

Lauri Mattila, Jaakko Pakonen

**TYÖSTÄ PIDÄTTÄYTYMINEN PSYKOSOSIAALISTEN TEKIJÖIDEN PERUS-
TEELLA**

TYÖSTÄ PIDÄTTÄYTYMINEN PSYKOSOSIAALISTEN TEKIJÖIDEN PERUS- TEELLA

Lauri Mattila, Jaakko Pakonen
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Liiketalous, Oikeus ja hallinto
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Oikeus ja hallinto

Tekijät: Lauri Mattila ja Jaakko Pakonen

Opinnäytetyön nimi: Työstä pidättäytyminen psykososiaalisten tekijöiden perusteella

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: 2/2019

Sivumäärä: sivut + liitteet 49+0

Työstä pidättäytymisoikeus on työturvallisuuslakiin vuonna 1988 lisätty säädös, jonka alkuperäinen tarkoitus on ollut varmistaa raskaan teollisuuden työntekijöiden mahdollisuus kieltäytyä äärimmäisissä tilanteissa työnteosta, jos se uhkaa heidän henkeään tai terveyttään. Alkuperäinen laki on säädetty aikana, jolloin suurinta osaa todetuista työnteon riskitekijöistä pidettiin yksinomaan fyysisinä. Nykyään suuri osa työnkuvista on hitaasti muuttumassa kohti palvelu- ja konsultointiammatteja, joten pystyykö tämä säädös suojaamaan myös näiden töiden tekijöitä uudentalaisilta vaaratekijöiltä, kuten kuormittumiselta ja häirinnältä?

Työssämme pyrimme kartoittamaan niitä tekijöitä, jotka ovat yhteisiä fyysisissä sekä psykososiaalisissa työstä pidättäytymistilanteissa, sekä tuomaan esiin niitä eroavaisuuksia, joita psykososiaalisissa työstä pidättäytymistilanteissa pitää ottaa huomioon. Työssämme avasimme työstä pidättäytymiseen, kuormitukseen ja häirintään liittyvää lainsäädäntöä, jotka työn loppuosassa pyrimme yhdistämään yhdeksi kokonaisuudeksi siten, että pystyimme lainsäädännön perusteella rakentamaan kuvan psykososiaalisen työstä pidättäytymisen tekijöistä. Koska psykososiaalisesta työstä pidättäytymisestä ei ole toistaiseksi olemassa suoraa oikeuskäytäntöä, toimi lähteinämme opinnäytetyössä työturvallisuuslainsäädäntö, siihen perustuva lakikirjallisuus, sekä työstä pidättäytymistilanteisiin ja psykososiaalisiin ongelmatilanteisiin liittyvät oikeustapaukset.

Kykenimme tuomaan lainsäädäntöä arvioimalla esille niitä tekijöitä, joita yksilön tulee ottaa huomioon jos hän pyrkii pidättäytymään työstään psykososiaalisin perustein. Tuloksiemme mukaan työstä pidättäytyminen ei ole lainsäädännön perusteella mahdotonta, mutta ongelmakohtat, kuten esimerkiksi sairauslomalle jääminen työstä pidättäytymisen sijasta sekä psykososiaalisten ongelmien syy-yhteyden toteennäyttäminen, vaikeuttavat työstä pidättäytymisen toteuttamista. Työtä voidaan hyödyntää niissä käytännön tilanteissa, joissa työntekijä tuntee kärsivänsä psykososiaalisista oireista työssään ja harkitsee toimimismahdollisuuksiaan asian selvittämiseksi. Työn avulla voidaan myös jossain määrin arvioida, onko tämänhetkinen työturvallisuuslainsäädäntö sillä tasolla, että työntekijöiden työstä pidättäytymisoikeus on tosiasiallisesti olemassa myös psykososiaalisissa ongelmatilanteissa.

Asiasanat: Työturvallisuus, työsuojelu, työstä pidättäytyminen, kuormitus, häirintä, psykososiaaliset tekijät

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Business administration, Law and administration

Authors: Lauri Mattila and Jaakko Pakonen

Title of thesis: The right to abstain from labor due to mental strain and harassment

Supervisor: Pentti Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: 2/2019

Number of pages: 49+0

The right to abstain from labour is a decree brought into the Finnish work safety law in the year 1988 in order to protect the workers of the heavy industry. In it is stated that if one employee thinks that performing a task can be hazardous to one's health or life, this individual should abstain from doing this task. The edict was originally meant to guard the employees from physical threats, but as the workforce is slowly transforming to jobs involving client services and consulting, can this decree protect also these workers, who don't suffer from the physical risk, but can be strained mentally or be harassed?

In this thesis we aimed to map out the factors that differ and match in the events of abstaining from work due to physical and due to psychosocial reasons. We went through explaining the law regarding the right to abstain from labour and the law regarding the psychosocial factors, mental strain and harassment. In the end of this thesis we united these points of the laws and aimed to explain how abstaining from labour due to psychosocial reasons could possibly work and what should be taken into reconsideration when doing so. Because there is no legal praxis regarding the psychosocial abstaining, we used the safety law and the literature in relation to the law as our sources for this thesis.

In the end we were able to bring up points that should be considered when considering abstaining from labour due to psychosocial reasons. We also brought up some issues that can affect the abstaining process, including the abstaining process' relation to the sick leave and the possibilities of proving the connection with the psychosocial problems and the factors regarding the workplace. We concluded, that abstaining from work due to psychosocial reasons is not impossible regarding the legislation, but because of the possibility of sick leave, it might not be a practical way to resolve the situation. This thesis can be helpful for those who are considering their possibilities regarding problems in their workplace and can also be helpful when contemplating if the right to abstain from work is up to date in our safety law and can really help those who suffer from the psychosocial problems in their workplace.

Keywords: Work safety, right to abstain from labor, psychosocial factors, harassment

SISÄLLYS

LYHENTEET.....	6
1 JOHDANTO	7
1.1 Aiheen valinta ja rajaus	8
1.2 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys	8
2 TYÖSTÄ PIDÄTTÄYTYMINEN.....	10
2.1 Työstä pidättäytymislainsäädännön kehitys	10
2.2 Työstä pidättäytyminen käytännössä	13
2.3 Työstä pidättäytymisen ja työnantajan määräysvallan hierarkia.....	16
2.4 Perusteettoman työstä pidättäytymisen seuraukset	18
2.5 Työnantajan ja työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus alkaa oudosti.....	19
2.6 Oikeustapausesimerkki	20
3 PSYKOSOSIAALISET VAARATEKIJÄT	25
3.1 Kuormittuminen	25
3.1.1 Kuormittumislainsäädännön kehitys.....	25
3.1.2 Kuormittuminen käytännössä.....	27
3.1.3 Oikeustapausesimerkki.....	30
3.2 Häirintä.....	32
3.2.1 Häirintälainsäädännön kehitys	32
3.2.2 Häirintä käytännössä	33
3.2.3 Oikeustapausesimerkki.....	35
4 TYÖSTÄPIDÄTTÄYTYMINEN PSYKOSOSIAALISIN PERUSTEIN.....	39
4.1 Psykososiaalisen työstä pidättäytymisen suhde lainsäädäntöön.....	39
4.2 Psykososiaalinen työstä pidättäytyminen käytännössä	40
4.2.1 Psykososiaalisten tekijöiden toteennäyttäminen	40
4.2.2 Sairausloma ja työstä pidättäytyminen.....	41
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	43
6 POHDINTA.....	46
LÄHTEET.....	47

LYHENTEET

HE	Hallituksen esitys
Ho	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
TSL	Työsopimuslaki
TSvall	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta
TT	Työtuomioistuin
TTurvaL	Työturvallisuuslaki
VahL	Vahingonkorvauslaki

1 JOHDANTO

Työstä pidättäytyminen on tärkeä mutta monille tuntematon oikeus. Oikeus kieltäytyä vaarallisista työtehtävistä on jokaisen Suomessa työtä tekevän henkilön oikeus, jota ei esimerkiksi kuitenkaan käsitellä monissakaan perustason työturvallisuuskoulutuksissa. Työstä pidättäytymistilanteiden suhteellinen riidattomuus ja tapausten sovittelu julkisuuden ulkopuolella ovat myös suuresti vaikuttaneet siihen, että suuren yleisön tieto näinkin tärkeästä oikeudesta on hyvin rajoittunutta, jos tietoa ylipäättään oikeudesta on.

Työstä pidättäytymisoikeus on tuotu työturvallisuuslakiin 1980-luvun lopussa suojelemaan nimenomaisesti raskaan teollisuuden työntekijöiden terveyttä ja henkeä mahdollistamalla työntekijöitä kieltäytymään työnteosta huomattavan ja tarpeettoman vaarallisissa tilanteissa ilman pelkoa siitä, että työnantaja voisi tämän perusteella kohdistaa työntekijään epäsuotuisia seurauksia, esimerkiksi irtisanomista tai palkan pidättämistä. Työympäristöt ovat kuitenkin enenevässä määrin muuttumassa fyysisistä teollisuusaloista kohti palvelu- ja asiantuntija-aloja, jotka tuovat mukanaan omanlaisia, huomattavasti teollisuusympäristöstä eroavia vaaratekijöitä, joita vastaan työntekijällä tulisi myös olla samankaltaiset oikeudet. Tässä opinnäytetyössä tutkimme sitä, miten työturvallisuuslaissa säädetty työstä pidättäytymismekanismi toimii psykososiaalisten vaaratekijöiden tilanteessa.

Tekstissämme käymme läpi ensimmäiseksi keskeiset työstä pidättäytymiseen ja psykososiaalisiin tekijöihin liittyvät lainkohdat. Näitä lainkohtia on työturvallisuuslain säädös työntekijän työstä pidättäytymisestä, säädös työntekijän kuormituksen välttämisestä ja vähentämisestä sekä säädös häirinnästä. Lainkohdat käydään läpi niin teoreettisella kuin käytännölliselläkin tasolla ja niitä tuetaan tuomioistuimista saaduilla oikeuskäytännön esimerkeillä.

Kun kokonaiskuva työstä pidättäytymisestä sekä psykososiaalisista tekijöistä on saatu luotua, yhdistämme nämä kaksi teemaa pohdinnaksi siitä, mitä asioita tulee ottaa huomioon suorittaessa työstä pidättäytymistä psykososiaalisin perustein. Pohdinnassa tuomme esille mahdollisia tapauksia, joissa psykososiaalinen työstä pidättäytyminen voitaisiin nähdä toimivana ja varteenotettavana asian ratkaisukeinona sekä tuomme esille niitä ongelmakohtia, joita psykososiaalisessa työstä pidättäytymistilanteessa tulisi ottaa huomioon. Vertaamme työstä pidättäytymistoimea myös työterveyshuollon palveluiden käyttöön, jotka ovat useissa psykososiaalisissa ongelmatapauksissa vaikiintuneita käytäntöjä.

1.1 Aiheen valinta ja rajaus

Työn aiheeksi valittiin työstä pidättäytyminen, koska aiheen kirjoittajilla oli jo entuudestaan tietoa ja mielenkiintoa aihetta kohtaan. Kummatkin työn kirjoittajat ovat toimineet ennen opiskeluaan erilaisissa raskaan teollisuuden työtehtävissä, jossa työstä pidättäytyminen on huomattavasti suuremmassa osassa ja käytössä kuin monilla muilla aloilla.

Opinnäytetyö päädyttiin rajaamaan käsittämään työstä pidättäytymistä psykososiaalisten tekijöiden perusteella. Rajauksen myötä työstä pidättäytymistä pystytään tutkailemaan mielenkiintoisesta ja ajankohtaisesta näkökulmasta, josta ei ole tehty paljoakaan tutkimusta, joka oli selkeästi perusteltu syy rajauksen muodostamiselle.

Työturvallisuuslaki itsessään myös rajaa jossain määrin työstä pidättäytymisen aihepiiriä. Työturvallisuuslakia ja sen myötä työstä pidättäytymissäädöstä ei sovelleta puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa oleviin henkilöihin eikä asevelvollisiin henkilöihin, naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittaviin henkilöihin eikä myöskään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen vapaaehtoisesti osallistuviin henkilöihin (Työturvallisuuslaki, TTurvaL 738/2002, 6 §).

1.2 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyömme tarkoituksena on arvioida ja tuoda esille niitä juridisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työstä pidättäytymisprosessin kulkuun sekä sen lakiin perustuvaan arviointiin. Näiden tekijöiden pohjalta pyrimme asettamaan nämä työstä pidättäytymisen rajat psykososiaalisiin raameihin ja tuomaan esille fyysisen vaaran ja psykososiaalisen vaaran perusteella suoritettua työstä pidättäytymisen yhteneväisyydet sekä eroavaisuudet. Tavoitteenamme on, että tämän työn luettuaan lukija pystyy ymmärtämään normaalin työstä pidättäytymisen prosessin ja siihen vaikuttavat muuttujat sekä pystyy vertaamaan tätä prosessia psykososiaalisiin raameihin ja synnyttämään käsityksen myös psykososiaalisen työstä pidättäytymisen arviointikriteereistä. Työmme pyrkii vastaamaan kahteen tutkimuskysymykseen:

- Onko työstä pidättäytyminen psykososiaalisin perustein mahdollista?
- Miltä osin psykososiaalinen työstä pidättäytyminen eroaa työstä pidättäytymisestä, joka on suoritettu fyysisen uhan perusteella?

2 TYÖSTÄ PIDÄTTÄYTYMINEN

Työstä pidättäytyminen on tämän työn tärkein kokonaisuus ja on keskeisessä asemassa koko työtä ajatellen. Sen toiminnan ymmärtäminen ja määrittelemine on ensisijaisen tärkeää, jotta siihen voidaan soveltaa psykososiaalisia tekijöitä työn myöhemmässä vaiheessa. Tässä kappaleessa käydään läpi työstä pidättäytymisen lainsäädännön kehitystä ennen ja jälkeen työstä pidättäytymisoikeuden lisäämistä lakiin ja sen tämänhetkistä tilannetta. Läpi käydään myös sitä, miten työstä pidättäytyminen toimii käytännössä ja mitkä tekijät sen oikeudelliseen arviointiin vaikuttavat. Kappaleessa käsitellään työstä pidättäytymisoikeuden lisäksi työsuojeluvaltuutetun oikeutta keskeyttää työnteko, joka on toiminnaltaan ja ominaisuuksiltaan monilta osin samankaltainen oikeus kuin työstä pidättäytyminenkin.

