



Häirintää tai työssä kuormittumista työyhteisössä? Vaihe vaiheelta -lista työnantajalle tilanteen selvittämiseksi



Riikka Autio
Partner, Head of Employment,
Finland

Työsuojeluviranomainen sai vuonna 2021 lähes 2400 häirintään ja kuormittumiseen liittyvää yhteydenottoa (Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2021). Työnantajalla on erilaisia velvollisuuksia häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvissä tilanteissa. Asian selvittäminen edellyttää huolellista asianomaisten kuulemista ja suunnitelmaa ongelman ratkaisemiseksi.

Häirinnän ja kuormittumisen selvittämisen vaiheet

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin, *kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä tai työntekijän kuormittumisesta*. Tilanteen selvittämisen tulee olla riittävä, kattava ja objektiivinen. Selvitystä ei voi rasittaa mitkään ennakoasetelmat tai -asenteet, ja erityisesti häirintätilanteessa on muistettava kaikkien osapuolten oikeus tulla kuulluksi ja vastata häntä koskeviin väitteisiin.

Selvittämisessä voidaan noudattaa ohjetta häirinnän selvittämiseksi sekä kuormittumistilanteessa varhaisen välittämisen mallia, jos tällaiset on laadittu työpaikalle. Jos häirintätilanteessa kuultavien määrä ei rajoitu vain

tilanteen varsinaisiin osapuoliin, selvittämisprosessi ja aikatauluttaminen on syytä miettiä huolellisesti etukäteen. Lisäksi erityisesti organisaatiota laajasti koskevassa häirintätutkinnassa ulkopuolisen selvittäjän käyttäminen on vartenotettava vaihtoehto.

Tiivistetyt selvittämisen vaiheet jakautuvat seuraavasti:

1. Aloitetaan tilanteen selvittäminen viipymättä. Häirintätilanteissa ohjeellinen aika on kahden viikon kuluessa.
2. Selvitetään mitä on tapahtunut: häirintätilanteessa faktat, teot ja tapahtumat selvitetään objektiivisesti kuulemalla osapuolia erikseen ja lopuksi yhteisessä palaverissa. Tarpeen mukaan muiden kuin varsinaisten osapuolien kuuleminen on mahdollista. Entä mitkä ovat kuormituksen syyt ja johtuvatko ne työstä? Esimiehen tulee pystyä tunnistamaan tilanne työntekijän kuvauksen perusteella.
3. Hyödynnetään työterveyshuollon asiantuntemus: työterveys arvioi terveyshaitan työntekijälle, häirinnän tai kuormittumisen vaikutukset terveydelle ja kartoittaa tarvittavat tukitoimet. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on myös osa asian riittävää ja objektiivista selvittämistä.
4. Häirintätilanteessa työnantaja päättää siitä, onko kyse häirinnästä vai muusta työyhteisön häiriötilanteesta – tai kenties kuormittumisesta. Päätös kerrotaan osapuolille yhteisessä palaverissa.
5. Sovitaan ja päätetään tarvittavista toimenpiteistä häirinnän lopettamiseksi ja kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi sekä tehdään suunnitelma niiden toteutuksesta. Toimenpiteiden tulee olla tehokkaat ja tarkoituksenmukaiset, mutta toisaalta realistisesti työnantajan käytettävissä. Lisäksi epäasiallinen käyttäytyminen tulee kieltää, ja tarvittaessa ryhdytään työnjohdollisiin toimiin.
6. Seuranta: ovatko sovitut toimenpiteet olleet vaikuttavia ja onko häirintä tai kuormittuminen saatu poistettua? Seuranta on syytä tehdä yhdessä asianomaisten työntekijöiden kanssa. Ei ole riittävää pyytää häirintää kokenutta tai kuormittunutta työntekijää ilmoittamaan, mikäli tilanne jatkuu.

Huomionarvoista on jatkuva dokumentointi prosessin eri vaiheiden aikana.

Mitä seuraamuksia työnantajalle voi koitua, jos työntekijän häirintään tai kuormittumiseen ei puututa?

Jos häirintään tai kuormittumiseen ei puututa, työntekijä voi tehdä valvontailmoituksen työsuojeluviranomaiselle. Työntekijä voi myös päättää työsuhteensa ja vaatia korvausta työnantajalta. Mikäli työsuojeluviranomainen toteaa selvityksensä perusteella, että työnantaja ei ole noudattanut työturvallisuuslaissa asetettuja velvoitteitaan, viranomaisella on laissa säädetyin edellytyksin velvollisuus tehdä poliisille tutkintapyyntö epäillystä työturvallisuusrikoksesta. Mahdollinen rikosvastuu kohdistuu tällöin esihenkilöihin ja yrityksen johtoon, joiden velvollisuuksien vastaisesta menettelystä on ollut kyse. Vastuu ei välttämättä rajoitu vain siihen lähiesihenkilöön, jonka velvollisuutena oli puuttua tilanteeseen, vaan vastuu voi tilanteesta riippuen kohdistua myös ns. linjassa ylöspäin.

Työnantajaa kohtaan voidaan myös esittää yhteisösaakko vaatimus.

Seksuaalisen häirinnän osalta kyse voi olla myös työsyRJintärikoksesta. Lisäksi tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät omat sanktiosäännökset näiden lakien rikkomisesta ja työnantajavelvoitteiden noudattamatta jättämisestä.

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 työsuhdejuridiikasta asianajotoimistossa ja yrityksessä yksityisen ja julkisen sektorin työnantajien neuvonantajana. Riikka on kirjoittanut kirjan Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti (Kauppakamari, 2022)

Services

Employment
