

# Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2023

Raportti

# Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa vuonna 2023.

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2023 yhteensä noin 2200. Näistä noin 1000 koski psykososiaalista kuormitusta ja noin 1700 häirintää tai epäasiallista kohtelua. Osa yhteydenotoista koski molempia.

Seksuaalista häirintää koskevia yhteydenottoja tuli noin 40. Seksuaalista häirintää koskevia yhteydenottoja alettiin tilastoida erikseen vasta 30.3.2023, joten todellisuudessa niitä on voinut olla enemmän.

Yleensä yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla. Työntekijä teki kirjallisen valvontapyynnön 234:ssä häirintään liittyvässä tapauksessa. Valvontapyynnön perusteella tarkastaja arvioi, voiko asiassa aloittaa valvonnan. Kuormittumiseen liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin 44. Useassa valvontapyynnössä oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta. Seksuaaliseen häirintään liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin muutamia.

Häirintään liittyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 76 tarkastusta. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Noin 40 prosentissa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin sitä, ettei työnantaja ollut selvittänyt tapahtumien kulkua lainkaan tai oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Noin viides-

osassa tapauksista työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi olivat olleet riittämättömiä. Muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän kokeman häirinnän poistamiseksi.

Työssä kuormittumiseen liittyviä tarkastuksia tehtiin 41. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain mukaista velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta.

Noin 40 prosentissa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lakisääteisiä velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin sitä, ettei työnantaja ei ollut selvittänyt tapahtumien kulkua lainkaan tai oli selvittänyt kuormittumista viiveellä tai puutteellisesti. Noin neljäsosassa tapauksista työnantajan toimet kuormituksen vähentämiseksi tai välttämiseksi olivat olleet riittämättömiä. Muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän kokeman kuormittumisen vähentämiseksi.

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

Työsuojeluviranomainen teki neljä esitutkintailmoitusta epäillystä työturvallisuusrikoksesta. Kahdessa tapauksessa oli kyse työssä kuormittumisesta. Lisäksi tehtiin kaksi ilmoitusta, joissa oli kyse sekä häirinnästä että työssä kuormittumisesta.

---

**Raportin nimi:** Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2023

**Julkaisija:** Työsuojeluhallinto 2024

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4fin/2024

ISBN: 978-952-479-381-0

ISSN: 2737-0879

# Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Johdanto .....	4
2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot.....	6
Häirintä.....	8
Työssä kuormittuminen .....	9
3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt .....	10
Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan .....	10
Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut.....	10
Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut .....	13
Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella .....	14
Häirintä.....	14
Työssä kuormittuminen .....	17
4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset .....	19
5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita .....	20

# 1. Johdanto

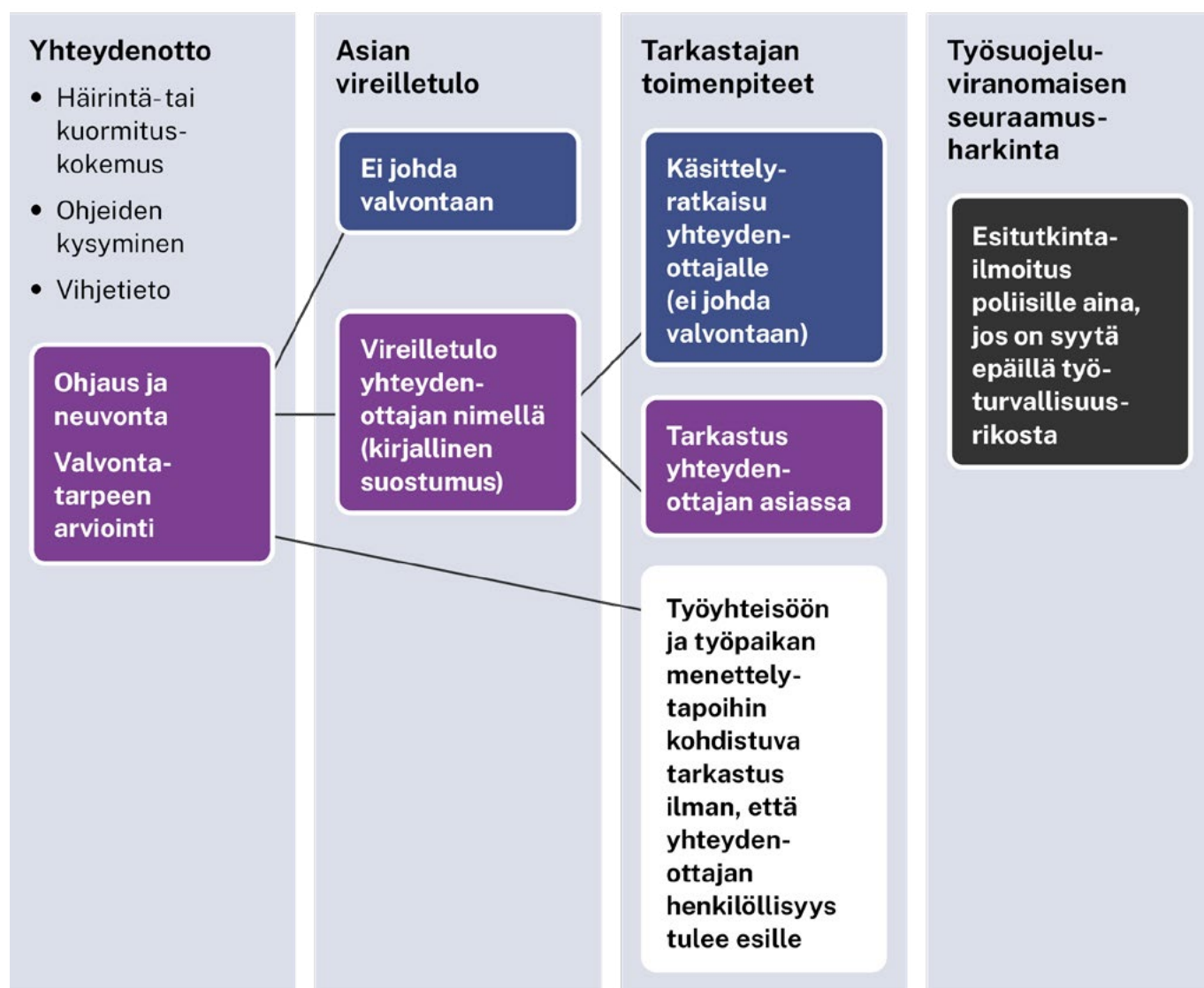
Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jotka valvovat alueellaan työsuojelua koskevien säädösten noudattamista.

Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa, joka perustuu siihen, että

työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen ja pyytää valvontaa asiassaan (kuvio 1).

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 kohdattavia tyypillisiä tilanteita ja valvonnan kulkua.

## Asiakasaloitteinen valvonta työhyvinvointiasioissa



Kuvio 1. Valvontatarpeen arviointi ja valvonnan eteneminen.

## Näin työssä esiintyvää häirintää ja työssä kuormittumista valvotaan

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

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan erityisesti, että työnantaja noudattaa työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan, kun hän on saanut tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä tai työntekijän työssä kuormittumisesta. Työnantajalle on työturvallisuuslaissa säädetty erilliset toimintavelvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työntekijän työssä kuormittumiseen:

### Häirintä 28 §

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

### Työssä kuormittuminen 25 §

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

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

### Työturvallisuuslakia tarkennettiin 1.6.2023 alkaen

Lakimuutoksella (222/2023) tarkennettiin työnantajan työturvallisuusvelvoitteita:

- Työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta täsmennettiin niin, että työnantajan on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.
- Työnantajan tarkkailuvelvollisuuden piiriin lisättiin työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä.
- Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaan säännökseen lisättiin, että vaarojen arvioinnissa on otettava huomioon työntekijän ikääntyminen.
- Lakimuutos täsmensi, että työnantajan on työn vaarojen arvioinnissa otettava huomioon työn fyysisten kuormitustekijöiden lisäksi myös työn sisältöön, työn järjestylihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.
- Opetusta ja ohjausta koskevaan säännökseen lisättiin työnantajalle velvollisuus ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset opetusta ja ohjausta annettaessa.
- Lakia täsmennettiin niin, että erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevassa säännöksessä mainitaan raskaana olevan työntekijän lisäksi myös äskettäin synnyttänyt sekä imettävä työntekijä.

Työnantajalla on myös muita velvollisuuksia, jotka liittyvät häirintään ja haitalliseen työssä kuormittumiseen. Työsuojeluviranomainen valvoo näiden velvollisuuksien toteuttamista myös viranomaisaloitteisesti työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tällöin ei käsitellä yksittäisen työntekijän asiaa, vaan keskitytään työyhteisön toimintaan. Työsuojeluviranomaisen viranomaisaloitteisesta valvonnasta kerrotaan Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa 2023.

## 2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2023 yhteensä noin 2200. Näistä noin 1000 koski psykososiaalista kuormitusta ja noin 1700 häirintää tai epäasiallista kohtelua. Seksuaalista häirintää koskevia yhteydenottoja tuli noin 40. Osassa yhteydenotoista oli kyse sekä psykososiaalisesta kuormituksesta että häirinnästä.

Kaikki yhteydenotot käsiteltiin puhelimitse, sähköpostitse tai kirjallisesti. Yhteydenottojen määrä on pysynyt viime vuosina suunnilleen samana. Seksuaalista häirintää koskevia yhteydenottoja alettiin tilastoida erikseen 30.3.2023, joten todellisuudessa yhteydenottoja on voinut tulla vuoden aikana hieman enemmän kuin tässä mainitaan.

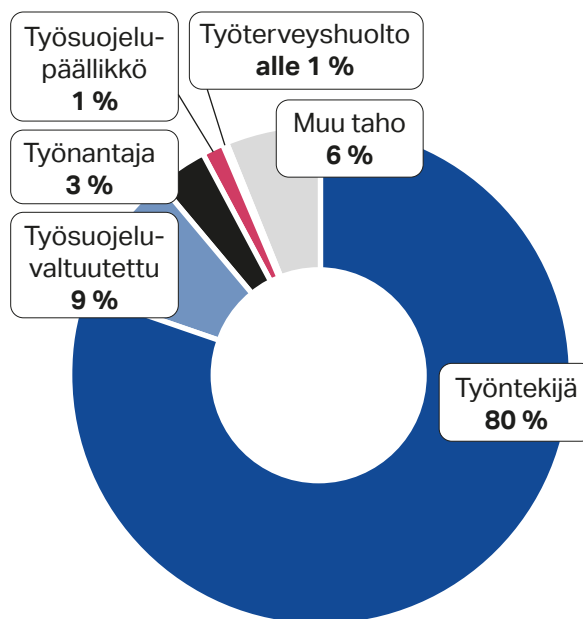
Yhteydenottojen yleisimmät syyt:

- Työntekijä, työnantaja tai esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu kysyy ohjeita ja neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla.
- Työntekijä pyytää valvontaa 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. Myös ulkopuoliset henkilöt, kuten asiakkaat, omaiset tai läheiset, ottavat jonkin verran yhteyttä ja haluavat kysyä neuvoa tai antaa työsuojeluviranomaiselle vihjeen psykososiaalisesta kuormituksesta tai epäasiallisesta kohtelusta. Yhteydenottoja tulee myös työnantajan edustajilta, työsuojelupäälliköiltä, työterveyshuollosta ja esimer-

Noin 2 200 yhteydenottoa, joista noin 1 700 koski häirintää ja noin 1 000 työssä kuormittumista. Osassa oli kyse molemmista.

Häirinnästä ja työssä kuormittumisesta yhteyttä ottaneet vuonna 2023

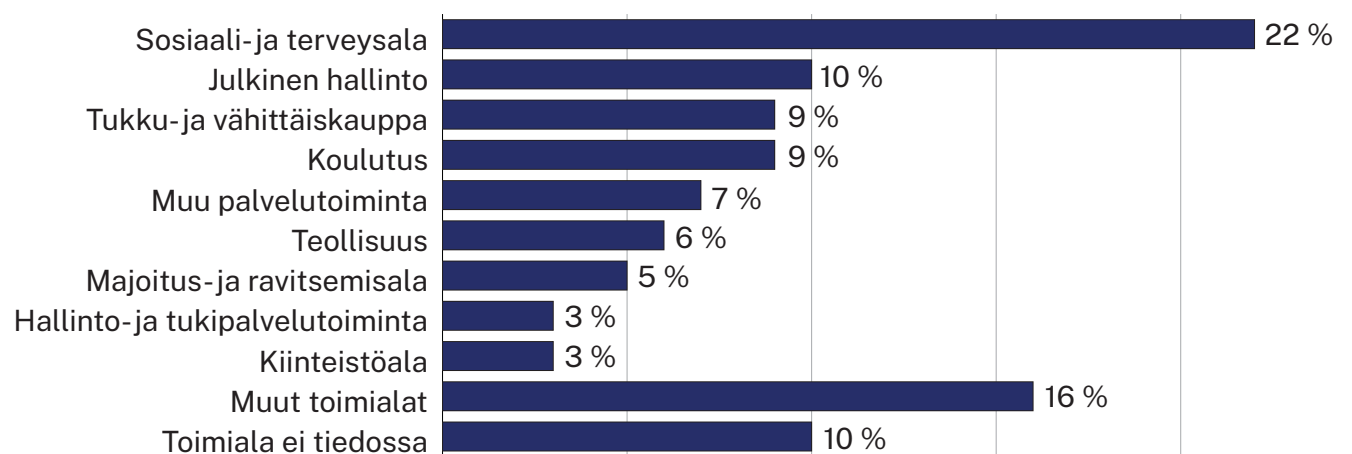


**Kuvio 2.** Häirinnästä ja työssä kuormittumisesta yhteyttä ottaneet vuonna 2023.

kiksi ammattiliitoista. Satunnaisia yhteydenottoja tulee myös niiltä työntekijöiltä, joiden omasta epäasiallisesta käytöksestä on tehty ilmoitus. (Kuvio 2)

Eniten häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli sosiaali- ja terveysalalta (kuvio 3). Näin on ollut myös aiempina vuosina.

### Asiakasyhteydenotot toimialoittain



**Kuvio 3.** Eri toimialojen osuus häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvissä asiakasyhteydenotoissa vuonna 2023. Muu palvelutoiminta sisältää muun muassa seurakunnat ja järjestötoiminnan.

## Häirintä

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

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

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

Häirintä ilmenee työpaikoilla hyvin eri tavoin. Työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottaneet työntekijät kokevat häirintää useimmiten esihenkilön

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

tai toisen työntekijän taholta. Yhteydenottajilla on saattanut olla myös kokemuksia työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä haasteista ja ristiriitatilanteista. Häirintäkokemukset liittyvät esimerkiksi toistuvaan uhkailuun, pelotteluun, väheksyviin puheisiin, työnteon jatkuvaan perusteettomaan arvosteluun ja vaikeuttamiseen, maineen tai aseman kyseenalaistamiseen ja työnjohto-oikeuden väärinkäyttöön. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena. Esiin on noussut myös häirintä sosiaalisessa mediassa sekä häirintä asiakkaan, luottamushenkilön tai muun työpaikan ulkopuolisen henkilön taholta.



## 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.

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



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

## 3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt

Työsuojeluviranomaiselle tehtiin vuonna 2023 yhteensä 234 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun häirintään, ja 44 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun kuormittumiseen. Useassa valvontapyynnössä työntekijä oli kokenut työssään molempia. Seksuaaliseen häirintään liittyviä valvontapyyntöjä oli muutamia. Valvontapyynnöissä tuli esiin myös syrjinnän kokemuksia.

Häirinnän vuoksi valvontapyyntöjä tehtiin reilu kolmannes enemmän kuin vuonna 2022.

### Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan

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

Aina valvontapyyntö ei kuitenkaan johda valvontaan. Valvontapyynnön vastaanottaessaan työsuojeluviranomainen arvioi, onko asiassa syytä epäillä, että työnantaja on laiminlyönyt lakisääteisiä velvollisuuksiaan. Tarvittaessa työsuojeluviranomainen pyytää työntekijältä lisäselvitystä.

Jos epäilyä lakisääteisten velvollisuuksien laiminlyönnistä ei synny, laaditaan asiasta käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa tarkastaja perustelee valvontapyynnön tekijälle, miksi asia ei johda työnantajan valvontaan. Jos työntekijä on tehnyt valvontapyynnön useammasta asiasta, voi valvontaan johtaa niistä myös vain osa.

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

### Valvontapyyntö

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.

### Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2023 häirintää koskevista valvontapyynnöistä 115 päätyi käsittelyratkaisuun. Yleisin perustelu käsittelyratkaisulle oli se, etteivät asiassa täyttyneet työturvallisuuslain mukaiset häirinnän tunnusmerkit.

Käsittelyratkaisu tehtiin usein myös siksi, että valvontapyynnön tekijä halusi päättää asian käsittelyn ennen kuin työnantajaan kohdistettiin valvontaa tai siksi, että hän ei toimittanut tarvittavia lisätietoja. Joissain tapauksissa valvontapyynnön tekijä ei antanut suostumustaan siihen, että asiaa voitaisiin käsitellä työnantajan kanssa hänen nimellään. Tällöin työsuojeluviranomainen ei voi aloittaa valvontaa.

Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös tapauksissa, joissa asiaa oli jo alettu käsitellä työpäällä ja käsittely tai työnantajan toimet olivat yhä kesken, tai jos tarkastaja katsoi työnantajan ryhtyneen riittäviin toimiin häirinnän päättämiseksi.

Joissakin tapauksissa työnantaja ei ollut saanut tietoa työntekijän häirintäkokemuksista. Tällöin valvontapyyntöä tekijälle annettiin ohjeet kertoa häirinnästä työnantajalle ja toimia ensisijaisesti työpaikan omien ohjeiden mukaisesti.

Häirintäkokemusten taustalla voivat olla myös koko työyhteisöön vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten liiallinen työmäärä, epäselvät tehtävänkuvat tai vastuut tai riittämätön tuki esihenkilöltä tai työkavereilta. Jos psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole hallinnassa, ne saattavat aiheuttaa työyhteisössä esimerkiksi epäasiallisen kohtelun kokemuksia. Jos kyseessä ei ole yksilöön kohdistuva häirintä, vaan taustalla ovat psykososiaaliset kuormitustekijät, jotka heikentävät työyhteisön sosiaalista toimivuutta, kohdennetaan tarkastus yksilön asian sijaan koko työyhteisöön. Tällöin yksilön asiasta laaditaan käsitelyratkaisu ja valvonta toteutetaan koko työpaikkaa koskevana tarkastuksena.

### **Tapauskuvauksia:**

#### ***Muutosneuvottelut ja työkykyä tukevat toimet eivät olleet häirintää***

Työntekijä oli kokenut häirinnäksi sen, että työnantaja halusi muuttaa hänen työsopimuksensa ehtoja. Työntekijä oli myös kokenut painostukseksi sen, että työnantaja oli ohjannut hänet työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin ja pyrkinyt aikaistamaan jo sovittua työterveysneuvottelua. Työntekijän mukaan työnantaja oli myös toteuttanut työpaikalla työilmapiirikyselyn saadakseen perusteluja työntekijän siirtämiseksi toisiin tehtäviin.

Työnantaja oli ilmoittanut työntekijälle työpaikan muutosneuvotteluista noin puoli vuotta aiemmin. Työntekijä oli saanut työnantajalta kirjalliset perustelut muutoksen taustoista sekä siitä, että hänen silloinen työroolinsa poistuu. Työnantaja oli ilmoittanut, että työn-

### **Mikä ei ole häirintää?**

Kaikkea työpaikalla esiintyvää kielteistä toimintaa ei pidetä työturvallisuuslain mukaisena häirintänä. Esimerkiksi yksittäinen työpaikalla esiintyvä ristiriitailanne, työhön liittyvät näkemyserot tai esihenkilön perustellusta syystä antama varoitus ei ole työturvallisuuslain mukaista häirintää. Häirinnän tunnusmerkit täyttyvät pääsääntöisesti silloin, jos kielteinen toiminta on järjestelmällistä ja jatkuvaa ja aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa ja vaaraa. Poikkeuksen tekee seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi täyttää työturvallisuuslain mukaiset häirinnän kriteerit.

tekijän tehtävänkuva muuttuisi mutta työsuhteen muut ehdot pysyisivät ennallaan. Työntekijä oli saanut mahdollisuuden hyväksyä tai hylätä työnantajan esityksen.

Tarkastaja totesi, ettei häirintänä ei pidetä työtä ja työnjohtoa koskevia asiallisia ja perusteltuja päätöksiä ja ohjeita. Muutosneuvottelua ei siten voitu pitää häirintänä, vaikka ne olivatkin voineet aiheuttaa työntekijälle ahdistusta tai kielteisiä tunteita. Kyseessä olivat työntekijän ja työnantajan eriävät näkemykset muutosneuvotteluprosessista ja tehtävänkuvan muutoksista, joihin työnantajalla on työnjohto-oikeus. Muutosneuvottelut voivat myös sisältää tarvittavia selvityksiä sekä muutoksia työjärjestelyissä. Perusteltua ohjaamista työkyvyn arviointiin tai muita työkykyä tukevia toimia ei siten voitu pitää työntekijään kohdistuvana häirintänä.

### ***Esihenkilö toimi väärin, mutta kyseessä ei ollut häirintä***

Työntekijä teki päätyönsä ohella sivutoimisesti työtä myös toiselle työnantajalle. Työntekijä ilmoitti kokeneensa häirinnäksi sen, että hänen esihenkilönsä oli pyytänyt toisen työnantajan edustajalta tietoja hänen työajoistaan. Työntekijä oli ilmoittanut asiasta työnantajalleen, joka ei pitänyt asiaa häirintänä. Työnantaja oli kuitenkin katsonut esihenkilön toimineen väärin ja antanut tälle huomautuksen. Työntekijä teki työsuojeluviranomaiselle valvontapyynnön.

Tarkastaja totesi, että työnantajalla on työnjohto-oikeus päättää toimista, joilla epäasiallisena pidetty kohtelu voidaan lopettaa. Asiassa ei tullut ilmi, että esihenkilö olisi toiminut samoin uudestaan. Tarkastaja katsoi, että työnantaja oli käsitellyt asiaa kohtuullisessa ajassa ja antanut työntekijälle ratkaisun perusteluineen.

### ***Työntekijä ei ollut kertonut häirinnän ja kuormittumisen kokemuksista työnantajalle***

Työntekijä oli kokenut häirintää ja epäasiallista kohtelua esihenkilönsä taholta. Lisäksi työntekijä kertoi kuormittuvansa työstään siten, että hänen terveytensä vaarantui. Työntekijän mukaan hän oli maininnut kokemaansa epäasiallisesta käytöksestä työpaikkaselvitystä tehneelle työterveyshuollon edustajalle. Hän oli myös puhunut tilanteestaan työsuojeluvaltuutetulle, luottamusmiehelle ja pääluottamusmiehelle.

Tarkastaja pyysi työntekijältä lisäselvitystä asiaan, mutta esiin ei tullut, että työntekijä olisi kertonut häirinnän ja kuormittumisen kokemuksistaan työnantajan edustajalle, jolloin työnantajalle olisi syntynyt velvollisuus selvittää häirintää ja terveyttä vaarantavaa kuormitusta.

Tarkastaja ohjeisti työntekijää ilmoittamaan kokemuksistaan työnantajalle sekä olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon työkuormitukseensa selvittämiseksi.

### ***Työnantaja oli ryhtynyt toimiin ja asian käsittely työpaikalla oli kesken***

Työntekijä oli kokenut häirintää ja epäasiallista käytöstä esihenkilönsä taholta. Häirintä oli ilmennyt henkisenä painostuksena ja ulkopuolelle jättämisenä. Työntekijä oli ilmoittanut asiasta työnantajalleen, joka oli järjestänyt heti seuraavana päivänä tapaamisen työntekijän ja tämän esihenkilön kanssa. Työnantaja totesi häirintää tapahtuneen. Häirinnän selvittämiseksi ja päättämiseksi sovittiin jatkotoimia. Työntekijä pyysi työsuojeluviranomaista arvioimaan valvonnan tarvetta kolme päivää tapaamisen jälkeen, koska toimille ei ollut sovittu aikataulua.

Tarkastaja katsoi, että vaikka aikataulua ei ollut sovittu heti, ei työnantaja vielä ollut rikkonut toimintavelvollisuuttaan vaan asian käsittely työpaikalla oli yhä kesken.

### ***Psykososiaaliset kuormitustekijät koskivat koko työyhteisöä***

Työntekijä teki valvontapyynnön työpaikastaan, jossa perehdyttäminen, töiden organisointi ja henkilöresurssit koettiin puutteellisiksi ja esihenkilön käytös epäasialliseksi. Työntekijä toivoi, että työsuojeluviranomainen ottaisi kantaa erityisesti huonon johtamisen aiheuttamiin epäkohtiin.

Tarkastaja totesi, että työntekijän kuvaamat epäkohdat liittyivät työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Kyseessä ei kuitenkaan ollut yksittäiseen työntekijään kohdistuva ja tämän terveyttä vaarantava kuormitus, vaan kuormitus koski koko työyhteisöä.

Asiassa ei ollut syytä aloittaa valvontaa yksittäisen työntekijän tilanteesta. Sen sijaan myöhemmin toteutettiin koko työpaikkaa koskeva tarkastus, johon liitettiin työsuojeluviranomaisen *Työn psykososiaaliset kuormitustekijät* -henkilöstökysely. Tarkastuksessa todettiin, että työnantaja ei ollut selvittänyt ja arvioinut työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä eikä siten myöskään suunnitellut tai toteuttanut haitallisen kuormittumisen vähentämiseksi tarvittavia toimia. Työnantajaa veloitettiin saattamaan asia kuntoon.

## Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2023 tehtiin 24 työssä kuormittumiseen liittyvää käsittelyratkaisua. Käsittelyratkaisuun päädyttiin useimmiten siksi, että asian käsittely ja siihen liittyvät toimet olivat työpaikalla vielä kesken. Tämä johtuu siitä, että etukäteen on yleensä mahdotonta arvioida, riittävätkö työnantajan toteuttamat toimet työntekijän terveyttä vaarantavan kuormittumisen hallitsemiseen. Käsittelyratkaisuihin päädyttiin myös tilanteissa, joissa kuormittuminen ei vaarantanut työntekijän terveyttä.

Joissain tapauksissa käsittelyratkaisun perusteena oli, että työnantaja oli ryhtynyt riittäviin toimiin työntekijän terveyttä vaarantavan kuormittumisen hallitsemiseksi. Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös tapauksissa, joissa valvontapyyntötekijän kuvaamat kuormitustekijät eivät olleet työturvallisuuslain mukaisia terveyttä vaarantavia kuormitustekijöitä. Valvottavaksi eivät myöskään edenneet tapaukset, joissa työnantaja ei ollut saanut tietoa työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta eikä siten ollut voinut ryhtyä toimiin asian selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi.

Käsittelyratkaisu tehtiin myös silloin, jos valvontapyyntötekijä oli tuonut kokemuksensa työssä kuormittumisesta työnantajan tietoon vasta palvelussuhteen päätyttyä tai juuri ennen sen päättymistä. Tällaisissa tilanteissa työsuojeluviranomainen ei pääsääntöisesti aloita valvontaa.

### **Tapauskuvauksia:**

#### **Työnantajan toimet olivat kesken**

Työntekijä kertoi kokeneensa, että häntä häirittiin ja kohdeltiin epäasiallisesti työpaikalla. Lisäksi hän kertoi kuormittuneensa terveyttään vaarantavasti. Työntekijä ilmoitti asiasta kirjallisesti työnantajalle ja teki valvontapyyntönsä työsuojeluviranomaiselle.

Tarkastaja katsoi, ettei valvontaa ollut syytä aloittaa, sillä työnantaja oli vasta saanut tiedon asiasta ja sen käsittely oli työpaikalla kesken. Tarkastaja ohjeisti työntekijää ottamaan kuormittumisesta yhteyttä työterveyshuoltoon sekä olemaan uudestaan yhteydessä työsuojeluviranomaisiin, jos työnantaja ei ryhtyisi käsittelemään asiaa kohtuullisessa ajassa.

#### **Kyseessä eivät olleet työturvallisuuslain tarkoittamat kuormitustekijät**

Työntekijä kertoi kokeneensa työnantajan taholta häirintää ja epäasiallista kohtelua ja kuormittuvansa tilanteesta terveyttään vaarantavalla tavalla. Työntekijän mukaan häntä oli kielletty osallistumasta tilaisuuteen, jossa kerrottiin työyhteisöselvityksen tuloksista. Työntekijä kertoi ilmoittaneensa kokemuksistaan työnantajalle useita kertoja suullisesti ja sähköpostitse. Työntekijä pyysi työsuojeluviranomaista arvioimaan työnantajan toimintaa työsuojelun yhteistyön näkökulmasta.

Työnantaja oli selvitystensä mukaan pyrkinyt järjestämään työntekijän kanssa tapaamisen asian käsittelyä varten, mutta työntekijä oli kieltäytynyt tapaamisista. Työnantaja oli kertonut työntekijälle, että tätä oli kielletty osallistumasta työyhteisöselvityksen käsittelyyn, koska työntekijän ja työyhteisön välillä oli luottamuspula. Työntekijää oli kuitenkin kuultu selvityksestä erikseen. Työntekijä oli ehdottanut työnantajalle työsuhteensa purkamista ehdoin, joita työnantaja ei ollut hyväksynyt.

Tarkastajan mukaan kyseessä oli työnantajan linjaratkaisu, jonka perustelut oli ilmoitettu työntekijälle. Työnantajan linjaratkaisuja tai liikkeenjohdollisia toimia ei pidetä valvonnassa työn psykososiaalisina kuormitustekijöinä, vaikka kyseiset tapahtumat olisivat vaikuttaneet työntekijään kielteisesti. Samoin työturvallisuuslain mukaisena häirintänä ei voida pitää työtä ja työnjohtoa koskevia asiallisia ja perusteltuja päätöksiä tai työn ja työyhteisön ongelmien yhteistä käsittelyä, vaikka ne aiheuttaisivat ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita.

## Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Kun työntekijän toimittamien tietojen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut työturvallisuuslain vastaisesti, tarkastaja aloittaa valvonnan.

Tarkastaja lähettää asiasta selvityspyynnön työnantajalle. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutelle annetaan yleensä mahdollisuus esittää käsitksensä asiassa. Saamiensa selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut työturvallisuuslakia. Tarkastaja laatii asiasta tarkastuskertomuksen, jossa hän arvioi työnantajan toimintaa. Jos tarkastaja havaitsee epäkoh-  
tia, hän antaa työnantajalle veloitteen noudattaa lainsäädäntöä.

## Häirintä

Vuonna 2023 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 76 tarkastusta, joissa käsiteltiin häirintään liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

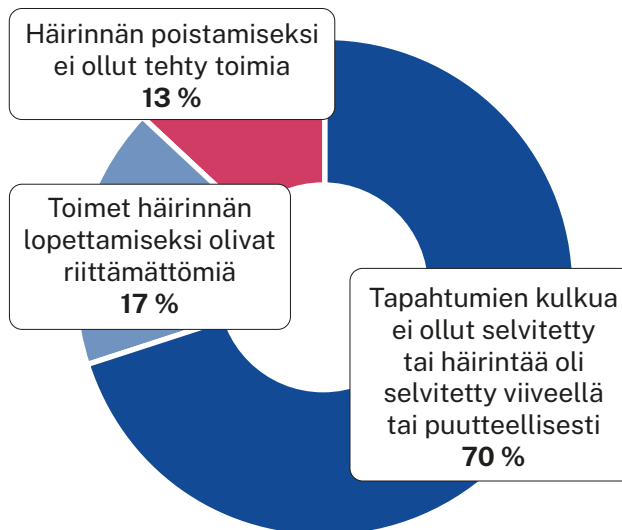
Noin neljässä tapauksessa viidestä valvontapyynnön tekijä oli kokenut häirintää esihenkilön tai muun työnantajan edustajan taholta. Viidesosassa tapauksissa häiritsijäksi oli koettu työka-  
veri ja muutamassa yksittäisessä tapauksessa työpaikan ulkopuolinen henkilö.

Noin 40 prosentissa tapauksista työnantaja ei ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdista suurin osa koski sitä, että työnantaja ei ollut selvittänyt tapahtumien kulkua lainkaan tai oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti. Noin viidesosassa tapauksista työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi olivat olleet riittämättömiä, ja muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin häirinnän poistamiseksi. (Kuvio 5)

Häirintään liittyvässä valvonnassa havaittiin usein myös muita epäkohtia. Työntekijöille ei esimerkiksi ollut tarjolla riittävää opetusta ja ohjausta siitä, miten häirinnästä ilmoitetaan ja mikä on

## Häirintään liittyneet epäkohdat työnantajan toiminnassa

Työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan noin 40 prosentissa tarkastuksista.



**Kuvio 5.** Tarkastuksissa vuonna 2023 havaitut epäkohdat siinä, miten työnantajat ovat toimineet häirinnän selvittämiseksi ja poistamiseksi.

työntekijän velvollisuus käyttäytyä asiallisesti työssä. Tästä annettiin toimintaohjeita.

Puutteita havaittiin usein myös esihenkilöiden osaamisessa. Heille ei ollut esimerkiksi annettu riittävää perehdytystä häirintäasioiden käsittelyyn.

Työnantajille annettiin veloitteita myös puutteista työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Joissain tapauksissa häirintäasioiden käsittelyn yhteydessä käsiteltiin myös työsyrintää tai haitallista työssä kuormittumista muidenkin kuin häirintään liittyvien kuormitustekijöiden osalta.

Noin 60 prosentissa tarkastuksista työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei havaittu puutteita työturvallisuuslain näkökulmasta. Tyyppillisesti tarkastaja totesi työnantajan selvityksen perusteella, että asiassa ei ollut kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä. Kyse saattoi olla esimerkiksi yksittäisistä tai lievista ristiriitailanteista työpaikalla, ei pitkään jatkuneesta häirinnästä, tai siitä, että työntekijä koki työnantajan perustellut työnjohdolliset toimet epäasiallisiksi.

**Tapauskuvauksia:****Työnantaja veloitettiin selvittämään työntekijän ilmoitusta häirinnästä**

Työntekijä oli kokenut häirintää työpaikalla kollegansa taholta. Häirintä oli ilmennyt esimerkiksi työhön liittyvänä maalittamisena sosiaalisessa mediassa ja epäasiallisena viestittelynä työssä. Häirintä oli jatkunut pitkään, ja teot olivat toistuvia. Työnantaja oli tietoinen asiasta.

Valvonnassa tuli esille, ettei työnantaja ollut selvittänyt häirintää omien menettelytapo-ohjeidensa mukaisesti. Asian käsittely oli kesken, vaikka työntekijän kirjallisesta ilmoituksesta oli jo kuusi kuukautta. Työntekijä ei ollut saanut työnantajalta vastausta ilmoitukseensa, eikä asiassa ollut ryhdytty toimiin. Työnantajan mukaan asian käsittelyä oli hankaloittanut se, ettei työntekijän edellinen esihenkilö ollut enää käytettävissä.

Tarkastaja totesi, että koska huolellista selvitystä ei ollut tehty, ei työnantaja ollut myöskään voinut ryhtyä toimiin mahdollisen terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän poistamiseksi. Työnantajalla on velvollisuus selvittää häirintää saatuaan siitä tiedon. Tarkastaja velvoitti työnantajan selvittämään tapahtumien kulkua käytettävissään olevin keinoin.

**Työnantajan toimet eivät johtaneet häirinnän päättymiseen**

Työntekijä oli kokenut jatkuvaa epäasiallista kohtelua työpaikan ulkopuolisen yhteistyökumppanin taholta yli kahden vuoden ajan. Häirintä oli ilmennyt toistuvina epäasiallisina puheina ja eleinä sekä arvosteluna, solvaamisena ja tiuskimisena. Työnantaja oli saanut tiedon asiasta, kun häirintä oli jatkunut useita kuukausia. Työnantaja oli käynyt molempien osapuolten kanssa useita keskusteluja yhteistyöstä ja käyttäytymismalleista. Työnantaja oli myös järjestänyt ulkopuolisen työhyvinvointikonsultin avuksi parantamaan työntekijöiden yhteistyötä ja työhyvinvointia. Työnantaja oli järjestellyt työtehtäviä niin, ettei työntekijän tarvinnut olla tekemisissä häiritsijänsä kanssa. Näistä toimista huolimatta häirintä oli jatkunut kirjallisenä.

Koska häirintä oli jatkuvaa eikä työnantaja saanut sitä päättymään, oli työntekijä joutunut lopulta jäämään sairauslomalle. Työnantaja ja työntekijä sopivat sairausloman aikana yhdessä työsuhteen päättymisestä, koska työnantaja ei uskonut saavansa häirintää varmuudella loppumaan.

Valvonnassa todettiin, että työntekijään oli kohdistunut häirintää yrityksen ulkopuolisen yhteistyökumppanin taholta, mistä myös työnantaja oli ollut tietoinen. Näin ollen työnantajalle oli syntynyt lakisääteinen toiminta-velvollisuus. Työnantajan toimet eivät olleet päättäneet työntekijän kokemaa epäasiallista kohtelua. Lopulta työntekijä oli jäänyt sairauslomalle.

Vaikka työnantaja oli sopinut työntekijän kanssa työsuhteen päättämisestä eikä työntekijän näin tarvinnut enää kokea häirintää tai epäasiallista kohtelua, ei työnantaja ollut tehnyt sellaisia riittäviä ja oikeasuhtaisia toimia, joilla häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla olisi loppunut.

Koska työntekijän työsuhde oli päättynyt, tarkastaja velvoitti työnantajaa jatkossa ryhtymään toimiin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi sekä seuraamaan toimien vaikutusta ja huolehtimaan siitä, että häirintä päättyy.

### **Toimitusjohtaja kohteli työntekijää epäasiallisesti**

Työntekijä oli työsuhteensa ajan kokenut toimitusjohtajan toistuvan viestittelyn epäasiallisesti ja häiritseväksi. Viestit olivat olleet seksistisiä, rasistisia tai muuten työhön kuulumattomia. Toimitusjohtaja oli myös huutanut työntekijälle sekä haukkunut tai arvostellut tätä. Työntekijä oli useasti pyytänyt, ettei toimitusjohtaja lähettäisi hänelle työhön kuulumattomia viestejä ja kertonut, että ne ahdistavat häntä. Työntekijä oli kertonut asiasta myös kahdelle muulle työnantajan edustajalle. Toimitusjohtajan epäasiallisista viesteistä ja käytöksestä aiheutui työntekijälle terveyshaittaa.

Työntekijälle oli vastattu, ettei hänen pitäisi välittää saamistaan viesteistä ja että työhön liittymättömät viestit kannattaisi jättää lukematta. Toimitusjohtaja kuitenkin järjesti niin, ettei hän enää toiminut työntekijän lähiesihenkilönä. Työntekijä sai myös työskennellä jonkin aikaa etänä, jotta hänen ei tarvitsisi kohdata toimitusjohtajaa.

Toimitusjohtaja ei kokenut häirinneensä työntekijää. Hänen mukaansa viestit olivat sisältäneet informaatiota, mainoksia, esitteitä tai tuotetietoja sekä mahdollisesti kevenyksiä ja huumoria henkilökunnalle. Toimitus-

johtajan mukaan kyseessä oli miesvoittoinen ala, eikä viestien sisällöstä olisi tullut loukkaantua. Muusta epäasiallisesti koetusta käytöksestä toimitusjohtaja totesi, että kerrat olivat yksittäisiä.

Valvonnassa katsottiin, että työntekijän kuvaama kohtelu oli työturvallisuuslain tarkoittamaa terveyttä vaarantavaa häirintää työssä. Tekojen painoarvoa lisäsi se, että häiritsijä oli toimitusjohtaja, ja tilanne oli ollut jatkuva. Oikeuskäytännössä on tuotu esiin työnantajan korostunut velvollisuus asemansa puolesta olla tietoinen työturvallisuusvelvoitteistaan ja täten pidättäytyä kaikenlaisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta työssä. Työnantajan tulee myös asemansa perusteella ymmärtää ja havaita, jos sen toiminta aiheuttaa terveysvaaraa.

Tarkastaja katsoi, ettei toimitusjohtajan käytös ja kielellinen ilmaisu ollut ollut sellaista, mitä häneltä työnantajan edustajana vaaditaan. Työnantaja ei myöskään ollut tehnyt toimia, jotka olisivat päättäneet häirinnän.

Koska työntekijän työsuhde oli päättynyt, tarkastaja velvoitti työnantaa jatkossa ryhtymään toimiin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi, seuraamaan toimiensa vaikutusta ja huolehtimaan siitä, että häirintä päättyy.



## Työssä kuormittuminen

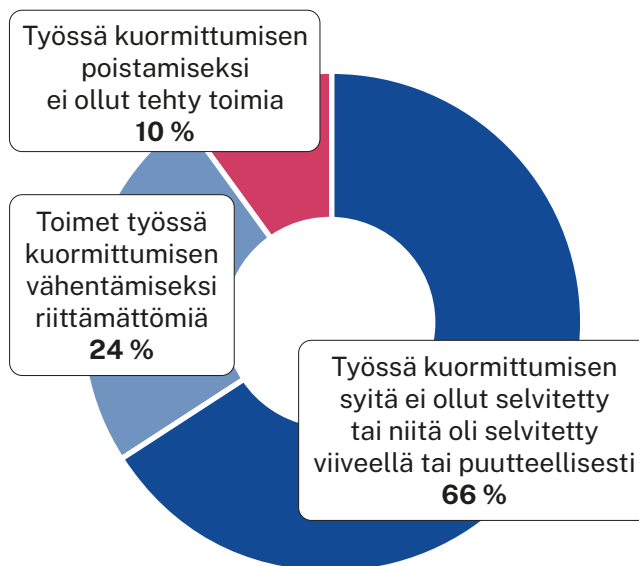
Vuonna 2023 tehtiin 41 tarkastusta, joissa käsiteltiin työntekijän kuormittumiseen liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain mukaista velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta. Työssä kuormittumisen lisäksi työntekijän kokemaa häirintää käsiteltiin yli puolessa tehdyistä tarkastuksista. Yksittäisissä tapauksissa käsiteltiin kuormituksen lisäksi työntekijän kokemaa syrjintää.

Noin 40 prosentissa tarkastuksista työnantaja ei ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Epäkohdista suurin osa koski sitä, että työnantaja ei ollut selvittänyt tapahtumien kulkua lainkaan tai oli selvittänyt kuormittumista viiveellä tai puutteellisesti. Noin neljäsosassa tapauksista työnantajan toimet kuormituksen vähentämiseksi tai välttämiseksi olivat olleet riittämättömiä, ja muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän kokemuksen kuormittumisen vähentämiseksi. (Kuvio 6)

Puutteita oli myös työnantajan yleisissä velvollisuuksissa huolehtia ennakoivasti 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 sekä työhön perehdyttämisestä. Puutteita oli myös lakisääteisessä työterveyshuollossa. Työnantajia velvoitettiin esimerkiksi tekemään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa työntekijän kuor-

## Työssä kuormittumiseen liittyneet epäkohdat työnantajan toiminnassa

Työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan noin 40 prosentissa tarkastuksista.



**Kuvio 6.** Tarkastuksissa vuonna 2023 havaitut epäkohdat siinä, miten työnantajat ovat toimineet työssä kuormittumisen selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

mittumisen välttämiseksi tai työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn selvittämiseksi. Lisäksi työnantajia velvoitettiin asioissa, jotka koskivat työssä selviytymisen seurantaan ja edistämistä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden avulla.

Noin 60 prosentissa tarkastuksista ei havaittu puutteita työnantajan toiminnassa työturvallisuuslain näkökulmasta. Yleensä näissä tapauksissa katsottiin, että työnantaja oli ryhtynyt riittäviin toimiin saatuaan tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Muutamissa tapauksissa asian käsittely oli työpaikalla vielä kesken.

**Tapauskuvauksia:****Työnantaja ei ollut selvittänyt kuormittumisen syitä eikä ryhtynyt toimiin sen vähentämiseksi**

Työntekijä oli kokenut pitkään merkittävää kuormittumista työssä ja joutunut sairauslomalle. Hän oli ilmoittanut kuormittumisesta esihenkilölleen jo ennen sairauslomansa alkua. Asiaa oli käsitelty sairauspoissaoloihin liittyvässä työterveyshuollon työkykyneuvottelussa sekä yhdessä esihenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Työnantaja oli rohkaissut työntekijää olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon.

Työntekijän kanssa oli pidetty säännöllisesti hänen suoriutumiseensa liittyviä tapaamisia, joissa häntä oli ohjattu työn tekemisessä. Työnantajan mukaan työntekijän työstä suoriutumisen vaje johtui muun muassa puutteista motivaatiossa ja osaamisessa.

Valvonnassa ei tullut esille, että työnantaja olisi selvittänyt, miksi työntekijä kuormittui työssä. Sen sijaan työnantaja oli keskittynyt selvittämään työntekijän suoriutumista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

Tarkastaja katsoi, että pelkkä sairauspoissaolojen takia järjestetty työkykyneuvottelu työterveyshuollossa ei täyttänyt työnantajan lakisääteistä velvollisuutta selvittää ja käsitellä työntekijän työssä kuormittumisen syitä. Koska työnantaja ei ollut selvittänyt näitä syitä, ei se voinut myöskään arvioida, mitä toimia tarvittaisiin, jotta työntekijä ei kuormittuisi työssään terveyttä vaarantavalla tavalla.

Tarkastaja velvoitti työnantajaa selvittämään kuormittumisen syyt. Selvityksen jälkeen työnantajaa veloitettiin tekemään kuormitustekijöihin vaikuttavia toimia, joilla terveysvaaraa voitiin vähentää.

**Työnantaja veloitettiin selvittämään työssä kuormittumisen syitä**

Työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle kuormittuvansa työssä. Työntekijä oli kertonut, että häntä kuormittavat muun muassa liialliset työtehtävät, muuttuvat ohjeistukset, puutteelliset toimintaedellytykset sekä epäasiallinen kohtelu.

Työnantajalle oli epäselvää, millä tavalla työntekijä olisi voinut kuormittua työssään. Työnantaja ei ollut havainnut, että työntekijä olisi kuormittunut työssään terveyttään vaarantavalla tavalla. Työnantaja oli kuitenkin lisännyt henkilöstöresursseja saatuaan tiedon työntekijän kuormittumisesta.

Valvonnassa ei tullut esille, että työnantaja olisi ruvennut selvittämään työntekijän työssä kuormittumisen syitä. Työnantaja ei ollut myöskään keskustellut asiasta työntekijän kanssa.

Tarkastaja katsoi, että koska kuormittumisen syitä ja niiden mahdollisesti aiheuttamaa terveysvaaraa ei ollut selvitetty ja arvioitu, ei työnantaja ollut voinut tehdä johtopäätöksiä tarvittavista toimista. Tarkastaja velvoitti työnantajaa aloittamaan asian käsittelyn viipymättä.

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

## 4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset

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

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

Harkittaessa työssä kuormittumiseen liittyvän ilmoituksen tekemistä työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota siihen, onko työntekijä todetusti kuormittunut työssään terveyttä 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 toimien riittävyteen ja siihen, onko kuormitustekijöitä aiheuttanut epäkohta poistunut tai vähentynyt työnantajan toimien seurauksena.

Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen teki neljä esitutkintailmoitusta epäilyistä työturvalli-

*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 §*

suusrikoksesta. Kahdessa tapauksessa oli kyse työssä kuormittumisesta. Lisäksi tehtiin kaksi ilmoitusta, joissa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta.

## 5. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä työrikostuomioita

Työsuojeluviranomainen osallistuu työrikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvonnasta säädetyn lain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus antaa lausunto ennen syyteharkinnan päättämistä. Kun asiaa käsitellään tuomioistuimessa suullisesti, työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata STT:n tiedotepalvelun kautta ([sttinfo.fi](http://sttinfo.fi)). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Työsuojelu.fissä ([tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset](http://tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset)).

**Vuonna 2023 julkaistiin seuraava häirintään liittyvä tiedote työrikostuomioista:**

- [Epäasiallinen kohtelu työpaikalla toimintayhdistyksen toiminnanjohtajalle sakkoja](#)  
24.5.2023 Etelä-Suomi

Tyosuojelu.fi  
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu