

Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2021

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa vuonna 2021.

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaisille yhteensä noin 2 400. Eniten yhteydenottoja tuli sosiaali- ja terveysalalta. Useimmiten yhteydenottoja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla. Noin 210 häirintään liittyvässä tapauksessa työntekijä teki kirjallisen valvontapyyntöä, jonka perusteella tarkastaja arvioi, voiko asiassa ryhtyä valvontatoimenpiteisiin. Kuormittumiseen liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin noin 40. Useassa tapauksessa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta.

Häirintään liittyviä tarkastuksia tehtiin 87. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Vajaassa puolessa häirintään liittyvistä tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Tarkastuksissa havaittiin usein myös muita epäkohtia. Työnantajille annettiin toimintaohjeita esimerkiksi esihenkilöiden tehtävistä häirintäasioiden käsittelyssä. Lisäksi työnantajat saivat toimintaohjeita antaa työntekijöille opetusta ja ohjausta siitä, miten häirintäasiasta voi ilmoittaa tai miten häirintää voi välttää.

Noin kolmasosassa tarkastukseen johtaneista tapauksista työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei havaittu puutteita. Tarkastaja totesi työnantajan selvityksen perusteella, ettei asiassa ollut kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä. Kyse saattoi olla esimerkiksi yksittäisistä tai lievistä ristiriitatilanteista työpaikalla tai esimerkiksi

siitä, että työntekijä koki työnantajan työnjohdolliset toimenpiteet epäasiallisina.

Työssä kuormittumiseen liittyviä tarkastuksia tehtiin 32. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä.

Noin 80 prosentissa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Yli puolet epäkohdista koski sitä, että työnantaja oli laiminlyönyt toimintavelvollisuuttaan. Tyypillistä oli, että työntekijä ja työnantaja olivat eri mieltä siitä, oliko työnantaja saanut tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Tällöin arvioitiin, oliko työnantajalle syntynyt velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin. Tietyissä tilanteissa katsottiin työntekijän kuormittumisen olleen niin ilmeistä, että työnantajan olisi pitänyt havaita se itse. Tällöin työnantajan toimintavelvollisuuden voitiin katsoa syntyneen ilman erillistä ilmoitusta. Osassa tarkastuksia katsottiin, ettei työnantaja ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin, vaikka työntekijän kuormittumisen syiksi oli todettu terveyttä vaarantavia työn kuormitustekijöitä. Tarkastuksissa havaittiin usein myös, ettei työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin riittävän varhaisessa vaiheessa tai etteivät työnantajan toimenpiteet olleet kohdistuneet todettuihin haitallisiin kuormitustekijöihin.

Työsuojeluviranomainen teki kuusi esitutkintailmoitusta epäilystä työturvallisuusrikoksesta. Kolmessa tapauksessa oli kyse häirinnästä ja yhdessä työssä kuormittumisesta. Yhdessä tapauksessa oli kyse sekä kuormittumisesta että häirinnästä, ja yhdessä tapauksessa kyse oli häirinnästä, kuormittumisesta ja syrjinnästä.

Raportin nimi: Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2021

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2022

ISBN: 978-952-479-341-4

ISSN: 2737-0879

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Johdanto	4
2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot	6
Häirintä.....	7
Työssä kuormittuminen	7
3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt	8
Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan.....	8
Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut.....	8
Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut.....	9
Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella	10
Häirintä.....	10
Työssä kuormittuminen	12
4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset.....	15
5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita.....	16

1. Johdanto

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

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

Usein työntekijän yhteydenotossa on kysymys sekä häirinnästä että työssä kuormittumisesta. Tyypillistä on myös, että työntekijä saattaa asiansa vireille häirintäasiana, mutta valvonta laajentuu koskemaan myös työssä kuormittumista. Raportissa on mukana esimerkkitapauksia, jotka auttavat hahmottamaan valvonnassa kohdattuja tyypillisiä tilanteita ja valvonnan kulkua.

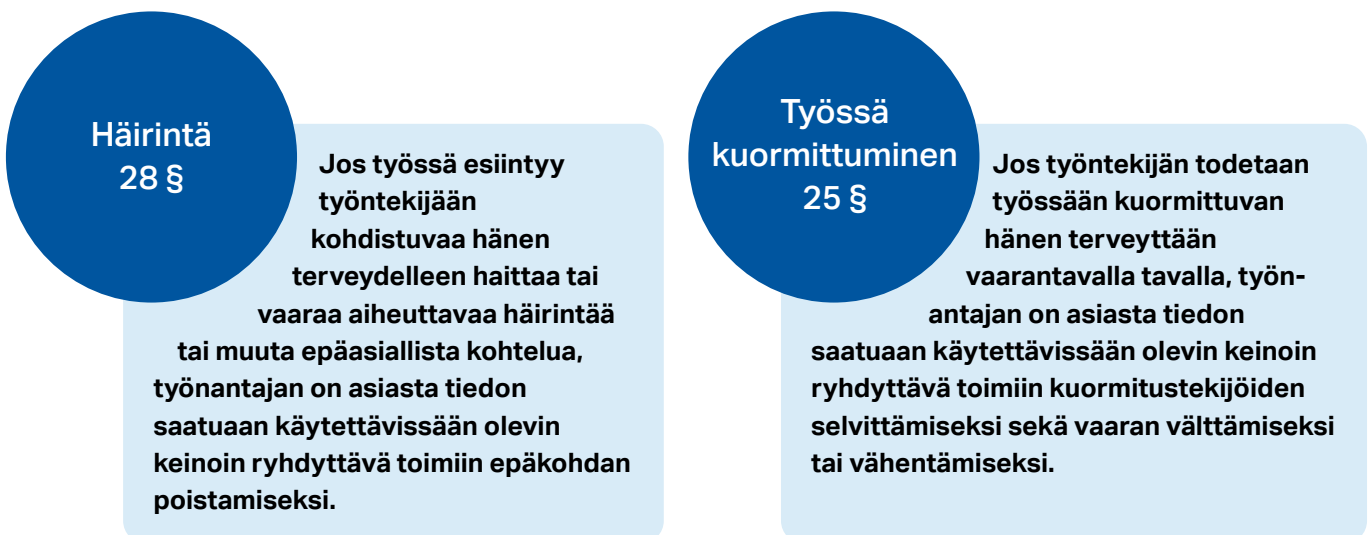
Työnantajalla on velvollisuuksia, jotka liittyvät häirintään ja haitalliseen työssä kuormittumiseen. Työsuojeluviranomainen valvoo näiden velvollisuuksien toteuttamista myös viranomaisaloit-