2.1 Työstä pidättäytymislainsäädännön kehitys

Työstä pidättäytyminen on kirjattu työturvallisuuslain pykäläksi 9 c § vuonna 1988 hallituksen esityksen 167/1987 pohjalta. Esityksessä ehdotettiin työturvallisuuslakiin lisättäväksi kohtia, joiden mukaan työntekijällä olisi oikeus pidättäytyä työnteosta henkeä tai terveyttä uhkaavaan vaaraan vedoten ja työsuojeluvaltuutetulla olisi oikeus keskeyttää työn tekeminen samoilla perusteilla. Jos työstä pidättäytyminen tai sen keskeyttäminen olisi suoritettu perustellusti todellisen uhan vallitessa, ei työntekijä tai työsuojeluvaltuutettu saisi kärsiä työn tekemättä jättämisestä johtuvista negatiivisista vaikutuksista, esimerkiksi palkan pidättämisestä, vahingon korvaamisesta tai työsuhteen irtisanomisesta. Ennen lainsäädännön lisäämistä työsuojelulakiin on laissa ollut työstä pidättäytymisen tilalta ainoastaan vaatimus siitä, että työnantajan ja työntekijöiden tulee yhteistoiminnassa pyrkiä ylläpitämään työturvallisuutta työpaikalla, joka ei luonnollisestikaan oikeuttanut työntekijää suoranaisesti pidättäytymään vaarallisesta työstä eikä täten suonut työntekijälle missään määrin yhtä vahvoja oikeuksia oman työnsä turvallisuuskysymysten määräämiseen liittyen. Työsuojeluvaltuutetulla ei ole ollut ennen lakiin merkittyä työn keskeyttämisoikeutta oikeutta keskeyttää työntekoa, vaan tämä oikeus on ollut ainoastaan työsuojelutarkastajalla, jonka perusteella työ piti tarkastajan kiellon voimaantulon jälkeen lopettaa välittömästi ja sitä sai jatkaa ainoastaan tarkastajan tarkistettua ja hyväksytyä kieltoa koskeneet korjaustoimenpiteet. Työtarkastajan ollessa työpaikan ulkopuolinen taho ei hän luonnollisestikaan voinut olla työpaikan työtilanteissa samoin tavoin läsnä kuin työsuojeluvaltuutettu eikä myöskään voinut tietää työpaikan prosesseista samalla

tavalla. Työsuojeluvaltuutetulla oli ennen lakimuutosta ainoastaan niin sanottu asiantuntijastatus työsuojelukysymyksissä eikä todellista suoraa mahdollisuutta keskeyttää työntekoa työsuojelupuutteiden vuoksi. Tämä oikeus ja velvollisuus oli ainoastaan työnantajaosapuolella sekä esimiehillä, joita työsuojeluvaltuutetun tuli käytännössä tiedottaa puutteista, kykenemättä kuitenkaan lain puitteissa puuttumaan ongelmakohtiin millään muilla konkreettisilla keinoilla. (Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta. HE 167/1987, 3-5.)

Työstä pidättäytymisoikeus oli kuitenkin johdettu käytäntöön työnantaja- ja työntekijäosapuolien välisestä velvoiteoikeudesta ja oli ollut siis jo käytännössä voimassa oleva ja käytetty toimintamalli ennen lakimuutosta. Velvoiteoikeuden perusteella työntekijän ei ole tarvinnut suorittaa työtehtäviään, jos esimiesosapuoli ei ole suorittanut omia velvoitteitaan työntekijää kohtaan. Koska työnantajan velvoitteisiin kuuluu työturvallisuudesta huolehtiminen, voitiin tämän myötä työstä pidättäytyminen katsoa työntekijän oikeutetuksi toimeksi. Työstä pidättäytymisoikeus on ollut myös kirjattuna useiden eri alojen työehtosopimuksiin ennen sen kirjaamista lakiin, joka osaltaan kertoo työstä pidättäytymisen olleen jo hyväksyttävä toimenpide ennen asian tosiasiallista lakiin kirjaamista. (HE 167/1987, 3.)

Myös korkein oikeus oli ottanut kantaa työstä pidättäytymiskysymyksiin useissa ennakkotapauksissa ennen työstä pidättäytymisoikeuden lakiin kirjaamista. Vuonna 1979 annetussa korkeimman oikeuden ratkaisussa oli todettu, että hiekkapuhallustyö sille väliaikaisesti varatussa työskentelytilassa ei olisi täyttänyt työturvallisuustason minimivaatimuksia, jonka myötä työntekijällä oli oikeus pidättäytyä työnteosta ja tämän myötä työnantajalla ei olisi ollut oikeutta purkaa työntekijän työsuostumusta (KKO 1979 II 1). Seuraavana vuonna korkein oikeus oli tehnyt päätöksen, jonka mukaan lämmönjakelukeskeytyksestä johtunut liian alhainen lämpötila työskentelytiloissa oli oikeuttanut työntekijät saamaan palkkaa työnteosta kieltäytymisen ajalta, koska katsottiin, että istumatyöskentely liian alhaisessa lämpötilassa ei olisi tosiasiallisesti ollut mahdollista (KKO 17.1.1980/3000/79). Vuonna 1981 käsitellyssä oikeustapauksessa kaksi työntekijää eivät olleet suostuneet vähäiseen ammattitaitoonsa vedoten nostamaan suurta lastia hallinosturilla, jonka myötä työnantaja oli lähettänyt heidät pois työpaikalta ja ilmoittanut, että työntekijöille ei makseta loppupäivältä palkkaa. Korkeimmassa oikeudessa katsottiin, että taakan nostaminen olisi ollut vaarallista ja työntekijöille ei ollut annettu koulutusta nostamiseen, jonka myötä työstä pidättäytyminen oli perusteltua ja työnantajan töistä pois lähettäminen ja palkan pidättäminen eivät olleet hyväksyttäviä toimenpiteitä

(KKO 1981 II 146). Vuonna 1983 käydyssä korkeimman oikeuden tapauksessa kenkätehtaan työntekijöiden ilman työnantajan suostumusta pitämiä taukoja ei pidetty perusteena työstä pidättäytymiselle, vaikka työntekijät totesivatkin pitävänsä taukoja, koska tehtaan tiloissa oli liian korkea lämpötila. Korkein oikeus oli katsonut, että vaikka tehtaan lämpötila nousikin ajoittain yli 28 °C:een, ei tapauksessa tuotu ilmi sellaisia tekijöitä, joiden perusteella työn ylimääräinen tauottaminen olisi ollut terveystyistä perusteltua (KKO 1983 II 144).

Virkamiehillä ja kunnan viranhaltijoilla ei ole ollut mahdollisuutta työstä pidättäytymisoikeuden käyttämiseen, vaan virkamieslaki on yksiselitteisesti velvoittanut heitä tekemään myös työtehtäviä, joissa työntekijän terveys on ollut uhattuna tai vaarassa. Työstä pidättäytymisoikeus haluttiin kirjata hallituksen esityksen mukaan lakiin sen vuoksi, että vaikka työstä pidättäytymisoikeus olikin käytännössä johdettu työntekijän oikeudeksi monien eri kanavien kautta, oli säädös saatava kirjatuksi myös suoraan lainsäädäntöön, jotta oikeus olisi mahdollista saada kaikkien työtä tekevien tietoon. Hallituksen esitys on myös ollut osana suurempaa kokonaisuutta, jonka tavoitteena on ollut siirtää mahdollisuuksia ja oikeuksia vaikuttaa oman työn työturvallisuuskysymyksiin enemmän suoraan työntekijöille. Aikaisemmin tämä kokonaisuus on ollut pelkästään yhteistoimintaelimien päätettävissä, jotka eivät olleet kaikissa tapauksissa olleet toimivia ratkaisuja työturvallisuuteen liittyen, esimerkiksi työnantajan suurempien painostusmahdollisuuksien vuoksi. (HE 167/1987, 6.)

Tällä hetkellä lainsäädännössä voimassa oleva työstä pidättäytymissäädös on johdettu muuttamattomana lakiin vanhasta työturvallisuuslaista, ja on tämän myötä sisällöltään ja sananmuodoltaan täysin yhteneväinen vanhan säädöksen kanssa. Työturvallisuuslain 23 §:ssä todetaan, että työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstään, jos se aiheuttaa hänelle tai jollekin toiselle työntekijälle vaaraa tai uhkaa. Työstä pidättäytymistoimesta tulee kuitenkin ilmoittaa välittömästi työnantajalle tai tämän edustajalle ja työntekoa jatkettava heti, kun työnantaja on toimillaan poistanut vaaraa aiheuttavan tekijän. Vaikka vaaraa aiheuttavaa tekijää ei olisikaan poistettu, tulee työntekoa siltä osin jatkaa, kun se on ilman terveyteen tai henkeen kohdistuvaa vaaraa mahdollista. Työntekijällä ei ole korvausvelvollisuutta perustellusta työstä pidättäytymisestä johtuvasta vahingosta, mutta hänellä on oikeus palkkaan työstä pidättäytymisen ajalta, jos hän on laillisesti ja vilpittömästi suorittanut työstä pidättäytymisen henkeä tai terveyttä uhkaavan riskitekijän havaittuaan (TTurvaL 23 §). Hallituksen esityksessä uudeksi työturvallisuuslaiksi todetaan yksiselitteisesti, että säännös vastaa ominaisuuksiltaan vanhan työturvallisuuslain kriteerejä ja sille vuonna 1987 asetetut perusteet pätevät myös työstä pidättäytymissäädökseen uudistetussa laissa. (Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 59/2002, 40.)

Työntekijän työstä pidättäytymisoikeutta sivuaa myös jo aiemmin mainittu työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää työt. Jos työsuojeluvaltuutettu katsoo työnteon vaarantavan työntekijöiden tai muiden henkilöiden terveyden, on työsuojeluvaltuutettu oikeutettu keskeyttämään työnteon. Myös työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa vaaratekijästä työnantajaosapuolelle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja jos mahdollista, ilmoittaa siitä jo ennen työtehtävän aloittamista sekä pyrkiä rajaamaan työn keskeyttäminen mahdollisimman tehokkaasti, ettei työ keskeydy niiltä osin, missä vaaratilanne ei ole käsillä. Työnantajaosapuoli voi kuitenkin määrätä työnteon jatkettavaksi sen jälkeen, kun on käynyt paikan päällä toteamassa tilanteen vaarattomaksi. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta TSvalL 44/2006 5:36 §.)

2.2 Työstä pidättäytyminen käytännössä

Työstä pidättäytyminen henkeä tai terveyttä vaarantavista syistä ei ole automaattinen lakiin nojaava mekanismi, jonka perusteella työntekijä voi kieltäytyä mistä tahansa hänelle määrätystä työtehtävästä ilman seuraamuksia. Yksinkertaisimmillaan työnantaja voi hyväksyä työntekijän työstä pidättäytymisen, poistaa tai poistattaa turvallisuushan aiheuttajan ja tämän jälkeen määrätä työntekijän takaisin töihin, joka puolestaan todettuaan uhan poistuneen suostuu jatkamaan töitään. Oikeuskäytäntöä työstä pidättäytymistoimista on suhteellisen vähän, jonka perusteella voidaan olettaa, että suurin osa työstä pidättäytymistilanteista hoidetaan työpaikoilla edellä mainitun kaltaisesti, jonka vuoksi suuri osa tapauksista ei tule julkiseen tietoon vaan työstä pidättäytymistoimet pystytään ratkaisemaan yksityisesti työntekijän ja työnantajan välillä (Saloheimo 2016, 149). Työnantaja voi kuitenkin olla myös eri mieltä pidättäytymisen tarpeesta, ja jos asia riitautuu tuomioistuimeen asti, voidaan tuomiossa todeta, että työntekijä on väärinarvioinut tilanteen vaaralliseksi oman ammattitaitonsa ja arviointinsa puolesta, jolloin työstä pidättäytyminen voidaan todeta perusteettomaksi. Tällöin työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan pidättäytymisajalta ja työnantaja voi saada oikeuden jatkotoimenpiteisiin tarpeettoman työn pysäyttämisen vuoksi. Lievästä huolimattomuudesta johtunut työstä pidättäytyminen ei kuitenkaan saa johtaa työntekijän tuomitsemiseen kulujen tai muiden maksujen korvaamiseen. (Työterveyslaitos 2015, 51.)

Työtehtävän vaarallisuutta arvioitaessa työstä pidättäytymiseen liittyen tulee työntekijän pystyä näyttämään toteen, että työtehtävä itsessään oli poikkeuksellisen vaarallinen normaaliin työkuvaan verrattaessa, jonka vuoksi työtehtävää ei ollut mahdollista suorittaa turvallisesti. Tämän myötä

työstä pidättäytymisen kriteerit ovat suhteellisia ja kytkeytyvät koko työkuvan yleiseen ja keskimääräiseen vaarallisuuteen. Palomiehen ja toimistotyöntekijän lain asettamat työstä pidättäytymisen vähimmäiskriteerit voivat siis olla tosiasiasa hyvinkin eritasoiset, koska palomiehen työnkuva sisältää jo oletukseltaan vaarallisia työtehtäviä, kun taas normaali toimistotyö ei tämänkaltaisia tehtäviä ainakaan oletuksellisesti sisällä. Vaarallisten töiden tekijöiden oletetaan ymmärtävän, että vaaralliset työtehtävät kuuluvat kiinteänä osana heidän työhönsä ja arkeensa, jolloin heillä ei ole automaattista oikeutta pidättäytyä tämänkaltaisista töistä. (Saloheimo 2016, 150.)

Vaarallisissa työtehtävissä on kuitenkin korostetun tärkeää pitää huolta työntekijöiden koulutuksesta, perehdytyksestä ja varustuksesta. Jos joistakin näistä osa-alueista on työntekijän mielestä puutteita, onkin työntekijällä tietyissä tapauksissa oikeus pidättäytyä töistä työnantajan laiminlyöntien vuoksi. Eli vaikka vaarallisen työn työntekijällä on korkeampi kynnyks kiellettyä vaaraa aiheuttavasta työstä, kohdistuu myös työnantajaan paljon korkeammat vaatimukset turvallisuudesta huolehtimisen suhteen, jonka myötä työstä pidättäytyminen voidaan nähdä laillisena perusteena sen vuoksi, että laiminlyönnit ovat tehneet jo valmiiksi vaarallisesta työtilanteesta normaalia työtehtävää vaarallisemman. (Työterveyslaitos 2015, 50.)

Työtehtävän vertaaminen normaaliin työnkuvaan on yksi suuri kokonaisuus, jota tutkitaan arvioitaessa työstä pidättäytymisen perustelua. Toinen suuri kokonaisuus on se, kuinka todennäköisesti vahinko olisi voinut sattua ja kuinka vakavat seuraukset sillä sattuessaan olisi voinut olla. Näiden kahden muuttujan suhde voidaan määritellä sekä normaalille työlle että vaaraa aiheuttavalle, normaalista työstä poikkeavalle työtehtävälle, jonka jälkeen kokonaisuutta voidaan arvioida ja määrittää, oliko poikkeava työtehtävä tosiasiasa niin vaarallinen, että työstä pidättäytyminen oli oikeutettua. Jos tapaturman tapahtumisen todennäköisyys on suuri ja siitä seuraavat vammat todennäköisesti vakavia tai jopa kuolettavia, on työstä pidättäytyminen luonnollisestikin hyväksyttävää, ja jos taas tapahtuman todennäköisyys on häviävä ja siitä seuraavat vammat hyvin vähäisiä, ei työstä pidättäytymistä voida nähdä hyväksyttävänä toimena. (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä 2018, 301.)

Edellä mainittujen äärimmäisten vaihtoehtojen lisäksi nämä kaksi muuttujaa liikkuvat portaattomasti todennäköisyyden skaalan ulottuessa täysin epätodennäköisestä aina varmasti tapahtuvaan tapaturmaan ja vakavuuden määräytyessä jonnekin raapaisun ja varman kuoleman välimaastoon. Näiden määriteltyjen muuttujien avulla syntyy aina ainutlaatuinen kuva työstä pidättäytymistapah-

tuman mahdollisista vahingoista, joiden avulla on tuomioistuimessa pyrittävä arvioimaan työstä pidättäytymisen mahdolliset seuraukset sekä niiden uskottavuus. Joissain tapauksissa voidaan todeta, että vamma olisi varmasti tapahtunut, jos työstä ei olisi pidättäydytty, mutta koska vammat olisivat olleet niin pienet tai olemattomat että niistä olisi koitunut ainoastaan hyvin väliaikaista haittaa työntekijälle, olisi tapaturman vakavuuden perusteella voitu todeta työstä pidättäytymisen olleen tarpeetonta. Joissain tapauksissa taas tapaukset, joissa tapaturman tapahtumisen todennäköisyys nähdään hyvin epätodennäköisenä, mutta työntekijälle tai muille toimijoille siitä seuraavat vammat nähtäisiin todella vakavina, voidaan työstä pidättäytyminen taas nähdä häviävän pienestä todennäköisyydestä huolimatta hyväksyttävänä toimenpiteenä. Näiden kahden tekijän arviointia ei siis toteuteta laskemalla yhteen todennäköisyyden ja vakavuuden summaa, vaan näillä muuttujilla on omat suhteelliset painopisteensä, jossa tapaturman vakavuusasteen arvioinnin voidaan katsoa olevan tärkeämmässä asemassa. (Salonheimo 2016, 150.)

Näiden kahden suuren kokonaisuuden lisäksi työstä pidättäytymisen hyväksyttävyyttä arvioitaessa tulee huomioon ottaa myös muita tilanteeseen liittyviä tekijöitä. Muita tärkeitä arvioinnin kohteita ovat muun muassa ne, onko työnantaja suorittanut kaikki kohtuulliset työturvallisuustoimenpiteet, joita tilanteessa olisi vaadittu tai olisiko työntekijä voinut omalla toiminnallaan poistaa vaaran lähteen esimerkiksi korjaamalla tai rajaamalla vaaran aiheuttajan pois työtilanteesta. Myös yleiselle edulle tärkeissä tehtävissä, esimerkiksi lainvalvonnassa tai pelastustyössä, voidaan yleisen edun ajavan jossain määrin työturvallisuuden edelle, jolloin työntekijän voidaan katsoa olemaan velvollinen suorittamaan myös vaarallisia tehtäviä. Tärkeässä asemassa arvioinnissa on se, että työntekijä ei kykene ratkaisemaan tilannetta muutoin kuin pidättäytymällä työnteosta kokonaan. (HE 167/1987, 6.)

Myös vaaran muoto voi olla arvioinnin kohteena, sillä vaaratekijän aiheuttamien vammojen ei tarvitse olla välittömiä, vaan työstä pidättäytyminen voidaan katsoa perustelluksi pyrittäessä välttämään myös esimerkiksi altistumista tai muita pitkän ajan kuluessa paljastuvia työskentelystä tai työskentelyalueesta johtuvia terveyshaittoja (HE 167/1987, 7). On kuitenkin todettava, että altistumisen syy-yhteyden toteennäyttäminen voi olla joissain tapauksissa hankalaa, varsinkin jos altistumisaika on pitkä. Altistumistapauksissa syy-yhteys todetaan lääketieteellisen arvioinnin perusteella ja jotta syy-yhteys voidaan todeta todennäköiseksi, tulee todisteita todennäköinen oireiden aiheuttajasta olla minimissään enemmän tapauksen puolesta kuin sitä vastaan. (Tapaturmavakuumuskeskus 2017, viitattu 15.09.2019.)

Näiden tekijöiden perusteella pyritään rakentamaan kuva työntekijän näkemyksestä työstä pidättäytymistilanteesta, jonka perusteella pyritään puolueettomasti arvioimaan, toimiko työntekijä pidättäytyessään vilpittömästi niillä tiedoilla ja ammattitaidoilla mitkä hän tilanteessa omasi. Voi siis olla, että joku ammattitaitoisempi tai työtilanteen tai -alueen paremmin tunteva olisi voinut todeta työskentelytilanteen turvalliseksi, mutta se ei ole pidättäytymistilanteen arvioinnissa tärkeässä asemassa. Arvioinnissa pyritään nimenomaan selvittämään, onko työntekijä työtilanteessa ollessaan sen hetkisillä tiedoillaan ja taidoillaan uskonut vilpittömästi vaaratilanteen olevan henkeä tai terveyttä uhkaava. (Työterveyslaitos 2015, 50.)

2.3 Työstä pidättäytymisen ja työnantajan määräysvallan hierarkia

Normaalissa työskentelytilanteessa työntekijä toimii työnantajan määräysvallan mukaisesti. Työnantajalla on oikeus määrittää mitä, missä, miten ja milloin työntekijä tekee työajallaan. Työntekijällä on velvollisuus totella näitä määräyksiä. Tätä kutsutaan työnantajan direktio- tai työnjohto-oikeudeksi. Direktio-oikeutta rajaavat työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus, työehtosopimukset sekä muu työ- ja työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantaja ei voi siis määrätä työntekijää tekemään täysin eri työtehtäviä kuin mitä hänen työsopimukseensa on merkitty, toimimaan vastoin alalla valitsevaa työehtosopimusta eikä luonnollisestikaan toimimaan vastoin työsuojelulainsäädäntöä. (Bruun & Von Koskull 2012, 19.)

Jos työnantajan ja työntekijän välille syntyy ristiriitatilanne, on työnantajan näkemys asiasta voimassa niin kauan, kunnes asia on riitautettu ja ratkaistu tuomioistuimen toimesta, joko työnantajan tai työntekijän hyväksi. Tätä kutsutaan työnantajan tulkintaetuoikeudeksi. Työntekijän tulee tämän kaltaisessa tilanteessa toimia työnantajan määräyksien mukaisesti ristiriidasta tai erimielisyydestä huolimatta niin kauan, että tilanne on saatu selvitettyä virallista kautta tai soviteltua työntekijän ja työnantajan kesken. (Bruun & Von Koskull 2012, 19-20.)

Pohjimmiltaan työstä pidättäytyminen on työntekijän äärimmäinen suojakeino työnantajan direktio- ja tulkintaetuoikeutta vastaan. Työnantajan direktio- ja tulkintaetuoikeudet eivät ulotu työntekijän työstä pidättäytymisoikeuden edelle, vaan työstä pidättäytyminen on työntekijän oikeus, jonka hän voi suorittaa täysin sen perusteella, miten hän tilanteen riskit omasta näkökulmastaan näkee. Tämä tarkoittaa siis sitä, että kun työntekijä on ilmoittanut pidättäytyvänsä työstä, ei työnantajalla sen jälkeen ole direktio- eikä tulkintaetuoikeuden perusteella oikeutta määrätä työntekijää suorittamaan

työtoimea, jonka työntekijä itse on katsonut ja ilmoittanut liian vaaralliseksi suorittaa. Tällöin työntekijän ei siis tule suorittaa työtä, joka hänelle on direktio-oikeuden mukaisesti määrätty, eikä myöskään jatkaa työntekoa, jota normaalisti jatkettaisiin tulkintaetuoikeuden perusteella, vaikka työnantaja antaisikin vaaratilanteen aiheuttavasta työtehtävästä eriävän mielipiteen. (Bruun & Von Koskull 2012, 54.)

Vaikka työntekijän työstä pidättäytyminen ohittaakin työnantajan direktio-oikeuden, on silti huomattava, että työnantajan direktio-oikeus työntekijää kohtaan on silti voimassa muilta osin, eli työnantaja voi määrätä työntekijän muihin töihin, joissa työstä pidättäytymisen vaaran aiheuttaja ei ole läsnä. Työnantaja voi kuitenkin määrätä työntekijän ainoastaan niihin tehtäviin, mitkä hänen tehtävikseen on työsopimuksessa määritelty. Työntekijällä on myös velvollisuus pyrkiä jatkamaan työtä niiltä osin, kun se on turvallista sekä poistamaan vaaraa aiheuttavan tekijän, jos se on turvallisesti mahdollista. Pidättäytymistoimi ei siis missään tapauksessa oikeuta työntekijää minkäänlaiseen passiivisuuteen, vaan päinvastoin velvoittaa työntekijän välittömästi ilmoittamaan vaarasta, pyrkiään neutralisoimaan vaaran, jatkamaan työntekoa siltä osin, kun se on mahdollista sekä noudattamaan työnantajan määräyksiä normaalin direktio-oikeuden mukaisesti niiltä osin, kun määräys ei koske toimintaa tehtävässä, josta on jo pidättäydytty. (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä 2018, 300.)

Työsuojeluvastaavan työn keskeytysoikeus eroaa pidättäytymisoikeudesta siinä, että työnantajalla on oikeus tilanteen tarkistettuaan itsenäisesti kumota työsuojeluvalltuutetun keskeytysvaatimus, jolloin se ei ole yhtä voimakas keino kuin työstä pidättäytyminen. Kumoamisen jälkeen työntekijä voi kuitenkin luonnollisesti ilmoittaa pidättäytyvänsä työstä, jolloin vastuu työn pysähtymisestä siirtyy työsuojeluvalltuutetulta itse työntekijälle, joka loppukädessä vastaa työn pidättäytymisen seurauksista, jos asia todetaan ristiriitaiseksi ja viedään tuomioistuimen käsiteltäväksi. (TSvalL 5:36 §.)

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa tai purkaa työsuhdetta perustellusti suoritettua työstä pidättäytymisen perusteella, koska työntekijä on todennut omien taitojensa ja ammattitaitonsa mukaan työtehtävän liian vaaralliseksi hänelle tai jollekin muulle tilanteessa mukana olevalle henkilölle. Muilla perusteilla työstä ei voi suoranaisesti pidättäytyä, sillä nämä perusteet eivät lain silmissä ole nimenomaista työstä pidättäytymistä henkeen tai terveyteen kohdistuvan vaaran perusteella. Tämän myötä muilla perusteilla suoritettu työstä pidättäytyminen ei ohita työnantajan määräämis-oikeutta, jolloin työnantajalla voi olla oikeus jatkotoimenpiteisiin (Bruun & Von Koskull 2012, 54).

2.4 Perusteettoman työstä pidättäytymisen seuraukset

Työstä pidättäytymissääädöksessä todetaan, että jos työntekijä pidättäytyy pykälän mukaisesti työstä, ei hänelle saa koitua pidättäytymistoimesta korvausvelvollisuutta vahinkoihin tai muita vahingollisia sivuvaikutuksia. Jos työstä pidättäytymiseen ei siis ole ollut perusteita tai perusteet katsotaan liian vähäisiksi tai mitättömiksi, on työstä pidättäytymistoimi periaatteessa verrattavissa työntekijän niskurointiin työnantajan määräysvaltaa vastaan (TTurvaL 23 §). Tällöin työnantajalla on mahdollisuus kurinpidollisiin toimenpiteisiin työntekijää kohtaan. Näitä kurinpidollisia toimenpiteitä voivat olla varoitusten antaminen, työsuhteen irtisanominen tai jopa sen purku. Työntekijään henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa tulee perusteen aina olla asiallinen ja painava. Lain mukaan tällainen peruste ei voi kuitenkaan olla työntekijän turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin, joka perusteltu työstä pidättäytyminen on. (Työsopimuslaki, TSL 2001/55, 7:2 §.)

Vähäisissä tapauksissa, joissa työnantaja ei ole kokenut suuria vahinkoja työstä pidättäytymisestä, voi jopa varoituksen antaminen olla työnantajalta liioiteltu toimi. Jos taas tapaus on osoittanut törkeää välinpitämättömyyttä työntekijältä ja siitä seuranneet vahingot työnantajalle ovat olleet hyvin suuria, voi työsuhteen irtisanomisen sekä jopa sen purku olla perusteltua (Bruun & Von Koskull 2012, 73-74). Varoitusten ja työsuhteen lopettamisen lisäksi työntekijällä ei ole oikeutta palkan työstä pidättäytymisajalta ja hän voi olla velvollinen korvaamaan pidättäytymisestä koituneita vahinkoja työnantajalleen. Tarkastellessa työntekijän ja virkamiehen korvausvastuuta vahingonkorvauslain valossa, täysi korvaus on tuomittava ainoastaan tilanteissa, joissa vahinko on aiheutettu tahallisesti. Tällöin korvausten alentaminen kohtuulliseksi voidaan toteuttaa ainoastaan erityisin perustein. Osittain korvattavaa, kohtuulliseksi harkittua, vahingonkorvausta säätelee tapauskohtainen arviointi, jossa tulee ottaa huomioon muun muassa vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema ja vahingon kärsineen tarve. On huomattava, että lievistä huolimattomuudesta johtunut työstä pidättäytyminen ei saa johtaa työntekijän korvausvelvollisuuteen. Työnantaja ei voi myöskään yksipuolisesti määrätä korvauksen suuruutta, vaan siitä joko sovitaan tai se ratkaistaan tuomioistuimessa. (Vahingonkorvauslaki, VahL 412/1974, 4:1 §.)

Myös työsuojeluvaltuutettu voi olla korvausvelvollinen väärin perustein suoritetusta työn keskeytyksestä ja siitä syntyneistä kuluista. Tulee kuitenkin huomata, että työsuojeluvaltuutetulla on lain mukaisesti korotettu irtisanomissuoja, jonka myötä työsuojeluvaltuutetun irtisanominen väärin perustein tehdyn keskeytyksen vuoksi on hyvin epätodennäköistä. (TSvall 5:36 §.)

2.5 Työnantajan ja työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus

Työturvallisuuslain rikkomisen seuraamusmuotoja on vahingonkorvaus- ja rikosoikeudellinen vastuu. Rikosoikeudellinen vastuu ja korvausvastuu eivät syntyperusteenaan kulje käsi kädessä – rikosvastuu voi syntyä, vaikka mitään korvattavaa vahinkoa ei olisi syntynytäkään, ja toisaalta vaikka rikosvastuuta ei todettaisikaan, on silti mahdollista joutua vahingonkorvausvelvolliseksi. Korvattavien vahinkojen tulee olla syy-yhteydessä tapahtumaan, eli niiden on yleensä oltava tapaturman välittömiä seuraamuksia. Vahingonkorvauslain mukaan työnantaja on ensisijaisesti velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hänen palveluksessaan oleva on aiheuttanut työssään virheellään tai laiminlyönnillään muulle työntekijälle tai ulkopuoliselle henkilölle. Vahingon aiheuttaja voidaan kuitenkin velvoittaa korvaamaan työnantajalle se, mitä tämä on joutunut korvaamaan vahingon kärsijälle pois lukien vahingon aiheuttajan syyllistyessä ainoastaan lievään tuottamukseen. Korvausta työssä aiheutetusta vahingosta on aina vaadittava ensi sijassa työnantajalta ja vasta sen jälkeen vahingon aiheuttaneelta työntekijältä, ellei korvausta saada perittyä työnantajalta. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2013, 41.)

