikoilla tapahtuva häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on vakava ja laaja-alainen ilmiö. Häirinnän määrä ei ole tutkimusten mukaan viime vuosina vähentynyt, vaikka siihen tulisi kiinnittää nykyään enemmän huomiota. Häirinnästä säädetään useassa eri laissa, jotka asettavat velvollisuuksia häirinnän estämisen sekä selvittämisen suhteen niin työnantajalle kuin työntekijöillekin. Vuonna 2003 tuli voimaan uusi työturvallisuuslaki, joka sisältää häirintää koskevan säännöksen. Lailla haluttiin paremmin vastata nykyisen työelämän tarpeisiin. Lailla pyritään vastaamaan nykyiseen työturvallisuusajatteluun sekä ottamaan huomioon niin fyysinen kuin henkinen terveys.

Tutkimuksen tarkoituksena oli ensin selvittää lakien, tuomioistuinkäytännön ja kirjallisuuden avulla mitä tarkoitetaan työturvallisuuslain mukaisella häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla. Tavoitteena oli löytää ne tunnusmerkit, jotka määrittävät mitä työturvallisuuslain mukaisella häirinnällä tarkoitetaan sekä löytää raja milloin häirintä on niin vakavaa, että työnantajan tulee siihen puuttua. Tutkimuksen pohjana oli häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun määrittäminen. Tämä toimi taustana palvelussuhteen päättämisen tutkimiselle. Tutkimuskysymyksinä oli mitä tarkoitetaan työturvallisuuslain 28 §:n mukaisella häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla? Missä tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää kun taustalla on häirintää ja epäasiallista kohtelua?

Tutkimuksessa tuli esille, että työturvallisuuslain mukaista häirintää on vaikea määritellä yksiselitteisesti ja laki jättää asian melko avoimeksi. Tiedetyt asiat kuitenkin toistuvat sekä kirjallisuudessa että tuomioistuinratkaisuissa. Työturvallisuuslain mukainen häirintä voi olla sekä fyysistä että henkistä, kuten sosiaalinen eristäminen, painostus, arvostelu tai perusteeton työtehtävien poisottaminen. Tutkimuksessa tuli esille yleisinä tunnusmerkkeinä häirinnälle jatkuvuus, tarkoituksenmukaisuus, uhrin puolustuskyvytön asema sekä terveyden menettämisen vaara. Esimerkiksi jatkuvuudelle ei kuitenkaan voida määrittää tarkkaa aika-rajaa ja toisaalta kaikissa tilanteissa jatkuvuutta ei välttämättä vaadita.

Yksinkertaistettuna voidaan siis sanoa, että työturvallisuuslain mukaisella häirinnällä tarkoitetaan jatkuvaa, tarkoituksellista, loukkaavaa käytöstä, josta aiheutuu häirinnän kohteeksi joutuneelle haittaa tai vaaraa. Nämä asiat eivät kuitenkaan aina määritä sitä, onko kyseessä työturvallisuuslain mukainen häirintä. Ei voida vetää yksiselitteistä rajaa sille, mitkä tapahtumat täyttävät työturvallisuuslain mukaisen häirinnän kriteerit ja mitkä eivät. Tapauksiin vaikuttavat monet tekijät ja jokainen tilanne on erilainen. Kaikkia tapauksia ei voida ratkaista pelkästään pohjautumalla edellä mainittuihin kriteereihin. Tilannetta on aina katsottava kokonaisuutena.

Tutkimuksessa tuli esille, että vaikeutena on rajanveto esimerkiksi hieman epäasiallisen käytöksen ja toisaalta terveyttä vaarantavan henkisen väkivallan välillä. Fyysinen häirintä taas on helpompi tunnistaa kuin henkinen. Häirinnässä on vahvasti mukana henkilön oma kokemus tapahtumista. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja kokevat asiat eri tavoin. Toinen henkilö voi kokea tietyn käytöksen kiusoitteluna ja toinen kiusaamisena. Lähtökohtana kuitenkin on, että väärin ei voi kokea. Tilanteen tullessa työnantajan tietoon, se on työturvallisuuslain 28 §:n mukaan selvitettävä. Jos kyseessä on lain tarkoittama häirintä, niin työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Henkilön oma kokemus on siten lähtökohtana ryhdyttäessä selvittämään, onko kyse työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä.

Henkilön oma kokemus antaa lähtökohdat tilanteen selvittämiseksi, mutta työnantajan täytyy asiaa selvittäessään katsoa tilannetta objektiivisesti. Pelkästään henkilön subjektiivinen kokemus tapahtumasta ei kerro sitä, onko kyseessä lain tarkoittama häirintä. Kaikki tilanteet, vaikka ne tuntuisivat ikäviltä, eivät täytä työturvallisuuslain mukaisen häirinnän tunnusmerkkejä. Työpaikoilla esiintyy ristiriitoja ja muita jännitteitä, mutta ne eivät tarkoita, että kyseessä olisi lain tarkoittama häirintä. Tilanteen pitäisi täyttää tietyt häirinnälle kuuluvat tunnusmerkit. Toisaalta häirinnän toteennäyttäminen voi olla vaikeaa. Vaikka teoriassa tiedettäisiin mitä tarkoitetaan työturvallisuuslain mukaisella häirinnällä ja minkä kriteerien tulisi täytyä, niiden todistaminen voi olla ongelmallista. Oikeuden ratkaisujen kautta tuli esille, että tapahtuman arvioinnin tulee olla objektiivista. Asian objektiivinen arvioiminen voi olla hankalaa, sillä eri osapuolilla saattaa olla eri näkökulma asioista.

Työturvallisuuslain 28 §:n mukainen häirintä pitää sisällään myös tasa-arvolaisissa säädetyn sukupuolisen häirinnän ja yhdenvertaisuuslain mukaisen häirinnän. Tasa-arvolaisissa säädetään sukupuolisesta häirinnästä, joka voi olla sekä seksuaalista häirintää että sukupuoleen perustuvaa ei-seksuaalista häirintää. Silloin kun häirinnän perustana on henkilön sukupuoli, kyse on tasa-arvolaisissa määritellystä sukupuolisesta häirinnästä. Myös sukupuolisen häirinnän tarkka määrittäminen on vaikeaa, esimerkiksi sanalliseen häirintään liittyy vahvasti henkilön oma kokemus tilanteesta. Sukupuoliselle häirinnälle voidaan tutkimuksen perusteella antaa kaksi olennaista kriteeriä, jotka ovat vastentahtoisuus ja ei-toivottavuus.

Sukupuolisen häirinnän lisäksi yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä voi kuulua työturvallisuuslain piiriin. Yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä on kyseessä silloin, kun häirintä on tosiasiallista, tarkoituksellista, ihmisarvoarvoa loukkaavaa, häirintä luo kielteisen ilmapiirin ja häirintä on yhteydessä yhdenvertaisuuslaissa mainittuihin syrjintäperusteisiin. Tutkimuksessa tuli ilmi, että yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä ei välttämättä ole työturvallisuuslain mukaista häirintää. Toisaalta esimerkiksi sosiaalinen eristäminen voi olla työturvallisuuslain mukaista häirintää olematta yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää. Tietyissä tilanteissa häirintä voi täyttää esimerkiksi yhdenvertaisuuslain mukaiset kriteerit, mutta ei välttämättä ole jatkuvaa tai aiheuta terveydelle haittaa. Jatkuvuus ja terveyden vaarantaminen ovat taas työturvallisuuslain mukaisen häirinnän tunnusmerkkejä.

Haastavuutta häirinnän määrittämiseen tuo myös työn ja vapaa-ajan suhde. Lain mukaan katsottuna häirintä on työssä työajalla tapahtuva tilanne. Työnantajan on puututtava työpaikalla ilmenneeseen häirintään. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Vapaa-ajalla tapahtuva häirintä voidaan katsoa kuuluvan työturvallisuuslain piiriin, vaikka lähtökohtaisesti työturvallisuuslaki koskee työpaikalla tapahtuvaa toimintaa. Oikeuskäytännöstä ilmeni, että esimerkiksi työnantaja-työntekijä suhde säilyy myös työpaikan ulkopuolella. Oikeus antoi painoarvoa myös sille, että epäasiallinen kohtelu on tapahtunut työnantajan tiloissa.