teisesti työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tällöin ei käsitellä yksittäisen työntekijän asiaa, vaan keskitytään työyhteisön toimintaan. Tässä raportissa ei kuvata työsuojeluviranomaisen viranomaisaloitteista valvontaa, vaan siitä kerrotaan [Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa 2021](#).

Näin työssä esiintyvää häirintää ja työssä kuormittumista valvotaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Valvonnassa selvitetään, onko työnantaja noudattanut työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan erityisesti, että työnantaja noudattaa työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan, kun hän on saanut tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä tai työntekijän työssä kuormittumisesta. Työnantajalle on työturvallisuuslaissa säädetty erilliset toiminta-velvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työntekijän työssä kuormittumiseen (kuvio 1).



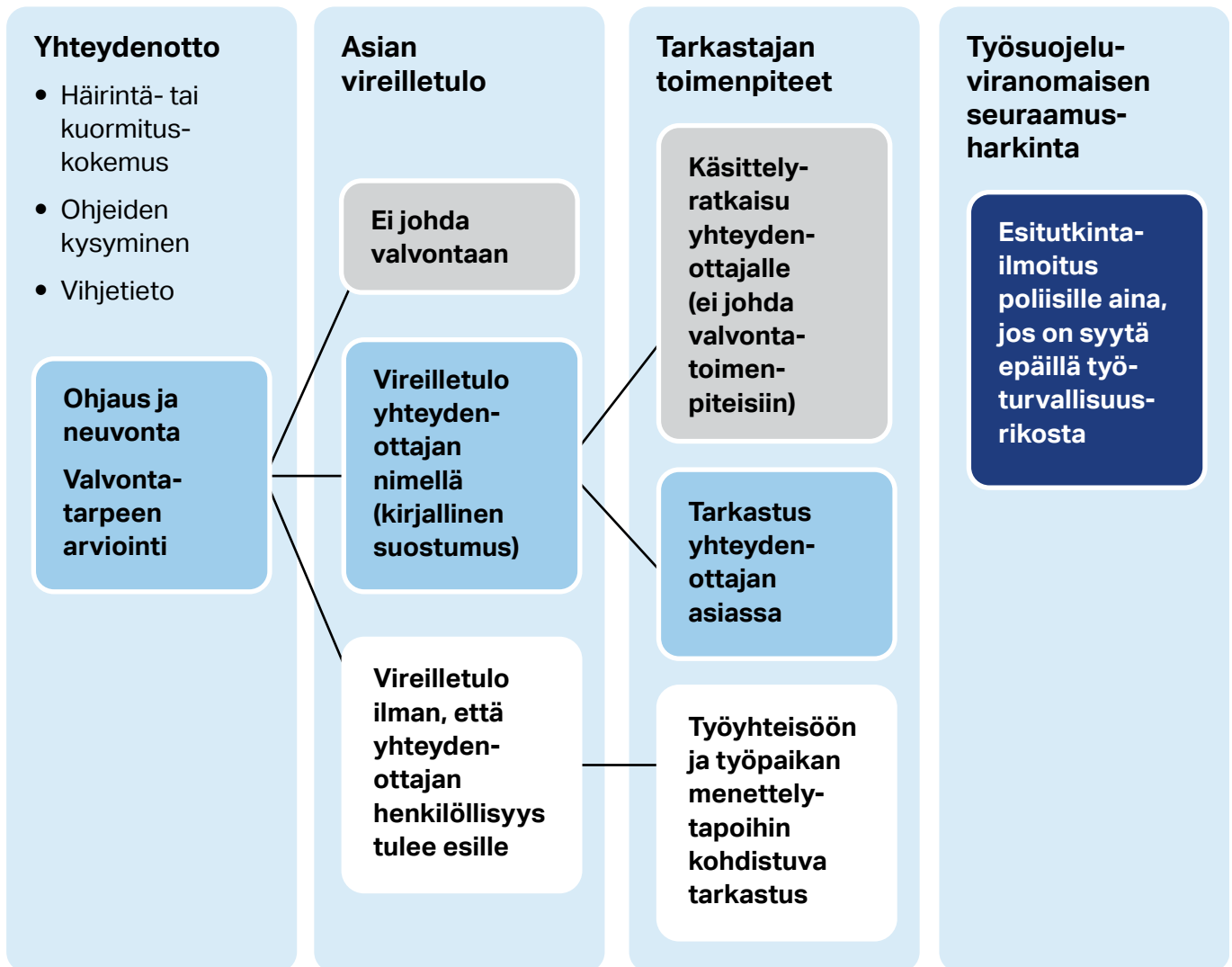
Kuvio 1. Työturvallisuuslaissa säädetyt työnantajan toimintavelvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työssä kuormittumiseen.