Vahingonkorvauslakiin ei liity sopimukseen perustuvaa tai muussa laissa säädettyä korvausvastuuta. Työsopimuslain perusteella työnantajan korvausvastuu voi muodostua myös pelkästään sopimusrikkomukseksi. Työntekijä voi vaatia vahingonkorvausta, mikäli työnantaja ei ole noudattanut työturvallisuusvelvoitteitaan ja tästä on syntynyt vahinkoa työntekijälle. Sopimusrikkomustapauksessa työturvallisuusvelvoitteita rikottaessa työntekijän ei tarvitse yksilöidä työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä, joka on menetellyt huolimattomasti. Sopimusrikkomustilanteissa noudatetaan vahingonkorvauksen määrän osalta täyden korvauksen periaatetta, jolloin on mahdollista, että työnantaja joutuu korvaamaan sen osan vahingosta, jota työntekijä ei saa tapaturmavakuutuslain perusteella vakuutusyhtiöltä. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2013, 42.) Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1992:180 työnantajan edustaja oli ajoittain suhtautunut työntekijään asiattomasti ja epäystävällisesti. Työnantajan edustaja oli muun muassa huomauttanut työntekijälle tämän ulkonäöstä ja kehottanut muita työntekijöitä välttämään tämän seuraa. Myös useat työntekijät olivat kokeneet työpaikan ilmapiiriin kovaksi ja kireäksi. Työnantajan edustajan puhuttelun jälkeen työntekijä ei ollut kyennyt palaamaan töihin. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän sairastuminen oli

ainakin osittain johtunut työnantajan edustajan menettelystä, jonka seurauksena työnantaja veloitettiin työsopimuslain 32 §:n 1 momentissa säädetyn työturvallisuusvelvollisuutensa rikkomisen johdosta suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta.

Tapaturmakorvausta ei makseta työntekijälle vammasta tai sairaudesta, jonka hän on aiheuttanut itselleen tahallisesti. Työntekijän valehdellessa taikka salatessa sellaisen seikan, jolla on merkitystä korvauksen maksamiselle, on mahdollista, että työntekijä menettää oikeutensa tapaturmavakuutuslain mukaisiin korvauksiin. Työntekijän oma myötävaikutus tapaturman syntymiseen vähentää työnantajan vastuuta tai voi poistaa sen kokonaan. (Hietala, Hurmainen & Kaivanto 2013, 50.) Työntekijän vahingonkorvausvaatimusta on sovellettu muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2012:105, jossa vahingonkorvausvaatimusta soviteltiin työntekijän oman myötävaikutuksensa vuoksi sekä sen johdosta, että työnjohtaja oli ollut työntekijän asemassa sittemmin konkurssiin menneessä yhtiössä. Työnjohtaja oli syyllistynyt tapauksessa työsuojelurikokseen ja vammantuottamukseen valvonnan laiminlyömisestä. Tapaturman oli aiheutunut suojalaitteiden käyttämättömyyden seurauksena.

2.6 Oikeustapausesimerkki

Vuonna 2015 työtuomioistuimessa käsiteltiin kahta samassa tehtaassa tapahtunutta tapausta, jossa työntekijät olivat kieltäytyneet ajamasta paperikonetta vedoten henkilö- ja osaamisvajeeseen, jonka myötä paperikoneen ajaminen ei olisi ollut turvallista. Työntekijät olivat ilmoittaneet 07.06.2014 kello 00.30 käydyssä palaverissa pidättäytyvänsä työstä kello 06.00, jos he eivät saisi työvuoroon neljättä työntekijää. 18.09.2014 taas työsuojeluvaltuutettu oli keskeyttänyt työvuoron työskentelyn ennen vuoron alkamista, vedoten puutteelliseen osaamiseen työvuorossa. Työnantajan mielestä pidättäytymistoimet olivat työtaistelutoimenpide, kun taas työntekijöiden ja heitä edustavan ammattiliiton mukaan kyseessä oli työturvallisuuslain mukainen työstä pidättäytymistoimi sekä työsuojeluvaltuutetun keskeyttämistoimi. (TT:2015-30.)

Työnantajaosapuoli perusteli näkemystään sillä, että työnantajan määräämä vajaa miehitys ei ollut miellyttänyt työntekijöitä, vaikka se työnantajan näkemyksen mukaan olisikin tosiasiaa ollut tarpeeksi turvallinen vaihtoehto koneen ajamiseen. Työnantajaosapuolen mielestä työntekijät kieltäy-

tyivät tosiasiaa kummassakin pidättäytymistapauksessa työstä painostaakseen työnantajaa järjestämään työvuoron miehityksen heidän haluamallaan tavalla, vastoin työnantajan työnjohto-oikeutta. Ensimmäisessä pidättäytymistoimessa työntekijöitä olisi ollut vuorossa kolme, jonka lisäksi työntekijät olivat vaatineet neljättä henkilöä vuoroon, että työ saataisiin suoritettua turvallisesti. Jälkimmäisessä työstä pidättäytymistilanteessa työntekijöitä olisi ollut vuorossa neljä, mutta työntekijät olivat katsoneet työvuoron henkilöstön osaamistason liian alhaiseksi ajaakseen paperikonetta turvallisesti. Työnantajaosapuolen mukaan ensimmäisessä pidättäytymistapauksessa kolmen henkilön miehistö olisi pystynyt turvallisesti ajamaan konetta, sillä vuoron kaksi työntekijää olivat kokeneita ja koulutettuja useampiinkin paperikoneen tehtäviin ja kolmas henkilö olisi myös pystynyt suoriutumaan hänelle tarkoitettusta tehtävästä, vaikka hänen kouluttamisensa tähän tehtävään olikin kesken. Myöhemmässä keskeyttämistilanteessa työnantajaosapuoli katsoi, että myös tässä tilanteessa neljän henkilön miehityksellä olisi ollut tarpeeksi osaamista paperikoneen ajoon. Työnantajaosapuolen mukaan työvuoron kolme työntekijää olisivat osanneet työtehtävänsä tarpeeksi hyvin ja neljäskin työntekijä olisi pärjännyt, vaikka hänen perehdytyksensä työtehtäviin olikin vielä kesken. Työnantajaosapuolen mukaan vahingot kummastakin tapauksesta johtuneista koneen seisauksista olivat yhteensä noin 116 000 euroa. Työnantajaosapuoli vaati kanteessaan työntekijöitä edustavalle ammattiliitolle sakkoja työrauhavelvollisuuden rikkomisesta sekä toissijaisesti valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, kun ammattiliitto oli sallinut työntekijöiden ryhtyä perusteettomaan työtaistelutoimenpiteeseen. (TT:2015-30.)

Työntekijäosapuolen mukaan työtehtäviä ei olisi pystytty suorittamaan tarpeeksi turvallisesti niillä miehistöillä, mitä kumpaankin työvuoroon oli määrätty työnantajan toimesta. Työntekijäosapuolen mukaan työvuorossa ajetaan kahta paperikonetta samaan aikaan, jotka toimivat niin eri tavoilla, että niihin kumpaankin tarvitaan erillinen koulutus. Työnantaja- ja työntekijäosapuolet olivat jo aikaisemmassa vaiheessa sopineet käytännöstä, että työvuoro voitiin suorittaa myös kolmen henkilön vajaamiehityksellä, jos vuoron työntekijöillä voitiin katsoa olevan yhteensä tarpeeksi kokemusta kummankin paperilinjaston ajamisesta. Ensimmäisessä työstä pidättäytymistilanteessa syynä työstä pidättäytymiseen oli ollut se, että vuoron kolmannella työntekijällä ei ollut lainkaan kokemusta toisen paperilinjan ajamisesta, jonka myötä kaksi kokenutta työntekijää eivät olisi kyenneet varmistamaan sitä, että prosessi toimisi turvallisesti kaikissa tilanteissa työvuoron aikana. Työntekijäosapuolen mukaan tarkoituksena ei ole ollut painostaa työnantajaa millään lailla, vaan työntekijät ovat pidättäytyneet tilanteessa työstä pelkästään sen vuoksi, että he eivät ole kokeneet tilanteen täyttävän työturvallisuuslain minimivaatimuksia. Toisessa työstä keskeyttämistilanteessa työvuorossa oli ollut neljä henkilöä, mutta ainoastaan kaksi näistä oli työntekijäosapuolen mukaan

tarpeeksi koulutettuja nimenomaisten paperikoneiden ajamiseen. Tämän myötä työntekijäosapuoli oli katsonut, että työvuorossa ei ollut läsnä normaalimiehitystä. Myöskään tässä tapauksessa ei ollut työntekijäosapuolen mukaan kyse painostamistarkoituksesta ja työtä on jatkettu heti, kun työnantaja oli saanut hankittua lisäresursseja paperilinjaston turvallisen ajamisen varmistamiseksi. (TT:2015-30.)

Työtuomioistuin tarkensi selvityksessään ensimmäisen työstä pidättäytymistilanteen osalta työntekijöiden koulutus- ja perehdytystilannetta. Selvityksen mukaan yksi työntekijöistä oli koulutettu täysin toisen paperilinjaston ajamiseen. Toisella työntekijällä oli paljon kokemusta tehtaan eri paperilinjaston ajamisesta ja perehdytys nimenomaisen työvuoron paperilinjaston ajamiseen oli loppuvaiheissa. Kolmannen työntekijällä oli kokemusta toisesta työvuoron paperilinjastosta ja hänen perehdytyksensä työvuoron toista paperilinjastoa varten oli aloitettu helmikuun lopussa, kun itse työstä pidättäytyminen tapahtui kesäkuussa. Näiden selvitysten perusteella työntekijäosapuoli oli todennut, että työvuorossa ei ollut tarpeeksi osaamista kummankin paperikoneen turvallista ajamista varten, sillä työvuoron toisena mainitulla henkilöllä ei ollut käytännössä kokemusta linjaston ajosta, vaikka hänen perehdytyksensä sitä varten olikin melkein valmis. Tämän lisäksi kolmannella henkilöllä ei ollut kokemusta toisesta paperilinjasta, jonka perusteella ainoastaan työvuoron ensimmäiseksi mainitulla henkilöllä oli osaamista tätä paperilinjastoa kohtaan. Työsuojeluvaltuutettu oli kertonut, että turvattoman linjastojen ajamisen riskejä olivat muun muassa työntekijän tai hänen raajojensa jääminen linjaston rullien väliin sekä mahdolliset kuumien nesteiden aiheuttamat eriasetteiset palovammat. Työnantajaosapuolen mukaan kaikilla kolmella henkilöllä olisi kuitenkin ollut ylipäätään paljon kokemusta paperikoneiden ajosta ja koska työvuorossa ajatut paperikoneet eivät ominaisuuksiltaan tosiasiallisesti poikenneet paljoakaan toisistaan, olisi niiden ajaminen pystytty suorittamaan turvallisesti, vaikka se tosin olisi vienyt hiukan normaalia enemmän aikaa. (TT:2015-30.)

Toista työn keskeyttämistilannetta selvittäessä osaaminen vuorossa oli työntekijäosapuolen mukaan ollut täydestä miehityksestä huolimatta niin vähäinen, että vuoroon tarvittiin viides työntekijä ennen kuin paperilinjastojen turvallinen ajaminen oli mahdollista. Vuorossa olleesta neljästä työntekijästä kahdella oli ollut kokemusta ainoastaan ensimmäisen paperilinjaston ajamisesta. Kolmannella henkilöllä oli kokemusta toisen linjaston ajamisesta ja neljäs henkilö oli koulutuksessa toisen paperilinjaston ajamista varten. Koulutus oli aloitettu helmikuun lopussa ja se olisi loppunut loka-kuussa, kun itse työstä pidättäytyminen tapahtui syyskuun puolessa välissä. Työsuojeluvaltuutettu oli keskustellut ennen työvuoron alkua neljännen työntekijän kanssa, joka oli kertonut, ettei tiedä, kuinka linjaston käynnistämisen yhteydessä kuuluu toimia. Tämän myötä työsuojeluvaltuutettu oli

kokenut kokonaistilanteen niin turvattomaksi, että keskeytti työt siihen asti, että työvuoroon saadaan viides kokenut työntekijä, jonka jälkeen työntekoa voitaisiin jatkaa. Työsuojeluvaltuutettu kertoi, että tässä tilanteessa linjastojen turvattomasta ajamisesta aiheutui samat riskit kuin aikaisemmassa pidättäytymistilanteessa, eli riski palovammoihin tai raajojen rullien väliin jäämiseen oli olemassa. Työnantajaosapuolen mukaan myös tässä tilanteessa paperilinjaston ajaminen olisi ollut miehityksellä turvallista, vaikkakin kokemattomuuden vuoksi prosessin käynnistämisessä olisi mennyt pidemmän aikaa kuin normaalisti. (TT:2015-30.)

Ratkaisussaan työtuomioistuin katsoi, että työvuoron henkilöstömäärän päättäminen kuului työnantajan työjohto-oikeuden piiriin, josta pystyttiin työntekijäosapuolen toimesta poikkeamaan ainoastaan työn turvallisuusvaatimuksiin vedoten. Työtuomioistuin katsoi, että kaikilla pidättäytymis- ja keskeyttämistilanteeseen osallistuneilla henkilöillä oli työnantajaosapuolen antaman selvityksen perusteella pitkä kokemus paperiteollisuuden koneista ja prosesseista, jonka myötä heidän yleispätevän osaamisen myötä työn suorittaminen nimenomaisilla linjastoilla ei olisi nostanut työturvallisuusriskiä niin paljon työn keskimääräistä riskitasoa korkeammalle, että työtilanteen olisi voitu katsoa ylittävän työstä pidättäytymistilanteessa työturvallisuuslain 23 §:n työstä pidättäytymistilanteen vaatimuksia vakavasta terveyttä tai henkeä uhkaavasta vakavasta vaarasta tai työn keskeyttämistilanteessa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisia vaatimuksia välittömästä vaarasta työntekijän henkeä tai terveyttä kohtaan. Tämän lisäksi ratkaisussaan työtuomioistuin totesi että pidättäytymis- ja keskeyttämistilanteet oli järjestetty yksinomaan työnantajan painostustarkoituksessa, jotta työnantaja olisi suostunut lisäämään työvuoroihin henkilöstöä. Ratkaisun myötä työtuomioistuin tuomitsi työntekijöitä edustavan ammattiliiton korvaamaan työntekijäosapuolen oikeudenkäyntikulut sekä maksamaan heille hyvityssakkoja. Tuomiosta äänestettiin ja siitä annettiin kaksi eriävää lausuntoa. Ensimmäisen lausunnon mukaan tuomio oli muilta osin oikein, mutta hyvityssakon määrän olisi tullut olla suurempi. Toisen lausunnon mukaan työntekijäosapuoli oli tuonut esille perusteltuja näkemyksiä siitä, että käsiteltävissä tilanteissa työvuorojen suorittaminen olisi ollut vaarallista ja ilmoitettujen riskien tapahtumisen todennäköisyys olisi tämän myötä ollut niin merkittävä, että työstä pidättäytyminen ja sen keskeyttäminen olisi ollut perusteltua. (TT:2015-30.)

Oikeustapausesimerkki kuvaa hyvin sitä, minkälaisia työhön pidättäytymiseen ja sen keskeyttämiseen liittyviä tapauksia tuomioistuimissa käsitellään. Suurimmassa osassa tapauksista työstä pidättäytymisen perusteet ovat hyvinkin selkeitä, jonka myötä tilanteista suurin osa voidaan ratkaista yksityisesti (Saloheimo 2016, 149). Esimerkkitapauksessa rajanveto ei ole kuitenkaan ollut selkeä,

vaan kuten oikeudenkäyntimateriaaleista voidaan todeta, olisi vajaalla miehityksellä suoritettu linjaston ajo kohottanut riskien toteutumisen todennäköisyyttä, mutta ei niin paljon, että se olisi ollut niin huomattavaa työn keskimääräisiin riskeihin verrattaessa, että pidättäytyminen vedoten henkeen tai terveyteen kohdistuvaan vaaraan olisi ollut tuomioistuimen mielestä perusteltua.