Tutkimuksen toinen pääkysymys koski palvelussuhteen päättämiskynnyksen ylittymistä häirinnän seurauksena. Kun työpaikalla esiintyy häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua ja tilanne on tullut työnantajan tietoon, työnantajan on työturvallisuuslain mukaan selvitettävä tilanne. Jos selvityksessä tulee ilmi, että kyseessä on työturvallisuuslain mukainen häirintä, työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajalla on käytettävissä erilaisia toimia häirinnän poistamiseksi, joihin viimeisinä keinoina kuuluvat häirintään syyllistyneen työntekijän palvelussuhteen irtisanominen ja purkaminen.

Lain mukaan palvelussuhde voidaan päättää, jos työntekijä on toiminut lain vastaisesti. Työntekijän syyllistyessä häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun, hän rikkoo työturvallisuuslaista löytyvää velvoitettaan välttää muihin kohdistuvaa häirintää. Työntekijää irtisanottaessa irtisanomisperusteen tulee työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaan olla asiallinen ja painava. Virkamieslaki edellyttää erittäin painavaa syytä. Palvelussuhteen purkaminen voidaan tehdä työsopimuslain sekä viranhaltijalain mukaan vain erittäin painavasta syystä ja virkamieslain mukaan, jos virkamies on törkeästi rikkonut velvollisuuksiaan. Palvelussuhteen purkaminen häirinnän ja epäasiallisen käytöksen vuoksi edellyttää yleensä, että tapaukseen liittyy väkivaltaa tai törkeä kunnian loukkaus. Palvelussuhteen päättäminen täytyy aina arvioida käyttäen kokonaisharkintaa. Kokonaisharkinta tulee tehdä sekä palvelussuhteen irtisanomisen että purkamisen kohdalla.

Varoitus liittyy kiinteästi työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaisen palvelussuhteen irtisanomiseen. Varoituksella annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Silloin kun kyseessä on niin vakava rikkomus, että ei voida edellyttää palvelussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa. Tarkkaa vastausta siihen, milloin täytyy antaa varoitus ja milloin palvelussuhde voidaan irtisanoa ilman varoitusta, ei voida antaa yksiselitteistä vastausta. Kirjallisuudesta tuli esille, että harkinnassa tulee ottaa huomioon työntekijän asema, käyttäytymisen vakavuus ja se, onko työntekijä ollut tietoinen menettelynsä moitittavuudesta. Palvelussuhteen purkamisen kohdalla ei edellytetä varoituksen antamista.

Yleensä vaaditaan varoituksen antamista ennen kuin palvelussuhde voidaan irtisanoa. Varoituksen antaminen voi olla, varsinkin häirinnän kohteeksi joutuneen näkökulmasta, ongelmallista ja liian pieni rangaistus. Työnantaja on voinut tilanteen perusteellisesti selvitettyään tulla siihen tulokseen, että varoitus on riittävä toimenpide. Häirinnän kohde voi joutua jatkamaan työskentelyä häiritsijän kanssa. Jos häirintä ei kuitenkaan lopu, siitä voi tulla vakavia seurauksia häirinnän kohteelle. Kuten on tullut esille, palvelussuhteen päättäminen ei kuitenkaan aina ole vaihtoehto. Kirjallisuudesta tuli esille, että varoituksen antamisessa on oltava johdonmukainen sekä tasapuolinen. Jos työnantaja ei ole aikaisemmin antanut työntekijän epäasiallisen kohtelun vuoksi helposti varoitusta, tulisi samoin toimia kaikkien kohdalla.

Oikeuden ratkaisuista tuli esille, että arvioitaessa päättämiskynnyksen ylittymistä häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla tulee ottaa huomioon jatkuvuus, onko annettu varoitusta, miten työntekijä on ennen suoriutunut työstään, työntekijän asema sekä onko työntekijän toiminta ollut tarkoituksellista. Varoituksella on iso rooli häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun vuoksi tapahtuneen palvelussuhteen päättämiskynnyksen arvioinnissa. Jos henkilö on varoituksen jälkeen jatkanut epäasiallista käytöstä, irtisanomiskynnys yleensä madaltuu. Palvelussuhteen päättäminen ei voi perustua epäasialliseen kohteluun, jos henkilö ei enää varoituksen jälkeen ole jatkanut epäasiallista käytöstä. Ilman varoitusta irtisanomiskynnys on ylittynyt esimerkiksi seksuaalisen häirinnän perusteella.

Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kohdalla on tärkeää selvittää huolella, onko häirintää objektiivisesti katsoen tapahtunut. Sillä häirinnän tunnusmerkit, kuten jatkuvuus ja aiheutuuko häirinnästä vaaraa terveydelle, otetaan huomioon kokonaisharkinnassa ja teon vaikutusten arvioinnissa. Oikeuden ratkaisuista tuli esille, että on ollut eri näkemyksiä siitä onko häirintää ja epäasiallista kohtelua tapahtunut lain tarkoittamassa merkityksessä. Koska epäasiallista kohtelua on vaikea todistaa ja niihin liittyy vahvasti henkilöiden subjektiivinen kokemus, tapahtumat voivat jäädä epäselviksi. Tutkimuksessa tuli myös esille, että epäasiallinen käytös sinällään ei oikeuta päättämään palvelussuhdetta, jos käytös ei ole ollut vakavaa, eikä ole aiheuttanut uhrille terveydellistä vaaraa. Myöskään yksittäinen epäasiallinen käytös, ei yleensä oikeuta päättämään palvelus-

suhdetta. Oikeus katsoi myös purkamisen kohdalla, että yksittäinen ajattelematon teko ei oikeuta purkamaan työsuhdetta.

Myös työntekijällä on mahdollisuus purkaa työsuhteensa häirinnän vuoksi. Työntekijän kohdalla purkamiskynnys on kuitenkin korkea, sillä työntekijällä on mahdollisuus ilman perustetta irtisanoutua. Purkamisen voi tehdä vain siinä tapauksessa, että työnantaja rikko velvoitteitaan. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohdalla työntekijällä voi olla mahdollisuus purkaa työsopimuksensa, jos työnantaja ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Häirinnän kohdalla oikeus katsoi, että purkaminen oli mahdollista kun työnantaja oli painostustarkoituksessa tehnyt muutoksia työntekijän työtehtäviin. Tutkimuksessa tuli esille, että purkaminen ei ollut lainmukaista tilanteessa, jossa työntekijä oli kokenut tulleeensa kiusatuksi useassa eri tilanteessa. Nämä tilanteet eivät kuitenkaan objektiivisesti katsoen olleet häirintää.

Lakien, kirjallisuuden ja oikeuden ratkaisujen pohjalta voidaan sanoa, että palvelussuhteen päättäminen häirinnän seurauksena on viimeisin keino. Mahdollisuuksien mukaan työnantajan on ensin käytettävä muita toimenpiteitä häirinnän lopettamiseksi. Palvelussuhteen päättämiseen tarvitaan painavat perusteet. Siihen, milloin palvelussuhde on mahdollista päättää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun seurauksena, ei voida antaa yhtä oikeaa vastausta. Kaikki tapaukset ovat erilaisia, joten ei voida antaa ehdottomia kriteerejä siihen, milloin palvelussuhteen päättäminen on hyväksyttävää. Ensin tulee kuitenkin selvittää onko kyse lain tarkoittamasta häirinnästä ja sen jälkeen kokonaisuus huomioon ottaen arvioida täytyykö antaa varoitus vai täytyykö päättämiskynnys.

Kuten tutkimuksesta kävi ilmi, haasteena on rajanveto eri asioiden välillä. Ensin on selvittävä, onko tapauksessa kysymys työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesta häirinnästä. Sen jälkeen on arvioitava täytyykö antaa varoitus vai ylittyykö irtisanomis- tai purkamiskynnys. Tämä luo osaltaan haasteita myös työelämään. Kuten on tullut esille, kokemukset häirinnästä ovat melko yleisiä, joten useat työnantajat ja esimiehet kohtaavat näitä asioita työpaikalla. On olemassa esimerkiksi oppaita häirinnän tunnistamiseen, mutta niiden soveltaminen käytännössä voi olla haastavaa. Jokainen tapaus on erilainen, niitä ei voida katsoa samoin. Henkilöiden omat subjektiiviset kokemukset ovat vahvasti