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

Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei kuulu työn-

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

Asiakasaloitteinen valvonta työhyvinvointiasioissa



Kuvio 2. Valvontatarpeen arviointi ja valvonnan eteneminen.

2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaisille vuonna 2021 yhteensä noin 2 400.

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

Yhteydenottojen sisältö ja luonne vaihtelevat. Yhteydenottojen yleisimmät syyt:

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

Useimmiten yhteyttä ottaa työntekijä, joka kokee työpaikallaan häirintää tai työssä kuormittumista.

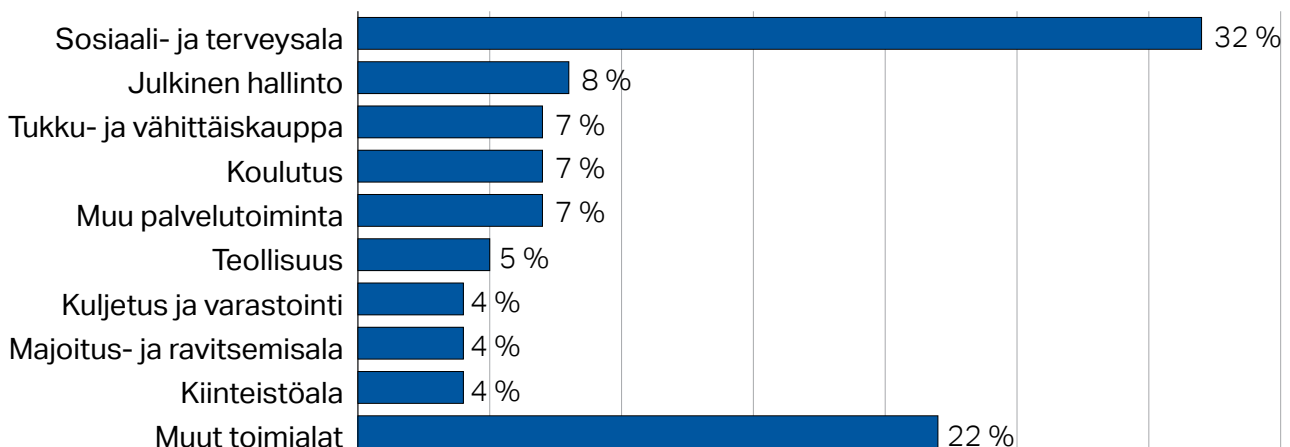
Yhteydenottoja tulee melko usein myös työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamushenkilöiltä.

Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä soittamalla valtakunnalliseen puhelinneuvontaan numeroon 0295 016 620 (arkisin klo 9–15).

Myös ulkopuoliset henkilöt ottavat jonkin verran yhteyttä ja haluavat antaa työsuojeluviranomaiselle vihjeen huonosta työilmapiiristä tai epäasiallisesta kohtelusta. Yhteydenottoja tulee myös työnantajan edustajilta, työsuojelupäälliköiltä, työhyvinvointipäälliköiltä, työterveyshuollosta ja esimerkiksi ammattiliitoista. Satunnaisia yhteydenottoja tulee myös niiltä työntekijöiltä, joiden epäasiallisesta käytöksestä on tehty ilmoitus.

Eniten häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli sosiaali- ja terveysalalta (kuvio 3).

Asiakasyhteydenotot toimialoittain



Kuvio 3. Eri toimialojen osuus häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvissä asiakasyhteydenotoissa vuonna 2021. Muu palvelutoiminta sisältää muun muassa seurakunnat ja järjestötoiminnan.

Häirintä

Työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottaneet kokevat häirintää useimmiten esihenkilön taholta. Häirintää koetaan myös kollegan taholta tai koko työyhteisöä koskevien konfliktien muodossa. Häirintä ilmenee hyvin eri tavoin. Yhteydenottajien kokemia häirintätekoja ovat esimerkiksi toistuva uhkailu, pelottelu, väheksyvät puheet, työn teon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen ja työnjohto-oikeuden väärinkäyttö. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena. Uutena ilmiönä on noussut esiin häirintä sosiaalisessa mediassa sekä yhteisiä työpaikkoja koskevat häirintätapaukset, joissa osapuolet ovat eri organisaatioista.

Seksuaaliseen häirintään liittyviä yhteydenottoja tulee työsuojeluviranomaiselle melko vähän. Tarkkoja tilastoja asiasta ei ole, sillä seksuaalisen häirinnän yhteydenottoja ei tilastoida erikseen vaan yhdessä muun häirinnän kanssa. Seksuaalista häirintää koskevissa yhteydenotoissa on yleensä kyse siitä, että työntekijä kokee häirintää työnantajan taholta. Yhteydenottaja ei aina halua, että viranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin.

Usein työsuojeluviranomaiselta kysytään konkreettisia neuvoja häirintäasian käsittelyyn työpaikalla. Työntekijät kysyvät esimerkiksi, voiko häirintäasian käsittelyssä käyttää avustajaa ja keitä käsittelyyn osallistuu. Myös työpaikalla häirintäasiasta pidettävästä tapaamisesta kysytään paljon. Työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäälliköt ja työnantajan edustajat kysyvät tyypillisesti ohjeita ja neuvoja häirintäasian käsittelyyn liittyvissä tilanteissa.

Uutena ilmiönä on noussut esiin häirintä sosiaalisessa mediassa sekä yhteisiä työpaikkoja koskevat häirintätapaukset, joissa osapuolet ovat eri organisaatioista.