3 PSYKOSOSIAALISET VAARATEKIJÄT

Tässä työssä tutustutaan myös psykososiaalisesti kuormittaviin tekijöihin, nimenomaisesti psykiseen kuormittavuuteen sekä työpaikoilla tapahtuvaan häirintään. On hyvä huomata, että käsittelemämme psykososiaaliset kokonaisuudet, kuormittuminen ja häirintä, liittyvät monilta osin suuresti toisiinsa. Käsittelemme kuitenkin selkeyden vuoksi kuormittumista ja häirintää omissa kappaleissaan. Kappaleessa käydään läpi kuormittumisen ja häirinnän osalta erikseen niiden lainsäädännön kehitystä ja nykyistä tilannetta sekä käytäntöä, millä näitä lakeja sovelletaan oikean elämän tilanteisiin. Tämän lisäksi kummassakin kappaleessa käydään läpi aihealueeseen liittyviä oikeustapauksia esimerkkien avulla.

3.1 Kuormittuminen

Kuormittumisella tarkoitetaan työturvallisuuslainsäädännössä työntekijään kohdistuvaa negatiivista henkistä painetta. Työntekijän kuormittuminen saattaa vaikuttaa negatiivisesti hänen työhönsä ja hyvinvointiinsa.

3.1.1 Kuormittumislainsäädännön kehitys

Ensimmäinen maininta työn kuormittavuudesta on lisätty työturvallisuuslakiin vuonna 1997, jolloin säädettiin yhtäjaksoisesti pitkää paikallaoloa vaativien työtehtävien kuormituksesta ja ennen kaikkea siitä, että tämänkaltaisissa työtehtävissä tulee työnantajan huolehtia siitä, että työtä tauotetaan tarpeeksi (Työturvallisuuslaki TTurvaL 299/1958 22 §). Tämä ensimmäinen työn kuormittavuuteen liittyvä säännös oli selkeästi suunnattu ehkäisemään ainoastaan työntekijöiden fyysistä kuormittumista ja laissa veloitettiin puuttumaan kuormittavuuteen nimenomaisesti yhdellä keinolla, tauottamisella. Säädöksellä haluttiin varmistaa, että työnantajalla on velvollisuus tauottaa paikallaanoloa vaativaa työtä siten, että se huomioi tauotuksessa työntekijän fyysiset ominaisuudet ja muun muassa työntekijän iän tauotusta suunnitellessaan. (HE 25/1997, 4.)

Kaksi vuotta myöhemmin työturvallisuuslakiin lisättiin säädös, jonka perusteella työnantajan on erityisesti huomioitava yhtäjaksoisen ja yksipuolisen työn aiheuttamat terveyshaitat ja pyrittävä minimoimaan ne. Samassa pykälässä todettiin kuitenkin myös, että työnantajan on suunniteltava työ,

sen ympäristö sekä siihen liittyvät laitteet siten, että työn suorittaminen on niin fyysisesti kuin myös henkisesti mahdollisimman tarkoituksenmukaista. Pykälässä voidaan nähdä selkeä, vaikkakin epäsuora, viittaus siihen, että myös nimenomaan henkinen kuormittavuus tulee ottaa huomioon arvioitaessa työn kuormittavuutta juridisesta näkökulmasta. (Laki työturvallisuuslain muuttamisesta 1001/1999 9 b §.)

Uutta työturvallisuuslakia vuonna 2002 säädettäessä säädös työn kuormitustekijöiden huomioimisesta yksinkertaistettiin siten, että siinä ei enää mainittu fyysistä tai henkistä kuormitusta, vaan puhuttiin pelkästään terveyttä haittaavasta tai vaarantavasta kuormituksesta, sekä työnantajan velvollisuudesta ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin kuormittavuuden rajaamiseksi sekä vähentämiseksi (TTurvaL 25 §). Kuormittavuuspykälän lisäksi työturvallisuuslaista löytyy myös erillinen säädös, joka velvoittaa työnantajan selvittämään sekä arvioimaan tiettyjä tekijöitä työtehtäviin liittyen, joita ovat tapaturmavaara, työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, lisääntymisterveyden vaarantavat tekijät, muut vastaavat tekijät sekä tässä kappaleessa olennaisena osana oleva työn kuormittavuus (TTurvaL 10 §). Kuormituksen havainnoimisen ja sen minimoimisesta huolehtimisen voidaan siis katsoa yksiselitteisesti olevan lainsäädännön perusteella työnantajan velvoite, tosin työntekijällä on myös velvollisuus pyrkiä tuomaan kuormittumisensa työnantajan tietoon. (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä, 159.)

Hallituksen esityksessä vuonna 2002 todettiin nykytilaa arvioitaessa vanhan työturvallisuuslain olleen selkeästi suunnattu alun perin teollisuusaloille ja fyysiseen tapaturmatorjuntaan, joka ei nykyajan työssä pysty enää riittävästi kattamaan työssä esiintyviä turvallisuutta uhkaavia tekijöitä, vaan työturvallisuuden tulisi ulottua myös henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä enemmän työn ongelmia ennaltaehkäiseviin toimiin. Suoraan kuormituksesta puhuttaessa esityksessä tuotiin ilmi, että kyselytutkimuksissa oli arvioitu, että fyysisille kuormitustekijöille altistuminen on vuosien saatossa vähentynyt, mutta henkisen kuormituksen osalta lisääntynyt huomattavasti. Esityksessä tuodaan selkeästi ilmi, että vanhassa laissa otettiin kantaa selvästi teollisuustyössä aiheutuneisiin kuormitustekijöihin, kun taas uudessa laissa pyrittäisiin huomioimaan myös toimihenkilö- ja asian-
tuntija-alojen psyykkiset kuormitustekijät. (HE 59/2002, 1.)

3.1.2 Kuormittuminen käytännössä

Työ täyttää keskeisiä turvallisuuden, itsensä toteuttamisen ja sosiaalisen kanssakäymisen perustarpeita. Työssä kuitenkin altistutaan myös erilaisille kuormitus- ja vaaratekijöille, joiden vaikutukset riippuvat osin myös henkilön yksilöllisistä ominaisuuksista. Työ aiheuttaa työntekijän kuormittumista, joka sopivan suuruisena on positiivista, mutta kuormittumisen muuttuessa yli- tai alikuormittuneisuudeksi voi se muuttaa työnkuvan haitalliseksi ja voi johtaa sairastumiseen ja tapaturmaiseen vammautumiseen. Vaara- ja kuormitustekijät voi jakaa kuuteen pääryhmään: fyysisiin kuormitustekijöihin, psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin, kemiallisiin ja biologisiin altisteisiin, fysikaalisiin altisteisiin, liikkumisen tapaturmavaaroihin sekä työvälineiden tapaturmavaaroihin. Ihmisellä on rajattu optimitila, johon elimistö on kuormitustekijöiden osalta tottunut. Kun ihminen siirtyy pois optimitilasta, se näkyy ensimmäisenä työtehossa ja tuloksellisuuden heikkenemisenä. Terveyshaitat esiintyvät vasta kauempana optimitilasta tai pitkittyneen kuormituksen seurauksena, joka näkyy muun muassa psykologisosiaalisena kuormittumisena. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 70-71.)

Psykososiaalisissa kuormittumistilanteissa työntekijän henkiset voimavarat kuormittuvat niin, että työntekijä väsyä tai alkaa kärsimään väsymyksestä, mielenterveysongelmista sekä mahdollisesti myös psykosomaattisista ongelmista. Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jaotella kolmeen pääluokkaan, jotka ovat työn järjestelyihin liittyvä kuormitustekijät, työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 7, viitattu 15.09.2019.)

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät ovat selkeästi niitä tekijöitä, joihin työnantaja voi omalla toiminnallaan ja työntekijän työn suunnittelemisella vaikuttaa helpoiten ja selkeimmin. Nämä tekijät kumpuavat nimenomaan työnantajan työn turvallisuuteen tekemien investointien, niin rahallisten kuin ajallisten, pohjalta. Työn järjestelyyn liittyviä kuormitustekijöitä ovat liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, työn aikataulutuksesta johtuvat paineet, vuorotyöstä, yötyöstä tai osa-aikatyöstä johtuva liiallinen sitoutuminen ja sen kautta väsyminen työhön, liikkuva ja matkustusta sisältävä työ, työolosuhteiden tai -välineiden puutteet ja niiden aiheuttamat vaaratilanteet sekä epäselvä työnkuva tai työnjako, jonka kautta myös oman tehtävän vastuut tai tavoitteet eivät ole tiedossa. Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä voidaan vähentää suunnittelemalla työnkuvaa työntekijän kanssa mahdollisuuksien mukaan sen kaltaiseksi, että yllä mainituista tekijöistä koituu mahdollisimman vähän kuormitusta työntekijälle. Näitä tekijöitä voivat olla työnkuvan monipuolistaminen tai

yksinkertaistaminen niin työn sisällön kuin työajankin puolesta sekä työolosuhteiden ja -välineiden parantaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 7, viitattu 15.09.2019.)

Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät ovat usein suoraan työntekijän työtehtävään tai työn luonteeseen kuuluvia tekijöitä, joita ei välttämättä voida ainakaan täysin poistaa työstä, vaan ne kuuluvat kiinteänä osana työhön ja tämän myötä myös kuormittavat itse työntekijää. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat liian itseään toistava työnkuva, työkuvan sirpaleisuus, jatkuva valppaana olo, työn laadulliset vaatimukset, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä sekä väkivallan uhka työssä. Monissa tapauksissa työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin ei voida suoraan vaikuttaa eikä niitä voida ainakaan täysin poistaa. Tällöin työnantajan on huolehdittava siitä, että työkuvaan muut puitteet ovat kunnossa ja että työntekijällä on mahdollisuus saada tukea sitä tarvitessaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 7, viitattu 15.09.2019.)

Viimeisenä osiona ovat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät, jotka johtuvat ongelmasta työyhteisön sisällä olevien henkilöiden sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Näitä tekijöitä ovat yksintyöskentely, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku, esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu sekä tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu. Sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormitustekijät voivat usein olla hyvin monimutkaisista henkilökemiallisista tekijöistä johtuvia ristiriitatilanteita, joissa työnantajan tulee pystyä purkamaan tilanne siten, että osapuolet voivat tosiasiallisesti eivätkä ainoastaan näennäisesti sopia ristiriitansa ja pystyvät tämän jälkeen jatkamaan työskentelyään saman työyhteisön sisällä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 7, viitattu 15.09.2019.)

Suoraan työturvallisuuslakia katsottaessa kuormittavuuspykälän ainoa vaatimus on, että työnantajan on työntekijän kuormittumisen havaittuaan selvitettävä työntekijää kuormittavat tekijät sekä sen lisäksi pyrittävä käytettävissä olevin keinoin poistamaan tai minimoimaan kuormitustekijät. Työnantajalla ei ole pykälän eikä myöskään lain esitöiden perusteella keinoa arvioida sitä, mitkä ovat lain silmissä riittävät toimet kuormituksen estämiseksi tai vähentämiseksi. Aiheesta ei ole myöskään olemassa tarkentavia alemman asteisia määräyksiä tai ohjeistuksia, joista kävisi ilmi odotukset työnantajaosapuolta kohtaan. Toki kaikki kuormitustilanteet ovat yksittäistapauksia, joten raja-ar-

vojen ahtaminen yhteen pykälään tai edes esitöiden perusteluihin on realistisesti mahdotonta. (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä, 142.)

Tämä kuitenkin asettaa ongelmia niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Työnantajapuolen ongelma on selvä: työnantaja ei voi olla varma, että on täyttänyt lailliset velvollisuutensa tilanteen selvittämisessä, jos hänen tietoonsa on tullut kuormittumistapaus. Toisaalta Suomessa työnantajat ottavat yleensä alaiensa kuormittumishuolet tosissaan vapaaehtoisestikin ja pyrkivät poistamaan ne jo pelkästään tuottavuuden ja hyvinvoinnin nimissäkin, eikä pelkästään laillisen velvollisuutensa täyttääkseen. Työntekijöille raja-arvojen puuttuminen lainsäädännöstä on ongelma siksi, että tilanteissa, joissa työnantaja ei täytä kuormitusta koskevan lainsäädännön velvoitteitaan, voi olla hyvinkin epävarmaa, mikä on niin räikeä rikos työntekijää kohtaan, että hän voi viedä asian oikeuteen. Yleisesti ottaen kummankin osapuolien ongelmakohdat ovat hoidossa: työnantajat ottavat yleisesti ottaen alaiensa huolenaiheet hyvin tosissaan ja tekevät kaikkensa niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Väärinkäytöstapauksissa taas työntekijöitä kohdellaan monesti niin räikeästi lainvastaisesti, että asia uskalletaan viedä tuomioistuimen selvitettäväksi. Väliin jää kuitenkin harmaa alue, jossa on kaltoinkohdeltuja työntekijöitä, jotka ovat epävarmoja siitä, voivatko näyttää toteen työnantajansa kaltoinkohtelun sekä myös työnantajia, jotka joutuvat osaamisensa tai resurssiensa loputtua miettimään kuumeisesti sitä, onko työturvallisuuslakiin kirjatut kuormitukseen liittyvät velvollisuudet todella täytetty, vai tulisiko työnantajan pystyä tekemään jotain lisää työntekijänsä hyväksi. (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä, 142.)

Kuormittavuuspykälä velvoittaa työnantajan arvioimaan työn kuormittavuutta nimenomaisesti työntekijäkohtaisesti, eikä esimerkiksi työkuvakohtaisesti. Ei siis ole tarkoituksenmukaista arvioida erikseen eri työtehtäville erilaisia kuormittavuusstandardeja, sillä eri työntekijät saattavat reagoida erilaisiin työtehtäviin hyvinkin erilaisilla tavoilla. Tämän lisäksi työntekijän kuormitusta tai sen sietokykyä ei voida arvioida kerran, vaan aiheen arvioinnin tulee olla luonteeltaan jossain määrin jatkuvaa, sillä työntekijän muuttuva elämän- ja terveystilanne saattavat alkaa kuormittamaan työntekijää nopeasti tai hyvinkin huomaamatta, jonka myötä työnantajan toimimisvelvollisuus kuormitustekijöiden minimoimiseksi voi täytyä. (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä, 158-159.)

3.1.3 Oikeustapausesimerkki

Esimerkkinä oikeustapauksesta kuormitukseen liittyen on Helsingin käräjä- ja hovioikeudessa käsitelty työturvallisuusrikos, joka käsitti yhdistyksen puheenjohtajan toiminnan yhdistyksen työntekijää kohtaan. Puheenjohtaja oli saanut omalla käytöksellään työntekijän kuormittumaan, eikä ollut alkanut tarvittaviin toimiin havaittuaan työntekijän kuormittuneen työssään, vaan päinvastoin oli voimistanut työntekijän häiritsemistään ja pyrkinyt painostamaan työntekijää jäämään eläkkeelle. (Helsingin Hovioikeus R 11/391.)

Puheenjohtaja oli työntekijän mukaan kuormitustekijöiden selvittämisen ja korjaamisvelvollisuuden laiminlyönnin lisäksi jättänyt huomioimatta hänen kesälomatoiveensa, kieltänyt yli- ja matkatyöt, käyttäytynyt epäasiallisesti työntekijää kohtaan esimerkiksi huutamalla, puhumalla hänestä pahaa muille työpaikan työntekijöille sekä pyrkinyt nöyryyttämään työntekijää julkisesti useita kertoja. Esimerkkitaapauksessa työntekijän kuormittuminen on johtunut osittain myös siis häirinnästä, josta puhutaan seuraavassa kappaleessa tarkemmin. Työntekijä kertoi oikeudenkäynnin yhteydessä käyneensä ahdistuksensa vuoksi useita kertoja lääkärillä, jossa hänet oli lopulta todettu työkyvyttömäksi nimenomaisesti työpaikan kuormituksen vuoksi. Lääkäri oli pyrkinyt järjestämään työntekijän ja puheenjohtajan välille keskustelu- ja purkutilaisuuksia useita kertoja, mutta puheenjohtaja ei joko tullut paikalle tai poistui niistä kesken kaiken todeten, että puheenjohtajan ja työntekijän välit eivät tule koskaan paranemaan. (Helsingin Hovioikeus R 11/391.)

Tapausta käsiteltäessä puheenjohtaja kiisti syytökset ja totesi, että hän oli käyttänyt työnantajan määräämisoikeuttaan määrätessään työntekijän kesälomasta vastoin työntekijän toiveita. Hän oli määrännyt työntekijän lomailemaan vastoin työntekijän toiveita ainoastaan kerran, ja tällöinkin välttämättömästä syystä, koska työntekijää oli tarvittu silloisena ajankohtana työpaikalla. Matkatyökielto ei ollut puheenjohtajan mukaan koskenut muuta kuin yhtä tiettyä tapausta ja ylityökielto oli hänen mukaansa yleinen käytäntö koko yhtiössä. Puheenjohtaja myönsi kielenkäyttönsä olevan hänen heikko kohtansa, mutta että hänen huutamaisensa ja kiroilunsa ei kohdistunut pelkästään tähän työntekijään, vaan hän käytti samanlaista kieltä myös muiden työyhteisön jäsenten kanssa kommunikoidessaan. Hän oli oman kertomuksensa mukaan nopeasti väsynyt lääkärin järjestämiin yhteiskeskusteluihin, koska ne toistivat itseään, eikä niistä ollut tämän vuoksi mitään hyötyä. Hän totesi työntekijän olleen liian herkkä ihmisenä, jonka vuoksi kaksin keskeisistä keskusteluista ei myöskään ollut tullut mitään. (Helsingin Hovioikeus R 11/391.)

Tapauksessa todistajina oli yhtiön hallituksen jäseniä, työntekijöitä sekä yksi yhdistyksen yhteistyökumppani. Todistajat kertoivat muun muassa, että tapauksen työntekijän ja puheenjohtajan välisestä ristiriitatilanteesta oli keskusteltu hallituksessa ja asiasta oli myös huomautettu puheenjohtajalle. Puhuttaessa työntekijän sairaslomien syistä ei työntekijän kuormittuminen ollut tullut esille missään vaiheessa, ennen kuin työsuojelupiiri oli ottanut suoraan yhteyttä hallitukseen. Todistajat myös kertoivat, että puheenjohtaja oli hyvin äkkipikainen ja helppo suuttumaan ja että periaatteessa tapauksen työntekijä oli päätenyt puheenjohtajan silmätikuksi. Yksi todistajista kuitenkin totesi, ettei työpaikan ilmapiirissä ole ollut valittamista ja että puheenjohtaja ei ole toiminut loukkaavasti ketään työpaikan työntekijöitä kohtaan. Puheenjohtaja oli myös todistajan kertomuksen mukaan pyrkinyt korjaamaan aktiivisesti välejäan työntekijän kanssa, mutta ei ollut siihen pystynyt, koska työntekijä oli vain jatkuvasti mököttänyt. Todistaja myös valitti siitä, että työntekijä ei ollut oppinut käyttämään PowerPointia eikä osannut perehdyttää muita työntekijöitä. (Helsingin Hovioikeus R 11/391.)

Näytön perusteella käräjäoikeus totesi, että lääkärintodistukset yhdistettynä työntekijän, todistajien ja myös osittain puheenjohtajan kertomiin näkemyksiin todistivat uskottavasti sen, että työntekijää oli kohdeltu kaltoin työssään siten, että hän on nimenomaisesti tästä syystä kuormittunut työkyvyttömäksi. Puheenjohtajan toiminta on ollut systemaattista ja pitkään jatkuvaa, jonka lisäksi puheenjohtaja ei ole halunnut tuoda asian vakavuutta muiden tietoisuuteen eikä ole myöskään tosiasiallisesti pyrkinyt korjaamaan työntekijän ja hänen välejänsä tai omaa menettelyänsä. Kesälomatapaus katsottiin kuitenkin perustelluksi yksittäistapaukseksi, jossa puheenjohtajalla oli ollut perusteltu oikeus käyttää työnantajan määräämisoikeutta. Ei voitu myöskään näyttää toteen, että puheenjohtaja olisi painostanut työntekijää jäämään eläkkeelle. Käräjäoikeus määräsi puheenjohtajalle 50 päiväsakkoa työturvallisuusrikoksesta sekä määräsi puheenjohtajan ja yhdistyksen yhteisvastuullisesti korvaamaan työntekijälle ansiomenetyksen ja oikeudenkäyntikulujen vuoksi noin 17 000 euroa. (Helsingin Hovioikeus R 11/391.)

Asiasta valitettiin Helsingin hovioikeuteen, joka piti käräjäoikeuden tuomion voimassa. Esimerkitapauksessa on selkeästi nähtävissä, että kyseessä ei ole pelkästään kuormitukseen liittyvä oikeustapaus, vaan häirintä on myös isossa roolissa tapausta tarkasteltaessa. Ehkäpä tärkein havaittava asia ratkaisua tarkasteltaessa on kuitenkin itse asian todistelu ja nimenomaan se, että asia pystyttiin näyttämään toteen täysin ei-fyysisin perustein ja todisteluin, ainoiden aihetodisteiden ollessa lääkärintodistukset, jotka nekin perustuvat pelkästään lääkärin arvioon eikä niinkään näkyviin, täysin fyysisiin tekijöihin.

3.2 Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan työturvallisuuslainsäädännössä yksilön kokema epäasiallista kohtelua joltain työyhteisönsä jäseneltä. Koettu häirintä voi itsessään johtaa työntekijän kuormittumiseen ja sen kaikkiin negatiivisiin tekijöihin, jos siihen ei työyhteisössä puututa.

3.2.1 Häirintälainsäädännön kehitys

Työturvallisuuslakiuudistuksessa vuonna 2003 lisättiin lakiin pykälä 28 §, joka koski häirintää. Ennen häirintäpykälän liittämistä osaksi työturvallisuuslakia häirinnästä säädettiin muun muassa tasa-arvolaisissa sekä rikoslaissa. Samassa lakiuudistuksessa tuli voimaan myös työntekijän yleisenä velvollisuutena muihin työntekijöihin kohdistuva häirinnän välttäminen ja muu epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 59/2002.)

Häirintäpykälä painottaa työnantajan velvollisuutta puuttua havaittuun työntekijään kohdistuvaan ja hänen terveyttään haittaavaan tai vaarantavaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Havainto edellä mainitusta toiminnasta voi tulla useista eri lähteistä, esimerkiksi työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai työntekijältä itseltään. Lakiuudistus ei anna tarkkoja ohjeita, miten työnantajan tulisi puuttua häirintätilanteisiin, mutta linjaa kuitenkin, että tapauksissa tulee selvittää tapahtumien kulku ja noudattaa johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihin. Hallituksen esityksessä mainitaan myös, että häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua. (HE 59/2002, 30.)

Vuoden 2003 työturvallisuuslakiuudistuksen jälkeen häirintään liittyvää pykälää ei ole itsestään muutettu, mutta häirintään liittyvää faktapohjaa avataan vuonna 2005 laaditussa hallituksen esityksessä siten, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu sekä väkivallan uhka on lisääntynyt (HE 94/2005 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta). Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen mukaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteena on noin 4-6 % työssäkäyvistä suomalaisista. Toimialojen ja ammattien välillä esiintyy selviä eroja. Mielen terveyteen liittyvät sairaudet ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet merkittävimpana työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajana, vaikka työkyvyttömyyseläkkeiden määrä onkin vähentynyt selvästi 1990-luvun puolivälin jälkeen. Suurimpina kielteisinä asioina työelämässä on koettu kiire tai kireät aikataulut, työn

pakkotahtisuus, arvostuksen puute ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta. (Suomaa, Siiki, Pulkkinen & Kilpeläinen 2004, 36.)

3.2.2 Häirintä käytännössä

Häirinnän osalta säädösperusta koostuu työturvallisuuslain pykälistä 8 §, 10 §, 14 §, 16 §, 18 §, 19 §, 20 § ja 28 §. Tarkastellessa työturvallisuuslain mukaista 28 §:n häirintää ei ainoastaan yhden lainkohdan tulkinta riitä, sillä tarkastelussa tulee ottaa huomioon muun muassa myös työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, työntekijälle annettava opetus ja ohjaus, työnantajan sijainen, työntekijän yleiset velvollisuudet sekä vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen. Jokainen tapaus koskien häirintää ja/tai muuta epäasiallista kohtelua käsitellään omana, laajana kokonaisuutenaan, jotta varmistutaan tapauksien eri näkökohdista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 5, viitattu 21.7.2019.) Asiaa juridisesti tarkastellessa voidaan todeta, että häirintään liittyvät asiat käsitellään aina tapauskohtaisesti. Korkein oikeus sekä työtuomioistuin ovat antaneet häirintään liittyvissä tapauksissa ratkaisut, joita analysoidaan tarkemmin tässä kappaleessa.

Itse häirintä ei välttämättä perustu pelkästään edellä mainittuihin huomioihin vaan häirintään voi liittyä myös psykososiaalista kuormitusta, työsyrintää, tai fyysistä väkivaltaa. Kappaleen kerronta painottuu kuitenkin pelkästään häirintään. Muita huomioitavia lakeja häirintään liittyen ovat työsuojelun valvontalaki, laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Lähtökohtana toimintaperiaatteelle häirinnän ehkäisemisen osalta on tapauksien nopea huomaaaminen, ennaltaehkäisy sekä valvonta. Valvontaa suoritetaan työsuojeluviranomaisen toimesta sekä asiakasaloitteisesti. Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa ja neuvoo työntekijöitä ja työnantajia häirintäasioiden käsittelyssä työpaikoilla. Työsuojeluviranomainen kiinnittää huomioon tehostetusti työnantajan velvollisuuksien valvontaan ja näin ollen häirinnän ennaltaehkäisy ja välttäminen työpaikoilla on helpompaa. Työyhteisössä käytävät yksittäiset häirintätapaukset käsitellään työyhteisön sisällä eikä niitä näin ollen saateta työsuojeluviranomaisen käsiteltäviksi. Mikäli kuitenkin häirintä on jatkuvaa ja samaan henkilöön/henkilöihin suunnattua, on tällöin asia saatet-

tava työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Työsuojeluviranomainen ei kuitenkaan sovittelle ristiriitoja työpaikalla eikä avusta asiakasta häirintäasioiden käsittelyssä. Työsuojeluviranomainen ei myöskään hae asiakkaan puolesta korvauksia koetusta häirinnästä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 6, viitattu 21.7.2019.)

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastellaan lähinnä sitä, että työnantaja saatuaan tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä noudattaa työturvallisuuslaissa säädettyä toimimisvelvollisuuttaan häirinnän lopettamiseksi. Päättävänä on siis se, että työnantaja jatkossa noudattaa häirintään liittyviä velvollisuuksiaan. Tarkastukset tehdään yleisesti asiakirjojen perusteella. Yksittäisissä tapauksissa voi esiintyä paljonkin epäkohtia työnantajan toiminnassa, jonka johdosta tilanne edellyttää valvontatoimenpiteiden kohdistamista laajemmin työpaikkaan sekä työpaikkatarkastuksen tekemistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 7-8, viitattu 21.7.2019.)

Kuten edellä on mainittu, häirintää voi esiintyä työpaikoilla yleisesti usealla eri tavalla. Yleiset vastakkainasettelut häirinnän osalta ovat työnantajan tai tämän edustajan kohdistama häirintä työntekijää kohtaan, työntekijöiden keskinäinen häirintä, työntekijän kohdistama häirintä esimiestään kohtaan ja asiakkaan tai muu työyhteisön ulkopuolisen henkilön kohdistama häirintä työntekijää kohtaan. Kun puhutaan häirinnästä menettelyllisesti, häirinnän tulisi aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle (TTurvaL 5:28 §.) Muutoin työturvallisuuslain 28 §:n mukaisia häirinnän edellytyksiä ja perusteluja ei ole määritelty. Jotta työntekijän terveydelle voisi syntyä vaaraa tai haittaa, kohtelun tulisi olla toistuvaa ja työntekijän negatiivisen olotilan pysyvää. Työsuojeluvalvonta pitää häirintänä muun muassa seuraavia tekoja: toistuva uhkailu, pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyttävät ja pilkkaavat puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen ja seksuaalinen häirintä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 6-7, viitattu 21.7.2019.) Helsingin hovioikeus on vuonna 2011 antanut ratkaisun häirintään liittyen – työntekijä oli kiusannut toista työntekijää ja käyttäytynyt häntä kohtaan muutenkin uhkaavasti. Työntekijä oli myös yrittänyt estää kiusattua kertomasta asiasta työnantajalle. Työnantajalla ei ollut hovioikeuden mukaan oikeutta purkaa työsopimusta, mutta tilanne oli ollut kokonaisuutena sellainen, että työnantajalla oli ollut oikeus päättää työntekijän työsopimus irtisanomalla. (Helsingin hovioikeus S 10/2726.) On mahdollista, että myöskin yksittäinen häiritsevä teko voidaan tulkita työturvallisuuslain 28 §:n mukaiseen häirintään, mutta tapauksessa tulee olla erittäin selkeä näyttö ja tilanteen tulee aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle – tällainen tapaus voi olla muun muassa seksuaalinen häirintä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 6-7, viitattu 21.7.2019.)

Oletettavasti kaikki työpaikalla esiintyvä kielteinen käyttäytyminen ei ole terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää. Näkemuserot, satunnainen epäasiallinen käyttäytyminen, yksittäiset erimielisyydet ja satunnainen sopimaton kielenkäyttö eivät yleisesti ottaen ole lain tarkoittamaa häirintää, vaikka tilanne koettaisiinkin loukkaavana, häiritsevänä tai pahaa mieltä aiheuttavana. Myöskään työnantajan tekemät asialliset ja perustellut päätökset, ohjeet ja työyhteisön ongelmien käsittely eivät ole tulkittavissa häirinnäksi, vaikka ne aiheuttaisivatkin ahdistuneisuutta ja kielteisiä tunteita. Lain tarkoittamaa häirintää ei ole myöskään, jos henkilölle annetaan asianmukaisesti perusteltu huomautus, varoitus tai jos työnantaja ryhtyy muihin kurinpitotoimenpiteisiin. Työntekijän ohjaamista perustellusti työkyvyn arviointiin tai muita työkyvyn tukemisen toimenpiteitä ei myöskään pidetä häirintänä. (Työterveyslaitos 2019, viitattu 8.8.2019).

Alla olevassa korkeimman oikeuden antamassa ratkaisussa (KKO:2014:44) häirintä perustui muun muassa työnjohto-oikeuden väärinkäyttöön. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi ilmetä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, sovittujen työehtojen yksipuolisena muuttamisena perusteetta, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä tehtävien antamisena. Korkeimman oikeuden ratkaisussa työnjohto-oikeuden väärinkäyttö ilmeni työtehtävien laadun ja määrän perusteettomana muuttamisena, kun työntekijä nimitettiin apulaiscontrollerin virkaan. Häirinnän taustalla oli myös työn järjestelyyn liittyviä asioita mukaan lukien epäselvä vastuu sekä toimimaton yhteistyö esimiehen sekä työntekijän välillä.

3.2.3 Oikeustapausesimerkki

Korkein oikeus on antanut 26.6.2014 ennakkoratkaisun koskien työturvallisuuslain 28 §:n mukaista häirintää. Asiassa kantaja oli nimitetty valtioneuvoston apulaiscontrollerin virkaan ajalle 16.11.2007 – 31.12.2012, mutta oli kuitenkin jäänyt sairauslomalle 4.4.2008 alkaen 20.1.2009 asti, jonka jälkeen hän oli irtisanoutunut virastaan 12.2.2009. Kantaja esitti vaatimuksenaan valtiota suorittamaan hänelle korvaukseksi ansionmenetyksestä yhteensä 118 270,20 euroa ja lääke- ja sairauskuluista 8 846 euroa sekä henkisestä kärsimyksestä 50 000 euroa. Kantaja katsoi työturvallisuuslakiin perustetussa kanteessaan, että hän oli joutunut työssään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Valtio kiisti kanteen kokonaisuudessaan. (KKO:2014:44).

Helsingin käräjäoikeus antoi 15.10.2010 tuomion, jossa se velvoitti valtion suorittamaan kantajalle korvausta ansionmenetyksestä ja siihen liittyvästä eläkekertymän menetyksestä, lääke- ja sairauskuluista sekä henkisestä kärsimyksestä perustuen siihen, että kantaja oli joutunut työpaikkakiusauksen kohteeksi eikä työnantaja ollut ryhtynyt työturvallisuuslain edellyttämiin toimiin epäkohdan poistamiseksi saatuaan siitä tiedon maaliskuussa 2008 eikä saman vuoden loppuun mennessäkään. Valtio valitti hovioikeuteen vaatien, että käräjäoikeuden tuomio kumotaan ja kanne hylätään, johon kantaja vastasi vaatien valituksen hylkäämistä. Hovioikeus katsoi, että kyseessä ei ole ollut työnantajan puolelta työturvallisuuslain 28 §:n mukaista terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion ja hylkäsi kanteen. Kantajalle myönnettiin valituslupa, jossa kantaja vaati, että valtio veloitetaan suorittamaan hänelle käräjäoikeuden tuomion mukaiset korvaukset ansionmenetyksestä, lääke- ja sairauskuluista ja henkisestä kärsimyksestä. Valtio kiisti vastauksessaan kantajan vaatimukset. (KKO:2014:44).

Laissa ei ole tarkemmin määritelty sitä, millaista menettelyä voidaan pitää työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettuna häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Myöskään lain esitöissä ei asiaa ole sen tarkemmin käsitelty. Sen arvioiminen, onko kysymys tällaisesta menettelystä, tulee siten tehtäväksi kussakin tapauksessa ilmenneiden asianhaarojen perusteella. Kysymys voi olla esimerkiksi työntekijään kohdistetusta loukkaavasta, nöyryyttävästä tai mitätöivästä käyttäytymisestä. Laissa tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun edellytetään aiheuttavan haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Tästä johtuen satunnainen epäasiallinenkaan käyttäytyminen ei yleensä voi toteuttaa laissa tarkoitettua häirintää. Kohtelulta voidaan sen vuoksi edellyttää jossain määrin toistuvuutta tai olotilan pysyvyyttä, jotta haitta tai vaara terveydelle voisi syntyä.

On pidettävä selvänä, että puhuttaessa työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesta häirinnästä on näytön oltava kiistatonta. Huomioon on myöskin otettava se seikka, että korkeimman oikeuden tuomiosta kaksi oikeusneuvosta olivat eri mieltä asiasta, joten ratkaisun antaminen ei selvästikään ole ollut helppoa. Oikeusneuvos Rajalahti hyväksyi esittelijän mietinnön sekä ottamatta sen kummemmin kantaa erimielisyydestään lausui vahingonkorvausvaatimuksesta olevansa samaa mieltä kuin enemmistö. Oikeusneuvos Häyhä hyväksyi mietinnön siltä osin, kun siinä on katsottu, ettei kantajaa ole kohdeltu epäasiallisesti työhön perehdyttämisessä. Häyhän lausunnon mukaan hän on katsonut, että kantajan kohtelu on ollut epäasiallista siltä osin kuin hänen työtehtäviensä määrittely on jäänyt epämääräiseksi. Häyhän mukaan asiaa tulee kuitenkin arvioida vielä työturvallisuuslain 28

§:n mukaan siltä osin, onko valtio laiminlyönyt velvollisuuden ryhtyä asiasta tiedon saatuaan toimiin käytettävissään olevin keinoin epäkohdan poistamiseksi. Koska kantajan esimies on yrittänyt saada kantajaan neuvotteluyhteyden tämän toimenkuvan määrittämiseksi kantajan ilmoitettua tyytymättömyytensä hallintojohtajalle pitää Häyhä kantajan esimiehen toimintaa riittävänä epäkohdan poistamiseksi ja näin ollen hyväksyy hovioikeuden tuomion lopputuloksen. (KKO:2014:44).

Toinen häirintään liittyvä oikeustapaus liittyy työtuomioistuimen 24.3.2015 antamaan ratkaisuun diaarinumerolla R 47/14, jossa käsitellään irtisanomissuojaa, luottamusmiehen irtisanomista, valvontavelvollisuutta sekä työpaikkakiusaamista. Tapauksessa työnantaja oli irtisanonut työntekijä A:n vedoten hänen käytökseensä, joka täyttää häirinnän ja työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön. Työnantajan mukaan moitittavasta käytöksestä oli huomautettu, mutta koska huomautuksista ja puheeksi otoista huolimatta A:n käyttäytyminen ei ollut muuttunut, oli työnantaja joutunut ryhtymään toimenpiteisiin asiassa. Työnantaja kertoi vastauksessaan, että A oli kiusannut venäjän kielen opettaja B:tä käyttämällä epäasiallista kieltä sekä muutoinkin käyttäytymällä epäasiallisesti tätä kohtaan. A oli myös poistanut yliopiston kielenopetuksessa käytettävästä tietojärjestelmästä B:n sinne tallentaman venäjän kielen kurssilla käytettävän materiaalin, jonka B oli kokenut työpaikkakiusauksena. (TT:2015-17).

Työtuomioistuin summasi, että työnantajan käsitys A:n epäasiallisesta käyttäytymisestä perustui lähinnä kahteen selvitykseen, jotka tehtiin kielikeskuksessa vuosina 2012 ja 2013. Ensimmäisessä selvityksessä haastateltavien valintaan liittyi uskottavuus- ja puolueettomuusongelmia, joten asiassa tilattiin toinen selvitys, jossa haastateltavia oli yhteensä 38, ja kaikki tiimit ja henkilöstöryhmät olivat edustettuina. Työyhteisöselvityksessä nousi esille A:n rooli luottamusmiehenä sekä hänen hämmentävä toimintatapansa. Haastatteluissa oli noussut esiin myös kokemuksia A:n epäasiallisesta käyttäytymisestä, joka oli aiheuttanut pelkoa, mutta konkreettisia yksilöityjä tapahtumia selvityksen yhteenvedossa ei sen sijaan selosteta. Koska A:n irtisanominen tapahtui 14.8.2013, ei yksittäisillä vuosina 2005 ja 2008 tapahtuneilla väitetyillä kiusaamistapauksilla ole sellaista ajallista yhteyttä työsuhteen päättämiseen, että niillä olisi merkitystä A:n työsopimuksen päättämisperustetta arvioitaessa. (TT:2015-17).

Vaikka A:n käyttäytyminen olisikin ollut ainutkertaisissa taikka yksittäisissä tapahtumissa moitittavaa, ei menettely lähtökohtaisesti ole peruste irtisanomiselle. Mikäli varoituksesta huolimatta kuitenkin moitittava käyttäytyminen toistuu, on kysymyksessä työsuhteen irtisanomisperuste. (TSL

7:2.3 §). Vuoden 2010 jälkeiset tapahtumat ovat olleet työtuomioistuimen tarkemmassa arvioinnissa, jossa se arvioi lähemmin A:n ja B:n välistä suhdetta. Kaksikon välinen yhteistyö vaikeutui koordinaattorin vaihdoksen jälkeen, jolloin B alkoi tehdä viikoittain kiusaamissytyksiä A:sta, vaikka kaksikko tapasikin toisiaan ainoastaan satunnaisesti työpaikan käytävillä. Kaksikon kollega G:n kertoman mukaan kuitenkin A:n ja B:n välisessä kommunikaatiossa ei ole tämän mukaan ollut mitään tavallisesta poikkeavaa. Asiassa on nostettu esille kaksi yksittäistä tapahtumaa, joiden on väitetty osoittavan, että A on kohdellut B:tä epäasiallisesti. B:n mukaan A on kohdellut B:tä epäasiallisesti harjoittelijoiden esittelytilanteessa ja opetusmateriaalin poistamiseen liittyneessä tilanteessa kiusaamistarkoituksessa. Esitetyn näytön perusteella työtuomioistuin arvioi, että syy vallinneeseen tilanteeseen työpaikalla sekä edellä mainitut tilanteet eivät johdu yksinomaan A:sta ja hänen käytöksestään. Näin ollen työsopimuslain mukainen irtisanomisperuste ei asiassa työtuomioistuimen arvion mukaan täyty. (TT:2015-17).

Työtuomioistuin velvoitti Aalto-korkeakoulusäätiön suorittamaan A:lle korvausta työsopimuksen työehtosopimuksen vastaisesta päättämisestä 101 181,92 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien sekä Työttömyysvakuutusrahastolle korvauksesta vähennetty määrä 12 056,08 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen haasteen tiedoksiantopäivästä lukien. Sivistystyönantajat ry tuomittiin maksamaan kantajalle valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä hyvityssakkoa 2 500 euroa. Sivistystyönantajat ry ja Aalto-korkeakoulusäätiö veloitettiin yhteisvastuullisesti korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut 16 213,90 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua tuomion antopäivästä lukien. Tuomio on ollut yksimielinen. (TT:2015-17).

4 TYÖSTÄ PIDÄTTÄYTYMINEN PSYKOSOSIAALISIN PERUSTEIN

Tässä luvussa tarkastellaan psykososiaalisen työstä pidättäytymisen mahdollisuuksia sekä ongelmakohtia. On hyvä huomauttaa, että psykososiaalisiin perusteisiin suoritetusta työstä pidättäytymisestä ei ole olemassa oikeuskäytäntöä, minkä vuoksi luvun sisältö on osaltaan pohdintaa siitä, mitkä voimat työstä pidättäytymisen arviointiin vaikuttavat, sekä osaltaan spekulointia siitä, missä tilanteissa työstä pidättäytymistoimi psykososiaalisiin perusteisiin voisi tulla kysymykseen.

4.1 Psykososiaalisen työstä pidättäytymisen suhde lainsäädäntöön

Työturvallisuuslain 23 §:ssä ei ole annettu ilmi mitään rajoitteita sille, minkä laatuinen vaaratekijän on oltava, jotta työstä olisi oikeus pidättäytyä. Työstä pidättäytyminen on sallittua, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijälle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Vaaran aiheuttajan ei tarvitse siis olla nimenomaisesti fyysinen.

Myös työn kuormitustekijöitä ja häirintää käsittelevissä säädöksissä kerrotaan terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavista tekijöistä täysin samassa muodossa kuin työstä pidättäytymissäädöksessä (TTurvaL 25 ja 28 §:t). Työturvallisuuslaki ei siis lähtökohtaisesti sulje pois mahdollisuutta käyttää työstä pidättäytymisoikeutta myös psykososiaalisista tekijöistä johtuvin perustein.

Työstä pidättäytymistä koskevassa alkuperäisessä hallituksen esityksessä vuodelta 1987 ilmaistaan, että työnantajan on sopimusvelvoitteiden perusteella huolehdittava työturvallisuudesta, jonka myötä myöskään alkuperäisessä lakiesityksessä työstä pidättäytymissäädöstä ei ole rajattu koskemaan pelkästään fyysisiä vaaratekijöitä (HE 167/1987, 6). On kuitenkin huomattava, että alkupe- räisessä esityksessä kaikki työstä pidättäytymiseen liittyvät esimerkit ja oikeustapaukset liittyvät nimenomaisesti fyysisiin työstä pidättäytymistilanteisiin, joten ei voida todeta, että työstä pidättäytymissäädöstä olisi suunniteltu ottamaan huomioon nimenomaan psykososiaaliset työstä pidättäytymistilanteet, vaan lainsäädännöllä on pyritty huomioimaan kaikki erilaatuiset vaaratekijät (HE 167/1987).

4.2 Psykososiaalinen työstä pidättäytyminen käytännössä

Kaikki tuomioistuimessa käsiteltävät psykososiaaliset työstä pidättäytymisasiat ovat yksilöllisiä, tapauskohtaisia asiakokonaisuuksia, joiden ratkaisuihin vaikuttavat useat eri tekijät ja muuttujat. Tiedetyt tekijät tekevät psykososiaalisin perustein toteutetusta työstä pidättäytymisestä hankalan aiheen.

Ensimmäinen, luvussa 4.2.1, käsitelty tekijä on pidättäytymisperusteen toteen näyttäminen. Toinen, kappaleessa 4.2.2, käsitelty tekijä on se, että työstä pidättäytymiselle on olemassa suositumpi vaihtoehto, sairauslomalle jääminen, joka useissa tapauksissa on työntekijälle huomattavasti helpompi ja ristiriidattomampi tie saada ainakin hetkittäistä helpotusta terveyttään uhkaavaan tilanteeseen. Tällöin työstä pidättäytymistoimea ei tarvitse harkita ainakaan sairausloman aikana, jolloin itse työstä pidättäytymistä ei tarvitse lähtökohtaisesti ottaa huomioon.

4.2.1 Psykososiaalisten tekijöiden toteennäyttäminen

Psykososiaaliset vaaratekijät ovat abstrakteja, yksilön tunteisiin vaikuttavia muuttujia, joita ei voi määrittellä numeerisesti. Psykososiaaliset ärsykkeet vaikuttavat tämän lisäksi eri ihmisiin eri tavoin, eli ärsyke, joka ei vaikuta jonkun ihmisen elämään millään tavalla, voi vaikuttaa hyvinkin suuresti johonkuhun toiseen henkilöön. Tämän vuoksi on siis mahdotonta määrittää mitään rajoja, joiden ylittyttyä kuka tahansa henkilö voitaisiin todeta lain silmissä kuormittumisen tai häirinnän uhriksi, vaan laukaisevat tekijät ja rajat saattavat olla henkilöstä riippuen hyvinkin erilaisia. (Havula, Järmas, Koskinen, Lehto, Meincke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä, 158.)

Tämän lisäksi monissakaan tapauksissa yhden psykososiaalisen vaaratilanteen perusteella ei työstä pidättäytymistoimea voida nähdä perusteltuna vaihtoehtona. Jos työntekijä siis kokee, että hän on esimerkiksi yhden työtehtävän aikana kokenut niin paljon häirintää tai kuormitusta, ettei voi enää jatkaa työntekoa, ei hän kuitenkaan voi perustellusti pidättäytyä työstään, vaan tilanteen pitää olla käytännössä jatkunut suhteellisen pitkän aikaa, jotta voidaan todeta, että häirintä tai kuormitus ei ole ohimenevää ja että siitä käytännössä aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle. On epätodennäköistä, että työntekijä pystyisi tuomaan esille tekijöitä, jotka pystyvät lyhyessä ajassa vaaranta-

maan hänen psykososiaalisen terveytensä, tosin kuitenkin esimerkiksi seksuaalisissa häirintätapauksissa myös yksi kerta voidaan nähdä työrikkomuksena. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 6–7, viitattu 21.7.2019.)

4.2.2 Sairausloma ja työstä pidättäytyminen

Työstä pidättäytyminen ennen työterveydenhuollon piiriin hakeutumista voi olla yksinkertaisimmillaan sitä, että työntekijä ilmoittaa työnantajalleen, että ei pysty jatkamaan töitään psykososiaalisten tekijöiden perusteella, minkä jälkeen työnantaja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin, jotka monissa tapauksissa voivat tarkoittaa työntekijän saattamista työterveydenhuollon piiriin. Tämänkaltainen työstä pidättäytymistoimi voi siis toimia herätteenä työnantajalle siitä, että hänen alaisensa voi työssään pahoin, minkä jälkeen tilanne lähtee purkautumaan työterveyshuollon avulla. (Työsuojeluhallinto, viitattu 21.9.2019.)

Tulee kuitenkin huomata, että jos työnantaja on todennut itse tehneensä tarvittavat toimenpiteet työntekijän psyykkisen terveyden turvaamiseksi, muuttuu työstä pidättäytymistapaus ristiriitaiseksi, jolloin asiaa joudutaan puimaan joko yksityisesti tai tuomioistuimessa. Jos tilanne etenee tuomioistuimeen asti, saavat työnantajan ja työterveyshuollon toimet asian parantamiseksi huomattavan painoarvon, jolloin työntekijän vastuulla on näyttää toteen, että toimet ovat olleet jossain muodossa vääriä, minkä myötä hoito on tosiasiallisesti epäonnistunut, vaikka työterveyshuolto ja työnantaja toista mieltä ovatkin. Työntekijällä on velvollisuus pyynnöstä antaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001, 16 §).

Tietojenantovelvollisuus koskee myös työnantajaa sekä työterveyshuollon palvelujen tuottajaa. Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. Näihin tietoihin kuuluu muun muassa tieto työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä ja työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista. (Työterveyshuoltolaki 15 §.) Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista

terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä. (Työterveydenhuoltolaki 17 §.)

Jos esimerkiksi työntekijä ilmoittaa voivansa huonosti työssään mutta työnantajaosapuoli reagoi tähän hyvin vähäisesti tai ei ollenkaan, voi työstä pidättäytyminen toimia varmasti huomattavasti vahvempana ja motivoivampana herätteenä työnantajaosapuolelle ryhtyä toimiin työskentelyolojen parantamiseksi. On kuitenkin huomattava, että työstä pidättäytymistä tulee käyttää ensisijaisesti suoran vaaratilanteen välttämiseen eikä niinkään työnantajan painostamiseen. Jos kuitenkin työnantajan painostaminen on tarpeen, jotta vaaratekijä saadaan poistettua, voidaan myös se nähdä hyväksyttävänä toimenä (Saloheimo 2016, 151).

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Lainsäädännön näkökulmasta psykososiaaliselle työstä pidättäytymiselle ei ole asetettu sen kaltaisia rajoitteita, etteikö sen toteuttaminen käytännössä olisi mahdollista. Itse työstä pidättäytymissää-döksessä ja sen valmisteluasiakirjoissa ei ole määritelty, missä muodossa vaaratekijän tulee esiintyä, vaan näissä dokumenteissa on alusta alkaen puhuttu nimenomaisesti pelkästään vaarateki-jöistä. Tämän myötä niin psykososiaaliset kuin myös fyysisetkin tekijät voidaan nähdä perusteina työstä pidättäytymistoimelle. Psykososiaalisesta työstäpidättäytymisestä ei ole kuitenkaan ole-massa olevaa oikeuskäytäntöä, minkä vuoksi sen arvioiminen ilman ennakkopäätösmateriaalia on käytännössä spekulatiota.

Käytännössä psykososiaalinen työstä pidättäytyminen saattaa kuitenkin olla ongelmallista sen vuoksi, että tilanteet ratkaistaan yleensä työterveyshuollon ja sairauslomakäytäntöjen avulla. Jos työntekijä ilmoittaa esimiehelleen pidättäytyvänsä työnteosta psykososiaalsiin syihin vedoten, esi-mies todennäköisesti ohjaa työntekijän työterveydenhuollon palveluiden piiriin. Tämänkaltaisessa tapauksessa pidättäytymisilmoitus toimii ennemminkin ilmoituksena esimiehelle työntekijän pa-hoinvoinnista, jonka myötä työnantaja ryhtyy tarvittaviin toimiin vaaratekijän poistamiseksi. Toimi on tulkittavissa työstä pidättäytymiseksi, koska työntekijä ilmoittaa uhkaavasta tekijästä, jonka myötä työnantajaosapuoli ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin vaaratekijän poistamiseksi. Toisaalta toiminta täyttää normaalin työterveydenhuollon palveluiden piiriin hakeutumisen kriteerit, jolloin työntekijä ilmoittaa työnantajalleen voivansa pahoin ja työnantaja ohjaa hänet työterveyshoitoon.

Jos työntekijä käy läpi työterveyshuollon ja työnantajan järjestämän prosessin, jossa psykososiaa-listen ongelmien oireita hoidetaan ja pyritään poistamaan, ja kokee vielä senkin jälkeen terveytensä olevan vaarassa, voi hän ilmoittaa pidättäytyvänsä työstä sen perusteella, ettei ole kokenut saa-neensa tarpeeksi apua tilanteeseensa työterveyshuollolta tai työnantajaltaan. Tällöin tulee kuiten-kin huomata, että työnantajaosapuolella on olemassa näyttöä siitä, että se on tehnyt tarpeellisia toimenpiteitä vaaratilanteen poistamiseksi, jolloin työntekijän tulee osaltaan kyetä tuomaan esiin niitä tekijöitä, joista käy ilmi, että vaaratilanne on vielä olemassa.

Niin sanotuissa perinteisissä eli fyysisin perustein suoritetuissa työstä pidättäytymistilanteissa vaa-ran aiheuttaja on yleisesti ottaen kosketeltavissa oleva tekijä ja sen aiheuttama mahdollinen vaara sekä sen toteutumisen mahdollisuus voidaan todeta oletettavasti, vaikka vaaran riski ei olisikaan

toteutunut. Työntekijä voi todeta, että kaide on niin huonossa kunnossa, että työskentely kaiteen viereisellä tasanteella ei ole kaiteen rikkoutumisen ja siitä seuraavan putoamisvaaran vuoksi turvallista. Psykososiaalisissa työstä pidättäytymistilanteissa sama käytäntö ei kuitenkaan välttämättä toimi samalla tavalla. Työntekijän on lähestulkoon mahdotonta kyetä toteamaan etukäteen, että työskentely tietyn henkilön kanssa tai tietyissä työtehtävissä aiheuttaa niin suuren kuormittumisen tai häirinnän vaaran, että työstä pidättäytyminen on perusteltu toimi, vaan vaaratilanteen tulee käytännössä olla jo käynnissä, ennen kuin työstä voidaan varsinaisesti alkaa pidättäytymään. Työntekijällä tulee siis olla jo olemassa negatiivinen kokemus työkuvan tai toisen työntekijän kanssa toimimisesta, että hän voi tuoda esille niitä tekijöitä, jotka voisivat olla perusteena työstä pidättäytymiselle jo ennen kuin itse työtehtävä on alkanut.

Koska vaaraa aiheuttavan toiminnan tulee olla käytännössä jo pitempään jatkunutta, voi se aiheuttaa myös ongelmia vaaratekijän ja psykososiaalisten ongelmien välisen syy-yhteyden toteennäyttämiseksi. Voidaankin väittää, että psykososiaalisille vaaratekijöille ennemminkin altistutaan, kuin että niiden välittömistä riskeistä kärsitään heti paikalla, kun ne havaitaan. Tässä mielessä ongelmakohtien todistelussa voidaan nähdä yhteneväisyyksiä esimerkiksi sisäilmaongelmista johtuvien oikeustapausten kanssa, joissa aukottoman syy-seuraussuhteen toteennäyttäminen on ongelmallista osittain siksi, että se on kehittynyt pitkän ajan kuluessa ja uhri on myös ollut luultavasti tekemisissä muiden ärsykkeiden kanssa. Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden vuonna 2012 antamassa ratkaisussa työntekijän työstä pidättäytymisestä sisäilmaongelmien aiheuttaman kroonisen astman takia ei pidetty hovioikeuden ratkaisussa perusteltuna ja näin ollen työnantajalla ei ollut velvollisuutta maksaa palkkaa pidättäytymisen ajalta. (Itä-Suomen hovioikeus S 11/420.) Jos siis työntekijä yrittäisi todistaa kuormittuneensa esimerkiksi työssään viettämänsä vuoden aikana työssään niin paljon, että hänen terveytensä on kärsinyt siitä, voisi tilanteesta riippuen olla hyvin hankalaa näyttää toteen, että kuormittuminen on johtunut pelkästään työoloista ja että työajan ulkopuolisen ajan kuormitustekijät eivät ole vaikuttaneet ongelman muodostumiseen millään tavalla tai ainakaan olennaisesti.

Koska siis on jo olemassa helppo ja selkeä tapa purkaa psykososiaalisia ongelmatilanteita ainakin lyhyellä aikavälillä, voi työstä pidättäytyminen vaikuttaa huonolta vaihtoehdolta niin ongelmakohtien esiin tuomiseen ja niiden käsittelyyn kuin myös itse vaaranaiheuttajalta suojautumiseen. Työstä pidättäytyminen on kuitenkin nimenomaisesti äärimmäinen työntekijän itsensä suojaamiseen tarkoitettu vaihtoehto, minkä vuoksi sitä tulisi myös käyttää äärimmäisissä tilanteissa viimeisenä vaihtoehtona. Suurin osa työstä pidättäytymistapauksista ei johda tuomioistuinkäsittelyyn, jolloin ne

pystytään sopimaan työpaikan sisällä. Sopimalla työstä pidättäytymisestä vältetään työnantajan ja työntekijän välinen ristiriitatilanne, jolloin työtä pystytään tiettyjen toimien jälkeen jatkamaan normaalisti.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Onko työstä pidättäytyminen psykososiaalisiin perusteisiin mahdollista, sekä miltä osin psykososiaalinen työstä pidättäytyminen eroaa fyysisestä työstä pidättäytymisestä? Tutkimusmenetelmänä käytimme lainopillista menetelmää, joka aiheeseen liittyen oli kaikista järkevin tutkimusmenetelmä. Totesimme, että psykososiaalinen työstä pidättäytyminen on mahdollista nykyisen lainsäädännön puitteissa, mutta siihen liittyy useita erilaisia seikkoja, joiden pohjalta psykososiaalisen työstä pidättäytymisen oikeellisuutta punnitaan. Huomattavimpia tekijöitä, joiden osalta psykososiaalinen työstä pidättäytyminen eroaa perinteisestä työstä pidättäytymisestä ovat kysymykset, jotka liittyvät työterveydenhuollon käyttöön sekä syy-yhteyden näyttöön.

Mielestämme pystyimme vastaamaan kattavasti asettamiimme tutkimuskysymyksiin sekä arvioimaan lainsäädäntöä siten, että saimme koottua tarpeeksi informaatiota laajan kokonaisuuden tarkasteluun. Psykososiaalisista työstä pidättäytymistilanteista ei ole kuitenkaan olemassa oikeuskäytäntöä tai muutenkaan suoraa aineistoa, joten siihen vaikuttavien tekijöiden arvioiminen on jouduttu tässäkin työssä perustamaan työstä pidättäytymisestä ja psykososiaalisista tekijöistä olemassa olevaan materiaaliin, jota yhdistelemällä on voitu arvioida sitä, miten psykososiaalinen työstä pidättäytyminen voisi käytännössä toimia. Ilman ennakkopäätösmateriaalia tämänkaltainen arviointi voi olla kuitenkin jossain määrin ongelmallista.

Tämänhetkinen lainsäädäntö mahdollistaa psykososiaalisen työstä pidättäytymisen, mitä mahdollisuutta ei kuitenkaan tuoda konkreettisesti esille työstä pidättäytymistä koskevassa lainsäädännössä. Voidaan kuitenkin olettaa, että jos ristiriitainen psykososiaalinen työstä pidättäytymistapaus menisi tuomioistuimen käsiteltäväksi, nojautuisi se näyttöperusteiltaan samankaltaisiin perusteisiin, joita työtuomioistuin ja korkein oikeus ovat esittäneet perusteinaan koskien häirintään ja työn kuormittavuuteen liittyviin ennakkotapauksiin. Tämän opinnäytetyön jatkokehittämisideana voisi olla asian saattaminen kansainväliseen vertailuun tai mikäli tuomioistuin antaisi päätöksen koskien psykososiaalista työstä pidättäytymistä, tuomioistuimen antamaa päätöstä voisi verrata tässä opinnäytetyössä esitettyihin näkemyksiin.

LÄHTEET

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Havula, J., Jarmas, T., Koskinen, S., Lehto, A., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänskä, A. 2018. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Publishing.

HE 25/1997. Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista.

HE 167/1987. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta.

HE 94/2005. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

Helsingin hovioikeus R 11/391.

Helsingin hovioikeus S 10/2726.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum.

Itä-Suomen hovioikeus S 11/420.

KKO 1979 II 1.

KKO 17.1.1980/3000/79.

KKO 1981 II 146.

KKO 1983 II 144.

KKO:1992:180.

KKO:2012:105.

KKO:2014:44.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Laki työturvallisuuslain muuttamisesta 1001/1999.

Saloheimo, J. 2016 Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Alma media.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016. Viitattu 21.7.2019, https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Hairinnan_ ja_ epaasiallisen_ kohtelun_ valvontaohje_062016/538bd6fa-ae10-4d16-8ecd-71a016b55b44.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018. Viitattu 15.09.2019, https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Psykososiaalisen_ tyokuormituksen_ valvontaohje/.

Tapaturmavakuutuskeskus 2017. Syy-yhteyden vaatimus. Viitattu 15.09.2019, <https://www.tvk.fi/tyotapaturma- ja- ammattitautivakuutus/korvaaminen/korvaaminen-ennen-vuotta-2016/syy-yhteyden-vaatimus/>.

Työsopimuslaki 2001/55.

Työsuojeluhallinto 2019. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 21.09.2019, <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Työterveyslaitos 2015. Työturvallisuuslaki – Soveltamisopas. Tampere: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos 2019. Mikä ei ole kiusaamista? Viitattu 8.8.2019,
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/mika-ei-ole-kiusaamista/>.

Työtuomioistuin TT:2015-17.

Työtuomioistuin TT:2015-30.

Työturvallisuuslaki 299/1958.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietintö 2004. Komiteamietintö 2004:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vahingonkorvauslaki 412/1974.