

# SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE .....	XII
JOHDANTO.....	1
<b>1 TYÖTURVALLISUUSLAINSÄÄDÄNTÖ JA SEN SOVELTAMINEN TYÖTURVALLISUUSRIKOSASIOISSA.....</b>	<b>9</b>
1.1 Työsuojelulainsäädännön kansainvälinen tausta .....	9
1.1.1 Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimukset.....	9
1.1.2 EU-oikeuden vaikutus .....	9
1.1.2.1 Direktiivit ja niiden vaikutus työturvallisuus- rikosasiassa.....	10
1.1.3 Työmarkkinaosapuolten eurooppalainen puitesopimus..	11
1.2 Suomen lainsäädäntö .....	12
1.3 Työsuojeluviranomaisen ja työnantajan ohjeiden merkitys.....	14
1.3.1 Työsuojeluviranomaisen ohjeet.....	14
1.3.2 Työnantajan omat turvallisuusohjeet .....	14
1.4 Vaadittava työsuojelun taso .....	14
1.5 Työsuojelun yleiset periaatteet .....	15
1.5.1 Laillisuusperiaate työsuojelussa .....	16
1.6 Psyykinen työsuojelu lainsäädännössä.....	20
1.7 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.....	21
1.7.1 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kielto (TturvL 18 §)	21
1.7.2 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen ja puuttumisvelvollisuus (TturvL 28 §) .....	22
1.7.3 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muodot lainsäädännössä.....	23
1.7.3.1 Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki.....	24
1.7.4 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittämisen- ja ratkaisuprosessi.....	25
1.7.4.1 Häirintäilmoitus, sen yksilöiminen ja tiedonsaanti	25
1.7.4.2 Ilmoitetun häirinnän selvittäminen .....	28
1.7.4.2.1 Puolueettomuus ja selvityksen riittävyys.....	30
1.7.4.2.2 Selvityksen aikataulu.....	33
1.7.4.3 Selvityksen johdosta tehtävät toimenpiteet.....	33
1.7.4.4 Dokumentaatio ja sen merkitys.....	37

1.8	Kuormitus.....	37
1.8.1	Kuormituksen sisältö.....	37
1.8.2	Työnantajan toimimisvelvollisuus.....	38
1.8.3	Toimenpiteet henkisen kuormittumisen riskien hallitsemiseksi.....	39
1.9	Työympäristön ja työn tarkkailu.....	40
1.9.1	Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus.....	40
1.9.2	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy.....	42
1.9.3	Vaarojen selvittäminen ja arviointi.....	43
1.9.3.1	Psykososiaalisten riskitekijöiden huomioiminen vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa.....	48
1.9.3.2	Työaikaan liittyvät riskitekijät.....	49
1.9.3.3	Asioiden käsittely yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa.....	51
1.10	Muita keskeisiä työturvallisuusveloitteita.....	52
1.10.1	Työympäristön ja työn suunnittelu.....	52
1.10.2	Työsuojelun toimintaohjelma.....	54
1.10.3	Opetus ja ohjaus sekä perehdyttäminen.....	55
1.11	Työntekijän velvollisuuksista psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen.....	57
1.12	Työsuojeluhenkilöstö ja vastuu.....	60
1.13	Työpaikan työsuojeluyhteistyö.....	60

## **2 TYÖSUOJELUVIRANOMAISEN JA TYÖTERVEYSHUOLLON ROOLIT 63**

2.1	Työsuojeluviranomaiset.....	63
2.1.1	Organisaatio.....	63
2.1.2	Työsuojeluviranomaisten suorittama valvonta ja keinot epäkohtiin puuttumisessa.....	64
2.2	Työsuojeluviranomaisten ja poliisin yhteistyö rikostutkinnassa.....	67
2.2.1	Työnantajan ilmoitusvelvollisuus.....	67
2.2.2	Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus.....	67
2.2.3	Työsuojeluviranomaisen rooli rikosprosessissa.....	68
2.2.3.1	Viranomaisen ilmoituskynnys psykososiaalisen kuormituksen osalta.....	68
2.2.3.2	Työsuojeluviranomaisen rooli esitutkinnassa....	70
2.2.3.3	Työsuojeluviranomainen oikeudenkäynnissä.....	71
2.3	Työterveyshuolto.....	72
2.3.1	Työterveyshuollon tarkoitus ja työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto.....	72
2.3.2	Työterveyshuollon sisältö ja vaatimukset.....	73
2.3.2.1	Tavat, joilla työterveyshuolto voidaan järjestää.....	74
2.3.2.2	Pätevyys- ja riippumattomuusvaatimuksista.....	75

2.3.2.3	Hyvä työterveyshuoltokäytäntö .....	75
2.3.2.3.1	Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset .....	77
2.3.2.3.2	Työssä selviytyminen, sen seuranta ja edistäminen .....	78
2.3.2.3.3	Neuvonta ja ohjaus.....	79
2.3.3	Työnantajan velvollisuudet.....	80
2.3.3.1	Yhteistoiminta työntekijöiden kanssa.....	80
2.3.3.2	Työntekijän suojele.....	81
2.3.3.3	Sairauspoissaolosta ilmoittaminen .....	81
2.3.3.4	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma.....	81
2.3.3.5	Työnantajan velvollisuus antaa tietoja työterveyshuollolle .....	82
2.3.4	Työntekijän velvollisuuksista .....	82
2.3.4.1	Velvollisuus osallistua terveystarkastukseen....	82
2.3.4.2	Velvollisuus antaa tietoja työterveyshuollolle ....	83
2.3.5	Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus.....	83
2.3.6	Työterveyshuollon rooli työn kuormittavuuden arvioijana	83

### **3 RIKOSVASTUUN PERUSTEET .....** **85**

3.1	Työsuojelua koskevat rikoslain säännökset .....	85
3.1.1	Työturvallisuusrikossäännös (RL 47:1) .....	85
3.1.1.1	Presumoitu vaara .....	86
3.1.1.2	Puutteellisuus ja epäkohta.....	86
3.1.1.3	Edellytysten laiminlyönti .....	86
3.1.2	Työturvallisuusrikkomus (TturvL 63 §).....	88
3.2	Työturvallisuusrikkoksen osapuolet ja keskeiset määritelmät....	90
3.2.1	Määritelmät (RL 47:8).....	90
3.2.1.1	Työsuhde .....	90
3.2.1.2	Työntekijä .....	94
3.2.1.3	Työturvallisuusmääräykset.....	94
3.2.1.4	Työnantaja .....	96
3.2.1.5	Työnantajan edustaja .....	96
3.2.1.6	Työnantajan sijainen.....	97
3.2.1.7	Muut vastuutahot .....	99
3.3	Rikosvastuun kohdentuminen organisaatiossa.....	103
3.3.1	Rikoslain kohdentamissäännös .....	103
3.3.1.1	Työtehtävät ja toimivaltuudet .....	104
3.3.1.2	Työsuojeluvastuu osana esimiestehtävää .....	105
3.3.1.3	Todelliset toimivaltuudet ja tehtävät ratkaisevat	105
3.3.1.4	Vastuu eri yhteisöissä.....	107
3.3.2	Tiimityö .....	108

3.4	Valvontavelvollisuus työssä .....	108
3.4.1	Suoritusportaan työntekijöiden valvonta.....	108
3.4.2	Alempien esimiesten valvonta.....	109
3.4.2.1	Ylemmän esimiehen/ yhteisön laillisen toimielimen vastuu alaisen esimiehen suorittamasta kiusaamisesta .....	109
3.5	Yleiset periaatteet esimiesten tehtävienjaosta .....	114
3.5.1	Ylimmän johdon vastuu.....	115
3.5.2	Keskijohdon vastuu .....	115
3.5.3	Työnjohdon vastuu .....	116
3.5.4	Oikeuskäytännön tilastoa eri portaiden vastuusta .....	116
<b>4</b>	<b>PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS TYÖTURVALLISUUSRIKOKSENA OIKEUSKÄYTÄNNÖN VALOSSA .....</b>	<b>117</b>
4.1	Yleistä.....	117
4.2	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu: tunnusmerkkien täyttyminen	119
4.2.1	Terveyden vaarantuminen .....	119
4.2.2	Keskeiset kriteerit häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arvioimiseksi.....	121
4.2.2.1	Käyttäytymisen laatu.....	121
4.2.2.2	Jatkuvuus ja toistuvuus.....	123
4.2.2.3	Järjestelmällisyys ja tarkoituksellisuus.....	125
4.2.2.4	Puolustuskyvyttömään/suojattomaan asemaan joutuminen (häirinnän yksipuolisuus).....	127
4.2.2.5	Julkisuus ja nöyryyttävyys .....	129
4.2.2.6	Subjekttiivinen kiusaamiskokemus vrt. objektiivinen arviointi.....	130
4.2.2.6.1	Asianomistajan sairastumisen (lääkärintlausuntojen) merkityksestä näyttönä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta .....	140
4.2.3	Muita arviointiin vaikuttavia seikkoja.....	144
4.2.3.1	Häirintäilmoituksen tekemisen merkityksestä..	144
4.2.3.2	Kokonaisuuden ja taustamotiivin merkityksestä	145
4.2.3.3	Asianomistajan oman käytöksen merkitys .....	147
4.2.3.4	Työsuojeluprosessien laiminlyöntien merkitys yksittäisen asian kannalta.....	152
4.3	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun eri muodot: oikeuskäytäntöä	154
4.3.1	Työsuhteeseen ja työnjohdollisiin toimiin liittyvät.....	154
4.3.1.1	Työnjohdolliset puhuttelut.....	155
4.3.1.2	Tulkinnat työsuhteasioihin liittyen.....	156
4.3.1.3	Kohtuuttoman aikataulun vaatiminen.....	157
4.3.1.4	Perehdyttämisen puute.....	158

4.3.1.5	Työhön ja työympäristöön liittyvien ongelmien käsittely epäasiallisella tavalla, kustotoimet ongelmien esiin nostamisesta.....	159
4.3.1.6	Työn suorittamiseen liittyvä asiaton arvostelu, ammattitaidon vähättely.....	161
4.3.1.7	Sairaslomien kyseenalaistaminen ja työterveys- huollon estäminen .....	163
4.3.1.8	Perusteeton tehtävänanto/epäasiallinen tehtävän- anto.....	166
4.3.1.9	Epäselvyys tehtävissä, vastuissa tai tehtävän- annossa.....	167
4.3.1.10	Epäselvät työnjohtosuhteet, ristiriitaiset ohjeet ja määräykset.....	170
4.3.1.11	Perusteettomat irtisanomiset/varoitukset/ huomautukset ja näillä uhkaaminen, työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen työnantajan taholta .....	171
4.3.1.11.1	Työsuhteen päättämällä uhkaaminen	172
4.3.1.11.2	Kiusaamiseen liittyvä irtisanominen ja lomautus .....	178
4.3.1.11.3	Perusteeton varoitus .....	179
4.3.1.11.4	Epäedulliset muutokset työsuhteessa	182
4.3.1.12	Työntekijän painostaminen: tavoitteena työsuhteen päättymisen.....	185
4.3.1.12.1	Alikuormituksella painostaminen, työsuhteen päättämisneuvottelujen asianmukaisuus .....	187
4.3.1.13	Epätasa-arvoinen kohtelu .....	192
4.3.1.14	Työnteon vaikeuttaminen.....	194
4.3.1.15	Kustotoimet oikeussuojakeinojen käytöstä .....	195
4.3.2	Suora kiusaaminen (voi myös liittyä työnjohdollisiin tilanteisiin).....	196
4.3.2.1	Huutaminen .....	196
4.3.2.2	Loukkaavat lausumat .....	203
4.3.2.2.1	Asianomistajan loukkaantumis- herkkyyden merkitys.....	209
4.3.2.3	Työntekijöiden keskinäisen kommunikaation kieltäminen .....	211
4.3.2.4	Työntekijöiden henkilökohtaisten asioiden/ terveystietojen levittäminen.....	211
4.3.2.4.1	Väite seurustelusuhteen olemassa- olostä: asian julkituominen työ- yhteisössä .....	214
4.3.2.5	Syyllyttäminen.....	214

4.3.2.6	Perättömien tietojen levittäminen .....	215
4.3.2.7	Vähättely, mitätöinti .....	216
4.3.2.8	Rasistinen käytös .....	217
4.3.2.9	Hyökkäävä/uhkaava käytös ja vihamielisyys, erilaiset uhkaukset .....	219
4.3.2.10	Seksuaalinen häirintä .....	227
4.3.2.10.1	Väite, ettei menettelyllä ollut seksuaalista tarkoitusta .....	231
4.3.2.11	Eristäminen, kommunikaation lopettaminen.....	237
4.4	Kuormitus .....	244
4.4.1	Psykososiaalinen ylikuormitus .....	244
4.4.2	Oikeustapauksia työaikakysymyksiin liittyen.....	247
<b>5</b>	<b>SEURAAMUKSET .....</b>	<b>253</b>
5.1	Oikeushenkilön rangaistusvastuu .....	253
5.1.1	Tausta .....	253
5.2	Yhteisösakko.....	254
5.2.1	Soveltamisen edellytykset.....	254
5.2.1.1	Rikoksen tapahtuminen oikeushenkilön toiminnassa .....	254
5.2.1.2	Tekoon ja tekijään liittyvät edellytykset .....	255
5.2.1.3	Vastuun eri muodot.....	258
5.2.2	Yhteisösakon määrän arviointi.....	262
5.2.2.1	Laiminlyönnin laatu ja laajuus sekä johdon osuus	263
5.2.2.2	Taloudellinen asema.....	264
5.2.3	Yhteisösakon määrä: oikeuskäytäntöä .....	267
5.2.3.1	Psykososiaalinen kuormitus.....	267
5.2.3.2	Muita tapauksia .....	273
5.2.4	Yhteisösakon tuomitsematta jättäminen .....	277
5.2.5	Rangaistusvaatimuksen tekemättä jättäminen.....	280
5.2.6	Yhteinen yhteisösakko.....	280
5.3	Rikoshyödyn menettäminen .....	280
	<b>LÄHDELUETTELO.....</b>	<b>285</b>
	<b>OIKEUSTAPAUKSET .....</b>	<b>289</b>
	<b>ASIAHAKEMISTO.....</b>	<b>293</b>

## LIITTEET

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 .....	299
Rikoslaki 19.12.1889/39; 9 ja 47 luku .....	311
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis- toiminnasta 20.1.2006/44 .....	314
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.....	326
Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 .....	332
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.....	336
Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatti- henkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013/708....	341