



Työnantajan velvollisuudet työssä kuormittumiseen ja häirintään liittyvissä tilanteissa



Riikka Autio
Partner, Head of Employment,
Finland

Työsuojeluviranomainen sai vuonna 2021 lähes 2400 häirintään ja kuormittumiseen liittyvää yhteydenottoa (Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2021). Yhteydenottojen määrä on pysynyt samalla tasolla viime vuosina, mutta kuormittumiseen liittyvien yhteydenottojen määrä on ollut kasvussa.

Mitä häirintä on?

Häirintä on määritelty yhtäältä syrjinnän ja toisaalta työturvallisuuden näkökulmasta. Yhdenvertaisuuslain mukaan häirintää on johonkin yhdenvertaisuuslaissa mainittuun syrjintäperusteeseen liittyvä, ihmisarvoa loukkaava toiminta, joka luo henkilöä halventavan, nöyryyttävän tai häntä kohtaan uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Tasa-arvolaisessa puolestaan säädetään seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Laki määrittelee seksuaaliseksi häirinnäksi sanallisen, sanattoman tai fyysisen häirinnän, joka on luonteeltaan seksuaalista tai ei-toivottua käytöstä, ja jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla edellä kuvatun kaltainen tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole luonteeltaan seksuaalista, vaan kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

”Työturvallisuuden näkökulmasta häirintä on työssä esiintyvää, ei-sallittua tai ei-toivottua tai jollain tavoin velvoitteiden vastaista toimintaa, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Häirinnän kriteereitä

arvioidaan objektiivisesti”, sanoo DLA Piperin osakas **Riikka Autio**.

Mikä voi aiheuttaa kuormittumista?

Häirintä voi olla kuormittavaa, mutta psykososiaalista kuormittumista voivat aiheuttaa esimerkiksi työn järjestelyihin, työn sisältöön tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät seikat. Haitallinen työkuormitus on tyypillisesti pitkäkestoinen, toistuva tai hyvin voimakkaana esiintyvä tilanne, josta on vaikeaa palautua. Työnantajan on puututtava kuormittumiseen viimeistään silloin, jos työntekijä *kuormittuu työssä hänen terveystään vaarantavalla tavalla*. Kuormittumista ei arvioida objektiivisesti siitä näkökulmasta, onko tilanne tyypillisesti kuormittava tai ovatko muut työntekijät kuormittuneet samoissa olosuhteissa.

Työnantajalla on aktiivinen toimintavelvoite

Jos työssä esiintyy häirintää tai työntekijä on kuormittunut, työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin asiasta tiedon saatuaan. Tieto voi tulla työnantajalle monin tavoin. Työnantajalla on myös velvollisuus jatkuvasti tarkkailla työn turvallisuutta ja työyhteisön tilaa ja puuttua häiriötilanteisiin.

Compliance ja työsuojelu

Yhtenä compliance-toimintojen osa-alueena on työsuojeluriskien ennaltaehkäiseminen. Asianmukaisten prosessien järjestäminen pohjautuu ymmärryksen riskeistä ja toisaalta riskienhallinnan mahdollisuuksiin. *Esihenkilöiden ja johdon tietoisuus häirinnästä ja työssä kuormittumisesta ilmiönä ja niiden seuraamuksista onkin ensiarvoisen tärkeää*.

Työturvallisuuslaki sisältää useita velvoitteita, joiden nojalla työnantajalla on velvollisuus ennaltaehkäistä häirintää ja kuormittumista. Toisaalta säännökset myös auttavat työnantajaa kysymyksessä ”miten ennaltaehkäistä”. Näissä tilanteissa on aina kyse häiriötilanteesta, jolla voi olla vaikutusta työyhteisöön ja sen toimivuuteen laajasti ja pitkäaikaisesti eikä ennaltaehkäisevien työsuojelutoimien merkitystä osana johtamista voida aliarvioida.

Ennaltaehkäisyn lisäksi ennalta varautuminen auttaa hallitsemaan tilanteiden eskaloitumista. Varhaisen puuttumisen malli sekä ohjeistus häirinnästä ilmoittamiseksi sekä ilmoituksen käsittelemiseksi ohjaavat esihenkilöitä toimintavelvoitteen noudattamisessa. Työsuojelun toimintaohjelma sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat puolestaan luovat juridisesta näkökulmasta pohjaa työpaikkojen vastuullisuustyölle.

Juridinen tuki häirintätilanteiden selvittämiseksi on toisinaan tarpeen ja varmistaa tilanteen selvittämisen lainmukaisesti. Ota yhteyttä, jos tarvitset juridista tukea tai konsultaatiota ongelmatilanteen ratkaisemiseksi.

Lue lisää aiheesta

Riikka Autio: Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti (Kauppakamari, 2022)

Riikka Autio on työoikeuteen ja työoikeudellisiin riitoihin erikoistunut asianajaja ja Asianajotoimisto DLA Piper Finland Oy:n osakas. Hänellä on yli 10 vuoden kokemus työsuohdejuridiikasta asianajotoimistossa ja yrityksessä yksityisen ja julkisen sektorin työnantajien neuvonantajana. Riikka on kirjoittanut kirjan Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti (Kauppakamari, 2022)

Services

Employment