mukana tapauksissa, mutta ne eivät aina tarkoita sitä, että kyseessä olisi objektiivisesti arvioiden lain tunnusmerkit täyttävä häirintä. Häirinnästä säädetään kolmessa eri laissa, työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa, joka tuo osaltaan vaikeutensa häirinnän selvittämiseen ja arviointiin. Työnantajalla voi olla vaikeaa arvioida, onko työntekijän palvelussuhdetta mahdollisuus esimerkiksi päättää, koska tähän ei voida sanoa tarkkaa rajaa. Työntekijän kohdalla voi olla ongelmallista hahmottaa ja arvioida, milloin on oikeus työsuhteen purkamiseen. Tämän vuoksi irtisanoutuminen voi tuntua helpommalta vaihtoehdolta.

LÄHDELUETTELO

Bruun, Niklas & Olli Mäenpää & Kaarlo Tuori (1995). Virkamiesten oikeusasema. Helsinki: Otava.

Edilex (2015). Uutinen: Hovioikeus antoi tuomionsa AKT:n kiusaamistapausta koskevassa asiassa – käräjäoikeuden tuomiota muutettiin vain vähän. Saatavissa 4.4.2018: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/43215?allWords=Hovioikeus+antoi+tuomionsa+AKT%3An+kiusaamistapausta+koskevassa+asiassa+%E2%80%93+k%C3%A4r%C3%A4j%C3%A4oikeuden+tuomiota+muutettiin+vain+v%C3%A4h%C3%A4n&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=636633>.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö(). Euroopan työolotutkimus (2015). Saatavissa 22.10.2017: <https://www.eurofound.europa.eu/fi/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto (2002). Työpaikkakiusaaminen. Saatavissa 24.10.2017: <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/23>.

Hietala, Harri & Tapani Kahri, Martti Kairinen & Keijo Kaivanto (2016). Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hirvonen, Kalervo & Eija Mäkinen (2006). Kunnallinen viranhaltija: Oikeudellisen aseman sääntely. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Husa, Jaakko & Teuvo Pohjolainen (2008). Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: Johdatus julkisoikeuteen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Joki, Marjut & Marjaana Lahtinen & Sinikka Soini & Maarit Vartia (2008). Piinan loppu: Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kairinen, Martti (2009). Työoikeus perusteineen. Masku: Työelämän Tietopalvelu oy.

Kairinen, Martti & Seppo Koskinen & Kimmo Nieminen & Vesa Ullakonoja & Mika Valkonen (2017). Työoikeus. Alma Talent Fokus. Päivitetty 15.3.2018. Saatavissa 4.4.2018: <https://fokus.almatalent.fi/teos/HAIBCXJTBF>. Vaatii käyttöoikeuden.

Koskinen, Seppo (2004). Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Defensor Legis 6: 1015–1047.

Koskinen, Seppo (2006). Virkamiehen irtisanomisesta henkilökohtaisella perusteella. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/3217.pdf>.

Koskinen, Seppo (2012a). Uutinen: Työnantajan oikeudet ja sosiaalinen media. Saatavissa 4.4.2018: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/32478?allWords=Ty%C3%B6nantajan+oikeudet+ja+sosiaalinen+media&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=540133>.

Koskinen, Seppo (2012b). Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – näkökulmia oikeuskäytännön perusteella. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/9140.pdf>.

Koskinen, Seppo (2013a). Työsuhdeturva. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/11471.pdf>.

Koskinen, Seppo (2013b). Luottamuspuola esimiehen työsopimuksen päättämisperusteena. Oikeustieto 5: 19–22.

Koskinen, Seppo (2014a). Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/12471.pdf>.

- Koskinen, Seppo (2014b). Työntekijän oikeus työnantajan moitittavan käyttäytymisen johdosta purkaa työsopimus sekä erota työstään työttömyysturvaa menettämättä. *Defensor Legis* 4: 483–501.
- Koskinen, Seppo (2015). Oikeus irtisanoa esimiehen työsopimus työilmapiiiriongelmiin perusteella. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/15872.pdf>.
- Koskinen, Seppo (2016a). Seksuaalinen häirintä työpaikalla: Erityisesti työturvallisuus- ja työsyRJintärikoksena. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/17241.pdf>.
- Koskinen, Seppo (2016b). Seksuaalinen häirintä työpaikoilla ja työsopimuksen päättäminen. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/16842.pdf>.
- Koskinen, Seppo (2016c). Uutinen: Seksuaalinen häirintä päättämisperusteena. Saatavissa 4.4.2018: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/49373?allWords=Seksuaalinen+h%C3%A4irint%C3%A4+p%C3%A4%C3%A4tt%C3%A4misperusteena&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=660458>.
- Koskinen, Seppo & Heikki Kulla (2013). *Virkamiesoikeuden perusteet*. Helsinki: Talentum.
- Koskinen, Seppo & Heikki Kulla (2016). *Virkamiesoikeuden perusteet*. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Koskinen, Seppo, Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2003). *Työsuhteen päättäminen*. Helsinki: WSOY.

- Koskinen, Seppo & Hannele Vettainen (2008). Yhdenvertaisuus ja syrjintä työsuhteessa – näkökulmia etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/5242.pdf>.
- Kröger, Tarja & Kari-Pekka Tiitinen (2012). Työsopimusoikeus. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Kärkkäinen, Mika & Markus Äimälä (2017). Työsopimuslaki. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Kuikko, Tapio (2003). Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki: Talentum.
- Laaksonen, Emilia & Mika Launiala (2011). Virkamiehelle annettava kirjallinen varoitus – Perusasioita valtion virkamieslain 24 §:n soveltamisesta. Edilex: <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/7703.pdf>.
- Mähönen, Erno (2017). Työelämäbarometri. Ennakkotiedot, syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2017. Saatavissa 22.10.2017: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEMrap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1.
- Perkka-Jortikka, Katriina & Maarit Vartia (1994). Henkinen väkivalta työpaikoilla: Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus kirja.
- Rautiainen, Hannu & Markus Äimälä (2007). Työsopimuslaki. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Reinboth, Camilla (2006). Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Saarinen, Mauri (2011). Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy.

Saarinen, Mauri (2014). Työsuhdeasioiden käsikirja II. Helsinki: Edita publishing Oy.

Saloheimo, Jorma (2006). Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum.

Siiki, Pertti (2002). Työturvallisuuslainsäädäntö: Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Siiki, Pertti (2006). Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Siiki, Pertti (2010). Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Työterveyslaitos (2002). Työturvallisuuslaki: Soveltamisopas. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos (2017). Kiusaamisen seuraukset. Saatavissa 21.10.2017: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>.

Työterveyslaitos (2018). Työpaikkakiusaaminen. Saatavissa 6.4.2018: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>.

Työturvallisuuskeskus (2014). Sosiaalisen median työkäyttö: Työsuojelunäkökulma. Saatavissa 3.12.2017: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/sosiaalisen_median_tyokaytto_-_tyosuojelunakokulma#some_ja_tyo_1.

Valkonen (2006). Työoikeus: Oikeuden perusteokset.

Varsa, Hannele (1993). Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä: Näkymättömälle nimi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö Tasa-arvojulkaissuja.

Yle (2017). Me too –kampanja täytti somen: Seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukui-
na jo koululaisten kyselyissä. Saatavissa 6.4.2018: <https://yle.fi/uutiset/3-9886385>.

Virallislähteet

HE 994/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudis-
tuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksik-
si.

HE 291/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle valtion virkamieslaiksi ja laiksi valti-
on virkaehtosopimuksen muuttamisesta.

HE 90/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-
arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liit-
tyviksi laeiksi.

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

HE 196/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja
laiksi kuntalain muuttamisesta.

HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä ta-
sa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 44/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-
arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuulaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Oikeuskäytäntö

KKO:1992:180.

KKO:2010:1.

KKO:2014:44.

HHO 31.8.2007 S 05/2286.

HHO 29.3.2012 R 11/391.

HHO 30.3.2012 S 11/2099.

THO 2.3.2006 S 05/1136.

THO 13.12.2007 R 06/2704.

THO 9.9.2009 S 08/2227.

VHO 7.6.2002 S 01/846

VHO 1.3.2013 S 12/2.

TT:2005-12.

TT:2005-125.

TT:2012-19.

TT:2014-7.

TT:2014-185.

TT:2015-17.

Virkamieslautakunta 48/2004.