Tyypillinen häirintään liittyvä yhteydenotto tulee työntekijältä, joka pohtii, onko häneen kohdistuva käytös kiellettyä häirintää. Puhelinneuvonnassa työntekijän kanssa käydään läpi, voisivatko teot täyttää työturvallisuuslaissa kielletyn häirinnän tunnusmerkit. Jos katsotaan, että asiassa on kyse häirinnästä, ohjataan työntekijää ottamaan asia puheeksi ensin suoraan häiritsijän kanssa, ja jos tämä ei lopeta häirintää, viemään asia työnantajan tietoon. Työntekijälle annetaan ohjeet olla uudelleen yhteydessä työsuojeluviranomaiseen, jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin asiassa.

Työssä kuormittuminen

Tyypillinen työssä kuormittumista koskeva yhteydenotto on sellainen, jossa työntekijä kertoo liiallisesta työmäärästä, aikapaineesta ja kovista vaatimuksista. Lisäksi kuormittumisen syiksi kerrotaan usein yhteistyön, vuorovaikutuksen ja tiedonkulun ongelmat työyhteisössä. Monessa tapauksessa yhteydenottaja tuo asiansa esille häirintänä, mutta keskustelussa tulee ilmi, että varsinaisen häirinnän sijaan taustalla ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja työntekijän työssä kuormittuminen.

Usein työntekijä, joka ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, haluaa ensisijaisesti neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla. Työntekijä ei aina ole kertonut tilanteestaan työnantajalle, ja tällöin hänelle annetaan ohjeet kertoa kuormittumisestaan omalle esihenkilölleen. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäälliköt kysyvät usein neuvoja asian ratkaisemiseen.

Usein työssä kuormittumista koskeva yhteydenotto koskee koko työyhteisöä. Tällöin työntekijä ei yleensä halua, että työsuojeluviranomainen ryhtyy valvontatoimenpiteisiin hänen nimellään, vaan hän toivoo, että työsuojeluviranomainen kohdistaa valvontaa koko työpaikkaan.

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

3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt

Työsuojeluviranomaiselle tehtiin 2021 yhteensä 211 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun häirintään ja 41 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun kuormittumiseen. Useassa valvontapyynnössä työntekijä oli kokenut työssään sekä häirintää että liiallista työkuormitusta.

Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa, että työnantaja selvittää sen tietoon saatetut häirintä- ja työssä kuormittumisen kokemukset ja ryhtyy toimiin häirinnän lopettamiseksi ja työntekijän terveyttä uhkaavan työssä kuormittumisen hallintaan saamiseksi. Aina valvontapyyntö ei kuitenkaan johda työnantajan valvontaan. Valvontapyynnön vastaanottaessaan työsuojeluviranomainen arvioi, onko asiassa syytä epäillä työnantajan laiminlyöneen työsuojelovelvoitteita. Valvonnan edellytyksiä arvioidaan pyytämällä työntekijältä tarvittaessa lisäselvityksiä asiaan. Jos epäilyä työsuojelovelvoitteiden laiminlyönnistä ei synny, laaditaan asiasta käsittelyratkaisu, jossa tarkastaja perustelee valvontapyynnön tekijälle, miksi asia ei johda työnantajan valvontaan.

Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2021 häirintää koskevista valvontapyynnöistä 111 päätyi käsittelyratkaisuun. Yleisin perustelu käsittelyratkaisun tekemiselle oli se, ettei asiassa täytynyt työturvallisuuslain 28 § mukaiset häirinnän tunnusmerkit, sillä kaikkea työpaikalla esiintyvää kielteistä toimintaa ei pidetä työturvallisuuslain mukaisena häirintänä. Yksittäisiä työssä esiintyviä ristiriita- tai erimielisyystilanteita tai työnantajan työnjohtovaltaa, kuten esimerkiksi varoituksen antamista asiallisista ja perustelluista syistä, ei voida pitää työturvallisuuslain mukaisena häirintänä. Häirinnän tunnusmerkit täyttyvät pääsääntöisesti silloin, kun kyseessä on järjestelmällinen ja jatkuva kielteinen toiminta, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Poikkeuksen tekee seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi täyttää työturvallisuuslain häirinnän kriteerit.

Valvontatoimenpiteisiin ei häirintäasiassa ryhdytty myöskään silloin, jos työnantaja oli ryhtynyt käsittelemään asiaa työpaikalla ja käsittely tai toimenpiteet olivat työpaikalla edelleen kesken, jolloin työsuojeluviranomaisella ei ollut edellytyksiä toteuttaa valvontatoimenpiteitä. Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös niissä tapauksissa, joissa valvontapyynnön tekijä ei ollut ilmoittanut asiasta lainkaan työnantajalle. Tällöin valvontapyynnön tekijälle annettiin ohjeet kertoa häirinnästä työnantajalle ja ohjeistettiin toimimaan ilmoittamisessa työpaikan omien menettelytapohjeiden mukaisesti.

Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut

Työssä kuormittumisen osalta vuonna 2021 tehtiin 22 käsittelyratkaisua. Lähes puolessa työssä kuormittumiseen liittyvistä käsittelyratkaisuista perusteluina oli, että valvontapyynnön tekijän kuvaamat kuormitustekijät eivät olleet työturvallisuuslain 25§ mukaisia terveyttä vaarantavia kuormitustekijöitä. Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös tilanteissa, joissa työnantaja ei ollut saanut tietoa työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta eikä ollut siten voinut ryhtyä toimiin asian selvittämiseksi. Myös asian käsittelyn keskeneräisyys tai työsuhteen päätyminen kesken käsittelyn johtivat käsittelyratkaisuun.

Osassa käsittelyratkaisuun päätyneistä tapauksista valvontapyynnön tekijä oli tuonut kokemuksensa häirinnästä tai työssä kuormittumisesta työnantajan tietoon vasta palvelussuhteen päätyttyä tai juuri ennen sen päättymistä. Myös kuormitukseen liittyvät selvittelyt olivat työpäikällä saattaneet jäädä kesken palvelussuhteen päättymisen vuoksi. Tällaisissa tilanteissa työsuojeluviranomainen ei pääsääntöisesti ryhdy valvontatoimenpiteisiin.

Tapausesimerkki:

Työnantaja selvitti häirinnän ja kuormittumisen kokemuksia, mutta työntekijä irtisanoutui ennen kuin toimenpiteet ehdittiin toteuttaa

Työntekijä teki työsuojeluviranomaiselle valvontapyynnön kokemastaan häirinnästä ja kuormittumisesta. Pyynnössään työntekijä kertoi kokeneensa häirintää esihenkilönsä taholta sekä suuresta työmäärästä aiheutunutta terveyttä vaarantavaa kuormitusta. Työntekijä oli ilmoittanut asiasta työnantajalle työpaikan menettelytapaohjeiden mukaan kirjallisesti. Työnantaja oli ryhtynyt selvittämään asiaa ja todennut, että kyseessä ei ollut työturvallisuuslain mukainen häirintä, mutta työntekijän todettiin kuormittuvan työssään hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Työnantaja käytti asiaa selvittäessään apunaan työterveyshuollon asiantuntemusta. Työnantaja suunnitteli toimenpiteitä kuormituksen vähentämiseksi ja ehti toteuttaa osan toimenpiteistä. Työntekijä kuitenkin irtisanoutui palvelussuhteesta ja saattoi asiansa työsuojeluviranomaisen valvontatarpeen arviointiin. Tarkastaja perusteli käsittelyratkaisussa, että asiassa ei ollut syytä epäillä työnantajan toimineen työturvallisuuslain vastaisesti, sillä työnantaja oli asiasta tiedon saattuaan ryhtynyt selvittämään asiaa ja tehnyt asiassa ratkaisunsa sekä ryhtynyt suunnittelemaan ja toteuttamaan toimenpiteitä todetun kuormituksen vähentämiseksi.

Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Kun työntekijän toimittamien tietojen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut työturvallisuuslain vastaisesti, tarkastaja ryhtyy valvontatoimenpiteisiin.

Tarkastaja lähettää asiasta selvityspyynnön työnantajalle. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutelle annetaan yleensä mahdollisuus esittää käsityksensä asiassa. Saatujen selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut työturvallisuuslakia. Tarkastaja laatii asiasta tarkastuskertomuksen, jossa arvioi työnantajan toimintaa. Havaituista epäkohdista annetaan työnantajalle velvoite noudattaa lainsäädäntöä.

Häirintä

Vuonna 2021 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 87 tarkastusta, joissa käsiteltiin häirintään liittyviä velvollisuuksia, joita työnantajalla on. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

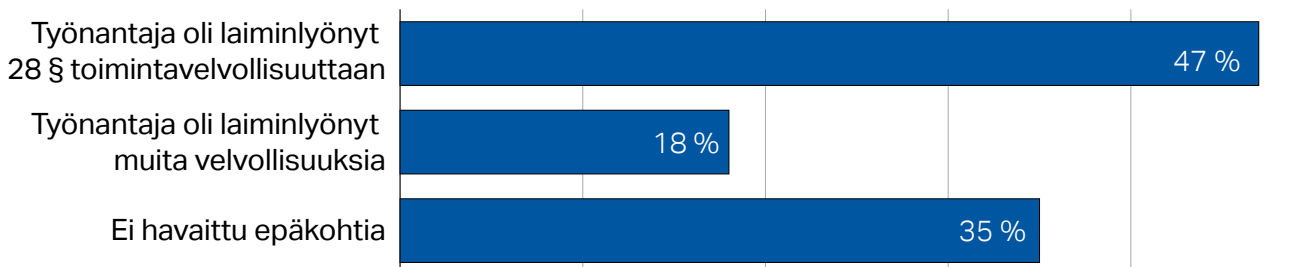
Vajaassa puolessa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain 28 §:ssä asetettuja velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin sitä, ettei työnantaja ollut ryhtynyt toimenpiteisiin työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla saatuaan tiedon, että työpaikalla esiin-

tyy työntekijään kohdistuvaa häirintää. Työnantaja ei ollut ollenkaan selvittänyt tapahtumien kulkua tai oli selvittänyt tietoon saatettua häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi havaittiin myös riittämättömiksi. Osassa oli kyse siitä, että työnantaja itse oli käyttäytynyt epäasiallisesti, ja hänen olisi pitänyt ymmärtää tekojensa aiheuttavan terveysvaaraa.

Häirintään liittyvissä tarkastuksissa havaittiin usein myös muita epäkohtia. Tyypillisintä oli, että häirintäasian käsittelyn yhteydessä annettiin toimintaohjeita esihenkilöiden tehtävistä häirintäasioiden käsittelyssä sekä työntekijöiden opetuksesta ja ohjauksesta häirinnästä ilmoittamiseen tai häirinnän välttämiseen. Useissa tarkastuksissa havaittiin muun muassa työsuojelun tai työaikalain noudattamiseen liittyviä puutteita sekä puutteita työn vaarojen arvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä. Häirintäasian käsittelyn yhteydessä käsiteltiin monessa tapauksessa myös haitallista työssä kuormittumista muidenkin kuin häirintään liittyvien kuormitustekijöiden osalta.

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

Häirintää koskevien tarkastusten johtopäätökset



Kuvio 4. Johtopäätökset häirintää koskevissa tarkastuksissa vuonna 2021. Tarkastuksia tehtiin yhteensä 87.

Tapausesimerkkejä:

Työnantajalla ei ollut tietoa työntekijän kokemasta häirinnästä

Työntekijä oli tuonut selvityksissään esiin kokenensa esihenkilön aiheuttamaa häirintää kevästä 2020 alkaen ja ilmoittaneensa asiasta työnantajalle luottamushenkilön välityksellä. Työntekijän mukaan hänen kokemaansa toistuvaa epäasiallista kohtelua esihenkilön taholta oli käsitelty yhdessä työnantajan ja pääluottamushenkilön kanssa tammikuussa 2021, mutta epäasiallinen kohtelu ei silti päättynyt. Työnantajan mukaan yhteisessä palaverissa pääluottamushenkilön kanssa keskusteltiin yleisesti työntekijöiden tilanteesta, eikä pääluottamushenkilö ollut tuonut esille kenenkään yksittäisen työntekijän henkilökohtaista kokemusta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Työnantaja toi myös esiin, ettei sillä ollut tiedossa, että työntekijä olisi tehnyt työnantajan ohjeistuksen mukaista ilmoitusta kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä työnantajalle. Tarkastuksessa todettiin, että työnantajan toimintavelvollisuus edellyttää, että työnantaja on saanut tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Tieto voi tulla esimerkiksi työntekijältä itseltään, työsuojeluvaltuutetulta, työterveyshuollon kautta, luottamushenkilöltä tai työnantajan edustajalta. Tarkastuksessa katsottiin, ettei työnantajalla ollut tosiasiallista tietoa työntekijän kokemasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Näin ollen työnantaja ei ollut laiminlyönyt työturvallisuuslain 28 §:n toimintavelvollisuutta.

Työnjohtovallan käyttö ei ollut häirintää

Työntekijä oli kokenut esihenkilöidensä aiheuttaman häirintää tai epäasiallista kohtelua vuodesta 2016 lähtien. Työntekijän mukaan epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt muun muassa siten, että hänen työntekoonsa oli puututtu aiheettomasti, hänen kyselyihinsä ei vastattu, hän ei ollut saanut ohjeita pyydettyä ja hänelle on annettu aiheettomia varoituksia. Lisäksi hänen ammattitaitoaan oli kyseenalaistettu. Työntekijä oli eri keskustelujen yhteydessä kertonut epäasiallisen kohtelun kokemuksistaan aina, kun ne olivat olleet ajankohdaisia. Virallisen ilmoituksen koetusta epäasiallisesta kohtelusta työntekijä oli antanut kirjallisena työnantajalle syksyllä 2018. Työnantaja oli ilmoituksen saatuaan alkanut selvittämään työntekijän kokemaa häirintää. Työnantaja oli selvittänyt häirintäkokemusten taustalla olevia tapahtumia ja tekoja sekä työntekijältä että hänen esihenkilöiltään. Selvitystyön päätyttyä työnantaja oli antanut ratkaisunsa asiassa ja todennut, että kyse ei ollut epäasiallisesta kohtelusta, vaan normaalista esihenkilötyöskentelystä, jonka työntekijä koki epäasiallisena. Tarkastuksessa arviointiin, ettei asiassa saaduista selvityksistä objektiivisesti arvioiden ilmennyt, että esihenkilöt olisivat käyttäneet työnjohtovaltaa epäasiallisesti tai häirintätarkoituksessa. Tarkastuksessa tuotiin esiin myös, että työnantaja oli ryhtynyt selvittämään koettua häirintää heti ilmoitusten saavuttua ja saanut asian päätökseen kohtuullisen ajan kuluessa, vaikka kyse ei lopulta ollutkaan työturvallisuuslain 28 § tarkoittamasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Työnantajan toimenpiteet koko työyhteisön tasolla eivät olleet riittäviä häirinnän lopettamiseksi

Työntekijä oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua toiminnanjohtajan taholta vuodesta 2017 alkaen. Häirintä oli ollut toistuvaa ja ilmennyt muun muassa työntekijälle huutamisena, väheksyvinä puheina, virheistä pilkkaamisena, työpanoksen tarpeellisuuden kyseenalaistamisena ja irtisanomisella uhkailuna. Työntekijä oli ilmoittanut kokemastaan häirinnästä johdolle vuoden 2019 keväällä ja vielä uudestaan alkuvuodesta 2020, koska hänen aikaisempiin ilmoituksiinsa ei reagoitu. Työnantaja toi selvityksissään esiin, että asiaa oli käsitelty eri kokoonpanoilla alkuvuodesta 2020 alkaen. Työnantajan mukaan asiassa oli ryhdytty toimenpiteisiin palkkaamalla työyhteisösovittelija käsittelemään työpaikalla ja työyhteisössä ilmenneitä epäkohtia. Työnantaja toi kuitenkin esiin, että haasteet vuorovaikutuksessa työntekijän ja esihenkilön välillä eivät olleet vielä keväällä 2021 korjaantuneet ja että syy oli yhtä lailla molemmissa osapuolissa. Työsuojeluvaltuutetun mukaan työnantajan puuttuminen esiin tuotuun häirintäasiaan ja itse asian käsittely oli hyvin hidasta, eikä asian käsittely johtanut minkäänlaisiin muutoksiin. Tarkastuksessa todettiin, että asiassa kuvatut teot täyttivät työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän tunnusmerkit. Työnantajan edustajalla oli korostettu velvollisuus pidättäytyä kaikenlaisesta epäasiallisesta kohtelusta työntekijöitä kohtaan. Tarkastuksessa todettiin, että työyhteisösovittelijan palkkaaminen oli toimenpide, joka koski koko työyhteisön tilanteen kartoittamista ja työyhteisön sosiaalisen toimivuuden parantamista. Tarkastuksen johtopäätös oli se, että pelkästään koko työyhteisöön suunnatut toimenpiteet eivät olleet riittäviä, kun kyseessä oli yksilöön kohdistuva pitkäkestoinen ja toistuva häirintä tai epäasiallinen kohtelu. Työnantajaa veloitettiin ryhtymään toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Työssä kuormittuminen

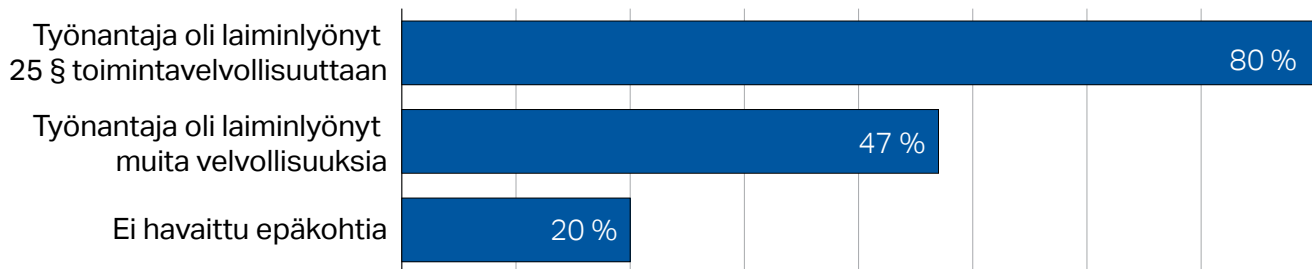
Vuonna 2021 tehtiin 32 tarkastusta, joissa käsiteltiin työntekijän kuormittumiseen liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja saatuun tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta noudattanut työturvallisuuslain 25 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi. Usein tarkastuksilla käsiteltiin työssä kuormittumisen lisäksi työntekijän kokemaa häirintää tai syrjintää työssä.

Noin 80 prosentissa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Yli puolet epäkohdista koski sitä, että työnantaja oli laiminlyönyt työturvallisuuslain 25 §:n toimintavelvollisuuttaan.

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

Osassa tarkastuksia katsottiin, ettei työnantaja ollut ryhtynyt riittäviin toimenpiteisiin, vaikka työntekijän kuormittumisen syiksi oli todettu terveyttä vaarantavia työn kuormitustekijöitä. Tarkastuksissa havaittiin myös, että työnantaja ei ollut riittävän varhaisessa vaiheessa ryhtynyt toimenpiteisiin, tai työnantajan toimenpiteet eivät olleet kohdistuneet todettuihin haitallisiin kuormitustekijöihin. Valvonnassa havaittiin myös epä tietoisuutta siitä, että työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta toimenpiteitä yksittäisen työntekijän asiassa, vaikka muut samaa työtä tekevät eivät olisi kuormittuneita. Tarkastuksissa havaittiin epäkohtia myös siinä, että työnantaja ei ollut seurannut kuormittumisen vähentämiseksi tehtyjen toimien vaikutusta.

Kuormittumista koskevien tarkastusten johtopäätökset



Kuvio 5. Johtopäätökset työssä kuormittumista koskevissa tarkastuksissa vuonna 2021. Tarkastuksia tehtiin yhteensä 32.

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

Tarkastuksissa havaittiin paljon epäkohtia työnantajan yleisissä velvollisuuksissa huolehtia ennakoidusti siitä, etteivät työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuta haitallista kuormitusta työssä.

Tarkastuksissa havaittiin paljon epäkohtia työnantajan yleisissä velvollisuuksissa huolehtia ennakoidusti siitä, etteivät työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuta haitallista kuormitusta työssä. Työnantajille annettiin velvoitteita muun muassa työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisestä ja arvioinnista työpaikalla, työympäristön jatkuvasta tarkkailusta, esihenkilöiden velvollisuuksista ja työhön perehdyttämisestä. Työnantajille annettiin myös lakisääteiseen työterveyshuoltoon liittyviä velvoitteita muun muassa työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä ja yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa. Osassa tarkastuksista nousi esiin puutteita työaikakirjanpidossa.

Valvontatoimenpiteisiin johtaneista tarkastuksista noin 20 prosentissa ei havaittu puutteita työnantajan toiminnassa. Tarkastuksissa katsottiin, että työnantaja oli ryhtynyt kohtuullisessa ajassa toimenpiteisiin saatuaan tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Usein tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijä ei ollut tyytyväinen työnantajan toimenpiteisiin. Tarkastuksilla todettiin, että työnantajalla on harkintavaltaa siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin työpaikalla ryhdytään haitallisten kuormitustekijöiden välttämiseksi. Työnantajan valitsemia keinoja pidettiin vallitsevissa olosuhteissa tarkoituksenmukaisina ja oikeasuhteisina.

Tapausesimerkkejä:

Työnantajan olisi tullut havaita työntekijän työssä kuormittuminen ilman erillistä ilmoitusta

Työntekijän välit työnantajan kanssa olivat tulehtuneet. Työnantaja oli vaatinut työntekijää tekemään työehtosopimusta pidempiä työpäiviä ja olemaan työnantajan tavoitettavissa koko ajan. Työntekijä kritisoi työnantajan vaatimuksia. Työntekijä uupui ja joutui sairauslomalle kielteisten vuorovaikutustilanteiden, työn organisoinnin puutteiden ja liiallisen työmäärän vuoksi. Tarkastuksella todettiin, ettei työnantaja ollut seurannut työntekijän tekemää työmäärää, eikä työpaikalla ollut toimivia käytäntöjä haitallisen työkuormituksen tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi. Työpaikalla ei myöskään pidetty lainmukaista työaikakirjanpitoa.

Työnantaja ei selvittänyt kuormittumisen syytä viivyttämättä

Työntekijä oli kertonut esihenkilölleen suuresta työmäärästä, jonka koki kuormittavaksi. Esihenkilö ohjasi työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn selvittämiseksi. Työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kesken käytiin myöhemmin useita keskusteluja, joissa esihenkilö katsoi työntekijän kuormittumisen johtuvan työn laadusta. Kuormittumisen selvittäminen viivästyi, mistä aiheutui erimielisyyttä työntekijän ja esihenkilön välille. Työntekijälle järjestettiin työnhajausta. Tarkastuksella todettiin, että työterveyshuollon asiantuntijuutta käytettiin työntekijän työssä jaksamisen tukena, mutta ei työntekijän kokeman työssä kuormittumisen selvittämisessä. Tarkastuksella todettiin, ettei työnantaja ollut selvittänyt työntekijän työssä kuormittumisen syytä viivyttämättä ja vaadittavalla huolellisuudella. Puutteellisen selvityksen perusteella työnantaja ei olisi voinut päättää, millaiset toimet olivat tarpeen vaaran vähentämiseksi. Työnantaja ei toiminut työturvallisuuslain 25 §:n edellyttämällä tavalla työntekijän terveyttä vaarantavan työssä kuormittumisen vähentämiseksi ja välttämiseksi.

Työnantaja ei ollut huolehtinut työn mitoituksista työtä järjestellessään

Työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle useita kertoja sekä suullisesti että kirjallisesti kokevansa haitallista työssä kuormittumista. Kuormittumisen syytä oli lopulta selvitetty yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Selvityksissä todettiin puutteita työn järjestelyissä työpaikalla tapahtuneen organisaatiomuutoksen jälkeen. Työntekijälle jäi tehtäväksi yksin työ, joka oli alun perin suunniteltu kahdelle työntekijälle. Uuden organisaation syntyessä päätettiin kuitenkin palkata vain yksi henkilö hoitamaan kyseiset tehtävät. Työmäärästä oli tullut suuri ja tämän takia työntekijän työpäivät olivat venyneet ja saldotunnit kertyneet. Työntekijän kuormittumiseen liittyi liian suuri työmäärä, työn organisointiin liittyviä ongelmia, epäselvyyksiä vastuunjaossa ja epäselvä tehtävänkuva. Työtehtäviä järjestellessään työnantaja ei ollut ottanut työn suunnittelussa ja mitoituksessa huomioon työntekijöiden yleisiä fyysisiä ja henkisiä edellytyksiä työhön.

Työnantajan toimenpiteet eivät kohdentuneet kuormittumista aiheuttaviin tekijöihin

Työntekijä oli pitkän sairauspoissaolon jälkeen siirretty vastoin työterveyshuollon suositusta uuteen työtehtävään. Työterveyshuolto oli antanut työnantajalle ennen ja jälkeen työntekijän työhön paluuta suosituksia kuormittumista vähentävistä toimenpiteistä, kuten työntekijän paluuta entiseen työhön, osittaista työhön paluuta, työajan lyhentämistä, etätöitä ja kuntoutusta. Työnantaja ei ollut noudattanut työterveyshuollon suosituksia. Työnantajan mukaan työntekijän kanssa oli käyty useita työterveysneuvotteluita varhaisen tuen mallin mukaan. Työnantaja ei kohdentanut toimenpiteitä todettujen kuormitustekijöiden poistamiseen.

4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset

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

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

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

Vuonna 2021 työsuojeluviranomainen teki kuusi esitutkintailmoitusta epäilystä työturvallisuusrikoksesta. Kolmessa tapauksessa oli kyse häi-

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Rikoslaki 47 luku, 1 §

rinnästä ja yhdessä työssä kuormittumisesta. Yhdessä tapauksessa oli kyse sekä kuormituksesta että häirinnästä, ja yhdessä tapauksessa kyse oli häirinnästä, kuormituksesta ja syrjinnästä.

5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita

Työsuojeluviranomainen osallistuu työrikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

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

VUONNA 2021 JULKAISTIIN SEURAAVAT HÄIRINTÄÄN LIITTYVÄT TIEDOTTEET TYÖRIKOSTUOMIOISTA:

- [Esimies häiritsi työntekijää seksuaalisesti: sakkoja työturvallisuusrikoksesta ja työsyRJinnästä](#) 9.3.2021 Etelä-Suomi
- [Työntekijän seksuaalisesta häirinnästä ehdollista vankeutta toimitusjohtajalle](#) 9.6.2021 Etelä-Suomi
- [Korkeakoulun esimies tuomittiin kahden työntekijän seksuaalisesta häirinnästä sakoihin](#) 22.6.2021 Etelä-Suomi
- [Matkailualan yrittäjälle ehdollista vankeutta seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja työrikoksista](#) 14.12.2021 Itä-Suomi
- [Ravintola-alan yrittäjälle sakkoja seksuaalisesta hyväksikäytöstä ja työrikoksista](#) 14.12.2021 Itä-Suomi
- [Asiattomat viestit eivät johtaneet tuomioon häirinnästä, mutta autokorjaamo sai sakkoja riskienarvioinnin puuttumisesta](#) 17.12.2021 Etelä-Suomi

VUONNA 2021 JULKAISTIIN SEURAAVA KUORMITUKSEEN LIITTYVÄ TIEDOTE TYÖRIKOSTUOMIOISTA:

- [Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin puuttumisesta järjestölle ja sen puheenjohtajalle sakkoja](#) 6.9.2021 Etelä-Suomi

Tyosuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu