

Työpaikkakiusaaminen työsuhteen irtisanomisperusteena

Itä-Suomen yliopisto
Oikeustieteiden laitos
Pro gradu -tutkielma ja seminaari
(5311900)
30.4.2018
Tekijä: Jenni Lamminpää, 280414
Ohjaaja: Marjo Ylhäinen

Tiivistelmä

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta		Yksikkö Oikeustieteiden laitos	
Tekijä Jenni Lamminpää			
Työn nimi Työpaikkakiusaaminen työsuhteen irtisanomisperusteena			
Pääaine Työoikeus	Työn laji Pro gradu -tutkielma	Aika 30.4.2018	Sivuja IX-61
<p>Tiivistelmä</p> <p>Hyvässä ja turvallisessa työyhteisössä autetaan ja tuetaan työkavereita sekä uskalletaan pyytää apua. Ihmiset kokevat tulevansa hyväksytyiksi sellaisina kuin ovat ja ongelmista uskalletaan puhua. Turvalliseen työyhteisöön kuuluvat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, nopea ja hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Työpaikalla käytäytään toisia kohtaan asiallisesti ja kunnioittavasti. Ei ole kuitenkaan työyhteisöä, jotka toimisivat aina täysin tasapainoisesti ilman ristiriitoja ja ongelmia. Ristiriidat kuitenkin muuttuvat ongelmiksi vasta, kun ne alkavat vaikuttaa työyhteisöön ja sen jäseniin, vähentävät työtehoa ja muuttavat työilmapiiriä.</p> <p>Työpaikkakiusaamisesta on kielteisiä vaikutuksia ensinnäkin kiusatulle, mutta myös muille työyhteisön jäsenille ja sitä kautta koko yritykselle. Kiusatut kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat. Oireilusta seuraa sairauspoissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta sekä tehokkuuden vähenemistä. Tutkimusten mukaan huono työilmapiiri maksaa vuosittain noin 30 miljardia euroa.</p> <p>Työpaikkakiusaaminen on turvallisuuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua häirintää. Tällä tutkimuksella haetaan vastausta sellaiseen tilanteeseen, jossa työntekijä kiusaamalla toista työntekijää tai esimiestään tai muuten käyttäytymällä epäasiallisesti huonontaa työpaikan ilmapiiriä niin paljon, että se saattaa vaarantaa toisen työntekijän terveyden. Samalla selvitetään, mitkä ovat eri osapuolten velvollisuudet tällaisessa tilanteessa ja milloin häirinnänkiellon vastainen menettely on käytöksenä sellaista, että työntekijä voidaan irtisanoa.</p>			
<p>Avainsanat</p> <p>Häirintä, työpaikkakiusaaminen, kiusaaminen, irtisanominen, henkinen väkivalta, työsuhteen päättäminen, individualiperuste, työilmapiiriongelma, yhteistyöongelma</p>			

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
LYHENNELUETTELO.....	IX
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Alustus.....	1
1.2 Tutkimuskysymys.....	2
1.3 Metodologia.....	3
1.4 Keskeiset käsitteet	5
2 KÄYTTÖKSEEN LIITTYVÄT VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA.....	7
2.1 Kyseessä sopimussuhde.....	7
2.2 Työnantajan velvollisuudet.....	8
2.3 Työntekijän velvollisuudet	11
2.4 Työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet	13
2.5 Rikosoikeudelliset seuraamukset.....	17
3 TYÖILMAPIIRIIN VAIKUTTAVA SOPIMATON KÄYTÖS.....	21
3.1 Lakien tarkoitukset	21
3.2 Työpaikan sosiaaliset suhteet	22
3.3 Työyhteisötaitojen kehittämistä.....	26
3.4 Häirinnäksi katsottava käytös.....	27
3.5 Kiusaaminen yhtenä häirinnän muotona	30
3.6 Häirinnäksi luettavan kiusaamisen vaikutukset työyhteisöön	32
4 IRTISANOMISOIKEUS INDIVIDUAALIPERUSTEELLA	36
4.1 Työsuhteen päättämisen liittyvän lainsäädännön taustoja.....	36
4.2 Työsopimuksen päättäminen lainsäädännön mukaan.....	37
4.3 Asiallinen ja painava syy	39
4.4 Velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti	42
4.5 Varoitusmenettely.....	43

IV

4.6 Muihin tehtäviin sijoittamisvelvollisuus	44
4.7 Irtisanomisperuste kokonaisarviointia	45
4.8 Työsopimuksen päättäminen käytöksen takia	48
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
5.1 Kuinka työnantajan tulee toimia, jos työntekijä tietoisesti kiusaamalla työtoveriaan huonontaa työilmapiiriä tai ei kykene yhteistyöhön työpaikalla?	55
5.2 Milloin työntekijän käytös on sellaista, että se oikeuttaa irtisanomaan työsopimuksen?	57
5.3 Pohdinta	60

LÄHTEET

Kirjallisuuslähteet

- Antila, Juha:* Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 2006. Työministeriö Helsinki 2006.
- Hakanen, Jari:* Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos Helsinki 2004.
- Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo:* Työsopimuslaki käytännössä. 6. uudistettu painos. Alma Talent Helsinki 2016.
- Hirvonen, Ari:* Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17, Helsinki 2011.
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika:* Työoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOY Lakitieto 2002.
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika:* Työoikeus, juridiikka. Juridiikkafokus 25.4.2018. WSOYpro 2004-. Päivitetty 21.2.2017.
- Kaivola, Taru:* Työpaikan ihmissuhteet. Kirjapaja Oy Helsinki 2003.
- Keskinen, Soili:* Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisalan kehittämissäätien Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Kunnallisalan kehittämissäätio KAKS 2005.
- Kess, Kaija – Ahlroth, Minea:* Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita Publishing Oy 2012.
- Kess, Kaija – Kähönen, Minea:* Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Edita Publishing Oy 2009.
- Kolehmainen, Antti:* Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Osa teosta Oikeustieteellinen opinnäytetyö – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita Publishing Oy 2015.
- Koskinen, Seppo:*
- Työsuhdeturva. Edilex. Edita Publishing Oy 2004.
 - Oikeus irtisanoa esimiehen työsopimus työilmapiiriongelmiin perusteella. Edilex-julkaisu 13.11.2015.
 - Työnantajan ja tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. Edilex-artikkeli 2012/43 julkaistu 25.10.2012.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika:* Työsuhteen päättäminen. Sanoma Pro Oy 2012.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa:* Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita Publishing Oy 2016.
- Kuikko, Tapio:* Työturvallisuus ja sen valvonta. 4:s, uudistettu painos. Talentum Media Oy

2006.

Parnila, Kirsi: Työsuhde tutuksi – esimiehen selviytymisopas. Kauppakamari 2017.

Peltonen, Eva-Niina: Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työelämässä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto 2008.

Rauramo, Päivi: Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki 2008.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. WSOYpro 2007.

Reinboth, Camilla: Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Eesti 2006.

Rissa, Kari: Hyvinvointia valtion töihin. Työkykyä, laatua, tuottavuutta. Valtiokonttori 1998.

Räisänen, Kirsi – Roth, Kaarina: Hankalat tyypit työelämässä. 3. uudistettu painos. Työterveyslaitos Helsinki 2012.

Saarinen, Mauri: Työnantajan oikeus irtisanoa islaminuskoinen työntekijä, joka kiellosta huolimatta käyttää huivia työpaikalla - tapaukset Achbita C-157/15 ja Bougnaoui C-188/15. Edilex 2017/16.

Salmimies, Raija: Onnistu itsesi johtamisessa. WSOYpro Helsinki 2008.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Talentum Helsinki 2006.

Skurnik-Järvinen, Hanna: Ratkaise työpaikan ongelmatilanteet. 2., uudistettu painos. Kauppakamari 2013.

Tiitinen, Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum Helsinki 2012.

Työterveyslaitos: Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. 12., korjattu painos. Helsinki 2010.

Vartia, Maarit – Lahtinen, Marjaana: Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisökonfliktien käsittely. Teoksesta Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, toim. Matikainen, Esko – Aro, Timo – Kalimo, Raija – Ilmarinen, Juhani – Torstila, Ilkka. Työterveyslaitos Helsinki 1995.

Vartia, Maarit – Lahtinen, Marjaana – Joki, Marjut – Soini, Sinikka: Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksesta Työyhteisön terveys ja hyvinvointi, toim. Lindström, Kari – Leppänen, Anneli. Työterveyslaitos Helsinki 2002.

Virtanen, Petri – Sinokki, Marjo: Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Helsinki 2014.

Virallislähteet

HaVL 15/2002 vp: Hallintovaliokunnan lausunto 15/2002 vp hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 59/2002 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 19/2014 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

PeVL 41/2000 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp hallituksen esityksestä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

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

Oikeustapaukset

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

EIT 13.10.2009 Huuhtanen-tapaus

Korkein oikeus

KKO 1992:180

KKO 2013:48

KKO 2014:44

Korkein hallinto-oikeus

KHO 2011:22

Työtuomioistuin

TT:1984-56

TT:1993-47

TT:1996-45

TT:2003-68

TT:2005-17

TT:2011-17

TT:2013-191

TT:2014-79

TT:2014-104

TT:2014-129

TT:2016-64

Hovioikeudet

Helsingin HO 2.6.2006 S 04/2499

Helsingin HO 13.10.2006 R 05/3029 t 3080

Helsingin HO 20.12.2013 S 12/3122

Helsingin HO 29.3.2012 S 11/391 t 850

Itä-Suomen HO 27.5.1988 S 87/515
Vaasan HO 2.9.2014 S 13/867
Vaasan HO 19.5.2008 S 07/827
Vaasan HO 31.1.2018 S 17/47 t 50
Rovaniemen HO 6.2.2004 S 03/261
Rovaniemen HO 9.6.2004 S 03/759
Turun HO 12.3.2003 S 02/709
Turun HO 11.6.2003 S 02/2032
Turun HO 2.5.2006 S 05/1753
Turun HO 6.10.2006 R 06/432
Turun HO 30.3.2007 A 06/333

Käräjäoikeudet

Hyvinkään KO 6.6.2000
Varsinais-Suomen KO 10.9.2010 R 10/3200
Helsingin KO 21.12.2000

Ruotsin työtuomioistuin

AD 1982 nro 44

Muut lähteet

Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 3/2018.
Helsinki 2018.

tyosuojelu.fi [<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>]. Epäasiallinen kohtelu.
Sivu päivitetty 09.08.2017. Lainattu 18.4.2018.

Ylhäinen, Marjo: Luentomuistiinpanot. Graduseminaari, Joensuu 13.9.2017

LYHENNELUETTELO

AFS	<i>Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling ordet</i> 1993:17
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
HaVL	hallintovaliokunnan lausunto
HE	hallituksen esitys
HeHO	Helsingin hovioikeus
HO	hovioikeus
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
IML	työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettu laki, irtisanomis- menettelylaki 1984/127
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
PL	perustuslaki 11.6.1999/731
PeVL	perustuslakivaliokunta
RHO	Rovaniemen hovioikeus
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SopS	ILO:n yleissopimus nro 158 114/1992
STK	Suomen Työnantajain Keskusliitto
THO	Turun hovioikeus
TSL	työsopimuslaki 26.1.2001/55 ja vanha työsopimuslaki 7.6.1946/436
TT	työtuomioistuin
TTL	työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
YVL	yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325
t	tuomio
Tasa-arvoL	laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tasa-arvolaki 8.8.1986/609
TSS-sopimus	taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kan- sainvälinen yleissopimus 6/1976
TyVM	työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö
VHO	Vaasan hovioikeus
vp	valtiopäivät

1 JOHDANTO

1.1 Alustus

Työhyvinvointi näkyy ja tuntuu hyvänä, turvallisena ilmapiirinä, työpaikan me-henkenä, toiminnan ja yhteistyön sujumisena. Toimiva esimies-alaisuhde on keskeinen tekijä psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta. Tässä vuorovaikutussuhteessa on kummallakin oma vastuullinen roolinsa. Hyvässä ja turvallisessa työyhteisössä autetaan ja tuetaan työkavereita ja uskalletaan pyytää apua, ihmiset kokevat tulevansa hyväksytyiksi omina itsenään ja ongelmat uskalletaan ottaa puheeksi ajoissa. Turvalliseen työyhteisöön kuuluvat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, nopea ja hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä myönteinen, kannustava ilmapiiri.¹

Lähtökohtana ja ihanteena voidaan pitää, että työpaikalla käyttäytyään asiallisesti ja toisia kunnioittavasti. Koska ihmiset ovat erilaisia persoonia ja hahmottavat ympäristöään eri tavoin, ei ole olemassa työyhteisöä, jotka toimisivat täysin harmonisesti ilman ristiriitoja tai ongelmia. Organisaation psykologiseen rakenteeseen kuuluu, että sen jäsenet ottavat paikkansa erilaisissa rooleissa. Ristiriidat muuttuvat ongelmiksi silloin, kun ne alkavat vaikuttaa työyhteisöön ja sen jäseniin, vähentävät työtehoa ja muuttavat työilmapiiriä. Ongelmia ilmenee erityisesti silloin, kun työpaikan johtaminen on jotenkin puutteellista tai se puuttuu kokonaan.²

Työpaikkakiusaaminen on työturvallisuuslaissa (TTL, 738/2002) ja yhdenvertaisuuslaissa (YVL, 1325/2014) tarkoitettua häirintää. Saatetaan puhua myös henkisestä väkivallasta työssä, millä tarkoitetaan tilannetta, jossa joku työyhteisön jäsen joutuu jatkuvan, toistuvan ja systemaattisen kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. Uhri kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Koska kyse on omakohtaisesta kokemuksesta, on tärkeää kuunnella osapuolten kertomusta kokemuksestaan. Kiusaamisprosessi käynnistyy usein jostain ratkaisematta jääneestä konfliktista. Uhri saattaa joutua kokemaan sanatonta viestintää tai vihjailuja, mikä etenee vähättelyksi ja mustamaalaamiseksi.³

¹ Rauramo 2008, s. 109–110.

² Kess – Ahlroth 2012, s. 12.

³ Vartia ym. 2002, s. 234.

Kiusaamisella on suuri vaikutus kiusatun elämään. Se saattaa altistaa minkä tahansa sairauden puhkeamiseen ja lisätä itsemurhariskiä. Kiusaamisen myötä myös koko työyhteisö voi huonosti. Yrityksellekin tulee taloudellisia menetyksiä, kun sairauspoissaolot ja työterveyskäynnit lisääntyvät. Taitavat työntekijät hakeutuvat muualle töihin huonon työilmapiirin takia, mikä vaikuttaa myös tuotannon laskuun ja työn laatuun.⁴

Sanotaan, että Suomessa työntekijän irtisanomissuoja on vahva. Yrittäjät sanovat, ettei työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, saa irtisanottaa niin helposti kuin olisi tarvetta ja halua. Tämä saattaa lisätä määräaikaisten työsopimusten käyttöä perusteetta tai kevyistä syistä. Työsuhdeturvaa koskevan lainsäädännön uudistusten tavoitteena 1980-luvulla oli työntekijän oikeusturvan lisääminen työnantajan irtisanoessa työntekijän. Yritysten toimintaympäristö oli muuttunut siten, että sitä leimasi entistä suurempi epävakaus ja epävarmuus, mikä oli aiheuttanut tarpeen reagoida muutoksiin nopeammin. Talous- ja työelämässä tapahtuneet muutokset olivat vahvistaneet kehitystä entistä dynaamisempaan suuntaan: sopimusehtoja haluttiin muokata toisaalta yritysten tarpeiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan siten, että työsuhteen ehdot olisivat sopeutettavissa kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin ja toisaalta työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja hänen elämäntilanteidensa huomioon ottamiseksi.⁵

Työsopimuslain (TSL, 55/2001) 7 luvussa säädetään työsopimuksen irtisanomisperusteista. 1 §:n mukaan työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallista ja painavasta syystä. 2 § määrää, että työntekijän henkilöön liittyvänä asiallisena ja painavana syynä voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Lisäksi syynä voi olla sellaisen työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennainen muuttuminen, joiden vuoksi työntekijä ei enää selviydy työtehtävistään.

1.2 Tutkimuskysymys

Tutkimuksella haetaan vastausta sellaiseen tilanteeseen, jossa työntekijä kiusaamalla toista työntekijää tai esimiestään tai muuten käyttäytymällä epäasiallisesti huonontaa työpaikan ilmapiiriä niin paljon, että se saattaa jopa vaarantaa toisen työntekijän terveyden. Millaisia ovat

⁴ Kaivola 2003, s. 104–106; Virtanen – Sinokki 2014, s. 215.

⁵ HE 157/2000 vp, s. 46–47.

työntekijän ja työnantajan velvollisuudet tässä tilanteessa? Miten tällainen tilanne on ratkaistavissa? Voiko tällä perusteella irtisanoa kiusaavan työntekijän? Millaisia nämä irtisanomisperusteiksi hyväksytyt asialliset ja painavat syyt ovat ja mitä tarkoittaa velvoitteiden vakava rikkomisen ja laiminlyönti, kun puhutaan kiusaamisesta tai muusta häirinnästä?

Tutkimuksen aiheena on työntekijän henkilökohtaiset syyt irtisanomisperusteina ja erityisesti huono käyttäytyminen, jota voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisena tai laiminlyöntinä. Yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä säädetään häirinnän kiellosta, joka sisältää muun muassa työpaikkakiusaamisen. Työturvallisuuslain 28 § velvoittaa työnantajan puuttumaan työntekijän terveyttä vaarantavaan häirintään. **Tutkimuskysymyksenä on, milloin työntekijän yhdenvertaisuuslain 14 §:n sisältämän häirinnänkiellon vastainen menettely on käytöksenä sellaista, että irtisanomisen edellytykset täyttyvät.** Työssä käsitellään eri häirinnän tapoja, joita voidaan pitää työilmapiiriä huonontavana sopimattomana käytöksenä, kuten työpaikkakiusaaminen ja yhteistyöongelmat.

Koska työssä käsitellään vain henkilökohtaisia syitä irtisanomisen perusteena, rajataan pois irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä sekä työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten olennainen muuttuminen, jotka eivät soveltuisikaan tässä esimerkkitapauksessa sovellettaviksi. Jonkun verran on syytä käsitellä myös purkamisperusteita, koska ne oleellisesti liittyvät henkilöön ja tämän käytökseen, mutta muuten purkaminen rajataan pois tutkimuksesta. Tutkimuksessa käsitellään toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, ei määräaikaista työsopimuksia koskevaa lainsäädäntöä.

Koska yleensä juuri työnantaja joutuu pohtimaan tutkimuskysymyksen mukaisia seikkoja, käsittelemään työsopimusrikkomuksia ja keskustelemaan alaisensa käytöksestä tämän kanssa, tutkimuksella pyritään antamaan vastauksia esimiestehtävissä oleville henkilöille. Tutkimuksessa selvitetään, mitkä ovat työnantajan ja työntekijän velvollisuudet työturvallisuuslain 28 §:ään liittyen ja miten häirintätilanteessa tulee toimia.

1.3 Metodologia

Tutkimus on lainopillinen. Tutkimus on käytännön lainoppia, jossa oikeuskäytäntöä käytetään tukemaan tutkijan omia näkökantoja. Toisaalta oikeuskäytäntöä käytetään kuvaamaan, miten

lakia on noudatettu.⁶ Tutkimuksessa hyödynnetään oikeuskäytäntöä selvittämään, miten huonoa käyttäytymistä arvioidaan. Opinnäytetyössä tehdään pieni empiirinen tutkimus siitä, millaisia irtisanomisperusteita hovioikeudet ovat hyväksyneet. Empiirisessä tutkimuksessa pyritään tilastoimaan, miten tyypillisiä tällaiset tapaukset ovat. Työssä on syytä tarkastella myös aiheen sosiaalista näkökulmaa, minkä vuoksi käydään läpi myös työpsykologista kirjallisuutta. Muodollisessa eli formaalissa oikeuslähdeopissa keskeiset oikeuslähteet ovat lait, lainvalmistelutyöt ja tuomioistuinratkaisut⁷. Nämä ovat tutkimuksen pääoikeuslähteet.

Lainopin tiedonintressinä on tuottaa voimassa olevaa oikeutta koskevia perusteltuja tulkinta-, punninta- ja systematisointikannanottoja. Ne koskevat yleensä sitä, mikä on voimassa olevan oikeuden senhetkinen sisältö vallitsevan lainopin mukaisesti. Lainopin tehtävänä on pidetty oikeussääntöjen sisällön selvittämistä eli tulkintaa, oikeusperiaatteiden punnintaa eli yksittäisen oikeusperiaatteen ratkaisuarvon määrittämistä sekä oikeussäännösten systematisointia. Lainoppi on metodisesti tulkintatiede, johon liittyy tutkijan oivaltamista. Tulkintaratkaisut on aina perusteltava. Lainopilliselle metodille on ominaista toistettavissa ja perusteltavissa oleva siirtymä faktasta oikeudelliseen tulkintaan. Tulkinta on perusteltava niin, että todistus on jokaisen juridisen ammattikoulutuksen saaneen henkilön ymmärrettävissä ja toistettavissa.⁸

Tutkimuksessa painotetaan korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuja ja erityisesti perusteluita, jotta löytyisi näkemys siitä, millainen käytös aiheuttaa minkäkin laisen ratkaisun. Lisäksi tutustutaan Ruotsin työlainsäädäntöön ja Ruotsin työtuomioistuimen antamiin ratkaisuihin ja käytetään hovioikeuksien ratkaisuja esimerkkeinä.

Opinnäytetyön teoriaosuus alkaa työnantajan ja työntekijän käyttäytymiseen liittyvien velvollisuuksien käsittelyllä. Osiossa käsitellään vain työturvallisuuslain epäasialliseen kohteluun liittyviä velvoitteita, ei kaikkia työnantajan velvoitteita työsuhteessa. Kolmannessa luvussa keskittään tarkemmin huonoon käyttäytymiseen ja mitä sillä yhdenvertaisuus- ja työturvallisuuslain mukaan tarkoitetaan. Luvussa kuvataan myös sitä, miten kiusaaminen vaikuttaa työyhteisöön. Neljännessä luvussa kerrotaan irtisanomisen ja purkamisen eroista. Lisäksi käydään läpi, mitä keinoja lainsäädäntö antaa irtisanomismenettelyyn individuaaliperusteella. Viidennessä luvussa haetaan vastauksia alkuperäiseen tutkimuskysymykseen johtopäätösten myötä.

⁶ Ylhäinen 2017.

⁷ Hirvonen 2011, s. 42.

⁸ Kolehmainen 2015, s. 2 ja 7–8.

1.4 Keskeiset käsitteet

Irtisanomissuojalla tarkoitetaan sitä, ettei työnantaja saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman TSL 7:2:n mukaista asiallista ja painavaa syytä. Irtisanomissuoja liittyy toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin.⁹

Syrjintäkielto tarkoittaa, että työsopimusta ei saa purkaa syrjintäkiellon vastaisesti. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettuja kiellettyjä perusteita ovat ikä, terveydentila, kansallinen tai etninen alkuperä, sukupuoli suuntautuneisuus, kieli, uskonto, mielipide, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta tai muu näihin verrattava seikka. Myös tasa-arvolain mukainen sukupuolisyryntä on kiellettyä. Muihin verrattaviin seikkoihin kuuluvat ainakin vanhemmuus, vakaumus, yhdistystoiminta tai jäsenyys yhdistyksessä ja yhteiskunnallinen asema¹⁰.

Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Sillä on merkitystä esimerkiksi arvioidessa irtisanomis- ja purkamisperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa. Se myös tarkoittaa sitä, että työpaikalla vakiintuneesti noudatettavaa varoituskäytäntöä on noudatettava johdonmukaisesti ja yhtäläisesti.¹¹

Työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava (työehtosopimuslaki 436/1946 1 §).

Työilmapiirillä tarkoitetaan organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaa. Se on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostama kokonaisuus.¹²

⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 53, 55.

¹⁰ Koskinen 2004, s. 11.

¹¹ HE 157/2000 vp, s. 69.

¹² Rauramo 2008, s. 124.

Työnantajalla tarkoitetaan sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa (YVL 4 §).

Työsopimus on sopimus, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (TSL 1:1). Se voi olla vapaamuotoinen sopimus, joka voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Siinä voidaan sopia ehdoista, jotka eivät ole ristiriidassa lain tai työehtosopimuksen pakottavien määräysten kanssa.¹³

Työsuhdeturva on työntekijän suoja epäoikeudenmukaista päättämistä vastaan. Työsopimuksen päättämiseksi on asetettu asiallisen ja painavan syyn edellytys, eikä mikä tahansa työntekijän teko riitä työsuhteen päättämisperusteeksi. Työnantajan irtisanomisoikeutta on rajoitettu lainsäädännössä ja sopimuksissa.¹⁴

Varoituksella työoikeudessa tarkoitetaan sitä, että sen avulla työnantaja osoittaa työntekijälle tämän rikkomuksen vakavuuden ja käyttäytymisen jatkumisen seuraukset. Varoitukseen voidaan vedota vain, jos se on annettu samantyyppisestä syystä kuin irtisanomisperuste. Irtisanomistilanteissa varoituksen antamisella tai antamatta jättämisellä on keskeinen merkitys irtisanomiskynnyksen ylittymisen harkinnassa. Varoituksen antamisella työnantaja luopuu käyttämästä sen syynä ollutta seikkaa irtisanomisperusteena, mutta oikeuttaa itsensä varoituksessa mainitun uhan mukaiseen käyttäytymiseen, jos työntekijä toistaa rikkomuksensa. (*Turun hovioikeus (THO) 11.6.2003 S 02/2032.*)¹⁵ Varoituksen antaminen merkitsee sitä, että työntekijää ei voida irtisanoa saman tapauksen perusteella, jos varoituksen jälkeen hän ei ole enää käyttäytynyt moitittavasti¹⁶.

¹³ Parnila 2017, s. 35.

¹⁴ Koskinen 2004, s. 4; Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 241.

¹⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 62–64.

¹⁶ Hietala ym. 2016, s. 377.

2 KÄYTÖKSEEN LIITTYVÄT VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA

2.1 Kyseessä sopimussuhde

Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet työsuhteen aikana perustuvat yleisiin, työsopimuslakisidonnaisiin ja muuhun työlainsäädäntöön. Yleiset oikeudet koskevat työntekijän yksityisyyttä, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, ja ne ovat perusoikeussidonnaisia. Työsopimuslaki on yleislaki, joka säättää pakottavasti osan työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Osa työnantajan velvollisuuksista määräytyy työehtosopimusten mukaan.¹⁷

Työsuhde perustuu velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työn teosta. Tällainen sopimus perustuu osapuolten tasavertaisuuteen, sillä sopimuskumppanit voivat itse päättää, solmivatko he sopimuksen ja millä ehdoilla. Työoikeuden oikeuspoliittisena periaatteena on työntekijän suojeleminen. Työsuhhteessa sopimuskumppaneita ei pidetä tasavertaisina ja lailla on pyritty suojelemaan työntekijää. Esimerkiksi sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain nojalla kuuluvia etuja ja oikeuksia, on näiltä osin mitätön.¹⁸

Työpsykologiassa puhutaan psykologisesta sopimuksesta, kun puhutaan ääneen lausumattomasta sopimuksesta, joka sisältää työnantajan odotuksen muun muassa siitä, että työntekijä on rehellinen, käyttää työvälineitä huolellisesti ja säästäen, suhtautuu työhönsä, työtovereihinsa ja esimiehiinsä vakavasti ja vastuullisesti, eikä mustamaalaa työnantajaansa. Työntekijä sen sijaan odottaa esimerkiksi, että saa sellaisia tehtäviä, joissa voi käyttää taitojaan ja joissa ammatillinen itseluottamus vahvistuu, saa esimieheltään tukea ja kannustusta sekä organisaatiolta huolenpitoa terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Näistä suuri osa sisältyy myös työsopimus- ja työturvallisuuslain mukaisiin työnantajan ja työntekijän velvollisuuksiin. Kun psykologinen sopimus pitää, se ylläpitää työtyytyväisyyttä ja lisää työmotivaatiota sekä sitouttaa työntekijää työtehtäviinsä ja työnantajaa pitämään huolta työntekijän toiveista ja tarpeista. Tähän tarvitaan hyvää perehdyttämistä talon tavoille sekä työntekijän aktiivisuutta ottaa selvää tavoista, käytännöistä ja periaatteista. Hyvin toimiva työyhteisö tarvitsee sekä esimies- että alaistaitoja. Olennaista on ymmärtää kummankin vastuu ja että roolit täydentävät toisiaan.¹⁹

¹⁷ Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 83, 116.

¹⁸ Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 230.

¹⁹ Keskinen 2005, s. 70–71, 75.

2.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan yleisvelvoitteesta säädetään työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä siten, että työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan ja edetä työurallaan. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä (TSL 2 luku 2 §). Lisäksi työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään (TSL 2 luku 3 §).

Työturvallisuuslain lähtökohtana ja tavoitteena on, että työpaikalla edistetään työn turvallisuutta ja terveellisyttä oma-aloitteisesti. Turvallisuutta pitää johtaa ja työnantajalla on työsuojelusta laaja huolehtimisvelvoite. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät ja hyödyntää tarvittaessa ulkopuolista asiantuntemusta. Havaitut vaarat tulee poistaa mahdollisuuksien mukaan ja arvioida jäljelle jäävien vaarojen merkitys.²⁰

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Sillä pyritään ennalta ehkäisemään ja torjumaan tapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (TTL 1 §.) Tämä pykälä asettaa työnantajalle yleisen huolehtimisvelvoitteen työntekijöiden turvallisuudesta sekä henkisestä ja fyysisestä terveydestä työssä. Huolehtimisvelvoite on laaja ja sitä voi pitää vastapainona työnantajan työnjohto-oikeudelle. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat aina työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisältöön. Tämä tarkoittaa, että työntekijä voi vaatia työnantajaltaan laajempaa ohjausta kuin yleisesti on annettu ja, että työnantajan tulee ottaa työntekijän terveydentilasta johtuvat rajoitukset huomioon.²¹

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. 10 §:n mukaisesti työnantajan on selvitettävä työn vaarat, joista esimerkkinä on mainittu työn kuormitustekijät. Näitä lainkohtia tulkitaan tutkimuksessa niin, että työnantajan on selvitettävä

²⁰ *Työterveyslaitos* 2010, s. 23.

²¹ *Koskinen – Ullakonoja* 2016, s. 185, 187.

myös henkisesti kuormittavat seikat työssä ja työympäristössä ja huolehdittava, etteivät ne vaaranna työntekijän terveyttä. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi (TTL 25 §). Samoin, jos työntekijään kohdistuu hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, on työnantajan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi (TTL 28 §). Työnantajan tulee järjestelmällisesti ja jatkuvasti arvioida ja parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja olla tietoinen työpaikan ja toimintansa haitta- ja vaaratekijöistä. Tarkkailuvelvollisuus ulottuu myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.²²

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhe-suhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kiellettyä on myös näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella (YVL 13 §). Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos se liittyy edellä mainittuihin syihin ja sillä luodaan henkilöä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantaja toimii syrjivästi, jos hän laiminlyö häirinnän poistaviin toimiin ryhtymisen. (YVL 14 §.)

Työnantajalla on velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole perusteltua tehtävistä ja asemasta johtuen. Työnantajilla, joilla on yli 30 henkilöä säännöllisesti töissä, on velvollisuus laatia erityinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Työnantajan on noudatettava yleistä periaatetta, että ihmisiä on samanlaisissa tapauksissa kohdeltava samalla tavalla. Epäsuotuisaa kohtelua on, jos joku asetetaan häneen liittyvän syyn perusteella muita huonompaan asemaan.²³ *Vaasan hovioikeus* (VHO) käsitteli ratkaisussaan (19.5.2008 S 07/827) tapausta, jossa työntekijää oli kohdeltu loukkaavasti työyhteisössä. Menettely oli hovioikeuden mukaan täyttänyt yhdenvertaisuuslain mukaisen kielletyn häirinnän kriteerit. Hänet oli myös irtisanottu perusteettomasti.

²² Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 187–188.

²³ Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 94–95.

Häntä oli kutsuttu venäläiseksi, ja käsketty palata takaisin Venäjälle tai mennä baariin töihin, josta löytyisi paljon halukkaita miehiä. Asenne häntä kohtaan oli ollut uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä ja hyökkäävä, ja hänen arvoaan oli tarkoituksellisesti loukattu.

Menettely on tasa-arvolain (Tasa-arvoL, 609/1986) mukaista kiellettyä syrjintää, jos työnantaja ei ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi (8 d §). Työnantajan tulee siis edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa työelämässä. Työnantajalta edellytetyt tehtävät ovat työpaikkakohtaisia, sillä niissä huomioidaan käytettävissä olevat voimavarat ja muut seikat, kuten yrityksen koko, sijainti ja taloudelliset mahdollisuudet. Syrjinnän kieltö kattaa kaikki työelämän tilanteet. Syrjinnästä ei kuitenkaan ole kyse, jos työnantaja osoittaa pyrkineensä menettelyllään hyväksyttävään tavoitteeseen ja käyttäneensä tarpeellisia keinoja. Naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin on edistettävä ja heille on luotava yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan.²⁴ Tässä tutkimuksessa ei tämän enempää käsitellä tasa-arvolain tarkoittamaa seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää.

Työntekijä tulee opettamalla ja ohjaamalla perehdyttää työpaikan olosuhteisiin ja oikeisiin työmenetelmiin. Erityisen tärkeää tämä on uuden työntekijän kohdalla tai erilaisissa muutostilanteissa. Vaadittavan opetuksen ja ohjauksen laatu ja määrä riippuvat työntekijän koulutuksesta, ammattitaidosta ja työkokemuksesta. Kokenut ja ammattitaitoinen työntekijä tunnistaa itsekin työpaikan tavanomaiset vaara- ja haittatekijät ja tuntee oikeat työmenetelmät. Työnantajan on voitava luottaa siihen, että työntekijä toimii kokemuksensa ja ammattitaitonsa edellyttämällä tavalla niin kuin lakikin on häntä velvoittanut.²⁵

Työnantajan tulee luoda yritykseen sellainen kulttuuri, että työnantaja jämäkästi johtaa ja valvoo työtä. Selkeät pelisäännöt ja tietoisuus kielletystä ja sallitusta toiminnasta ennaltaehkäisevät ongelmatilanteiden syntymistä. On tärkeää, että tilanteita on mietitty etukäteen ja esimiehilläkin on tieto siitä, miten eri tilanteissa reagoidaan. Hyvää esimiestyötä on riittävä jämäkkyys ja rohkeus puuttua vaikeisiin tilanteisiin.²⁶

²⁴ Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 106, 108, 110; Parnila 2017, s. 18.

²⁵ Kuikko 2006, s. 59.

²⁶ Skurnik-Järvinen 2013, s. 141–142.

Useat organisaatiot teettävät henkilöstökyselyitä. Jos kyselyiden perusteella ei kuitenkaan tunnu tapahtuman muutosta, työntekijät turhautuvat tilanteeseen ja vastaamisinnokkuus vähenee. Siksi on tärkeää, että yrityksen johto ryhtyy tulosten perusteella muuttamaan toimintaa. Pienetkin muutokset saavat aikaan tunteen siitä, että vastaamalla voi vaikuttaa asioihin ja että johto on sitoutunut työpaikan ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Jos työpaikalla halutaan muutoksia, asioita pitää uskaltaa tehdä eri lailla. Tekemiseen ja ideointiin kannattaa ottaa mukaan niin johdon kuin henkilöstönkin edustajia erilaisten näkökulmien saamiseksi.²⁷

2.3 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuuteen kuuluu tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (TSL 3 luku 1-2 §.)

Myös työturvallisuuslain 18 §:ssä säädetään työntekijän yleisestä velvollisuudesta noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Tämän lisäksi hänen on noudatettava työn ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Hänen on otettava huomioon myös muiden turvallisuus ja terveys ja vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

Koskinen toteaa, että työntekijältäkin voidaan edellyttää aktiivisuutta työtehtävien saamisessa. Uudenmaan työsuojelupiirin tarkastaja oli tarkastuskertomuksessaan ratkaisussa *KKO 2014:44* päätenyt siihen, ettei työnantaja ollut antanut riittävää perehdytystä, eikä tarvittavaa opastusta ja ohjausta. Esimiehen toimeksiannot olivat olleet ylimalkaisia, eikä kantajan työtehtävien vastuuta ja valtuuksia ollut selkeästi määritelty. Uuden työntekijän perehdyttäminen ei *Koskinen* mukaan ole lailla säädelty, eikä siten ole työntekijän oikeus. Perehdytystä ei kuitenkaan saa jättää antamatta epäasiallisista syistä.²⁸ Tässä tutkimuksessa tulkitaan työsuopimuslain 2 luvun 1

²⁷ *Kess – Ahlroth* 2012, s. 21.

²⁸ *Koskinen* 2015, s. 4–6.

§:ää siten, että työnantajalla nimenomaan on velvollisuus perehdyttää työntekijä niin, että hän voi suoriutua työstään.

Työntekijällä on lakisääteinen velvollisuus käyttäytyä muita kohtaan asiallisesti, sillä työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslaki kieltävät häirinnän ja epäasiallisen kohtelun. Tämä ei kuitenkaan poista tai vähennä työnantajan toimintavelvoitteita häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumisessa. Koska velvoitteet koskevat molempia, sillä halutaan korostaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistamisen olevan työnantajan ja työntekijöiden yhteinen velvollisuus.²⁹

Kun työtä tehdään tiimeissä, työryhmissä tai yhteisillä työpaikoilla, jokaisen työntekijän menettelyllä on merkitystä ja vaikutusta muidenkin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Työnantaja voi edellyttää työntekijältä asianmukaista käytöstä työkavereita ja esimiehiä kohtaan ja sitä, että asiakassuhteissa on otettava huomioon työnantajan etu. Henkilö- ja asiakassuhteiden tahallinen vahingoittaminen voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Työntekijä saattaa joutua rikos- tai vahingonkorvausoikeudelliseen vastuuseen, jos hänen laiminlyönneistään aiheutuu esimerkiksi henkilövahinkoja.³⁰

Lojaliteettivelvoite on keskeinen työsuhteeseen kuuluva velvollisuus. Työsuhde on luottamusuhde ja työntekijän tulee välttää kaikkea sellaista toimintaa, joka voisi vahingoittaa työnantajaa. Velvollisuus on voimassa myös vapaa-ajalla. Työnantajan arvosteleminen ja maineen vaarantaminen esimerkiksi sosiaalisessa mediassa on moitittavaa.³¹ Esimerkiksi ratkaisussa *TT:2013-191* työntekijän työnantajastaan kirjoittamat mielipidepalstakirjoitukset ja kaupunginvaltuutetuille lähetetyt epäasialliset viestit olivat johtaneet vakavaan luottamuspulaan. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

²⁹ Skurnik-Järvinen 2013, s. 68; HE 59/2002 vp, s. 37.

³⁰ Parnila 2017, s. 155; Työterveyslaitos 2010, s. 45.

³¹ Skurnik-Järvinen 2013, s. 86.

2.4 Työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, kuten kiusaaminen, uhkaavat työntekijän henkistä hyvinvointia, mutta vaikuttavat myös koko työyhteisön toimivuuteen ja työympäristön turvallisuuteen. Työpaikkakiusaaminen haittaa siten kaikkien työntekoa.³² Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (TTL 1 §.) Häirinnän kiellosta ja toimintavelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa.

Erilaisten selvitysten mukaan ihmiset ovat kokeneet kiireen, stressin ja näistä johtuvan työuupumuksen lisääntyneen työpaikoilla koko 1990-luvun ajan. Toisaalta työn sisällön ja työelämän laadun koetaan parantuneen, kun työntekijöiden tarpeet on otettu paremmin huomioon. Työturvallisuuslaissa tarkoitettu terveyden haitta ja vaarantuminen voivat tarkoittaa myös henkisen hyvinvoinnin puutteita, kuten haitallista kuormitusta, yötyötä, yksintyöskentelyä tai työyhteisön sosiaalisissa suhteissa piileviä ongelmia. Työpaikan vaaroja arvioitaessa on siis otettava huomioon myös psyykkistä hyvinvointia uhkaavat tekijät. Henkinen hyvinvointi ja työviihtyvyys ylläpitävät merkittävästi työkykyä. Työturvallisuuslaki ei kuitenkaan edellytä työnantajalta työn sisällön kehittämistä, kuten Ruotsissa ja Norjassa, vaan siinä on keskitytty enemmän henkisen terveyden haittojen torjuntaan.³³

Jos työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveyttään haittaavaa tai vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä käytettävissä oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi, kun hän on saanut tästä tiedon. Epäasiallinen kohtelu voi olla työntekijöiden kesken tapahtuvaa tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä. Tällöinkin toimintavelvollisuus on työnantajalla. Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää. Pykälä edellyttää, että työnantaja on saanut häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tiedon. Tieto voi tulla esimerkiksi työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta, työnantajan edustajalta tai

³² *Saloheimo* 2006, s. 104; *Skurnik-Järvinen* 2013, s. 56–57.

³³ *Saloheimo* 2006, s. 16, 103.

työntekijältä itseltään. Työnantajan on ryhdyttävä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja toimittava johdonmukaisesti ratkaisua tehdessään.³⁴

Hallintovaliokunta katsoi, että häirintää koskevat säännökset mahdollistavat puuttumisen työpaikkakiusaamiseen ja sukupuoliseen häirintään. Työkyvyttömyyteen liittyvien tilastojen mukaan johtaminen, työpaikan ilmapiiri ja työn hallinta vaikuttavat keskeisesti ihmisten terveyteen.³⁵ Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta piti tärkeänä, että työturvallisuuslakiehdotuksessa korostettiin ennakoivan työsuojelun näkökulmaa ja pyrittiin hyvään turvallisuusjohtamiseen, ja että lakiin sisällytettiin myös työelämän uusien riskien hallinta ja henkinen työsuojaus. Valiokunta piti tärkeänä, että työpaikan häirintä- ja kiusaamistilanteisiin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tällöin ongelmat ovat yleensä helpommin ratkaistavissa, eikä työntekijälle ehdi aiheutua pitkäaikaisia tai pysyviä terveydellisiä vaikutuksia. Varhainen puuttuminen palvelee valiokunnan käsityksen mukaan työturvallisuuslakiesityksessä yleisesti omaksuttua ennalta ehkäisevää tarkoitusta.³⁶

Sen jälkeen, kun työnantajayhtiö oli tuomittu maksamaan A:n miniälle korvausta työsopimuksen laittomasta päättämisestä, A:n esimies K oli alkanut kohdella A:ta epäasiallisesti. K oli muun muassa kieltänyt A:ta keskustelemasta muiden työntekijöiden kanssa, moittinut A:n ulkonäköä rumaksi, jättänyt vastaamatta A:n tervehdyksiin sekä vältellyt puhumista A:n kanssa. Tätä oli jatkunut kolme vuotta, kunnes K:n puhuttelun jälkeen, A oli sairastunut niin, ettei ollut enää voinut palata työhönsä. KKO katsoi, että A:n sairastuminen oli ainakin osittain johtunut siitä, että K oli käyttäytynyt häntä kohtaan asiattomasti ja epäystävällisesti. Työnantajan katsottiin laiminlyöneen työturvallisuusvelvoitteensa huolehtia siitä, ettei työntekijän terveys vaarannu työn takia. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan A:lle vahingonkorvausta. (KKO 1992:180.)

Erimieltä ollut esittelijä katsoi enemmistön mielipiteen vastaisesti, että K:n menettely ja yleinen suhtautuminen A:han eivät olennaisesti poikenneet työyhteisön tavanomaisista ristiriidoista ja ihmissuhdevaikeuksista. Esittelijän mukaan jäi näyttämättä, että A:n sairastuminen ja työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen olisi johtunut työnantajan tai sen edustajan menettelystä. Lääkärintilastojen mukaan A:n sairauden psykiatriset ja vaikeina pidettävät oireet, kuten masentunei-

³⁴ HE 59/2002 vp, s. 40–41.

³⁵ HaVL 15/2002 vp.

³⁶ TyVM 4/2002 vp.

suus, ahdistuneisuus ja tuskaisuus oli mahdollista selittää työnantajan henkisen painostuksen seurauksiksi. Niiden perusteella oli syntynyt vaikutelma henkilöstä, joka todennäköisesti oli joutunut toistuvan ja pitkäaikaisen painostuksen kohteeksi reagoiden siihen erittäin vahvasti. (*KKO 1992:180.*)

Ratkaisu osoittaa, että kiusaaminen saattaa olla hankala todeta ja todentaa. Erimieltä ollut esittelijä katsoi, että A:han kohdistunut menettely ja suhtautuminen ei poikennut työyhteisön ihmissuhdevaikeuksista. Ei kai tarvitse hyväksyä epäasiallista kohtelua, vaikka se olisikin niin sanotusti normaalia työpaikalla. Jokainen yksilö reagoi asioihin ja tilanteisiin eri tavalla. Luultavasti muutkaan työntekijät eivät ole olleet tyytyväisiä tilanteeseen, mutta eivät olleet siitä sairastuneet tai muuten reagoineet.

Yhdenvertaisuuslain lainvalmistelutoissa todetaan, että ihmisarvoa loukkaavana käytöksenä voidaan pitää sellaista käyttäytymistä, joka osoittaa perustavanlaatuisia kunnioituksen puutetta henkilöä kohtaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun syyn takia tai joka tällaisesta syystä kyseenalaistaa henkilön oikeuden tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden kanssa. 8 §:n 1 momentissa kiellettyinä syrjäntäperusteina mainitaan ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muu henkilöön liittyvä syy.³⁷

Käyttäytymisen käsite olisi tässä yhteydessä ymmärrettävä laajasti siten, että kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä (*KHO 2011:22*). Ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä ei ole mikä tahansa toisen ihmisen loukkaavaksi kokemaa käyttäytyminen, vaan teon loukkaavuutta tulee arvioida objektiivisin perustein. Loukatun subjektiivisella käsityksellä, eli sillä, onko hän pahoittanut mielensä ei siten sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko käyttäytyminen ollut ehdotetussa säännöksessä tarkoitettua häirintää. Olennaista on, voidaanko käyttäytymistä objektiivisin perustein arvioituna pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana.³⁸

Lisäedellytyksenä on, että käyttäytymisellä luodaan loukattua tai loukattuja halventava tai nöyryyttävä taikka häntä tai heitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Sään-

³⁷ HE 19/2014 vp, s. 78.

³⁸ HE 19/2014 vp, s. 78.

nöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta. Ilmapiiri vaikuttaa usein ihmisten väliin kanssakäymiseen. Häirintä voi esimerkiksi työpaikalla ilmetä sellaisena kiusaamisena, jossa työntekijää kohtaan käyttydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti. Tällainen toiminta voi olla sekä ehdotetussa säännöksessä tarkoitettua häirintää että työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää. Toisaalta esimerkiksi sosiaalinen eristäminen tai työsuorituksen aliarvioiminen voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää olematta kuitenkaan yhdenvertaisuuslain säännöksessä kiellettyä häirintää, koska häirintä on määritelty näissä laeissa eri tavoin. Työturvallisuuslaissa tarkoitettulle häirinnälle on ominaista, että se aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.³⁹

Työturvallisuuslain 28 § edellyttää työnantajan toimimaan, jos työssä esiintyy työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Pelkkä työntekijän ohjaaminen keskustelemaan työterveyspsykologin kanssa ei ole riittävä toimenpide. Jos esimies ei pysty ratkaisemaan tilannetta, työnantajan on käytettävä muita keinoja. Selvittämisen tulee olla niin monipuolista, kuin mitä objektiivisesti arvioiden selvittäminen edellyttää. Selvittämisen tulee myös näyttää ulospäin objektiiviselta, eli siltä, että kaikilla osapuolilla on ollut todellinen oikeus ja mahdollisuus ilmaista oma käsityksensä (*KKO 2014:44*).⁴⁰

Kokemus häirinnästä on subjektiivinen. Yksilöt kokevat eri lailla sen, milloin on kyse terveyden vaarantavasta häirinnästä. Tämän vuoksi työntekijällä on vastuu ottaa asia esille. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen on työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajan velvollisuus. Tähän tarvitaan kuitenkin koko työyhteisöä. Jokaisen tulee huolehtia omasta käyttäytymisestään ja auttaa häirinnän lopettamisessa esimerkiksi ottamalla asian puheeksi, kertomalla esimiehelle ja tukemalla häirittyä henkilöä. Työnantajan tulee selvittää tapahtumien kulku, pyrkiä poistamaan häirinnän mahdollisuus erilaisilla järjestelyillä ja antaa työntekijöille ohjausta ja opetusta. Ensisijaisesti osapuolet tulisi saada ratkaisemaan tilanne. Jos sopuun ei päästä tai häirintä ei lopu, työnantajan tulee ratkaista asia käyttämällä työjohto-oikeuttaan. Vakavissa tapauksissa voi käyttää myös kurinpidollisia toimia ja äärimmäisissä tilanteissa myös työsuhteen päättämistä. On tärkeää, että asia selvitetään mahdollisimman nopeasti ja tasapuolisesti ja

³⁹ HE 19/2014 vp, s. 78–79.

⁴⁰ Koskinen 2015, s. 10–11.

ratkaisusta perusteluineen kerrotaan osapuolille.⁴¹ Työnantajan ratkaisut eivät kuitenkaan voi perustua pelkkiin juoruihin, vaan hänen tulee joko itse havaita tilanne tai kuulla työntekijää.⁴²

2.5 Rikosoikeudelliset seuraamukset

Jos työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy häirintään tai epäasialliseen kohteluun ja syynä on kohteen henkilöön tai hänen yhteiskunnalliseen tai aatteelliseen toimintaansa liittyvä seikka, kyse on työsyrynnästä. Siitä säädetään rikoslain (RL, 39/1889) 47 luvun 3 §:ssä. Siihen syyllistynyt työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita sakkoon tai enintään kuuden kuukauden vankeusrangaistukseen.⁴³ Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen riittää häirintä- ja kiusaamistapauksissa se, että työnantajan menettely on ollut vähintään omiaan aiheuttamaan työntekijän terveydelle vaaraa ja että se on ollut jatkuvaa⁴⁴.

Työnantaja saattaa joutua maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisesta, kuten tapauksessa *KKO 1992:180*. Toisaalta moitittavakaan menettely ei aina täytä työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä, kuten Turun hovioikeuden tapauksessa vuodelta 2006. Lähes samanlainen tapaus oli Varsinais-Suomen käräjäoikeuden käsittelyssä vuonna 2010. Käräjäoikeus katsoi, että epäasiallinen käytös oli rangaistavaa.

Työnantajan edustaja oli suhtautunut työntekijään asiattomasti ja epäystävällisesti. Työnantajan edustaja oli mm. huomauttanut työntekijän ulkonäöstä ja kehottanut muita työntekijöitä välttämään tämän seuraa. Työntekijä oli puhuttelun jälkeen sairastunut niin, ettei hän voinut enää palata töihin. Lisäksi oli selvitetty, että useat työntekijät olivat kokeneet työilmapiirin kovaksi ja kireäksi. Korkein oikeus katsoi selvitetyn, että sairastuminen oli ainakin osittain johtunut työnantajan edustajan menettelystä ja määräsi työnantajan maksamaan työturvallisuusvelvollisuuden rikkomisesta vahingonkorvausta. (*KKO 1992:180*.)

S:n mukaan epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt toistuvana epäasiallisena moittimisena julkisissa tilanteissa. Asiassa pidettiin uskottavana, että S oli myöhemmin sairastunut ainakin osittain työpaikkaansa koskevien seikkojen takia, mutta se ei vielä osoittanut, että hän olisi sairastunut nimenomaan esimiehensä menettelyn vuoksi, eikä sitä, että sairastelun syynä olisi epäasiallinen kohtelu. Lääkärin ja psykologin lausunnot perustuivat lähinnä siihen, mitä S oli kertonut. Sairauden perimmäiset syyt ja niiden vakavuus olivat jääneet epäselviksi. Kiusaamiskokemuksista kaksi

⁴¹ *Työterveyslaitos* 2010, s. 45, 57–58.

⁴² *Kess – Ahlroth* 2012, s. 35.

⁴³ *Työterveyslaitos* 2010, s. 58.

⁴⁴ *Koskinen* 2012, s. 5.

oli liittynyt tilanteeseen, jossa kyse oli ollut palautteen antamisesta esimiehen antamien määräysten vastaisen toiminnan vuoksi. Palautteen antaminen oli ollut äänekkästä ja tiukka- ja kiivassävyyistä sekä tapahtunut osittain asiakkaiden ja henkilökunnan ollessa paikalla. Kun esimies oli esittänyt arvioitaan S:n sairauslomien tarpeellisuudesta muun henkilökunnan kuullen, tämä oli kohdellut S:ää epäasiallisesti. Tämän moitittavana pidettävän menettelyn ei kuitenkaan näissä olosuhteissa katsottu täyttäneen työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä. Syyte hylättiin kokonaisarvioinnin perusteella. (*THO 6.10.2006 R 06/432.*)

Häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi voitiin käräjäoikeuden harkinnan mukaan pitää sairauslomien julkista arvostelua, työsuorituksen muista poikkeavaa arvostelua sekä työntekijän ja hänen läheistensä yksityisasioiden julkista arvostelua. Tapauksessa työnantajan menettely oli ollut jatkuva, joskin siinä oli ollut välillä taukoja. Lääkärintodistusten perusteella oli luotettavasti selvitetty, että työnantajan edustaja P:n menettely oli aiheuttanut haittaa ja vaaraa työntekijä MK:n terveydelle. MK ei ollut ilmaissut P:lle kokeneensa tämän toiminnan häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi. Työnantajan asemassa olevan henkilön katsottiin kuitenkin täytyvän käsittää ilman erillistä ilmoitustakin, että sairauslomien julkinen arvostelu, työsuoritusten poikkeava arvostelu ja työntekijöiden ja hänen läheistensä yksityisasioiden julkinen arvostelu eivät ole asiallista ja voivat vaarantaa työntekijän terveyden. Teko katsottiin rangaistavaksi. (*Varsinais-Suomen KO 10.9.2010 R 10/3200.*)

Helsingin hovioikeus oli Helsingin käräjäoikeuden kanssa samaa mieltä siitä, että työntekijä oli sairastunut työnantajansa edustajan toiminnan vuoksi. Työnantaja määrättiin maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta ansionmenetyksestä yli 15.000 euroa.

Työnantajan edustaja A oli vuosien ajan painostanut C:tä niin paljon, että ennen avoin ja sosiaalinen C oli pikkuhiljaa sulkeutunut. Käräjäoikeudessa esitetty näyttö osoitti, että A oli aiheuttomasti huutamalla ja haukkumalla sekä selän takana pahaa puhumalla kohdellut C:tä epäasiallisesti niin, että C:n sietokyky oli murtunut, hän oli menettänyt terveytensä ja joutunut jäämään eläkkeelle. Asiassa näytettiin, ettei A ollut halunnut selvittää tilannetta ja jopa salailleen sitä. Kun A:n oli täytynyt teon pitkään jatkumisen, aiheutuneiden sairauslomien ja C:n ahdistuneisuuden ja itkeskelyn perusteella pitää seurauksen syntymistä ainakin varsin todennäköisenä, pidettiin tekoa tahallisenä. (*Helsingin KO 21.12.2000.*)

Hovioikeudessa ilmeni, että työnantajana toiminut yhdistys oli jakautunut kahteen ”leiriin” ja A:lla oli ollut yhdistyksen hallituksessa dominoiva asema. A oli myöntänyt käyttäneensä voimakasta kieltä ja ettei ollut puutteellisten johtamistaitojensa vuoksi osannut puuttua C:n tilanteeseen.

C ei ollut koskaan aiemmin ollut sairauslomalla masennuksen tai ahdistuksen vuoksi. Hovioikeus katsoi näytetyksi, että C oli menettänyt terveystensä ja joutunut jäämään ennenaikaisesti eläkkeelle A:n epäasiallisen kohtelun takia. A:n katsottiin menetelleen tahallisesti, eikä aihetta käräjäoikeuden tuomion muuttamiseen ollut. (*HelHO 29.3.2012 R 11/391.*)

Syyttäjä syytti työnantajan edustajia muun muassa siitä, että K oli joutunut työkyvyttömäksi ahdistus- ja unettomuusoireiden sekä rinta-, vatsa- ja suolisto-oireiden vuoksi, jotka olivat johtuneet hänen työpaikallaan saamastaan kohtelusta. Rikosnimikkeenä oli vammantuottamus. Hyvinkään käräjäoikeus totesi työnantajien edustajien syyllistyneen siihen, mistä heille oli rangaistusta vaadittu. Perusteluissaan käräjäoikeus totesi, että K oli toiminut työpaikallaan työntekijöiden valitsemana työsuojeluasiamiehenä ja tässä ominaisuudessa puuttunut havaitsemiinsa tai hänelle ilmoitettuihin puutteellisuuksiin tai laiminlyönteihin asbestityömääräysten noudattamisessa. Tästä johtuen hän oli joutunut erimielisyyksiin työnantajan edustajien kanssa, mutta sen lisäksi N, M ja S olivat alkaneet kohdella häntä muista työntekijöistä poikkeavalla tavalla kohdistuen häneen uhkailua ja painostusta. Työnantajan reagointi K:n kieltäytyttyä osallistumasta asbestityökurssille oli ollut yllättävää. Työpaikalla ei ollut tätä ennen määrätty kenellekään rangaistukseksi kuuden kuukauden pakkolomaa. Käräjäoikeus katsoi, että K:n saama rangaistus oli varsin ankara. Myös pakkoloman jälkeen epäasiallinen kohtelu oli jatkunut. K:n työssä ei ollut koskaan ollut mitään huomautettavaa. Kaikki uhkailu, painostus ja epäasiallinen kohtelu katsottiin olleen seurausta hänen toiminnastaan työsuojeluasiamiehenä. K joutui jäämään unettomuuden, traumaattisen stressireaktion/sopeutumishäiriön ja määrittämättömän ahdistuneisuuden takia sairauslomalle. Käräjäoikeus määräsi korvausta muun muassa kivusta ja särystä 5.000 markkaa ja henkisestä kärsimyksestä 30.000 markkaa. (*Hyvinkään KO 6.6.2000.*)

Hovioikeus totesi, ettei työnantajan edustajien menettelyiden ennakoitavissa olevana seurauksena voinut pitää K:n sairastumista. Hovioikeus hylkäsi syytteet ja vapautti vastaajat korvausvelvollisuudesta. (*HelHO 13.10.2006 R 05/3029.*)

Syynä epätasaiseen arviointiin saattaa olla eri oikeusasteiden erot, mutta todennäköisempänä syynä on koko tilanteen arvioiminen kokonaisuutena ja arvioinnin hankaluus. Julkisista selosteista ei ilmene muut seikat, joita tuomioistuimet ovat hyödyntäneet ratkaisua antaessaan, mutta joita eivät ole maininneet perusteluissaan. Työturvallisuusrikoksesta tuomitseminen ja muidenkin seuraamusten määrääminen kiusaamisen takia on vaikea oikeudellinen kysymys ja mutki-

kas näyttökysymys. Terveiden vaarantuminen arvioidaan aina tuomioistuimelle esitetyn näytön perusteella. Kysymys on monta eri asiaa yhdistävästä kokonaisarviointista, jossa lopputulos voi olla kumpi tahansa.⁴⁵

Seuraavassa luvussa käsitellään, mitä tarkoitetaan häirinnällä sekä sopimattomalla käytöksellä työsuhteessa.

⁴⁵ Koskinen 2012, s. 13–14.

3 TYÖILMAPIIRIIN VAIKUTTAVA SOPIMATON KÄYTÖS

3.1 Lakien tarkoitukset

Perustuslain (PL, 731/1999) 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimuksen (6/1976, ns. TSS-sopimus) 7 artiklan toisessa kohdassa yleissopimuksen sopimusvaltiot ovat tunnustaneet jokaiselle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista, joiden erityisesti tulee taata turvalliset ja terveelliset työolot.

Hallituksen esitystä uudeksi työturvallisuuslaiksi annettaessa yritysten kansainvälistyminen ja maailmanlaajuinen kilpailu yritysten, valtioiden ja alueiden välillä olivat vaikuttaneet monella tavalla myös työelämään. Työntekijöiltä edellytettiin yksilökohtaista ammatillista osaamista, jatkuvaa oppimista ja ammatillista kehittymistä, mutta myös hyviä valmiuksia yhteistyöhön ja monimuotoiseen vuorovaikutukseen sekä oman työnsä arviointiin ja suuntaamiseen. Tuolloin oli alkanut toimihenkilöistyminen ja palvelutyö lisääntyä sekä henkinen työ korostua. Silloiselle työelämälle oli jo ominaista muuttuvat tehtävät, roolit ja ammatit, joustavat työjärjestelyt ja tuotantomallit, matalat organisaatiot ja johtamisen delegointi. Kapean erikoistumisen sijasta edellytettiin monitaitoisuutta. Silloin jo nähtiin, että työ ja koulutusvaiheet vuorottelevat, ja että toistuva ja jatkuva kouluttautuminen on osa urakehitystä. Yleisimpinä muutoksina pidettiin mm. siirtymistä tuotanto- ja tehtäväkeskeisyydestä asiakassuuntautumiseen, kapea-alaisesta pätevydestä monitaitoisuuteen, yksilösidonnaisista työrooleista ryhmiin ja verkostoihin sekä kapea-alaisista tehtävistä laajempiin työrooleihin. Näillä muutoksilla katsottiin olevan suuri merkitys niin työpaikan suhteisiin kuin johtamiseenkin. Selkeän tavoitteenasettelun puuttuminen tai epäselvyydet organisaatiossa ja tehtävissä tiedettiin aiheuttavan ongelmia työpaikan suhteissa. Johtamisessa ilmenevillä puutteilla oli todettu olevan selvä yhteys työssä jaksamiseen. Nykyaikaisessa johtamisessa katsottiin tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisen yhdistyvän.⁴⁶

Henkinen terveys kuuluu työturvallisuuslain terveyskäsitteeseen. Se sisältyy työturvallisuuslaissa tarkoitettuun työnantajan yleiseen huolehtimisveloitteeseen. Laki sisältää työntekijöiden henkisten edellytysten huomioon ottamista koskevan vaatimuksen, jonka mukaan työt ja

⁴⁶ HE 59/2002 vp, s. 6–8.

työvälineet sekä työssä käytettävät koneet, laitteet ja tarpeelliset apuvälineet on pyrittävä mittaamaan ja sijoittamaan siten, että ne mahdollistavat työn tarkoituksenmukaisen suorittamisen työntekijöiden ruumiilliset ja henkiset edellytykset huomioiden.⁴⁷

3.2 Työpaikan sosiaaliset suhteet

Työpaikan ihmissuhteiden toimivuudella on suuri merkitys työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisön sosiaalinen tuki ovat työntekijän keskeinen voimavara työssä. Jokaiselle on tärkeää tuntea kuuluvansa työyhteisöönsä. Ihmissuhdekonfliktit sitovat kaikkien työyhteisön jäsenten energiaa, mikä aiheuttaa uupumusta ja työtyytyväisyyden vähenemistä. Kun vuorovaikutus ei toimi, tiedonkulku heikkenee, yhteistyö vaikeutuu, muutosvastarinta kasvaa, tehokkuus vähenee, ihmiset loittonevat toisistaan sekä sitoutuneisuus ja lojaalisuus työpaikkaa kohtaan vähenee. Äärimmäisessä tapauksessa perustehtävä unohtuu ja työyhteisö uppoutuu analysoimaan keskinäisiä suhteitaan.⁴⁸

On syytä huomioida, että on olemassa sellaista käytöstä, jota pitää vain sietää, mutta joka ei täytä irtisanomisoikeutta. Käytökseen, joka on selvästi yleisistä käytösnormeista poikkeavaa, muille vaarallista tai rikollista, tulee puuttua aina. Turvalliseen ja selkeään työilmapiiriin ei kuulu kiusaaminen, uhkailu, epäasiallinen käytös tai ilmeisten rikkomusten peittely.⁴⁹

Työntekijälle tuottava, hyvä ja mielenkiintoinen työ, jossa hänen terveytensä ja turvallisuutensa on varmistettu, on keskeistä elämän laadun ja hyvinvoinnin kannalta. Tärkeää on tällöin kokonaistilanne, johon liittyvät myös edellytykset työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Tasa-arvo ja oikeudenmukainen kohtelu työssä ovat yksilön hyvinvoinnin kannalta keskeisiä asioita. Nais- ja miesten välillä esiintyy edelleen paljon eroja liittyen ammattijakautumaan, palkkaukseen, asemaan ja työtehtäviin ja näin ollen myös työn terveellisyyteen ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työntekijän jaksamista työssä edistää ratkaisevasti se, että työpaikan perusasiat, kuten työsuhteen jatkuvuus, palkkaus, johtaminen ja suhteet esimiehiin, ovat kunnossa. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta, epäselvyydet organisaation tehtävissä ja organisaatorakenteissa, joustamattomuus ja yksilön kehitysmahdollisuuksien puuttuminen aiheuttavat usein liiallisen työn määrän ohella kielteistä stressiä ja jaksamisongelmia. Osaaminen on työntekijän työllistyvyyden kannalta keskeinen tekijä, ja sen kehittämistä vastaavat sekä yksilö että työnantaja.

⁴⁷ HE 59/2002 vp, s. 4.

⁴⁸ Vartia – Lahtinen 1995, s. 395.

⁴⁹ Räisänen – Roth 2012, s. 19.

On tärkeää, että työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä sekä erityisesti sen suorittamisen terveellisyteen ja turvallisuuteen.⁵⁰

Myönteisen ihmissuhdeilmapiirin syntymistä edesauttaa työn sisältöjen ja työn organisoinnin suunnittelu sellaiseksi, että jokainen motivoituu työstä ja voi saavuttaa tavoitteensa, selkeä työn- ja vastuunjako sekä ristiriidattomat toimenkuvat, se, että jokainen on selvillä työnsä ja työyhteisön tavoitteista, tasapuolinen ja kuunteleva johtaminen, hyvin toimiva tiedonkulku, arvostus ja sosiaalinen tuki, kehityskeskustelut, säännölliset ja toimivat työyhteisöpalaverit, työhön perehdyttäminen sekä avoin keskustelukulttuuri⁵¹. Työn voimavaratekijät, kuten vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, tiedonkulku, työpaikan ilmapiiri ja innovatiivisuus olivat myönteisessä yhteydessä opettajien ja muun opetusalan henkilöstön kokemaan työn imuun, todettiin työuupumusta tutkineessa väitöskirjassa. Työn imu liittyi myönteisesti työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen, terveyteen ja työkykyyn. Heikot työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita aiheuttivat työuupumusta. Työuupumus todettiin ensisijaisesti työperäiseksi ongelmaksi.⁵²

Valittaja oli työssä työttömyysturvalautakunnassa huhtikuuhun 2002 saakka, kunnes oli irtisanoutunut huonon työilmapiirin aiheuttaman stressin vuoksi. Valittajan hakiessa työttömyyspäivärahaa katsottiin, ettei hänellä ollut oikeutta siihen kolmen ensimmäisen työttömyyskuukauden ajalta, koska työvoimatoimikunnan sitovan lausunnon mukaan irtisanoutumiselle ei ollut ollut pätevää perustetta. Valittaja valitti työttömyysturvalautakunnalle, joka oli hänen entinen työnantajansa ja perusteli, että irtisanoutuminen oli näyttänyt ainoalta mahdolliselta ratkaisulta sairastumisen estämiseksi. Valitus hylättiin jälleen ja todettiin, ettei valittajalla ollut ollut lääketieteellisesti pätevää perustetta, eikä hän ollut esittänyt riittävää näyttöä väitetystä kiusaamisesta. Vakuutusosasto hylkäsi valituksen. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa (EIT) oli kysymys siitä, oliko työttömyysturvalautakunnan kaksoisrooli saattanut herättää objektiivisesti perusteltuja epäilyjä sen puolueettomuudesta. EIT jätti valituksen tutkimatta toteamalla, että vakuutusosastossa oli kyetty korjaamaan väitetty puolueettomuuden puute työttömyysturvalautakunnassa. (EIT 13.10.2009.)

⁵⁰ HE 59/2002 vp, s. 9.

⁵¹ Vartia – Lahtinen 1995, s. 404.

⁵² Hakanen 2004, s. 290, 13.

Työntekijän irtisanoutuessa itse huonon työilmapiirin takia hänellä pitää olla lääketieteelliset perusteet ja riittävä näyttö, jos hän haluaa viedä asiaa eteenpäin. On ymmärrettävää, että toivotamalta tuntuvassa tilanteessa, irtisanoutuminen saattaa näyttäytyä ainoana vaihtoehtona päästä pois ikävästä tilanteesta.

Työkykyisyys on työssä selviytymistä ja jaksamista, työmotivaatiota, laadukasta työntekoa, työn tuottavuutta sekä työn iloa. Työkyky muodostuu ammatillisesta osaamisesta, työn asettamista vaatimuksista, työn hallinnasta, psyykkisistä ja fyysisistä voimavaroista, terveydestä, työn kuormittavuudesta, sosiaalisista valmiuksista, töiden järjestelyistä ja työilmapiiristä. Työkyvyn säilymistä tukevat esimerkiksi korkea ammattitaito, hyvä työn hallinta, turvallinen ja terveellinen työympäristö, vuorovaikutteinen ja avoin työyhteisö, hyvä työn organisointi, sopeva työkuormitus, tiimityö ja itseohjautuvuus, ”litteä” organisaatio sekä työntekijöitä arvostava johtaminen.⁵³

Sopimatonta käytöstä työsuhteessa ovat esimerkiksi alkoholin vaikutuksen alaisena työskenteleminen, luvattomat poissaolot ja seksuaalinen häirintä, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään käytökseen, joka saattaa aiheuttaa huonon työilmapiirin. Sellaista on esimerkiksi kiusaaminen ja yhteistyöongelmat. *World Values Surveyn* tutkimuksen mukaan vuonna 2000 työntekijöistä 75 prosenttia piti mukavia työkavereina tärkeänä työssään. Mukavat työkaverit olivat lähes yhtä tärkeitä kuin mielenkiintoinen työ. Taakse jäivät selkeästi muun muassa varma työpaikka ja hyvä palkka. Työolotutkimuksessa vuonna 2003 selvisi, että 65 prosentille suhteet työtovereihin ovat työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä. Tutkimuksessa avoimeen kysymykseen oli vastattu: ”Työn mielekkyydessä minulle tärkeimpiä asioita ovat vastuu, itsenäisyys, hyvä toimiva työyhteisö (jossa hyvä yhteishenki), laaja-alainen työnkuva ja vaikutusmahdollisuudet.” Työolotutkimuksessa todettiin, että sosiaalisuuden vaatimukset tulevat vain lisääntymään työssä, jolloin suhteet työtovereihin tulevat aiempaa tärkeämmiksi työn mielekkyyden edistäjänä tai vähentäjänä.⁵⁴

Työn kokeminen mielekkääksi liittyy oleellisesti työpaikalla vallitsevaan toimintatapaan tai kulttuuriin. Johdolla ja esimiehillä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin sekä reilun tai epäreilun pelin kokemuksiin. Nykyinen työelämä, jossa palkansaajaväestö on

⁵³ Rissa 1998, s. 8.

⁵⁴ Antila 2006, s. 10, 19–21.

entistä koulutetumpaa, tarvitsee entistäkin parempaa ja monipuolisempaa esimiestyötä. Esimiehenkin tulee olla sosiaalisesti kyvykäs ja taitava.⁵⁵

Työolotutkimuksessa todettiin, että palkansaajien yleinen toive oli inhimillinen kohtelu. Joka paikassa ei ole itsestään selvää, että toisia tervehditään tai huomioidaan. Osalla työpaikoista on asiallisen palautteen antaminen ja saaminen, oleellisen tiedon välittäminen ja avoimuus puutteellista. *Antila* toteaa, että usein työpaikan ilmapiiriä pystyisi parantamaan ilman kustannuksia ja yksinkertaisilla toimenpiteillä, jos toiset kohdattaisiin inhimillisesti. Kasvoton, byrokraattinen ja kylmä ihmisten johtaminen ei toimi. Ihmisiä tulee kohdella täysikasvaisina, vastuullisina ja ajattelevina yksilöinä.⁵⁶

Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin vaikuttaa voimakkaasti työntekijän yhteistyökyvyttömyys. Yhteistyökyvyttömyyteen kuuluu häirintää, sopeutumattomuutta ja kielteistä suhtautumista. Työntekijän soveltumattomuus työhön häiritsee niin työn tekemistä kuin muita työntekijöitä.⁵⁷ Itä-Suomen HO:n ratkaisu käsitteli sopimatonta käytöstä ja yhteistyökyvyttömyyttä irtisanomisperusteena.

Yhtiö oli irtisanonut H:n sopimattoman käytöksen ja työhön soveltumattomuuden vuoksi. Lisäksi oli todettu, etteivät muut henkilöstöryhmät olleet hyväksyneet H:ta työmaille. H:n näytettiin suhtautuneen ylimielisesti yhtiön toisia työntekijöitä kohtaan ja osoittaneen käytöksellään soveltumattomuutta yhteistyöhön, minkä takia työntekijöiden välit olivat huonontuneet niin, että osa työntekijöistä oli kieltäytynyt yhteistyöstä H:n kanssa. HO:n mukaan yhtiöllä oli ollut erityisen painava syy irtisanomiseen. (IHO 27.5.1988 S 87/515)

Ruotsin työtuomioistuin on käsitellyt ratkaisussaan asiaa, jossa työntekijä oli irtisanottu yhteistyövaikeuksien takia. Työntekijä oli mm. ilmoittanut virheellisesti moottorin kiinnittimien lukumäärän saadakseen enemmän palkkaa. Työtuomioistuin totesi tulleen näytetyksi, että henkilö ei ollut sopeutunut työpaikan oloihin ja johdon alaisuuteen. Lisäksi hän oli ollut kyvytön ja haluton sopeutumaan työpaikan vaatimuksiin, vaikka hänet oli siirretty toisiinkin tehtäviin. Työtuomioistuin totesi, että yrityksen voidaan katsoa tehneen sen, mitä voidaan kohtuudella edellyttää sopeutumiso ongelmien ratkaisemiseksi, ja että yrityksellä oli ollut perusteltu syy erottaa henkilö yhteistyöpuutteen vuoksi. (AD 1982 nro 44.)

⁵⁵ *Antila* 2006, s. 152–53.

⁵⁶ *Antila* 2006, s. 67–68, 70.

⁵⁷ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 177–178.

3.3 Työyhteisötaitojen kehittämistä

Kess ja *Kähönen* selittävät ongelmia työpaikoilla 1990-luvun lamalla ja sitä seuranneilla rakennemuutoksilla, henkilöstövähennyksillä ja uudennlaisilla tehokkuus- ja säästövaatimuksilla. Heidän näkemyksensä mukaan lamasta seuranneet epävarmuuden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset purkautuivat työpaikoilla erilaisina ihmissuhdeongelmina. Ihan kaikkea ei lamaakaan selitä, sillä *Kess* ja *Kähönen* löytävät taustalta myös kansainvälisen talouden rakennemuutoksen, taloudellisen globalisaation, markkinoiden esteiden purkamisen, uudennlaisen informaatio- ja kommunikaatiotekniikan käytön ja kehittymisen sekä uudennlaisten palveluiden ja tuotantotapojen syntyminen.⁵⁸

Työterveyslaitoksenkin mukaan kansainvälinen kilpailu on aiheuttanut sopeutumisvaikeuksia, uusia haasteita, epävarmuutta ja tulospaineita myös suomalaiselle työelämälle. Työn henkinen kuormittavuus ja aikapaine kasvavat, ja työ vaatii aiempaa suurempaa sitoutumista. Nykyiselle työelämälle on ominaista muuttuvat tehtävät, roolit ja ammatit, joustavat työjärjestelyt ja tuotantomallit, matalat organisaatiot ja johtamisen delegointi. Nyt edellytetään erikoistumisen sijasta monitaitoisuutta ja jatkuva kouluttautuminen on osa urakehitystä. Monilla työpaikoilla on otettu käyttöön uudennlaisia työn tekemisen muotoja, työpaikkojen sosiaaliset rakenteet ovat muuttuneet ja henkilöstöltä vaaditaan uudennlaista ryhmä- ja tiimityötaitoja.⁵⁹

Alaistaitojen englanninkielinen ilmaisu *organizational citizenship* tarkoittaa suoraan suomennettuna organisaatiokansalaisuutta. Tämän voi ajatella sisältävän samanlaisia piirteitä kuin kansalaistaito. Hyvä organisaatiotaito eli alaistaito sisältää velvollisuuden huolehtia työpaikan viihtyisyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työtovereiden ja esimiehen kanssa, mielipiteen ilmaisemisesta asioiden eteenpäin viemiseksi sekä aktiivisesta osallisuudesta työpaikan asioiden edistämiseksi. Alaistaito on sellaista tahdikkuutta ja hienovaraisuutta, josta ei erikseen virallisesti palkita tai muuten tehdä näkyväksi ja joka kokonaisuudessaan edistää organisaation toimivuutta.⁶⁰

Esimies- ja alaistaidoista puhuttaessa tarkoitetaan myös työyhteisötaitoja. Työt sujuvat, kun työyhteisöstä löytyy vuorovaikutustaitoja, yhteistyökykyä ja työtaitoja. Työyhteisötaitoihin

⁵⁸ *Kess – Kähönen* 2009, s. 2–3.

⁵⁹ *Kess – Kähönen* 2009, s. 3–4.

⁶⁰ *Keskinen* 2005, s. 20–22.

kuuluu tapa ajatella asioita oman edun sijasta kokonaisuuden kannalta sekä halu tukea ja auttaa esimiestä ja työkavereita. Työyhteisötaitoja ovat täsmällisyys, tunnollisuus, luotettavuus ja rehellisyys, tietoinen joukkuehenkisyys, huomaavaisuus, toisten arvostaminen, sitoutuneisuus työhön ja työnantajaan. Hyvät alaistaidot auttavat työyhteisöä tavoitteiden saavuttamisessa, parantavat ajankäyttöä ja työn laatua sekä lisäävät työpaikan houkuttelevuutta. Tällä tavalla luodaan hyvinvoinnin kokemuksia työssä, parannetaan viihtyvyyttä ja varmistetaan oman työyhteisön menestyminen työmarkkinoilla.⁶¹

Esimiestyön antoisuus, palkitsevuus ja tuloksellisuus riippuvat täysin siitä, millaisia alaistaitoja työntekijöillä on. Työsuorituksen laadun kannalta on olennaista se tapa, jolla työntekijä suhtautuu omaan tehtäväänsä, työkavereihinsa ja esimieheensä, miten vastuullisesti hän hahmottaa osallisuutensa koko työporukan töiden etenemiseen ja miten hän edistää yhteistyötä työnsä kannalta olennaisten tahojen kanssa ja osallistuu siihen. *Keskinen* on sitä mieltä, että alaistaitojen tason pitäisi näkyä työntekijän palkan määräytymisen perusteissa. Työntekijä on vastuussa oman vastuullisen asenteensa muodostumisessa ja halustaan yhteistyöhön, mutta esimiehellä pitää olla taito mahdollistaa yhteistyö ja antaa työntekijöiden osallistua päätöksentekoon.⁶²

Alaistaitojen lisäksi työntekijä tarvitsee itsensä johtamisen taitoa. Itsensä johtaminen on itseen kohdistuvaa vaikuttamista ja kurinalaista itsensä ohjaamista. Se on jatkuvaa muuttumista, uuden oppimista ja vanhan poisoppimista, juurtuneiden asenteiden ja uskomusten kyseenalaistamista ja vastuun ottamista itsestä ja toisista. Se voi tarkoittaa omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista niin, että voi käyttää koko potentiaaliaan, omia mahdollisuuksiaan ja vahvuuksiaan itselleen sopivimmalla tavalla.⁶³

3.4 Häirinnäksi katsottava käytös

Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos sillä luodaan henkilöä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. (YVL 14 §.) Häirintää ei ole työturvallisuuslaissa määritelty. Käytännössä sillä tarkoitetaan epäasiallista ja huonoa kohtelua. Häirintää on muun muassa mielivaltainen käytös, eli käytös, jolla loukataan tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti henkilön arvoa ryhmässä ja koskemattomuutta siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä

⁶¹ Virtanen – Sinokki 2014, s. 210–211.

⁶² Keskinen 2005, s. 42–43.

⁶³ Salmimies 2008, s. 21–22.

ilmapiiri. Häirintänä on pidetty sanoin, teoin ja asentein loukkaavaa käytöstä, joka jatkuvana tai säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle.⁶⁴

Tapauksessa *Achbita* julkisasiamies *Juliane Kokottin* antaman ratkaisuehdotuksen mukaan työnantaja voi edellyttää työntekijöiltä tiettyä käyttäytymistä ja pukeutumista työpaikoilla silloin, kun he kohtaavat tehtäviä hoitaessaan säännöllisesti asiakkaita kasvokkain. Esimiesasemassa olevalta tai viranomaiselta voidaan vaatia enemmän pidättyvyyttä kuin työntekijältä, joka suorittaa alemman tasoisia tehtäviä. Työntekijältä, joka kohtaa työssään usein kasvokkain ulkopuolisia henkilöitä, voidaan edellyttää enemmän pidättyvyyttä kuin ainoastaan toimistossa työskentelevältä.⁶⁵

Työntekijän sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan yleisesti paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työtovereihin. Jotta käytös olisi työoikeudellisesti sopimatonta, täytyy tapahtumapaikkana olla työpaikka ja tekijänä työntekijä. Vapaa-ajalla tapahtuvaa sopimatonta käytöstä ei pidetä työsuhteen kannalta yhtä ratkaisevana, ellei työntekijän asema edellytä asianmukaista käytöstä myös vapaa-aikana tai ellei teolla olla välitöntä vaikutusta työkykyyn tai työnantajan olosuhteisiin. Sopimaton käytös saattaa kohdistua työvelvoitteen tai työpaikan järjestystä koskevien yleisten määräysten rikkomiseen, mutta pelkkä sopimaton käytös voi muodostaa riittävän työsopimuksen päättämisperusteen. Työntekijän on noudatettava työsääntöjä, työehtosopimusmääräyksiä ja hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä.⁶⁶

Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen ovat monimuotoista kielteistä ja aggressiivista käyttäytymistä, kuten eristämistä, porukan ulkopuolelle jättämistä, loukkaavaa kiusaamista, pilailua ja naurettavaksi tekemistä. Se on jatkuvaa, toistuvaa, systemaattista ja tahallista. Sille on ominaista vallan epätasapaino ja kiusatun puolustuskyvyttömyys. Ilmenemismuotoja ovat ilmeet, eleet, juoruilu, persoonaan kohdistuvat loukkaukset, mitätöinti, eristäminen, tiedonsaannin estäminen ja työtehtävien vähentäminen.⁶⁷ Se voi ilmetä uhkailuna, pelotteluna, ilkeinä ja vihjailevina viesteinä tai väheksyvinä ja pilkkaavina puheina, työnteon jatkuvana perusteetoman arvosteluna ja vaikeuttamisena, maineen ja aseman kyseenalaistamisena tai seksuaalisena

⁶⁴ *Työterveyslaitos* 2010, s. 45, 56–57; *Saloheimo* 2006, s. 105.

⁶⁵ *Saarinen* 2017, s. 5–6.

⁶⁶ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 161.

⁶⁷ *Räisänen – Roth* 2012, s. 33.

häirintänä. Siihen liittyy myös vallan väärin- ja hyväksikäyttöä. Häirintään voi liittyä myös työjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen, sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein, epäasiallinen työjohtovallan käyttäminen tai nöyryyttävä käskyjen antaminen.⁶⁸

Sopimaton käytös voi ilmetä riitautumisena työnantajan, toisten työntekijöiden tai asiakkaiden kanssa. Väkivalta, sillä uhkaaminen tai pelkkä kiihtyminen voivat osoittaa työntekijän sopimattomaksi työhönsä. Soveltumattomuus työhön, millä tarkoitetaan yhteistyökyvyttömyyttä, on oikeuskäytännössä usein hyväksytty irtisanomisperusteeksi, jos muut työntekijät kieltäytyvät työskentelemästä kyseisen työntekijän kanssa. Asiakkaiden kanssa työskennellessä työntekijältä edellytetään suurta sietokykyä. Oikeuskäytännössä on irtisanomisperusteiden arvioinnissa huomioitu, onko työntekijän käytös vaikuttanut vakavasti muiden työntekijöiden työtehokkuuteen ja kielteisesti työpaikan ilmapiiriin tai onko työnantajan tai esimiesten arvostelu ollut perusteetonta ja kieleltään sopimatonta. Ratkaisussa *RHO 9.6.2004 S 03/759* työnantajalla oli asialliset ja painavat syyt irtisanoa työsopimus siksi, että työntekijä oli käyttäytynyt uhkailevasti työtovereitaan ja yhtiön merkittävää asiakasta kohtaan.⁶⁹

Jotta voidaan puhua työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä, epäasiallisen kohtelun tulee olla jatkuvaa. Yksittäinen kiukunpuuska, asiaton sanavalinta tai tervehtimättä jättäminen ei ole häirintää tai syrjintää. Toisaalta yksittäinenkin teko voi olla jo riittävä, jos se on riittävän vakava. Käytöksen tulee olla myös tarkoituksellista. Puhdas ajattelemattomuus, väärinkäsitys tai vahinko ei ole epäasiallista kohtelua, jos siltä puuttuu tarkoituksellisuus.⁷⁰ Häirintää tai epäasiallista kohtelua ei ole työnantajan toimivaltansa puitteissa tekemät ratkaisut, vaikka ne eivät kaikkia miellyttäisikään. Satunnainen epäasiallinen puhe, näkemuserot tai toisen persoonan kokeminen epämiellyttävänä eivät ole häirintää, vaikka ne huonontaisivat keskinäisiä suhteita ja toinen kokisi ne loukkaavina. Häirintää ei myöskään ole työtä koskevien ongelmien käsittely- ja ratkaisuyritykset.⁷¹

⁶⁸ *tyosuojelu.fi* 2017.

⁶⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 162; Saarinen 2011, s. 294–295.

⁷⁰ Kess – Ahlroth 2012, s. 54–55.

⁷¹ Työterveyslaitos 2010, s. 57.

Häirintä on siis pitkäaikaista ja järjestelmällistä. Siihen on reagoitava mahdollisimman nopeasti ennen kuin tilanne kehittyy todella huonoksi. Työntekijän tulee heti ilmoittaa, ettei hyväksy käytöstä tai pyytää apua työkaverilta tai työpaikan työsuojeluvaltuutetulta. On tärkeää, että epäasiallisesti käyttäytynyttä henkilöä selväsanaisesti ja tiukasti kielletään jatkamasta. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle heti, kun hän saa siitä tiedon. Hänen tulee antaa häiritsijälle huomautus tai varoitus tai järjestellä työtehtäviä uudelleen. Häirityn työntekijän työolosuhteet eivät kuitenkaan saa huonontua.⁷²

Pelkästään huono henkilöstöhallinto ei ole aiemmin ollut *Seppo Koskisen* mukaan häirintää tai epäasiallista kohtelua. Korkeimman oikeuden tuomion *KKO 2014:44* jälkeen oikeustila kuitenkin Koskisen mukaan muuttui ja sitä voidaan pitää yhtenä työturvallisuuslain 28 §:n tarkoittamana epäasiallisen käyttäytymisen muotona.⁷³ Artikkelista jäi epäselväksi, onko niin, että korkein oikeus on ennen tätä ratkaisua tuominnut eri tavalla. Muutenhan kyseessä on hyvä esimerkki siitä, miten esimies voi käyttää valtaansa väärin ja kiusata alaistaan.

Tapauksessa kantaja oli väittänyt, että hänen esimiehensä oli häirinnyt ja kohdellut häntä epäasiallisesti mm. työtehtävien järjestämisessä. Häneltä otettiin tehtäviä pois, eikä annettu tarpeeksi töitä. Häntä pidettiin syrjässä, eikä hänelle annettu tietoja päivittäisistä asioista. Myös perehdytys jäi huonoksi. Korkein oikeus katsoi, että esimies oli menetellyt epäasianmukaisesti työtehtävien järjestelyssä ja perehdyttämisessä. Kysymys ei ollut ollut sellaisesta erimielisyydestä, jonka kantaja olisi ollut velvollinen sietämään. Kun esimies oli vielä kieltäytynyt suorasta kahdenkeskisestä yhteydenpidosta kantajan kanssa, kohtelua voitiin pitää sellaisena, joka oli voinut aiheuttaa työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettulla tavalla haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. (*KKO 2014:44*)

3.5 Kiusaaminen yhtenä häirinnän muotona

Kiusaamisen määrittely on hankalaa, sillä kyse on henkilökohtaisesta kokemuksesta. Usein kyse on sana sanaa vastaan -tilanteesta ja tosiasioiden selvittäminen saattaa olla vaikeaa. Viimeistään siinä vaiheessa käytös muuttuu epäasialliseksi, kun siitä on huomautettu ja siitä huolimatta käyttäytyminen jatkuu. Työterveyslaitos on määritellyt, että työpaikkakiusaaminen on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista tai mitätöintiä. Kiusaamisen seurauksena kohde ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan. Kiusaaminen vaikuttaa henkilön

⁷² *Kess – Ahlroth* 2012, s. 44–45.

⁷³ *Koskinen* 2015, s. 1.

mahdollisuuksiin tehdä työtään, hänen maineeseensa ja mahdollisuuksiinsa kommunikoida muiden työyhteisön jäsenten kanssa.⁷⁴

Työolobarometrissä työpaikkakiusaaminen on määritelty seuraavasti: ”*Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mittaointia, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.*”⁷⁵ Kiusaamista on kohtuuttoman työmäärän ja kohtuuttomien aikataulujen vaatiminen, kokouksiin kutsumatta jättäminen tai tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen, osaamisen ja kykyjen kannalta vaatimattomien tehtävien antaminen, sosiaalinen eristäminen, huutaminen, haukkuminen ja solvaaminen, loukkaavien kommenttien esittäminen, pilkkaaminen, naurunalaiseksi saattaminen ja nöyryyttäminen, mustamaalaaminen ja perättömien tietojen levittäminen, aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen sekä mielenterveyden kyseenalaistaminen.⁷⁶

Työturvallisuuslaissa työpaikkakiusaaminen on ilmaistu termillä häirintä. Työsuojelupiirit puhuvat yleisesti epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. ”*Henkinen väkivalta on työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmien, negatiivisen yhteisöllisyyden, yksi ilmentymä. Henkinen väkivalta on toistuvaa kiusaamista, epäeettistä käyttäytymistä kanssaihmistä kohtaan, käyttäytymistä, jossa ihminen alistetaan jatkuvasti kielteiselle kohtelulle.*”⁷⁷ Ruotsissa on säädetty työpaikkakiusaamisen kieltävä säädös ensimmäisenä maailmassa (*Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling ordet*, AFS 1993:17) vuonna 1993. Sen ensimmäisen kohdan mukaan työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan toistuvia, tuomittavia tai selkeästi negatiivisia toimia, jotka on kohdistettu yksittäistä työntekijää kohtaan loukkaavalla tavalla ja voivat aiheuttaa työntekijän syrjäytymisen työyhteisöstä.

Työpaikoilla, joissa on ollut kiusaamistapauksia, ihmiset ovat kertoneet kiusaajan olevan niin sanottu hankala tyyppi. Hankalaa tyyppiä he kuvailevat kovaääniseksi, juoruilijaksi, riidanhaastajaksi ja usein myös pelottavaksi. Hankala tyyppi ei ole aina narsisti, mutta narsistiset henkilöt ovat työyhteisössä todella ongelmallisia ihmistyyppejä niin esimiehen kuin alaisenkin kannalta.⁷⁸

⁷⁴ Skurnik-Järvinen 2013, s. 57–58.

⁷⁵ Työolobarometri 2017, s. 87.

⁷⁶ Skurnik-Järvinen 2013, s. 58; Kess – Ahlroth 2012, s. 40.

⁷⁷ Kess – Kähkönen 2009, s. 16; kts. Vartia – Pekka-Jortikka: Henkinen väkivalta työpaikoilla 1994, s. 25.

⁷⁸ Kess – Ahlroth 2012, s. 24, 27.

Oleellista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta on se, miten yksilö kokee tilanteen sekä onko menettelystä haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen. Kaikki huono käyttäytyminen ei ole kiusaamista, jos kohde ei sitä sellaiseksi koe. Kiusaamista ei myöskään ole kokemus, jos ei voida osoittaa toisen käyttäytyvän epäasiallisesti.⁷⁹

3.6 Häirinnäksi luettavan kiusaamisen vaikutukset työyhteisöön

Työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhan havaitsemista ja kokemista on työolotutkimuksin seurattu vuodesta 1997 lähtien. Työolobarometrin mukaan pitkällä aikavälillä näyttää siltä, että kummatkin ovat melko johdonmukaisesti kasvaneet runsaan 15 vuoden aikana. Vuonna 2013 jopa joka neljäs palkansaaja kertoi kokeneensa jossain työuransa vaiheessa kiusaamista. Työ- ja elinkeinoministeriön 8.2.2018 julkaiseman työolobarometrin tutkimusentekohetkellä seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä koki kiusaamista. Kiusaamisen tai väkivallan kokemukset olivat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille, opettajille sekä palvelu- ja myyntityöntekijöille. Miesvaltaisista ammateista kokemukset olivat tuttuja suojelu- ja vartiointityöntekijöille.⁸⁰

Vuosina 2012–2017 työolobarometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla oli ollut kiusaamista, sanoivat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen oli harvinaista ja työtovereiden kiusaaminen oli yleisintä. Kiusaamisen esiintymisessä ei ole tapahtunut muutoksia viimeisen kuuden vuoden aikana.⁸¹

Työntekijät suhtautuvat työyhteisön paineisiin eri tavoilla. Työnjohtotapa saattaa vaihdella yrityksen tehtäviä hoitavien ja työnjohtotehtävissä toimivien henkilöiden erilaisista kokemuksista ja luonteesta sekä muista seikoista johtuen. Korkeimman oikeuden ratkaisussa (*KKO 1992:180*) on todettu, että vaativa, ehkä äänekäskin tapa johtaa työtä ei sinänsä voi perustaa työnantajalle vastuuta työntekijän sairastumisesta, jos työnjohdon menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ei olennaisesti poikkea siitä, mikä työyhteisöissä yleensä on tavanomaista ja hyväksyttävää. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että hyvän tavan vastainen, kohtuuton tai epäasiallinen käyttäytyminen olisi hyväksyttävää.

⁷⁹ Reinboth 2006, s. 14–15.

⁸⁰ Työolobarometri 2017, s. 94–95.

⁸¹ Työolobarometri 2017, s. 87–88.

Tietynlaiset työpaikat ovat erityisen alttiita kiusaamisen esiintymiselle. Kiusaamiselle on tutkimuksissa löydetty useita aiheuttajia, kuten töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri sekä epäasiallisen käytöksen salliva tai siihen kannustava organisaatiokulttuuri. Kiusaamista ilmenee keskimääräistä useammin, jos työpaikalla työnjaot ja vastualueet ovat epäselvät, työn tekemiseen liittyvistä toimintatavoista ja pelisäännöistä ei ole sovittu riittävän selkeästi, työpaikalla on uhkaa, epävarmuutta ja epätietoisuutta, työntekijät kilpailevat keskenään, työtä on jatkuvasti liian paljon tai se on äärimmäisen vaikeaa tai työntekijöillä on runsaasti stressiä. Muita aiheuttajia ovat organisaatiomuutokset, yhtiön saneeraukset, jatkuva aikapaine ja lisääntyvä irtisanomisuhka, koska ne aiheuttavat epätietoisuutta, epävarmuutta, uhkaa ja kilpailua. Yksi syy voi olla myös heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä.⁸²

Kiusaaminen on merkki siitä, että työyhteisössä on vuorovaikutus- ja yhteistyöongelmia. Tällaisissa työyhteisöissä tiedonkulku ja vaikuttamismahdollisuudet ovat huonot, yhteistä keskustelua on vähän, työn tavoitteet ovat epäselvät, asennoituminen muutoksiin on kielteinen ja yleinen ilmapiiri on huono. Autoritäärisissä ja hierarkkisissa organisaatioissa kiusaaminen on yleisempää kuin tasavertaisissa, avoimissa ja vuorovaikutuksellisissa yhteisöissä. Muut työntekijät tai johto saattavat edesauttaa kiusaamista omalla passiivisuudellaan.⁸³

Turun hovioikeus käsitteli vuonna 2007 asiaa (*THO 30.3.2007 A 06/333*), jonka asianosaisena olleessa yrityksessä voi todeta ratkaisemattomien konfliktien sitoneen kaikkien työyhteisön jäsenten energiaa, vähentäneen työtyytyväisyyttä ja lisänneen uupumuksen kokemuksia jopa niin paljon, että kaksi työntekijää oli irtisanoutunut. Koska konfliktien käsittely ei ollut hallinnassa, vuorovaikutus lukkiutui, kielteiset käsitykset lisääntyivät, yhteistyö vähentyi ja työyhteisön jäsenten halu ja kyky asettua toisen asemaan heikentyivät.⁸⁴

⁸² Skurnik-Järvinen 2013, s. 58; Työolobarometri 2017, s. 94–95; Kess – Ahlroth 2012, s. 10–11.

⁸³ Kaivola 2003, s. 110–111.

⁸⁴ Peltonen 2008, s. 29.

Kiusaamisesta kärsii koko työyhteisö. Yhteisöllisiä seurauksia ovat esimerkiksi huonontunut työilmapiiri ja tästä johtuvat ristiriidat, jotka vaikeuttavat työn tekoa. Kiusaaminen lisää kaikkien stressiä ja tyytymättömyyttä työhön. Sen seurauksena tuottavuus ja tehokkuus saattavat alentua. Pitkät sairauslomat ja tehottomuus aiheuttavat yrityksille huomattavia kustannuksia.⁸⁵ Työolobarometrin mukaan kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Vuonna 2012 valmistuneen tutkimuksen mukaan huono työilmapiiri maksaa vuodessa noin 30 miljardia euroa. Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan.⁸⁶ Henkinen väkivalta, epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen aiheuttavat kiusatulle henkilölle jopa fyysisiä oireita. Englantilaisessa tutkimuksessa kiusaaminen liittyi lisääntyneeseen työstressiin, masennukseen, ahdistuneisuuteen, alentuneeseen työtyytyväisyyteen ja lisääntyneeseen haluun vaihtaa työpaikkaa. Suomalaisessa tutkimuksessa todettiin kiusaamisen aiheuttavan sairauspoissaoloja, ja norjalais-ten työpsykologien mukaan se aiheuttaa lisääntyntä itsemurhariskiä.⁸⁷ Huonosta työilmapiiristä voi seurata lisääntyneitä poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta ja tehokkuuden heikentymistä.⁸⁸

Työilmapiiriongelmissa saattaa olla vaikea todentaa, mistä tai kenestä se johtuu, kuten tämä työtuomioistuimen ratkaisu vuodelta 2016 kertoo.

Työtuomioistuimien tutki ratkaisussaan tapausta, jossa työntekijälle oli annettu kirjalliset varoitukset toistuvasta epäasiallisesta käytöksestä ja työtehtävistä kieltäytymisestä. Sen jälkeen hänet irtisanoi. Työtuomioistuimien totesi, että A:n ei näytetty enää varoitusten jälkeen jatkaneen huonoa käytöstään, joten siihen ei ollut voinut vedota irtisanomisperusteena. B ja F kertoivat, että työilmapiiri oli parantunut A:n irtisanomisen jälkeen, kun taas G:n mukaan työilmapiiri oli ollut aina hyvä. Työsuojeluvaltuutettu H:n mukaan työilmapiiri saattoi olla oikeuskäsittelyn aikana jopa huonompi kuin A:n työssä ollessa. Näin ollen työtuomioistuimien katsoi, että lausuntojen ristiriitaisuuden takia, ei voitu katsoa A:n aiheuttaneen huonoa työilmapiiriä. Myöskään työtyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella ei voitu tehdä tällaista johtopäätöstä. Työtuomioistuimien katsoi jääneen näyttämättä, että työnantajalla olisi ollut asiallinen ja painava peruste A:n työsuhteen irtisanomiseen. (TT:2016-64.)

⁸⁵ Kess – Kähönen 2009, s. 6.

⁸⁶ Työolobarometri 2017, s. 79.

⁸⁷ Räisänen – Roth 2012, s. 35.

⁸⁸ Saloheimo 2006, s. 105.

Työntekijän pidempiaikainen tai toistuva työkykyä heikentävä fyysinen tai henkinen oireilu, jonka työntekijä itse kokee johtuvan työstä, saattavat toistuvat sairauspoissaolot, ovat perusteltuja syitä epäillä työntekijän haitallista kuormittumista. Tällöin työntekijän ja esimiehen tulee yhdessä selvittää tilanteeseen johtaneita syitä ja etsiä niihin ratkaisuja. Työn haitalliseen kuormittavuuteen liittyvät asiat ovat usein yhteydessä myös työyhteisön toimivuuteen kokonaisuutena. Työterveyshuollon selvitykset ja arvioinnit voivat olla tarpeen terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Näillä keinoilla saavutetaan työturvallisuuslain 25 §:n tarkoitus.⁸⁹

Niin tutkimukset kuin käytäntökin ovat osoittaneet, että oikein toteutetut työsuojelutoimenpiteet ovat usein kannattavia taloudellisesti. Erityisesti tämä koskee ergonomiaan ja järjestykseen liittyviä parannuksia sekä henkistä hyvinvointia. Hyvän työympäristön taloudellinen merkitys on alkanut ilmetä myös siten, että hyvät työolot ja henkilöstöstä huolehtiminen tukevat yritysten ja muiden organisaatioiden julkista kuvaa. Hyvistä työoloista on tulossa entistä tärkeämpi kilpailutekijä hyvistä työntekijöistä kilpailtaessa.⁹⁰ On syytä huomioida, että yhdenkin työntekijän käyttäytyminen voi huonontaa olennaisesti yrityskuvaa. Monissa tapauksissa esimerkiksi alkoholin väärinkäyttötilanteisiin liittyy muitakin työntekijän rikkomuksia, kuten työvelvoitteen laiminlyöntiä, sopimatonta käytöstä ja luvattomia poissaoloja. Oikeuskäytännössä tavallinen päättämistilanne on työntekijän syyllistyminen rattijuopumukseen.⁹¹

Seuraavassa luvussa selvitetään yleisiä työsuhteen irtisanomisehtoja individuaaliperusteella sekä sitä, voiko työnantaja päättää työsopimuksen, jos työntekijä rikkoo häirintäkieltoa.

⁸⁹ *Kuikko* 2006, s. 84–85.

⁹⁰ *HE 59/2002 vp*, s. 19.

⁹¹ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 122–123.

4 IRTISANOMISOIKEUS INDIVIDUAALIPERUSTEELLA

4.1 Työsuhteen päättämisen liittyvän lainsäädännön taustoja

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Perustusvaliokunnan lausunnossa hallituksen esityksestä *HE 157/2000 vp* työsopimuslain muuttamiseksi on todettu, että ehdotuksessa on kattavasti säännelty työstä erottamisen perusteet⁹². Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla. Niin työnantaja kuin työntekijäkin voi irtisanoa työsopimuksen tai he voivat keskenään sopia työsopimuksen päättämisestä. Työnantajalla on oltava lainmukainen peruste irtisanomiseen, mutta työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen vapaammin. Työnantajan irtisanomisperusteet jaetaan yleensä työntekijästä johtuviin individuaaliperusteisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin.⁹³

Vuoden 1922 työsopimuslaista löytyy ensimmäiset varsinaiset säännökset työsuhdeturvasta. Tässä laissa rajoitettiin työsopimuksen purkamista ja siitä löytyi luettelo purkamisperusteista. STK ja SAK solmivat vuonna 1966 irtisanomissuojasopimuksen eli yleissopimuksen irtisanomisen ja lomauttamisen perusteista. Siinä edellytettiin asiallista perustetta työnantajan toimittamalle irtisanomiselle. Vuoden 1970 työsopimuslakiin otettiin mukaan irtisanomissuojaa koskevat säädökset: irtisanomisen edellytykseksi vaadittiin erityisen painava syy ja lakiin lueteltiin perusteet, jotka eivät ole erityisen painavia syitä. Purkamisen perusteeksi asetettiin samalla tärkeä syy.⁹⁴

Vuonna 1984 säädettiin laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä (IML, 124/1984), joka koski irtisanomismenettelyä työntekijästä johtuvasta syystä ja sisälsi säännöksiä laittoman irtisanomisen seuraamuksista. IML kumottiin vuonna 1991 lisäämällä työsopimuslakiin 3 a luku. Muutoksella yksinkertaistettiin ja selkeytettiin työsuhteen päättämismenettelyä. Uudet menettelysäännökset eli kuuleminen tai selvittäminen, ilmoittaminen päättämisestä ja oikeus tietää päättämisen peruste, koskivat niin irtisanomista kuin purkamistakin. Uudessa työsopimuslaissa, joka tuli voimaan vuonna 2001, ei haluttu muuttaa vuoden 1970 työsopimuslain nojalla synty-

⁹² *PeVL 41/2000 vp*, s. 7.

⁹³ *HE 157/2000 vp*, s. 25.

⁹⁴ *Koskinen 2004*, s. 4–5.

nyttä oikeustilaa. Kuitenkin esimerkiksi henkilökohtaisella perusteella irtisanottaessa lakiin kirjattiin työnantajan velvollisuus varoittaa työntekijää ennen irtisanomista ja selvittää mahdollisuus sijoittaa hänet muihin tehtäviin.⁹⁵

4.2 Työsopimuksen päättäminen lainsäädännön mukaan

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden yleissäännös löytyy työsopimuslain 7 luvun 1 §:stä. Sen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, tulee varoittaa ennen irtisanomista, jotta hän voi korjata toimintaansa. Toisaalta ennen irtisanomista työnantajan tulee selvittää, voiko työntekijän sijoittaa muihin tehtäviin. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei edellä mainittuja säädöksiä tarvitse noudattaa. (TSL 7 luku 2 § 3-5 mom.) 9 luvun 1 §:ssä säädetään, että työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

Ruotsissa lain työsuhdeturvasta (*lag om anställningsskydd* 1982:80) 18 §:ssä säädetään, että työntekijä voidaan irtisanominen, jos hän on rikkonut vakavasti hänen tehtäviään työnantajaa vastaan. Irtisanomista voi käyttää räikeissä tapauksissa ja kun kyse on tahallisista tai vakavasta laiminlyönnistä toimenpiteiden yhteydessä. Lainvalmistelutöistä ilmenee, että on ajateltu, että irtisanominen voi tapahtua, jos työntekijä on vakavasti laiminlyönyt työtehtäviään. Esimerkkeinä mainitaan oikeuskäytännössä hyväksytyt syyt, kuten vilpillinen kilpailu, ammattisalaisuuksien paljastaminen työnantajan vahingoittamiseksi, varkaudet, väärinkäytökset, vakavat virheet, yhteistyöongelma ja luvaton poissaolo. Huonoa käytöstä ei erikseen mainita, mutta se sisältynee ainakin osittain yhteistyöongelmiin.

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetään työsopimuksen purkamisesta. Vaikka tässä tutkimuksessa ei syvällisemmin keskitytäkään työsopimuksen purkamiseen, on hyvä ottaa huomioon pari seikkaa, jotka erottavat työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen. Purkamisperusteiksi käyvät erittäin painavat syyt ja velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti. Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättymään heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin

⁹⁵ Koskinen 2004, s. 6–8.

vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Perusteen on oltava vakavampi kuin irtisanomisessa. Kun työsopimus puretaan, se päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. Kummallakin osapuolella on oltava lainmukainen peruste purkaa työsopimus. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, mutta se voidaan purkaa. Myös purkamisoikeuden täyttyminen perustuu kokonaisarvioon. Ennen purkamista työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa varoitusta, eikä tarjota muuta työtä.⁹⁶ Työsopimusta irtisanottaessa ja purkaessa asiat ja tilanteet, joissa molempia voidaan soveltaa, ovat samantyyppisiä. Ero on kuitenkin työntekijän käyttäytymisen törkeysasteessa.⁹⁷

Irtisanomista koskevilla normeilla on korostettu oikeussuhteen jatkumisen tärkeyttä. Työnantajalla on vastuu palveluksessaan olevista työntekijöistä. Päätämisperusteen on oltava objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä, eikä saa olla esimerkiksi yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen. Päätäminen ei saa myöskään olla ristiriidassa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa.⁹⁸

Työnantaja saattaa joutua harkitsemaan, tulisiko työsopimus irtisanoa vai purkaa työntekijän vakavan rikkomuksen takia. Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomis- ja purkamisperusteet ovat samankaltaisia, ja niiden välillä on aste-ero, joten rajanveto voi olla vaikeaa. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus turvautua lievempään seuraamukseen ja irtisanoa työsopimus, vaikka kyse olisikin niin vakavasta rikkomuksesta, että purkaminenkin olisi mahdollista.⁹⁹

Työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen ja purkamisen syistä. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa. (TSL 9 luku 2 §.) Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty (TSL 9 luku 5 §).

Työntekijällä ei kuitenkaan ole työssäpysymisoikeutta. Vaikka työsopimuksen päättäminen olisikin laiton, työntekijällä ei ole oikeutta päästä takaisin entiseen työhönsä. Työnantajalla on tällöin rahallinen korvausvastuu.¹⁰⁰

⁹⁶ HE 157/2000 vp, s. 29; Rautiainen – Äimälä 2007, s. 229.

⁹⁷ Saarinen 2011, s. 281.

⁹⁸ Kairinen ym. 2017.

⁹⁹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 229.

¹⁰⁰ Koskinen 2004, s. 15.

4.3 Asiallinen ja painava syy

Työsopimuslaki määrittää, että 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 työntekoa­edellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (TSL 7 luku 2 § 1 mom.) Mitä tällaiset syyt sitten ovat?

Lainsäätäjä on maininnut työsopimuslain 7:2:ssa vain syitä, joita ei voi pitää asiallisina ja painavia irtisanomisperusteina. Sellaisia ovat työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Hallituksen esityksessä mainitaan, että oikeuskäytännössä on katsottu, että noin vuoden kestänyttä yhdenjaksoista työkyvyttömyyttä voidaan tavallisesti pitää pysyvänä (esimerkiksi *TT:1984-56*). Sairauden ennuste kuitenkin vaikuttaa arvioon. Asiallisina ja painavina syinä ei voi pitää myöskään työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä, hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan tai turvautumisestaan työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.¹⁰¹

Hallituksen esityksen mukaan erityisen painava syy voi liittyä työntekijän henkilöön, hänen käyttäytymiseensä tai työsuoritukseensa. Irtisanomisen perusteena voi olla esimerkiksi riittävän vakava työvelvoitteen laiminlyönti, poissaolo, sairaus, päihteiden väärinkäyttö, epärehellisyys, sopimaton käyttäytyminen tai kilpaileva toiminta. Muita syitä ovat työsopimuslain 3 luvun erityisvelvoitteiden tai muussa lainsäädännössä säädettyjen velvoitteiden vastainen menettely, kuten aikaansaamattomuus, annettujen määräysten noudattamatta jättäminen ja järjestysmääräysten rikkominen, työstä kieltäytyminen, ilmeinen huolimattomuus, epäasianmukainen käytös, epärehellisyydestä seurannut luottamuspula, työturvallisuusvelvoitteen noudattamatta jättäminen sekä kilpailevan toiminnan kiellon tai liike- ja ammatissalaisuuden ilmaisemiskiellon vastainen menettely. Hallituksen esityksessä huomautetaan, että irtisanomisperuste voi koostua

¹⁰¹ HE 157/2000 vp, s. 25–26.

useista eri tekijöistä ja että irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi edellyttää aina kokonaisuuskäsitteitä, eikä ole edes mahdollista selostaa yleisillä säännöillä, milloin irtisanomisperuste on olemassa.¹⁰²

Irtisanomisperusteen asiallisuudelle ja painavuudelle saattaa olla vaikea tai jopa mahdoton esittää täsmällistä, kaikkiin irtisanomisperusteisiin soveltuvaa sisältöä, koska eri aloilla, työpaikoilla ja yksittäisissä sopimussuhteissa on erilaisia tilanteita. Individuaaliperusteisissa irtisanomisissa kokonaisuuskäsitteitä merkitsee kaikkien asiallisuuteen ja painavuuteen vaikuttavien seikkojen huomioimista sekä kohtuusarviointia, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta käytöksestä.¹⁰³ Asiallisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä, eikä se saa olla ristiriidassa työsuhteen päättämisen kohtuullisuuden kanssa.¹⁰⁴ Epäasiallista käyttäytymistä arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän aiempi työhistoria ja työkäyttäytyminen. Ainutkertainen tapahtuma ja jos työntekijä ei ole aiemmin varoitettu tai huomautettu vastaavasta menettelystä ei välttämättä oikeuta työsuhteen päättämiseen. Kuitenkin vakava epäasiallinen käytös voi oikeuttaa irtisanomiseen ilman varoitustakin, vaikka työntekijän aiempi työhistoria olisikin moitteeton.¹⁰⁵

Koska kantajan käytökseen ei ollut tullut muutosta varoituksen jälkeenkään, tilanne työyhteisössä oli ollut mahdoton. R:n kertomuksesta oli käynyt ilmi, että hän olisi todennäköisesti itse lähtenyt työpaikalta, ellei kantajaa olisi irtisanottu. Tällainen työpaikan tulehtunut tilanne ei voinut jatkua, vaan työnantajan oli perusteltua puuttua siihen. Asiassa ei voitu pitää uskottavana sitä, että irtisanominen olisi johtunut yksin kantajalle ja yrityksen johtajan tyttärelle myönnetystä avioerosta. Kokonaisuutena arvioiden työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa kantajan työsuhteesta. Kun otettiin huomioon yrityksen pieni koko ja kantajan työtehtävät eli hänen esimiesasemansa työnjohtajana, työnantajalla ei ollut velvollisuutta selvittää kantajan sijoittamista muihin tehtäviin. (VHO 31.1.2018 S 17/47.)

Syrjintäkiellon kannalta on merkitystä ILO:n yleissopimuksella nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä (SopS 114/1992). Sopimuksen 5 artiklan mukaan esimerkiksi ammattiyhdistykseen kuulumisen, työntekijöiden edustajana toimiminen ja vali-

¹⁰² HE 157/2000 vp, s. 25; Tiitinen – Kröger 2012, s. 505–521

¹⁰³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 503.

¹⁰⁴ Saarinen 2011, s. 280

¹⁰⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 505–521.

tuksen tekeminen sekä oikeudenkäyntiin osallistuminen työnantajan väitetyn lainvastaisen toimen tai menettelyn johdosta eivät voi olla päteviä työsuhteen päättämisperusteita. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat myös rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide ja kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä.

Korkein oikeus käsitteli vuonna 2013 asiaa, jossa työntekijä oli irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Asiassa kantaja väitti, että kyse olisi kuitenkin ollut henkilöön liittyvän irtisanomissuojan kiertämisestä. Korkein oikeus tarkasteli asiallista ja painavaa syytä niin hyvin, että ratkaisuun (*KKO 2013:48*) on syytä perehtyä tässäkin yhteydessä.

A kieltäytyi vastaanottamasta uutta johtajan tehtävää ja yhtiö irtisanoi hänet tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. KKO:ssa oli kysymys A:n irtisanomisen laillisuudesta. Arvioitavana oli, oliko organisaatiomuutokseen tosiasiallisesti ryhdytty ja sen sisältö järjestetty siinä tarkoituksessa, että A voitaisiin irtisanoa yhtiön palveluksesta. A:n työntehtävät olivat olleet itsenäisiä ja vastuullisia, työnantajan erityiseen luottamukseen perustuvia johtotehtäviä. Tällaisessa johtaja-asemassa on tavanomaista, että työntekijä saa hyväkseen erityisiä taloudellisia ja muita etuja. Toisaalta häneltä edellytetään erityistä sitoutumista yrityksen etujen ja liiketoiminnallisten tavoitteiden edistämiseen ja tulokselliseen toimintaan.

Johtajasopimuksia oli lähdetty muuttamaan selkeyttämisen ja yhtenäistämisen tarpeesta sekä pyrkimyksistä kannustavuuteen. Muutokset olivat koskeneet kaikkia johtajasopimuksia konsernissa ja muut johtajat olivat A:ta lukuun ottamatta hyväksyneet muutokset. Korkein oikeus totesi, että A:n asemassa oleva henkilö ei ollut voinut perustellusti lähteä siitä, ettei voimassa olleista ehdoista kiinni pitäminen tulisi vaikuttamaan hänen asemaansa ja urakehitykseensä yrityksessä. A ei ollut väittänyt, että ehtojen säilyttäminen parempana hänen kohdallaan olisi jostain erityisestä syystä ollut asiallisesti perusteltua. A ei myöskään ollut esittänyt, että sopimusehdot olisivat olleet jotenkin oikeudellisesti kyseenalaisia. Korkein oikeus piti esitetyn näytön perusteella organisaatiouudistuksen liikkeenjohdollista tarvetta ja perustetta aitona. A haluttiin pitää yhtiössä tarjoamalla hänelle uutta tehtävää sekä tarjoamalla hänelle tähän tehtävään selvästi parempia ehtoja kuin muille. A:lla ei katsottu olleen perustetta kieltäytyä hänelle tarjotusta tehtävästä sen vuoksi, etteivät työsuhteen ehdot olleet samat kuin edellisissä työtehtävissä. Korkein oikeus totesi, että irtisanomisella on ollut asiallinen ja painava syy.

Oikeusneuvos *Koponen* oli osittain eri mieltä tästä korkeimman oikeuden ratkaisusta *2013:48*, mutta tähän tutkimukseen on syytä poimia vain hänen seuraavat huomautuksensa: Työnanta-

jalla on liikkeenjohtovaltansa perusteella oikeus päättää, millä tavoin liiketoiminnan harjoittaminen järjestetään. Tapauskohtaiset olosuhteet voivat kuitenkin osoittaa, että työntekijän henkilöön liittyvät syyt ovatkin olleet todellinen syy irtisanomiseen tuotannollisen toiminnan uudelleenjärjestelyn yhteydessäkin. Työntekijän aseman itsenäisyys ja toimivallan laajuus voivat vaikuttaa irtisanomisperusteen harkintaan työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomisperusteissa. A:n olisi tullut näyttää, että irtisanominen oli perustunut A:n henkilöön liittyvään syyhyn. Hänen olisi Kuposen mukaan tullut näyttää toteen, ettei yhtiön toimintojen uudelleenjärjestely ollut ollut kaikilta osin aito ja todellinen, vaan irtisanomisen perusteena oli tosiasiasa ollut A:n kieltäytyminen hyväksymästä johtajasopimuksen muuttamista.

Tutkimuksen kannalta on syytä hyväksyä, että työsopimus saatetaan irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, jos siihen on mahdollisuus, vaikka perimmäinen syy onkin individuaalinen. Väitteen toteennäyttämismääräys on irtisanotulla työntekijällä.

4.4 Velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti

Työsopimuslain esitöissä on todettu, että työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava laiminlyönti tai rikkominen voisi ilmetä joko yleisenä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntinä tai rikkomisena. Kummassakin tapauksessa edellytettäisiin, että sopimuksen vastainen toiminta tai laiminlyönti vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan sopimussuhteessa, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä. Irtisanomisperusteena voisi olla esimerkiksi työntekijän ilmeinen huolimattomuus, työnantajan direktio-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käytös. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa kokonaisarviointiin vaikuttavia seikkoja ovat työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa ja käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.¹⁰⁶

Työtuomioistuin käsitteli vuonna 1996 tapausta, jossa työntekijän epäiltiin erehdyttäneen työnantajaa. Työnantajan mukaan ensisijainen irtisanomisperuste oli ollut A:n tietoisesti tekemä työnantajan erehdyttäminen väärillä tuntikorttimerkinnöillä ja siitä johtuva luottamussuhteen menettäminen. Työnantaja osoitti suhtautuneensa aiemminkin ankarasti väärin tuntikorttimerkintöjen tekemiseen. A oli ollut tietoinen, että työntekijän edellytettiin tekevän merkinnät huolellisesti ja oikein, sillä se oli palkanmaksun peruste. Vaikka kyseinen A:n saama etu oli määrältään pieni,

¹⁰⁶ HE 157/2000 vp, s. 97–98.

katsottiin, että A:n tietoinen epärehellinen menettely asiassa oli rikkonut sen luottamuksen, jonka työsuhteessa edellytetään vallitsevan. Työnantajan ei katsottu kohtuudella voineen edellyttää työsuhteen jatkamista. (TT:1996-45)

Työvelvoitteen laiminlyöntinä voidaan pitää yksittäisen työtehtävän täyttämättä jättämisenä tai työtehtävien huolimattomana hoitona, luvatonta poissa oloa töistä, annettujen määräysten noudattamatta jättämistä sekä järjestysmääräysten rikkomista. Individuaalisina irtisanomisperusteina voivat olla myös työntekijän työsopimuslain 3 luvun erityisvelvoitteiden vastainen menettely, kuten esimerkiksi työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönti. Irtisanomisperusteena voi olla myös muussa lainsäädännössä säädettyjen velvoitteiden vastainen menettely, jolloin lainvastaisen teon tulee vaikuttaa vakavalla tavalla sopijapuolten asemaan työsuhteessa.¹⁰⁷

Työntekijän työsopimus oli irtisanottu ammattitaidon puutteen perusteella. Työtuomioistuimien ratkaisussaan, ettei A ollut saavuttanut sellaista ammattitaitoa kuin kyseiset tehtävät edellyttivät. Tämä ei kuitenkaan johtunut yksin työntekijän viaksi luettavasta syystä tai muustakaan työntekijän vastuulla olevasta seikasta. Työnantajan todettiin laiminlyöneen työhönopastusvelvollisuutensa. Tästä syystä työnantajalla ei ollut ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä päättää työsuhdetta. (TT:2005-17)

4.5 Varoitusmenettely

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentissa todetaan, että työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa. Varoituksen antamisvelvollisuuden perusteena on myös se, että työpaikan menettäminen on niin raskas seuraamus, ettei sitä pitäisi yksittäisen rikkomuksen vuoksi toteuttaa¹⁰⁸.

Työtuomioistuin käsitteli ratkaisussaan työntekijän aikaansaamattomuutta. Työsuojelupäällikkönä työskennellyt A oli saanut kirjallisen varoituksen, jossa oli moitittu työtehtävien laiminlyöntiä sovittujen aika- ja laatuvaatimusten puitteissa, välinpitämättömyydestä hoitaa työtehtäviensä vastuullisesti, ohjeiden noudattamatta jättämistä sekä epäasiallista käytöstä. Irtisanomisilmoituksen irtisanomisen syiksi oli yksilöity erilaisia laiminlyöntejä. Irtisanomisperusteen asiallisuutta

¹⁰⁷ Tiitinen 2005, s. 78–79.

¹⁰⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 226.

ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon rikkeiden laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja työn luonne sekä työntekijän suhtautuminen omaan menettelyynsä. Vastuullisessa tehtävässä olevalta edellytetään enemmän kuin muilta, ja työtehtävien laiminlyöntinä voidaan pitää myös niiden puutteellista hoitamista ja passiivisuutta. Vastuullinen asema korostaa myös työntekijältä kohtuudella edellytettävää yhteistyökykyä, koska työntekijän kielteinen suhtautumistapa saattaa kohtuuttomasti haitata työntekijän toimintaa. A:n näytettiin kyllä hoitaneen tehtävänsä, mutta vain vähimmäisvaatimukset täyttäen. Hänelle ei kuitenkaan ollut annettu riittävästi aikaa varoituksen jälkeen korjata menettelyään, joten työtuomioistuin päätyi siihen, ettei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä työsopimuksen päättämiseen. (TT:2014-104)

Varoitus voidaan antaa joko suullisesti tai kirjallisesti. Työnantajan kannalta on tärkeää, että hän voi myöhemmin todentaa antaneensa varoituksen. Silloin varoitus on syytä antaa kirjallisesti ja ottaa siihen työntekijän allekirjoitus tai sitten suullisesti todistajien läsnä ollessa. Varoituksessa pitää mainita, miksi se on annettu, jotta työntekijä voi korjata toimintaansa. Siitä on käytävä myös ilmi, että rikkomuksen toistuminen tai jatkuminen johtaa työsopimuksen päättämiseen. Yksikin varoitus riittää, eikä laki edellytä useampien varoitusten antamista samasta syystä. Työnantajan tulee kuitenkin ottaa huomioon työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja soveltaa samoja sääntöjä kaikkiin. Varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5) tai, että hänen olisi pitänyt ymmärtää, että siitä seuraa työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen.¹⁰⁹

Työtuomioistuin käsitteli ratkaisussaan tilannetta, jossa työntekijälle oli annettu kirjallisia varoituksia toistuvasta epäasiallista käytöksestä ja työtehtävistä kieltäytymisestä, minkä jälkeen hänet oli irtisanottu. Muiden työntekijöiden mukaan tämän käytös oli ollut ylimielistä ja vaikuttanut työilmapiiriin negatiivisesti. Koska työntekijän ei enää näytetty käyttäytyneen epäasiallisesti varoituksen jälkeen, siihen ei enää voitu vedota irtisanomisperusteena. Työntekijän ei myöskään näytetty kieltäytyneen työtehtävästä siten, että se olisi ollut asiallinen peruste antaa varoitus. Varoitus oli annettu mm. siitä, että työntekijän oli väitetty kiusanneen toista työntekijää. (TT:2016-64)

4.6 Muihin tehtäviin sijoittamisvelvollisuus

Työnantajalla on velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön (TSL 7:2.4). Se voi tulla kyseeseen sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla

¹⁰⁹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 226–227.

syillä irtisanottaessa kuin henkilöön liittyvissä irtisanomisissa. Käytännössä tämä tarkoittaa tilanteita, joissa irtisanomisperuste kyllä liittyy työntekijän henkilöön, mutta syynä ei ole kovin moitittava menettely tai laiminlyönti. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan tarjottava työntekijälle sellaisia muita töitä, joita hän ammattitaitonsa puolesta pystyy tekemään.¹¹⁰

Jos työntekijä ei henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi sopeudu työyhteisöönsä, yhteistyöongelmat on pyrittävä ratkaisemaan sijoittamalla työntekijä toiseen yksikköön tai tarjoamalla hänelle muuta työtä, joka on hänelle sopivaa, eikä ole työnantajalle työnjärjestelyt huomioiden epätarkoituksenmukaista ja kohtuutonta¹¹¹. Työnantajalla on oikeus määrätä, mitä, miten, milloin ja missä töitä tehdään. Työnantajalla on valta yksipuolisesti tehdä tiettyjä muutoksia toimenkuvaan.¹¹² Muun työn tarjoamisvelvollisuus voidaan suhteuttaa työntekijän omaan käyttäytymiseen. Samalla pitää arvioida, muuttaako työntekijä käytöstään uusien työjärjestelyjen myötä.¹¹³

Selvitysvelvollisuutta ei ole, jos irtisanominen perustuu niin vakavaan rikkomukseen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.5). Jos irtisanominen johtuu työntekijän tahallisesta toiminnasta, ei työn tarjoamisvelvollisuutta ole. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi, jos työntekijä on tahallaan toiminut vastoin määräyksiä tai kieltäytynyt työsopimuksen mukaisista työtehtävistään, tai jos perusteena on sellainen menettely, jota on pidettävä vakavana rikkomuksena muissakin työtehtävissä.¹¹⁴

4.7 Irtisanomisperuste kokonaisarviointia

On mahdotonta ilmoittaa täsmällisesti, millainen työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkominen muodostaa työsopimuksen irtisanomisperusteen. Kyse on yksittäistapaukseen liittyvästä kokonaisarvioinnista, jossa otetaan huomioon monenlaisia seikkoja.¹¹⁵ Kysymys on toisaalta sopimuksen vastaisen teon ja toisaalta siihen vaikuttaneiden seikkojen, teon olosuhteiden ja vaikutusten arvioimisesta. Toisaalta kyse on myös arvostamisesta, eli työsuhteturvan ja työsuhteen heikomman osapuolen suojaamisen sekä työnantajan intressien kohtuullisen turvaami-

¹¹⁰ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 227–228.

¹¹¹ Tiitinen 2005, s. 83–84.

¹¹² Koskinen – Ullakonoja 2016, s. 62.

¹¹³ Hietala ym. 2016, s. 379.

¹¹⁴ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 228.

¹¹⁵ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 225.

sen punninnasta. Kysymys on oikeudellisten periaatteiden ja tilanteessa konkreettisesti vaikuttavien seikkojen yhteensovittamisesta. Tästä syystä työsopimuksen häiriötilanne voi jossakin tilanteessa olla purkuperuste, jossakin ainoastaan irtisanomisperuste ja jossakin ei edes irtisanomisperuste.¹¹⁶

Sopimussidonnaisuuden periaatteillakin on merkitystä. Oikeussuojaperiaatteen mukaan osapuoli voi vapautua sopimussidonnaisuudesta, jos se katsotaan välttämättömäksi tämän osapuolen kannalta. Osapuolten tulee jo sopimusta tehdessään ottaa huomioon vastapuolen edut, jolloin sopimuksen tarkoituksen toteutuminen on sopimussidonnaisuuden peruste. Irtisanomista koskevilla säädöksillä on korostettu oikeussuhteen jatkumisen tärkeyttä. Työnantajalla on vastuu työntekijöistään. Päätämisperusteen on oltava puolueettomasti arvioiden hyväksyttävä. Kun erilaiset seikat on tutkittu, arvioidaan, onko edellytyksiä jatkaa työsuhdetta. Muun muassa seuraavat konkreettiset seikat vaikuttavat arviointiin: rikkomus, työntekijän asema, työntekijän suhtautuminen, varoitus, työn luonne, työolosuhteet, teon vaikutukset, yrityksen luonne sekä työnantajan asema.¹¹⁷

Olennessin merkitys on itse rikkeellä, eli työntekijän lain tai sopimuksen vastaisella teolla, käyttäytymisellä tai laiminlyönnillä. Rikkeen vakavuus arvioidaan ottamalla huomioon sen toistuvuus, työn tai alan erityispiirteet, työolosuhteet, teon vaikutukset työnantajalle ja yhteisölle, merkitys asiakkaille, vaikutus tulokseen sekä sen mahdollinen rikosoikeudellinen rangaistavuus. Lisäksi huomioidaan rikkeen merkitys pitkään jatkuneessa työsuhhteessa. Vähäinen työvelvoitteen laiminlyönti, huolimattomuus työssä tai työstä kieltäytyminen eivät oikeuta päättämään työsopimusta.¹¹⁸

Arviointiin vaikuttaa myös työntekijän asema. Työntekijän yleisistä velvollisuuksista on säädetty TSL 3 luvun 1 §:ssä. Mitä korkeammalla työntekijä on työorganisaatiossa, sitä suurempi on hänen vastuunsa. Mitä vastuullisempi asema hänellä on, sitä pienempi rikkomus voi oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen. Esimerkiksi jos työntekijä on vastuussa työnantajan rahaliikenteestä, epärehellisyyteen suhtaudutaan ankarammin. Myös käyttäytyminen vapaa-ajalla,

¹¹⁶ Koskinen 2004, s. 18–19, 30; Hietala ym. 2016, s. 362.

¹¹⁷ Koskinen 2004, s. 30–35.

¹¹⁸ Koskinen 2004, s. 31.

esimerkiksi rattijuopumus tai kilpaileva toiminta, voi muodostaa työsopimuksen päättämisperusteen.¹¹⁹

Työntekijän suhtautuminen tekoonsa vaikuttaa kokonaisarviointiin, eli onko hän osoittanut katumusta vai piittaamattomuutta. Toisekseen arvioidaan, kuinka toistuvaa käytös on ollut. Työntekijän tietoisuus menettelynsä luvattomuudesta edellyttää, että työntekijän on tullut olettaa, että työnantaja ei hyväksy hänen menettelyään. Hänen on tullut olla myös tietoinen siitä, minkälaiset seuraukset teosta voi tulla. Jos työntekijä on jo pitkään ollut samalla alalla tai saman työnantajan palveluksessa, hänen voidaan olettaa käsittävän tekonsa moitittavuuden. Tekoa lieventää se, jos työntekijä heti kehotuksen tai huomautuksen saatuaan korjaa virheellisen menettelynsä. Varsinkin pienissä rikkeissä edellytetään, että työntekijää on varoitettu tai huomautettu samasta tai samanlaisesta rikkeestä aiemmin, lyhyen ajan kuluessa. Myös sillä on merkitystä, miten työnantaja on aikaisemmin suhtautunut kyseisen työntekijän tai muiden työntekijöiden laiminlyönteihin tai epäasianmukaiseen käyttäytymiseen.¹²⁰

Työn teettämiseen saattaa liittyä erityispiirteitä, kuten luottamuksellisuus. Jos työ vaatii erityisen suurta täsmällisyyttä, työnantajalla on oikeus puuttua normaalitilannetta helpommin työntekijän virheisiin. Tämä kuitenkin edellyttää, että työnantaja on painottanut näitä vaatimuksia. Jos työympäristössä, työn järjestelyissä tai sen ohjauksessa on työnantajasta johtuvia puutteita, edellytetään työntekijän rikkeeltä suurempaa vakavuutta, jotta työsopimus voitaisiin sillä perusteella päättää. Työolosuhteet voivat myös vaatia työntekijältä määrättyä parempaa käyttäytymistä. Jos työntekijä esimerkiksi tietää työpaikalla vallitsevan kiireisen työtilanteen ja poistuu töistä syytä ilmoittamatta, käytöstä arvioidaan ankarammin, kuin jos se tapahtuisi hiljaisempaan aikaan. Työnantajalle aiheutuneella taloudellisella vahingolla, työntekijän teon vaikutuksilla työnantajaan, työyhteisöön ja työntekijöiden välisiin suhteisiin on merkitystä erityisesti yhteistyötä edellyttävissä tehtävissä. Käyttäytyminen saattaa esimerkiksi aiheuttaa vaaraa toisten työntekijöiden turvallisuudelle.¹²¹

Silläkin on merkitystä, minkälaisesta yrityksestä on kysymys. Mitä suurempi työpaikka on, sitä löyhempi on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen suhde. Suurissa yrityksissä on pa-

¹¹⁹ Koskinen 2004, s. 31–32.

¹²⁰ Hietala ym. 2016, s. 379; Koskinen 2004, s. 32.

¹²¹ Hietala ym. 2016, s. 379; Koskinen 2004, s. 33–34.

remmat mahdollisuudet käyttää muita keinoja kuin sopimuksen päättäminen. Pienissä yrityksissä taas toistuvat luvattomat poissaolot tai sairauspoissaolot saattavat aiheuttaa huomattavia taloudellisia vahinkoja ja ongelmia työn järjestelyssä. Työnantajan toiminnallakin on merkityksensä sille, mitä vaatimuksia voidaan asettaa työntekijän käyttäytymiselle. Erityisillä aloilla, kuten palvelu-, hoito-, liikenne- ja vartiointiala, ja erityisissä ammateissa työntekijöille asetettavat vaatimukset voivat huomattavasti poiketa normaalityöntekijälle asetettavista vaatimuksista.¹²²

Turun HO:n ratkaisussa todettiin, että työnantaja oli selvittänyt vain työilmapiirin huonontumisen syitä, mutta laiminlyönyt sen jälkeen sen selvittämisen, oliko muita keinoja laukaista kärjistynyt tilanne kuin S:n siirtäminen toiseen työhön tai hänen työsuhteensa irtisanominen. Hovioikeus katsoi, että S:n työsopimuksen irtisanominen oli kokonaisuutena arvioiden kohtuutonta ottaen huomioon edellä mainitut seikat sekä se, että S oli hoitanut työnsä hyvin, eikä hän ollut yksin vaikuttanut työilmapiirin huonontumiseen, vaan siihen oli vaikuttanut myös johtamistapa. S oli myös yrittänyt myötävaikuttaa ongelmien ratkaisemiseen osallistumalla asiaa koskeviin tilaisuuksiin. (THO 2.5.2006 S 05/1753.)

4.8 Työsopimuksen päättäminen käytöksen takia

Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisella perusteella liittyy johonkin sellaiseen seikkaan, joka voidaan lukea työntekijän syyksi tai joka johtuu työntekijästä. Päättämistilanteessa tasapuolisen kohtelun ja syrjinnän kieltojen vaatimus korostuu, sillä työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, eikä työsuhteen päättäminen saa perustua syrjivään syyhyn.¹²³ Sopimaton käytös saattaa tarkoittaa työvelvoitteen tai työpaikan järjestystä koskevien yleisten määräysten rikkomista, mutta pelkkä sopimaton käytös voi olla riittävä peruste työsopimuksen päättämiselle¹²⁴.

Jotta sopimattoman käytöksen perusteella voidaan irtisanoa, käytöksen tulee muodostaa asiallinen ja painava syy. Kyse on myös työsuhteen normaalin jatkamisen edellytysten olemassaolosta. Päättämisen arviointiin vaikuttavat itse käyttäytyminen, kohde, vakavuus ja voimakkuus, mahdolliset työvelvoitteiden rikkomiset, annetut varoitukset, muiden työntekijöiden käyttäytyminen ja suhtautuminen, työnantajan suhtautuminen sekä työnantajalle aiheutunut vahinko. Oikeuskäytännössä on korostettu sitä, että työntekijä on käyttäytymisellään laiminlyönyt

¹²² Koskinen 2004, s. 34–35.

¹²³ Skurnik-Järvinen 2013, s. 142.

¹²⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 161.

työvelvoitteitaan tai siitä on muuten aiheutunut haittaa työnteolle tai työyhteisölle, esimerkiksi henkisenä painostuksena tai kiristyneenä tilanteena. Arviointiin vaikuttaa se, onko työntekijällä ollut aihetta sopimattomaan käytökseensä. Kuitenkaan ylilyönteihin ei saa syyllistyä.¹²⁵

Eripuraisuus ja riidat työntekijöiden välillä on varsin tavallista työpaikoilla. Työnantajalla ei kuitenkaan yksin tämän takia ole oikeutta päättää jonkun riitaan osallisen työsuhdetta. Tällaisissa tilanteissa on korostettu työnantajan velvollisuutta rauhoittaa tilanne kohtuullisilla erityisjärjestelyillä. Tällaisia järjestelyjä voivat olla esimerkiksi työntekijän siirtäminen toiseen työpisteeseen, työntekijöiden vuorottelu tai väliseinien asentaminen. Jos työntekijän soveltumattomuudesta aiheutuvia ongelmia ei kyetä näin estämään tai vähentämään, se oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen. Arvioinnissa harkitaan, oliko työntekijän käyttäytyminen niin epäkohteliasta ja vihamielistä, että työnantajalta ei voida edellyttää työsopimuksen jatkamista. Esimerkiksi sellainen tilanne voi olla kyseessä, jos työntekijä pitkän aikaa lietsoo muita toista osapuolta vastaan. Päättämisperustetta arvioidaan siltä kannalta, onko työntekijä toiminut asemaansa soveltumattomalla tavalla.¹²⁶

Turvallisuusvastaavana työskennellyt työntekijä oli lähettänyt uhkaavan sähköpostin työtovereille ja antanut luottamuksellisia tietoja ulkopuolisille, minkä lisäksi hänen esiintymisensä ja menettelytapansa työpaikalla olivat vakavasti häirinneet työilmapiiriä. Menettely oli ollut vastoin hänen tehtäviään ja asemaansa turvallisuusvastaavana. Työnantajalla katsottiin olleet asialliset perusteet ja painava syy päättää työntekijän työsuhde sopimattoman käyttäytymisen ja lojaliteetivelvollisuuden rikkomisen takia varoitusta antamatta. (*TT:2014-129*)

Työnantaja saa edellyttää työnjohtovaltansa kunnioittamista, käskyjen ja määräysten noudattamista sekä joustavaa ja yhteistyökykyistä asennetta. Työnantajan saattaa olla hankala näyttää yhteistyökyvyöntä asennetta toteen, joten irtisanomisperusteena sen arviointi on erittäin ongelmallista. Ennen työsuhteen päättämistä tulee etsiä muita keinoja, mutta samalla myös osoittaa, että työnantaja jämäkästi johtaa ja valvoo työtä.¹²⁷

Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus edellyttää yhteistyötä esimiehen kanssa tilanteissa, jotka työnantajan mielestä haittaavat työpaikan toimintaa ja luovat kitkaa työpaikan ilmapiiriin¹²⁸.

¹²⁵ Kairinen ym. 2002, s. 659.

¹²⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 163–164, 167, 170–171.

¹²⁷ Skurnik-Järvinen 2013, s. 89, 141.

¹²⁸ Koskinen 2015, s. 13.

Työntekijän käytökseen liittyviin ongelmiin tulee puuttua heti. Työsuhteen päättämisen tulee olla viimeinen keino ratkaista tilanne, mutta sitä ei tule myöskään pelätä. Sopimattoman käyttäytymisen vaikutus työsopimuksen päättämisoikeuteen riippuu kokonaisarvioinnista, jossa lähtökohtana on työntekijän moitittava menettely: onko tyytymättömyys perusteltua vai aiheutonta, keneen käytös on suuntautunut, onko tilanne kestänyt pitkään vai vähän aikaa, onko työntekijä aiemmin käyttäytynyt hyvin ja ahkerasti vai huolimattomasti ja riitelevästi, miten pitkä työsuhde on kyseessä ja miten työntekijä suhtautuu tekoonsa, onko hän toiminut pikaistuksissaan vai tahallaan. Poikkeava käyttäytyminen, vaikka se aiheuttaisi eripuraisuutta ja vaikka siitä olisi varoitettu, ei välttämättä oikeuta irtisanomiseen, jos työntekijä on hoitanut työtehtävänsä hyvin.¹²⁹

Hovioikeuksien ratkaisuisissa yleisimmiksi hovioikeuksien hyväksymiksi individuaaliperusteiksi irtisanomissyiksi ilmeni työtehtävien laiminlyönti ja työstä kieltäytyminen (22 kpl), luottamuspuola (21 kpl), loukkaava käyttäytyminen (11 kpl), yhteistyökyvyttömyys ja lojaliteettiperiaate (11 kpl), aikaansaamattomuus (12 kpl) sekä työtehtävien huolimaton ja virheellinen suorittaminen (7 kpl). Tässä tutkimuksessa ei perehdytä tämän tarkemmin ratkaisujen sisältöihin, mutta yhteenvedosta voidaan nähdä, mistä irtisanomissyistä eniten kiistellään oikeudessa. Muita syitä olivat huono työilmapiiri (1 kpl), luvaton töistä poissaolo (6 kpl), päihdeongelma (4 kpl), myöhästyminen (1 kpl), työturvallisuusmääräysten laiminlyönti (1 kpl), työnantajan käskyjen noudattamatta jättäminen (2 kpl), väkivaltainen käyttäytyminen (1 kpl), kilpailuteko (2 kpl) ja epäasiallinen käytös (4 kpl).¹³⁰ Useat näistä syistä on usein subjektiivisia kokemuksia ja niitä voi olla vaikea todistaa tai osoittaa. Milloin käyttäytyminen on ollut sellaista, että se täyttää irtisanomisen edellytykset?

Ennen työsuhteen päättämistä on pitänyt huolehtia ennaltaehkäisevinä toimenpiteinä muun muassa hyvä ja perusteellinen perehdytys ja työn tekemisen tukeminen koko työsuhteen ajan, säännöllisistä keskusteluista työntekijän kanssa tämän selviämisestä sekä oikeiden ja asianmukaisen työvälineiden tarjoaminen¹³¹. Työsuhteen päättämisen arviointiin vaikuttavat itse käyttäytyminen, sen kohde ja käytöksen voimakkuus, mahdolliset työvelvoitteiden rikkomiset, annetut

¹²⁹ Skurnik-Järvinen 2013, s. 141–142; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 163.

¹³⁰ Tutkimuksen tueksi haettiin *Edilexistä* hakusanalla ”individuaali” oikeudellisia ratkaisuja. Hakusanalla löytyi esimerkkilista yleisimmistä riidanalaisista syistä.

¹³¹ Skurnik-Järvinen 2013, s. 84.

varoitukset, muiden työntekijöiden käyttäytyminen ja suhtautuminen, työnantajan suhtautuminen sekä tälle aiheutettu vahinko. Oikeuskäytännössä on korostettu työntekijän työvelvoitteiden laiminlyöntejä tai sitä, onko käyttäytymisestä aiheutunut haittaa työnteolle tai työyhteisölle, esimerkiksi henkisenä painostuksena tai kiristyneenä tilanteena.¹³²

Työntekijä oli toistuvasti laiminlyönyt sovittujen toimintaohjeiden noudattamisen ja käyttäytynyt epäasiallisesti työnantajaa kohtaan asiakkaidenkin kuullen. Hän ei ollut piitannut saamistaan huomautuksista ja varoituksista. Vaikka hänen työnsä olikin ollut menestyksellistä ja tuloksekasta, työnantajalla oli ollut asialliset ja painavat syyt irtisanoa työsopimus, kun otetaan huomioon yhtiön toimiala, työtehtävien luonne asiakaspalvelussa ja työssä vaadittava erityinen huolellisuusvelvoite. (*RHO 6.2.2004 S 03/261.*)

Työilmapiiriongelmatilanteissa irtisanomista harkittaessa merkitystä on sillä, onko henkilö syyllistynyt sellaiseen vikaan tai laiminlyöntiin, jota työsopimuslaki edellyttää sekä, onko hän syyllistynyt varoituksenkin jälkeen kyseiseen vikaan tai laiminlyöntiin. Lisäksi on otettava huomioon, onko työnantaja ryhtynyt tyytymättömyyden osalta riittäviin toimenpiteisiin. Esimiehen ollessa kyseessä irtisanomiskynnyksen kokonaisarvioinnissa on merkitystä myös esimerkiksi sillä, kuinka esimies on hoitanut varsinaisen työnsä, mikä on hänen asemansa, miten hän on suhtautunut huonon työilmapiirin olemassaoloon tai tilanteen kuntoon saattamiseen. Sillä, että työntekijät suhtautuvat esimiehen johtamistapaan kriittisesti, ei ole arvioinnissa ratkaisevaa merkitystä. Toiminnan tilapäinen puutteellisuus ja vähäiset ohimenevät laiminlyönnit tai maltingin menetys eivät oikeuta päättämään esimiehen työsuhdetta. Myös hänelle on annettava mahdollisuus korjata toimintaansa.¹³³

Ratkaisussa käsiteltiin tapausta, jossa työntekijä oli kirjoittanut mielipidepalstoille ja kaupunginvaltuutetuille viestejä, joiden tarkoituksena oli arvostella ja vahingoittaa työnantajaa. Mielipidekirjoitukset olivat varoituksen jälkeen muuttuneet vieläkin epäasiallisemmiksi. Niissä oli käytetty epäasiallista kieltä ja annettu virheellinen kuva työnantajan toiminnasta. Työntekijän menettelystä oli näytetty aiheutuneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työtuomioistuin totesi, että työntekijän sananvapautta rajoittaa työsopimuslaista seuraava lojaliteettivelvollisuus. Mikäli työntekijä toimii lojaliteettivelvollisuuden vastaisesti, tulee työnantajan voida puuttua tähän moitittavaan menettelyyn. A:lle annettiin varoitus sopimattoman käytöksen ja ohjeiden vastaisen menettelyn vuoksi.

¹³² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 169–170.

¹³³ Koskinen 2015, s. 1–2.

Työnantaja oli todennut työntekijän toiminnan olleen ristiriidassa sen kanssa, mitä hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan voidaan vaatia. Työnantajan tarkoituksellinen vahingoittaminen ja julkinen arvosteleminen tai vain työnantajan nimen tuominen esiin julkisuudessa kielteisessä asiayhteydessä voi olla jopa työsuhteen purkamisperuste (*TT:1993-47, TT:2003-68, TT:2011-17*). Työntekijän tulee kirjoituksissaan olla asiallinen, eli esitettyjen tosiasiatietojen tulee pitää paikkaansa. Omien mielipiteiden osalta asiallisuuden arvioinnissa on kyse siitä, onko työntekijä työnantajaa arvostellessaan ylittänyt sopivuuden rajat. Työtuomioistuin totesi kokonaisarvioinnissaan A:n menettelyn johtaneen vakavaan luottamusputaan, koska hän oli rikkonut lojaliteettivelvollisuuttaan. Hänen menettelystään oli todettu aiheutuneen haittaa ja vahinkoa yhtiölle. (*TT:2013-191*.)

Vaasan hovioikeus katsoi ratkaisussaan (*VHO 2.9.2014 S 13/867*), että epäasiallinen käyttäytyminen voi aiheuttaa luottamusputan ja, että sillä on esimiesasemassa olevan työntekijän kohdalla suurempi painoarvo kuin muun työntekijän kohdalla. Työtuomioistuin käsitteli vuonna 2014 asiaa, jossa työntekijän esiintyminen ja menettelytavat työpaikalla olivat vakavasti häirinneet työilmapiiriä.

Menettely oli ollut vastoin hänen tehtäviään ja asemaansa turvallisuusvastaavana. Kokonaisarvioinnissa työntekijän menettelytavat muodostivat vakavan rikkomuksen. Työnantajalla katsottiin olleen asialliset perusteet ja painava syy päättää työntekijän työsuhde sopimattoman käyttäytymisen ja lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen vuoksi ilman varoituksen antamista. (*TT:2014-129*)

Johtavassa asemassa olevan työntekijän irtisanominen yhteistyökyvyttömyyden ja luottamusputan takia edellyttää enemmän perusteita kuin toimitusjohtajan erottaminen, mutta on helpompaa kuin normaalityöntekijän. Tavanomaiset mielipide-erot eivät ole ilman työtehtävien laiminlyöntejä riittäviä perusteita edes johtavassa asemassa olevilla. Esimiesasemassa olevalta voidaan vaatia suurempaa yhteistyötaitoa kuin normaalityöntekijältä. Alaistenkin käytökseltä voidaan odottaa sitä, mikä on työpaikalla tavanomaista ja hyväksyttävää.¹³⁴

Yhteistyökyvyttömyys on kuitenkin enintään irtisanomisperuste. Työntekijän yhteistyökyvyttömyyden on silloin näyttävä työnantajan ja työntekijän välillä, sen on oltava työsuhteen kannalta oleellista ja johduttava riittävästi työntekijästä. Myös työntekijän ja asiakkaan välinen yh-

¹³⁴ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 181, 183.

teistyökyvyttömyys on työsuhteen kannalta olennaista. Yhteistyökyvyttömyyteen kuuluu häiritä, sopeutumattomuus ja kielteinen suhtautuminen. Työntekijän soveltumattomuus työhön häiritsee niin työn tekemistä kuin muita työntekijöitä. Vaikka työntekijä käyttäytyisi yhteistyökyvyttömästi, se ei välttämättä oikeuta työsuhteen päättämiseen. Työpaikoilla ei yleensä voi vaihtaa työntekijöitä vain henkilösuhteiden perusteella. Irtisanomisperusteiksi riittävien yhteistyöongelmien on oltava riittävän olennaisia ja yksilöityjä ja niiden on kohdistuttava irtisanottavaan henkilöön.¹³⁵

Yhteistyökykyyn liittyvät ongelmat ratkeavat usein selkeällä ja johdonmukaisella esimiestyöllä, jossa esimies ohjaa, neuvoa ja valvoo työntekijän työtä. Ongelmiin kannattaa puuttua varhain ja myös edellyttää työntekijää toimimaan lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti yhteistyökkyisesti. Jos ongelmiin ei puututa heti, ne pahenevat ja monimukaistuvat.¹³⁶

Työntekijöiden välisiä yhteistyöongelmia olisi pitänyt pyrkiä ratkaisemaan esimerkiksi työparia vaihtamalla (*THO 12.3.2003 S 02/709*). Nimenomainen kieltäytyminen työskentelemästä jonkun kanssa ei ole ollut riittävä peruste irtisanomiseen, vaan se on vaatinut sellaisen päättämisperusteen, jolla jo yksinkin voisi sopimuksen irtisanoa (*Helsingin HO (HelHO) 20.12.2013 S 12/3122*).

Irtisanomisoikeutta arvioitaessa otettiin huomioon, että L oli vaikuttanut vakavasti muiden yhtiön työntekijöiden työtehokkuuteen ja työilmapiiriin negatiivisesti (*HelHO 2.6.2006 S 04/2499*).

Työtuomioistuin käsitteli ratkaisussaan *TT:2014-79* tapausta, jossa sinänsä epäasiallisena ja moitittavana pidettyä käytöstä ei pidetty kuitenkaan riittävänä perusteena suoraan irtisanoa työntekijää ilman varoitusta.

Matkustaessaan junassa vapaapäivänään VR:n työntekijä oli alkoholin vaikutuksen alaisena käyttänyt epäasiallisesti ja puhunut työvuorossa olleelle konduktöörille seksuaalissävyyteisesti. A:n käytös oli ollut epäasiallista, eikä työtuomioistuin pitänyt kyseisenlaista käytöstä hyväksyttävänä. Välikohtaus oli tapahtunut työnantajan tiloissa ja kohdistunut toiseen työntekijään. Vaikka A oli ollut vapaa-ajalla, katsottiin hänen menettelynsä vaikuttaneen työyhteisöön. Tämän takia työtuomioistuin katsoi, että sopimattomalle käytökselle on annettava suurempi merkitys kuin jos se olisi tapahtunut täysin työn ja työpaikan ulkopuolella. Lieventävinä asianhaaroina työtuomioistuin piti sitä, ettei A ollut loukannut B:n fyysistä koskemattomuutta ja että A oli pyytänyt

¹³⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 177–178, 181.

¹³⁶ Skurnik-Järvinen 2013, s. 89.

käytöstään anteeksi B:ltä. Työtuomioistuimen käsityksen mukaan kyseessä oli yksittäinen harkitsematon teko. Vaikka työtuomioistuin totesikin, ettei se tee käytöksestä yhtään hyväksyttävää, vaikuttaa se silti kokonaisuutenaan. Tapahtumien ei myöskään katsottu vaikuttaneen A:n kykyyn hoitaa työtehtäviään. A oli ollut saman työnantajan palveluksessa yli 30 vuotta, eikä hän ollut saanut yhtään varoitusta tai aiemmin käyttäytynyt moitittavasti. Työtuomioistuin totesi, ettei A:n yksittäistä, vapaa-aikana tekemäänsä harkitsematonta tekoa voida sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi ollut perusteet irtisanoa työsopimus ilman varoitusta.

Alaisten suhtautuminen esimieheensä ei ratkaise irtisanomisoikeutta. Arvioinnin tulee perustua objektiivisesti kestävään sekä asiallisesti että ajallisesti riittävän laajaan faktapohjaan, eikä esimerkiksi kuulopuheisiin. Myöskään mielipide-erot tai yhteistyöongelmat omien esimiestensä kanssa ei sellaisenaan riitä perusteeksi työsopimuksen irtisanomiseen. Ratkaisevinta on työntekijän kyky suoriutua työtehtävistään sekä sopivuus työsopimuksessa tarkoitettuun tehtävään. Keskeisintä on, onko irtisanottava syyllistynyt johonkin hänelle viaksi luettavaan käyttäytymiseen tai laiminlyöntiin.¹³⁷

Pelkkä huono työilmapiiri ei voi olla työsuhteen päättämisperuste, ainakaan esimiehellä. Johdattavassa olleet puutteet eivät suoraan tarkoita, että esimies olisi soveltumaton esimiesasemaansa ja että se muodostaisi asiallisen ja painavan syyn työsuhteen irtisanomiseen. Myöskään se, ettei esimies kykene suoriutumaan esimiestehtävästään työnantajan odottamalla tavalla, ei riitä päättämisperusteeksi. Kysymyksessä pitää olla aina työtehtävien riittävän vakava ja pitkään jatkunut konkreettinen laiminlyönti, jota ei varoituksesta huolimatta kohtuullisessa ajassa korjata.¹³⁸

Työsopimuslain esitöiden mukaan työntekijän epäasiallinen käytös voi olla asiallinen tai painava peruste irtisanoa työsopimus. Pelkästään vahvat mielipiteet tai se, että työntekijä käyttäytyy toisella tavalla kuin muut, ei riitä irtisanomisperusteeksi. Työntekijän voidaan kuitenkin edellyttää tulevan toimeen toisten kanssa. Usein toistuva riitaantuminen, siihen liittyvä väkivalta tai uhkaava käytös voi olla irtisanomisperuste, koska tällainen käyttäytyminen johtaa usein huonoon työilmapiiriin, vaarantaa työturvallisuuden ja on muutenkin työnantajan etujen vastaista.¹³⁹

¹³⁷ Koskinen 2015, s. 4–6.

¹³⁸ Koskinen 2015, s. 8.

¹³⁹ HE 157/2000 vp, s. 97.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Kuinka työnantajan tulee toimia, jos työntekijä tietoisesti kiusaamalla työtoveriaan huonontaa työilmapiiriä tai ei kykene yhteistyöhön työpaikalla?

Tutkimuksen aiheena oli selvittää, mitä velvollisuuksia työnantajalla ja työntekijällä on liittyen työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslain mukaiseen häirintäkieltoon sekä voiko sillä perusteella irtisanoa työntekijän työsuhteen. Häirinnän kieltä, johon luetaan toisen työntekijän kiusaaminen ja yhteistyöongelmat ja josta voi seurata työilmapiirin huonontuminen ja kiusatun henkilön henkinen pahoinvointi, kuuluu työntekijän työsuhteesta ja lainsäädännöstä seuraaviin velvollisuuksiin.

Työntekijän velvollisuutena on työsopimuslain mukaan tehdä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan neuvoja ja ohjeita. Hänen tulee välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemansa olevalta vaadittavan menettelyn kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että eri asemassa olevilta työntekijöiltä vaaditaan erilaista käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa. Työntekijän on hyvä kehittää alais-, työyhteisö-, yhteistyö- ja itsensä johtamisen taitojaan, vaikka niistä ei ole suoraan laissa säädettykään, koska koko työyhteisö hyötyy näistä taidoista.

Työntekijällä on työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslain mukainen velvollisuus käyttäytyä muita työntekijöitä kohtaan asiallisesti ja välttää häirintää. Työturvallisuuslain 18 §:ssä säädetään työntekijän yleisestä velvollisuudesta noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Tämän lisäksi hänen on noudatettava työn ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Hänen on otettava huomioon myös muiden turvallisuus ja terveys ja vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Työnantaja saa edellyttää työnjohtovaltansa kunnioittamista, käskyjen ja määräysten noudattamista sekä joustavaa ja yhteistyökykyistä asennetta. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus edellyttää tätä toimimaan yhteistyökykyisesti.¹⁴⁰

Työnantajan on työsopimuslain mukaan edistettävä suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta, mitä voidaan pitää vastapainona työnantajan työnjohto-oikeudelle. Työnantajan tulee puuttua työntekijän kokemaan häirintään.

¹⁴⁰ Skurnik-Järvinen 2013, s. 89; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 177–178.

Työnantajalla on velvollisuus yhdenvertaisuuslain mukaan edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-
puolisuutta, mikä tarkoittaa, että kaikkia on kohdeltava samanlaisissa tapauksissa samalla ta-
valla. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa puuttumaan terveyttä vaarantavaan häirintään.
Kun tutkimuksen aiheena ollut tilanne tulisi ilmi työpaikalla, työnantajan pitäisi alkaa selvittää
tilannetta. Hänen pitäisi kuulla molempia osapuolia ja mahdollisesti muitakin, jotta saisi objek-
tiivisen kuvan tapahtumista. Pelkkiin huhuihin työnantaja ei saa perustaa päätöstään.

Työnarvostuskyselyistä selvisi, että 75 prosenttia työntekijöistä piti mukavia työkavereita tär-
keänä työssään. Työolotutkimuksessa 65 prosentille työkaverisuhteet lisäsivät työssä viihty-
mistä. Suhteiden työtovereihin arveltiin tulevan edelleen aiempaa tärkeämmiksi työn mie-
lekkyyden edistäjänä tai vähentäjänä. Yhä koulutetumpi palkansaajaväestö tulee tarvitsemaan
entistäkin parempaa ja monipuolisempaa esimiestyötä ja johtamista. Autoritääriinen johtamis-
tapa ei tule enää toimimaan. Ihmisiä pitää kohdella inhimillisesti ja työntekijät odottavat inhi-
millisyyttä myös toisiltaan. Hallituksen esityksessä uudeksi työturvallisuuslaiksi todetaan, että
työntekijälle tuottava, hyvä ja mielenkiintoinen työ, jossa hänen turvallisuutensa ja terveytensä
on varmistettu, on keskeistä elämän laadun ja hyvinvoinnin kannalta.

On olemassa käytöstä, jota pitää vain työpaikalla sietää, mutta joka ei täytä irtisanomisoikeutta.
Käytökseen, joka poikkeaa yleisistä käytösnormeista tai on muuten vaarallista tai rikollista, tu-
lee aina puuttua. Työntekijän sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan yleisesti paheksuttavaa
menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työkavereihin. Työntekijän on nouda-
tettava työpaikan sääntöjä, työlainsäädännön määräyksiä ja hyvään tapaan perustuvia käytös-
sääntöjä. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen ovat työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslain mu-
kaista häirintää, jos se on jatkuvaa, toistuvaa, systemaattista ja tahallista. Sille on olennaista
vääränlainen vallankäyttö ja uhrin puolustuskyvyttömyys. Kiusaaminen vaikuttaa henkilön
mahdollisuuksiin tehdä työtään, hänen maineeseensa ja mahdollisuuksiinsa kommunikoida
muiden työyhteisön jäsenten kanssa.¹⁴¹

Jotta häirintä siis olisi työturvallisuuslain mukaista epäasiallista kohtelua, sen on tullut olla jat-
kuvaa ja sen on täytynyt uhata kohteen terveyttä. Yksittäinen kiukunpuuska, asiaton sanavalinta
tai tervehtimättä jättäminen, ajattelemattomuus, väärinkäsitys tai vahinko ei vielä yksin ole häi-
rintää, epäasiallista kohtelua tai syrjintää, ellei kyse ole riittävän vakavasta ja tarkoituksellisesta

¹⁴¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 161; Räisänen – Roth 2012, s. 33; Saarinen 2011, s. 295.

teosta. Kiusaamisen kokemus on yksilöllinen ja tosiasioiden selvittäminen saattaa olla hankalaa. Kuitenkin viimeistään silloin kun käytöksestä on huomautettu ja se siitä huolimatta jatkuu, käytöstä voi pitää epäasiallisena. Oleellista on se, miten yksilö kokee tilanteen ja onko menettelystä haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen.¹⁴²

Tästä syystä on tärkeää, että työnantaja selvittää kaikkien osapuolten kannat puolueettomasti ja hillitysti. Jokainen kokee asiat omalla tavallaan, joten kiusatun subjektiivista kokemusta pitää kunnioittaa. Toiselle samanlainen käytös saattaa aiheuttaa terveydellisen riskin, kun toinen ei välitä siitä ollenkaan.

Työpaikkakiusaamisesta on negatiivisia vaikutuksia ensinnäkin kiusatulle, mutta myös muille työyhteisön jäsenille ja sitä kautta koko yritykselle. Työpaikkakiusaamisen kohteet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista, kuten masennuksesta, ahdistuksesta, jopa itsemurhariskistä. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin työpaikoilla, joissa ei henkistä vakivaltaa esiinny ollenkaan. Oireilusta seuraa sairauspoissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta sekä tehokkuuden vähenemistä. Tutkimusten mukaan huono työilmapiiri maksaa vuodessa noin 30 miljardia euroa.¹⁴³ Näilläkin perusteilla työnantajan on erityisen tärkeää ja järkevää kiinnittää työilmapiiriongelmiin ja kiusaamistapauksiin huomiota, tuomita ne ja ryhtyä todellisiin toimiin kiusaamisen poistamiseksi.

Jos todetaan, että käytöstä voidaan pitää kiusaamisena ja kohde on siitä selvästi kärsinyt, kiusaajalle tulee antaa varoitus, ellei kyse ole erityisen vakavasta teosta. Hänelle pitää antaa mahdollisuus korjata käytöstään. Jos teko ei ole liian vakava, mutta työrauha sitä vaatii, voi työnantaja selvittää mahdollisuutta siirtää toinen työntekijä toisiin tehtäviin tai toiselle osastolle. Kiusatun ei pitäisi joutua vaihtamaan huonompiin olosuhteisiin. Jos kyse on erityisen vakavasta teosta, tulee harkittavaksi irtisanominen tai jopa työsopimuksen purkaminen.

5.2 Milloin työntekijän käytös on sellaista, että se oikeuttaa irtisanomaan työsopimuksen?

Viimeinen vaihtoehto on työsuhteen päättäminen, joskaan sitäkään vaihtoehtoa ei tarvitse pelätä. Jos työnantaja joutuu miettimään, soveltuuko tapaukseen irtisanominen vai purkaminen, voi käyttää lievempää keinoa eli irtisanomista. Irtisanominen henkilökohtaisilla syillä vaatii

¹⁴² Kess – Ahlroth 2012, s. 54–55; Skurnik-Järvinen 2013, s. 58; Reinboth 2006, s. 14–15.

¹⁴³ Työolobarometri 2017, s. 79; Räisänen – Roth 2012, s. 35; Saloheimo 2006, s. 105.

asiallisen ja painavan perusteen sekä syynä pitää olla työvelvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti. Kiusaaminen on lainsäädännöstä (YVL ja TTL) johtuvan työvelvoitteen laiminlyöntiä. Peruste on asiallinen, jos tilanne on selvitetty objektiivisesti ja työnantaja on täyttänyt työturvallisuuslain 28 §:n mukaiset velvoitteensa. Jos käytös on ollut lievempää, kiusaajalle on pitänyt antaa varoitus ja työnantajan on pitänyt selvittää muuhun työhön sijoittamismahdollisuudet. Jos kiusaaminen on jatkunut varoituksesta huolimatta tai muuhun työhön sijoittamismahdollisuuksia ei ole, työsopimus voidaan irtisanoa.

Työsopimuslain mukaan työntekijästä johtavana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Irtisanomisperusteen asiallisuus tarkoittaa muun muassa sitä, ettei peruste saa olla syrjivä¹⁴⁴. Hallituksen esityksen mukaan erityisen painava syy voi liittyä työntekijän henkilöön, hänen käyttäytymiseensä tai työsuoritukseensa. Sellaista voi olla esimerkiksi epäasianmukainen käytös tai työturvallisuusvelvoitteen noudattamatta jättäminen. Hallituksen esityksessä huomautetaan, että irtisanomisperuste voi koostua useista eri tekijöistä ja että irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi edellyttää aina kokonaisharkintaa. Näin ollen ei ole edes mahdollista selostaa yleisillä säännöillä, milloin irtisanomisperuste on olemassa.

Irtisanomista harkittaessa on siis otettava huomioon kokonaisuus. Kokonaisharkinta tarkoittaa kaikkien asiallisuuteen ja painavuuteen vaikuttavien seikkojen huomioimista sekä kohtuusarviointia, eli sen arvioimista, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän epäasiallisesta käytöksestä. Tässä otetaan huomioon myös työntekijän aiempi työhistoria ja käyttäytyminen sekä onko häntä varoitettu aiemmin samanlaisesta käytöksestä, vai onko kyse aiutkertaisesta tapahtumasta. Varoituksen puuttuminen tai moitteeton työhistoria eivät kuitenkaan ole este työsuhteen päättämiseen, jos käytös on ollut riittävän vakavaa.¹⁴⁵ Hallituksen esityksessä mainitaan, että kokonaisarviointiin vaikuttavat rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja suhtautuminen tekoon ja käytökseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Hallituksen esityksessä on todettu, että työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava laiminlyönti tai rikkominen voi tarkoittaa yleistä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden

¹⁴⁴ Saarinen 2011, s. 280.

¹⁴⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 503, 505–521.

vastaista menettelyä tai työsopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista. Toiminnan tai laiminlyönnin tulee vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä. Tällaisia syitä voi olla esimerkiksi työntekijän ilmeinen huolimattomuus, työnantajan työjohto-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen.

Työpaikkakiusaamista voidaan pitää tällaisena velvollisuuksien vakavana laiminlyöntinä tai rikkomisena. Työilmapiiriongelmatilanteissa irtisanomista harkittaessa merkitystä on ollut sillä, onko henkilö syyllistynyt sellaiseen vikaan tai laiminlyöntiin, jota työsopimuslaki edellyttää sekä, onko hän syyllistynyt varoituksen jälkeenkin kyseiseen vikaan ja laiminlyöntiin. Oikeuskäytännössä on korostettu työvelvoitteiden laiminlyöntejä tai sitä, onko käyttäytymisestä aiheutunut haittaa työnteolle tai työyhteisölle, esimerkiksi henkisenä painostuksena tai kiristyneenä tilanteena.¹⁴⁶

Työntekijän käytökseen liittyviin ongelmiin pitää puuttua heti. Työsuhteen päättämisen tulee olla viimeinen keino, joskin sitä ei kannata pelätäkään. Johtavassa asemassa olevan työntekijän irtisanominen yhteistyökyvyttömyyden takia edellyttää enemmän perusteita kuin toimitusjohtajan erottaminen, mutta on helpompaa kuin normaalityöntekijän. Esimiesasemassa olevalta voidaan vaatia suurempaa yhteistyötaitoa kuin normaalityöntekijältä. Alaisiltakin voidaan odottaa työpaikalla tavanomaista tai hyväksyttävää käytöstä.¹⁴⁷

Työsopimuslain esitöiden mukaan työntekijän epäasiallinen käytös voi olla asiallinen tai painava peruste irtisanoa työsopimus. Pelkästään vahvat mielipiteet tai se, että työntekijä käyttäytyy toisella tavalla kuin muut, ei riitä irtisanomisperusteeksi. Työntekijän voidaan kuitenkin edellyttää tulevan toimeen toisten kanssa. Usein toistuva riitaantuminen, siihen liittyvä väkivaltainen tai uhkaava käytös voi olla irtisanomisperuste, koska tällainen käyttäytyminen johtaa usein huonoon työilmapiiriin, vaarantaa työturvallisuuden ja on muutenkin työnantajan etujen vastaista.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Skurnik-Järvinen 2013, s. 89; Koskinen 2015, s. 1–2; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 170.

¹⁴⁷ Skurnik-Järvinen 2013, s. 142; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 181, 183.

¹⁴⁸ HE 157/2000 vp, s. 97.

Näillä perusteilla työpaikkakiusaaminen ja siitä aiheutunut huono työilmapiiri voi olla irtisanomisperuste, jos kokonaistilanne siihen riittää. Suurin merkitys kokonaisarvioinnissa on kuitenkin teon vakavuudella ja tahallisuudella sekä kiusaajan omalla suhtautumisella.

5.3 Pohdinta

Oikeuskäytännössä käsitellyissä asioissa kiusaamistilanteet ovat harvinaisia, mutta se saattaa kertoa siitä, etteivät ne tule riittäviksi, vaan irtisanottu tyytyvä tilanteeseen. Olisi mielenkiintoista tietää, taistellaanko koskaan siitä, että työntekijä olisi pitänyt irtisanoa, mutta niin ei tehty. Toisin näissä tapauksissa kiusattu työntekijä puhuu jaloillaan, eli irtisanoo itse itsensä ja siirtyy muualle töihin. Sosiaalisen median muutettua tiedonkulkua työnantajan kannattaisi muistaa pitää kiinni hyvästä työilmapiiristä ja maineestaan. Huono maine kiirii pitkälle. Työnantajan luulisi tavoittelevan parhaita mahdollisia työntekijöitä, jotka antavat parhaan mahdollisen panoksen eli osaamisensa työnantajan käyttöön ja siten tuottavat työnantajalle parhaan mahdollisen tuloksen. Huonon työilmapiirin takia parhaat työntekijät siirtyvät kilpailijalle. Kuka haluaa ottaa sellaisen riskin?

Johdannossa esitettyyn väitteeseen työntekijän irtisanomissuojan vahvuudesta ja irtisanomisen vaikeudesta tämän tutkimuksen perusteella voidaan yhtä provosoivasti väittää, että rahalla pääsee eroon kenestä tahansa. Työntekijällä ei ole työssäpysymisoikeutta. Vaikka työsopimuksen päättäminen olisikin laitton, työntekijällä ei ole oikeutta päästä takaisin entiseen työhönsä. Työnantajalla on tällöin rahallinen korvausvastuu.¹⁴⁹ Jos on varaa ottaa se riski, että irtisanomisesta taistellaan korkeinta oikeutta myöden ja joudutaan mahdollisesti maksamaan isot korvaukset, työnantaja voinee toimia niin kylmästi kuin pystyy. Ihan kaikki väärillä perusteilla irtisanotut tuskin kuitenkaan valittavat, vaan tyytyvät tilanteeseen. Tämä seikka on kuitenkin sivuseikka tässä tutkimuksessa, jossa lähdetään siitä, että työntekijän irtisanominen johtuisi toisen työntekijän kiusaamisesta. Tällöin ei kyseessä voisi olla laitton irtisanominen.

Jos työnantajana toimivalla pienellä yrittäjällä olisi hankala työntekijä, joka kiusaisi työnantajansa tai muita työntekijöitä, olisi yrittäjällä oikeus irtisanoa työsopimus henkilökohtaisilla perusteilla, kunhan vain olisi noudattanut ensin tässä tutkimuksessa aiemmin esiteltyjä keinoja tilanteen ratkaisemiseksi. Toisinaan työntekijä saatetaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannolli-

¹⁴⁹ Koskinen 2004, s. 15.

silla syillä, vaikka todellinen syy olisikin henkilökohtainen. Pelätäänkö tätä ”irtisanomisoikeutta” henkilökohtaisilla syillä liikaa vai eikö sitä tunneta? Mahdollistahan on myös irtisanominen sopimalla. Miten paljon tätä käytetään todellisuudessa, kun halutaan päästä niin sanotusta hankalasta tyypistä eroon?

Sijoittaminen muihin tehtäviin saattaa kiusaamistilanteissa olla toimiva ratkaisu, jos osapuolet eivät pysty työskentelemään samoissa tehtävissä tai tiloissa. Kiusattu työntekijä ei kuitenkaan saisi joutua kärsimään tilanteesta enempää. Uusiin tehtäviin sijoittaminen ei kuitenkaan sovellu, jos häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu on ollut niin vakavaa, että se oikeuttaa työsuhteen purkamiseen.