Aalto-yliopisto
Aalto-universitetet
Aalto University

Yritysjuridiikan maisteriohjelma

Työsopimuksen irtisanominen työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella

Roosa Savola

Pro gradu
2025

Copyright ©2025 Roosa Savola

Aalto-yliopisto
Aalto-universitetet
Aalto University

Tekijä Roosa Savola

Työn nimi Työsopimuksen irtisanominen työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella

Koulutusohjelma Kauppatieteiden maisteri

Pääaine Yritysjuridiikka

Työn ohjaaja Anna Hurmerinta-Haanpää

Päivämäärä 19.01.2025 **Sivumäärä** 59 **Kieli** Suomi

Tiivistelmä

Työsopimuslain mukaan työsopimuksen päättäminen irtisanomalla vaatii aina asiallisen ja painavan syyn. Työyhteisön sisällä ilmenevä häirintä tai muu epäasiallinen käyttäytyminen voi joissakin tilanteissa johtaa työsopimuksen irtisanomiseen. Häirintää työyhteisössä on työntekijän epäasiallinen tai ei-toivottu käytös, joka kohdistuu toiseen työntekijään tai toisiin työntekijöihin. Lain mukaan työnantaja on aina velvollinen puuttumaan tietoonsa tulleeseen häirintään viivyttelemättä ja hänen käytettävissään olevin keinoin.

Tässä tutkielmassa pyritään selvittämään lainopillisen tutkimuksen keinoin, millaisten edellytysten täyttyessä työyhteisön sisäinen häirintä voi muodostaa irtisanomisperusteen. Tavoitteena on muodostaa tästä oikeuskirjallisuuden ja tuomioistuinten ratkaisujen avulla kattava kokonaiskuva. Tutkielmassa arvioidaan myös nykyisen lainsäädännön riittävyyttä työyhteisössä ilmenevien häirintätapausten tulkinnassa ja ratkaisemisessa. Lisäksi tutkielmassa pyritään selvittämään, onko työntekijän asemalla organisaatiossa vaikutusta irtisanomiseen häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen perusteella, ja miten työyhteisön sisäistä häirintätapausta käsiteltäessä tulisi menetellä.

Häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen voi muodostaa irtisanomisperusteen sen aiheuttaessa merkittävää haittaa sen kohteelle tai koko työyhteisölle. Myös esimerkiksi asiattoman menettelyn kestoa, toistuvuutta ja vakavuutta painotetaan irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa. Lisäksi työntekijän asema organisaatiossa voi vaikuttaa irtisanomiskynnykseen. Valtaosassa tapauksista työnantajan tulee antaa varoitus työntekijälle tämän moitittavasta menettelystä ennen irtisanomista sen perusteella, jotta työntekijä saa mahdollisuuden korjata menettelyään. Tästä voidaan poiketa tilanteessa, jossa kyseessä on erityisen vakava rikkomus.

Käsitellyn kirjallisuuden ja oikeuskäytännön pohjalta voidaan todeta häirintään perustuvan irtisanomisen olevan monivaiheinen prosessi, joka vaatii työnantajalta erityisesti objektiivisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Työnantajan tulee paitsi puuttua häirintätapauksiin matalalla kynnyksellä ja viivytyksettä, myös kantaa vastuu tilanteen selvittämisestä ja ratkaisemisesta. Vaikka voimassa oleva lainsäädäntö antaa hyvät lähtökohdat häirintätilanteiden arviointiin, tulisi esimerkiksi työnantajan vastuuta koskevien pykälien sisältöä yhdenmukaistaa eri lakien välillä tulevaisuudessa selkeyden vuoksi.

Avainsanat Työsopimuksen irtisanominen, häirintä työyhteisössä, työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste

Aalto-yliopisto
Aalto-universitetet
Aalto University

Author Roosa Savola

Title of thesis Termination of an employment contract on the grounds of internal workplace harassment

Programme Master of Science in Economics and Business Administration

Major Business Law

Thesis advisor Anna Hurmerinta-Haanpää

Date 19.01.2025 **Number of pages** 59 **Language** Finnish

Abstract

As stated in the Employment Contracts Act, the termination of an employment contract requires a proper and weighty reason. Harassment or other inappropriate behaviour within the workplace can lead to dismissal in certain situations. Internal workplace harassment involves inappropriate or unwelcome behaviour by an employee directed at another employee or a group of employees. By law, the employer is always obligated to address any harassment brought to their attention without delay and using the means available to them.

This thesis aims to determine under which conditions workplace harassment may constitute grounds for dismissal. The objective is to provide a comprehensive overview of the issue based on legal literature and judicial case law. This thesis also evaluates whether current legislation sufficiently addresses the interpretation and resolution of harassment cases within the workplace. Additionally, it examines whether the employee's position within the organization affects dismissal decisions on the grounds of harassment or inappropriate behaviour and explores the appropriate procedures for handling workplace harassment cases.

Harassment or inappropriate behaviour can lead to termination of an employment contract if it causes significant harm to its victim or the working community. Factors such as duration, recurrence and severity of the inappropriate conduct are also emphasized during the evaluation of grounds for dismissal. Additionally, the employee's position within the organization might influence the threshold of dismissal. In majority of the cases, the employer is obliged to give an official warning to an employee regarding their inappropriate behaviour before terminating their employment to allow the employee an opportunity to rectify their conduct. However, an exception can be made in cases of particularly serious misconduct.

Based on the literature and case law, it can be concluded that harassment-based dismissal is a complex multi-step process which requires both objectivity and fairness from the employer. The employer must not only address the cases of inappropriate behaviour promptly and with a low threshold but also take responsibility of investigating and resolving the situation. While the current legislation provides a solid basis for the evaluation of harassment cases, the sections regarding the employer's responsibility should be harmonized across different acts to enhance clarity and consistency.

Keywords Termination of employment, workplace harassment, dismissal on personal grounds

Aalto-yliopisto
Aalto-universitetet
Aalto University

Sisällys

Lyhenteet 1
1 Johdanto 2
1.1 Aiheen rajaus 3
1.2 Tutkimusmetodi 4
1.3 Tutkimuskysymykset 5
1.4 Tutkielman rakenne 6
2 Työsopimuksen irtisanominen 8
2.1 Irtisanomisperusteet 8
2.1.1 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 9
2.1.2 Irtisanomisperusteiden kokonaisharkinta 12
2.2 Menettely irtisanomisprosessissa 13
3 Häirintä työyhteisössä 16
3.1 Määrittely 16
3.2 Ilmeneminen 20
3.3 Arviointi 22
4 Häirintä irtisanomisperusteena de lege lata 26
4.1 Irtisanomiskynnys täyttyy 27
4.1.1 Työntekijä 27
4.1.2 Esihenkilö 31
4.2 Irtisanomiskynnys ei täyty 34
4.2.1 Työntekijä 34
4.2.2 Esihenkilö 38
4.3 Irtisanomiskynnysten vertailua 40
5 Menettely häirintätapauksen ratkaisussa 44
5.1 Puuttuminen 44
5.2 Ennaltaehkäisy 46
5.3 Huomioitavia seikkoja ja haasteita häirintätapauksen ratkaisuvaiheessa ja sen jälkeen 47
6 Häirintä irtisanomisperusteena de lege ferenda 51
7 Yhteenveto ja johtopäätökset 55

7.1 Työsopimuksen irtisanominen työyhteisössä tapahtuneen häirinnän perusteella ... 55
7.2 Irtisanomiskynnykset ... 56
7.3 Häirintätapauksiin puuttuminen ... 57
7.4 Lainsäädännön kehittäminen ja jatkotutkimus ... 58
Lähteet ... 60

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KouHO	Kouvolan hovioikeus
RHO	Rovaniemen hovioikeus
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TT	Työtuomioistuin
TTurvaL	Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)
VHO	Vaasan hovioikeus
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325)
ym.	ynnä muut

1 Johdanto

Työsopimus on sopimus, jonka osapuolet ovat työntekijä ja työnantaja. Työntekijä sitoutuu sopimuksen allekirjoittaessaan tekemään työnantajalle työtä työnantajan lukuun tämän valvonnan alaisena ja sopimuksessa määriteltyjen ehtojen mukaisesti. Työnantaja puolestaan sitoutuu maksamaan sopimuksessa sovitun palkan työntekijälle tämän tekemästä työstä. Tämän lisäksi molemmat sopijapuolet sitoutuvat noudattamaan heille laissa säädettyjä velvollisuuksia ja toimimaan niiden sekä työpaikan sisäisten sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti.[1]

Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu työympäristö, joka on terveellinen ja turvallinen. Työnantajan tulee pyrkiä parhaansa mukaan huolehtimaan, että tämä toteutuu ja siitä pidetään huolta. Fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti terveeseen työympäristöön liitetään usein työhyvinvoinnin laaja käsite. Työhyvinvointi jakautuu osa-alueisiin, joista jokainen vaikuttaa siihen, millaiseksi vallitseva työhyvinvoinnin taso organisaatiossa koetaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilön terveys ja työkyky sekä edelläkin mainittu työympäristö.[2]

Sen lisäksi, että työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden omaan hyvinvointiin, vaikuttaa se myös koko organisaation suorituskykyyn. Työhyvinvointiin panostaminen voi esimerkiksi vähentää sairauspoissaoloja, parantaa työn laatua sekä varmistaa työurien jatkumisen. Keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi voivat olla esimerkiksi työhyvinvointiohjelman rakentaminen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma.[3] Työyhteisössä tapahtuva epäasiallinen kohtelu voi puolestaan toimia kuormitustekijänä ja horjuttaa työhyvinvointia.[4]

Usein kaikenlaista työpaikalla tapahtuvaa epäasiallista kohtelua eri muodoissaan kutsutaan kansanomaisesti myös työpaikkakiusaamiseksi. Tämän käsitteen käyttöä on kuitenkin kritisoitu sen asenteellisen ja kategorisen luonteen vuoksi. Kyseessä ei myöskään ole juridinen termi, sillä se ei esiinny lainsäädännössä. Työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua puolestaan käsitellään lainsäädännössä suhteellisen laajasti. Kaikki

---

[1] Tiitinen – Kröger (2012) s. 93
[2] Kauhanen – Hellström (2016) s. 21, 23, 28
[3] Manka – Manka (2016) s. 56
[4] Havula *ym.* (2018) s. 128

epäasiallinen käyttäytyminen ei kuitenkaan täytä laissa määriteltyjä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkejä, vaikka se ei olisi työyhteisössä yleisesti sallittua tai hyväksyttävää. Tästä huolimatta työnantajan on yleisen huolehtimisvelvoitteen[5] nojalla puututtava tietoonsa tulleeseen epäasialliseen käyttäytymiseen sekä pyrittävä mahdollisuuksien mukaan ennaltaehkäisemään sitä.[6]

Työnantajalla on aina velvollisuus puuttua työyhteisön sisällä ilmenevään häirintään ja ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin sen lopettamiseksi viivyttelemättä saatuaan siitä tiedon.[7] Seurauksena työyhteisön sisäisestä häirinnästä voi olla myös työsopimuksen päättäminen irtisanomalla tai purkamalla. Lähtökohtana työsopimuksen irtisanomiselle kaikissa tilanteissa on, että irtisanomisen tulee aina perustua asialliseen ja painavaan syyhyn. Tästä huolimatta ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä, missä tilanteissa ja miten menetellen työsopimus voidaan lain mukaan päättää työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella.

1.1 Aiheen rajaus

Tämä tutkielma käsittelee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella. Häirinnän käsite tutkielmassa sisältää kaikenlaisen työntekijän toteuttaman asiattoman ja epätoivotun käytöksen toista työntekijää tai toisia työntekijöitä kohtaan. Tämä pitää sisällään esimerkiksi kiusaamisen, syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän eri muodoissaan.[8] Tutkielmassa käytettyä työyhteisön sisäisen häirinnän käsitettä avataan tarkemmin luvussa 3.1.

---

[5] TSL 2 luku 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. […] Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.”

[6] Havula *ym.* (2018) s. 132–133

[7] Pyykönen (2019) s. 115

[8] Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee häirintää ja epäasiallista kohtelua työelämässä seuraavasti: “Epäasiallinen kohtelu ja häirintä ovat hyvän tavan vastaista käyttäytymistä toisia kohtaan, esimerkiksi toisen työnteon arvostelua ja vaikeuttamista, sosiaalista eristämistä, seksuaalista häirintää tai pilkkaamista. Arkipuheessa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua sanotaan usein työpaikkakiusaamiseksi. Työturvallisuuslaki kieltää epäasiallisen kohtelun ja häirinnän työssä. Laki velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää. Lain mukaan työntekijän velvollisuus on välttää toisten turvallisuutta tai terveyttä haittaavaa epäasiallista kohtelua.” https://stm.fi/tyosuojeluvalvonta/hairinta viitattu 3.10.2024

Tutkielma ei käsittele tilanteita, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu perustuen asiattomaan käytökseen työyhteisön ulkopuolista henkilöä, esimerkiksi asiakasta tai yhteistyökumppania, kohtaan. Tutkielmassa ei käsitellä työsopimuksen purkamista häirinnän seurauksena, vaan käsittelyn kohteena on ainoastaan työsopimuksen päättäminen irtisanomalla sopimus. Myös määräaikaiset työsopimukset jäävät tutkielman käsittelyn ulkopuolelle.

Koska työsuhteen irtisanomista koskeva lainsäädäntö on pitkälti kansallista, keskitytään tässä tutkielmassa ainoastaan suomalaiseen lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön. Tutkielmassa tutkitaan työsopimuksen irtisanomista erityisesti suomalaisen työsopimuslain (55/2001, jäljempänä TSL) kannalta. Lisäksi työyhteisön sisäistä häirintää ja häirinnän käsitettä tutkitaan mm. työturvallisuuslain (738/2022, jäljempänä TTurvaL), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä Tasa-arvoL) sekä yhdenvertaisuuslain (1325/2014, jäljempänä YhdenvertL) puitteissa. Tutkielmassa käsitelty oikeuskäytäntö kattaa pääasiassa työtuomioistuimen sekä hovioikeuksien ratkaisuja.

1.2 Tutkimusmetodi

Metodi on tieteellinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla tietoa hankitaan ja edelleen perustellaan tämän hankitun tiedon merkitys.[9] Metodia voidaan pitää myös tutkimuksen tekemistä kontrolloivien sääntöjen ja periaatteiden kokoelmana. Sen valinnalla ja metodikysymyksillä on merkitystä siihen, kuinka tutkimuksen tekijä toimii, ja mistä lähtökohdista ja näkökulmista hän tekee tutkimusta.[10]

Tämän tutkielman tutkimusmetodi on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen, sillä tutkimuskohteena on sitovan ja voimassa olevan suomalaisen lainsäädännön sisältö. Lainoppi pyrkii systematisoimaan voimassa olevien oikeusnormien sisältöä. Keskeistä lainopin metodissa on tulkinta, jonka kohteena on lain ja esimerkiksi oikeuskäytännön merkitys.[11] Tehdyt tulkinnat pyritään perustelemaan mahdollisimman kattavasti ja uskottavasti. Tavoitteena on esittää huolellisesti perusteltu ja oikeudelliseen lähdemateriaaliin, kuten

[9] Häyhä (1997) s. 24
[10] Timonen (1998) s. 1
[11] Hirvonen (2011) s. 21–23

lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön, tukeutuva kannanotto ja sen perusteella vastaukset tutkimuskysymyksiin. Lainopillinen perustelu rakentuu keskeisesti juuri argumentaation vaikuttavuudelle.[12] Keskiössä lainopin metodissa on voimassa oleva oikeus, *de lege lata*, jonka näkökulmasta oikeutta tutkitaan.[13]

Lainopillisen metodin avulla tässä tutkielmassa pyritään selvittämään erityisesti se, miten voimassa oleva suomalainen lainsäädäntö määrittelee häirintätilanteisiin perustuvien irtisanomisten edellytykset. Lisäksi tutkielmassa käsitellään tämän lainsäädännön soveltamista esimerkiksi hovioikeuksien ja työtuomioistuimen ratkaisuissa. Näiden tarkoituksena on muodostaa kattava kokonaiskuva siitä, millaisilla yleisillä edellytyksillä työsopimus voidaan irtisanoa häirinnän vuoksi. Tämän lisäksi oikeuskäytännön avulla tutkitaan, onko voimassa oleva lainsäädäntö sellaisenaan riittävä, vai tulisiko sitä täsmentää ja selkeyttää.

Voimassa olevan lainsäädännön riittävyydestä päästään edelleen *de lege ferenda* -tutkimukseen, jossa tutkimuksen kohteena on tuleva laki ja lainsäädännön kehittyminen ja kehittäminen tulevaisuudessa.[14] Tässä tutkielmassa *de lege ferenda* -tutkimuksen avulla pyritään käsittelemään tällä hetkellä voimassa olevan lainsäädännön mahdollisesti rinnalleen vaatimia täydennyksiä ja täsmennyksiä.

1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on tutkia, millä edellytyksillä työnantaja voi lain mukaan irtisanoa työntekijän, joka on syyllistynyt häirintään toista työntekijää tai toisia työntekijöitä kohtaan. Pyrkimyksenä on selvittää myös, onko työntekijän asemalla organisaatiossa vaikutusta irtisanomiskynnykseen ja miten mahdollisia eroja irtisanomiskynnyksissä perustellaan. Lisäksi tutkielma pyrkii muodostamaan kokonaiskuvan siitä, millaisia asioita työnantajan tulee ottaa huomioon häirintätapausten ratkaisussa, ja millaisilla toimenpiteillä häirintätapausten syntymistä voidaan ennaltaehkäistä työyhteisössä.

---

[12] Timonen (1998) s. 3–4, 16
[13] Leskinen (2022) s. 1158
[14] Leskinen (2022) s. 1158

Tutkielma pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

i. Milloin työyhteisön sisäinen häirintä muodostaa irtisanomisperusteen?
ii. Onko irtisanomiskynnyksissä eroa esihenkilön ja työntekijän välillä?
iii. Millaisia seikkoja työnantajan tulee ottaa huomioon häirintätapauksiin puuttuessaan, ja kuinka häirintätapauksia voidaan ennaltaehkäistä?

1.4 Tutkielman rakenne

Tämä tutkielma jakautuu johdantoon, viiteen käsittelylukuun sekä yhteenvetoon ja johtopäätöksiin. Johdantoluvussa esitellään lähtökohtia tutkimukselle ja alustetaan tutkielman aihetta. Lisäksi johdannossa esitetään tutkielman keskeiset tutkimuskysymykset, aiheen rajaukset, tutkielmassa käytetty tutkimusmetodi sekä tutkielman rakenne.

Ensimmäisessä käsittelyluvussa käsitellään työsopimuksen irtisanomista, irtisanomisperusteita sekä niihin liittyvää kokonaisarviointia. Tämän luvun tarkoituksena on auttaa lukijaa hahmottamaan, mitä yleisesti voidaan pitää asiallisuuden ja painavuuden kriteerit täyttävänä irtisanomisperusteena. Lisäksi tarkoituksena on, että luvun luettuaan lukija ymmärtää kokonaisarvioinnin merkityksen irtisanomisperusteiden arvioinnissa. Näiden lisäksi luvussa käydään läpi menettelyä irtisanomisprosessissa ja pyritään sen avulla muodostamaan lukijalle ymmärrys sen eri vaiheista ja niiden tarpeellisuudesta.

Toisessa käsittelyluvussa käsitellään työyhteisössä tapahtuvaa häirintää sekä sen ilmenemistä ja arviointia. Luvun tarkoituksena on muodostaa lukijalle ymmärrys siitä, miten voimassa oleva lainsäädäntö määrittelee häirinnän käsitteen erityisesti työyhteisön kontekstissa, ja millaisissa erilaisissa muodoissa häirintä voi työyhteisössä ilmetä. Lisäksi luvun päätteeksi käsitellään työyhteisössä tapahtuvan häirinnän arviointiin liittyvää kriteeristöä ja arviointiprosessia.

Kolmannessa käsittelyluvussa käsitellään irtisanomisperusteen muodostumista työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella nykylainsäädännön mukaan. Tässä luvussa keskiössä on aikaisempi oikeuskäytäntö, jonka avulla on

tarkoitus auttaa lukijaa ymmärtämään, kuinka lainsäädäntöä on tulkittu tuomioistuimissa, ja millaisiin lopputulemiin erilaisten tapausten tulkinnassa on päädytty. Myös ratkaisujen perustelut ja niiden punninta ovat tärkeässä osassa tässä käsittelyluvussa. Lisäksi luvussa vertaillaan irtisanomiskynnysten täyttymistä ja arviointia eri organisaatiotasoilla työskentelevien henkilöiden välillä.

Neljännessä käsittelyluvussa syvennytään menettelyyn häirintätapausta ratkaistaessa. Luvun tarkoituksena on auttaa lukijaa hahmottamaan häirintätapauksen monivaiheinen ratkaisuprosessi sekä siihen liittyvät erilaiset vastuut ja velvollisuudet. Lisäksi luvussa käsitellään erilaisia keinoja häirintätapausten ennaltaehkäisemiseksi työyhteisössä. Luvun päätteeksi käydään läpi erilaisia seikkoja, joita tulee huomioida häirintätapauksen ratkaisuprosessin aikana sekä sen jälkeen.

Viidennessä käsittelyluvussa annetaan kehitysehdotuksia voimassa olevaan lainsäädäntöön *de lege ferenda* koskien työsopimuksen irtisanomista häirintätapausten perusteella. Tutkielman viimeinen luku sitoo yhteen aikaisemmat luvut, esittää näiden pohjalta tutkielman johtopäätökset, sekä vastaa tutkielman alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi viimeisessä luvussa käsitellään lyhyesti mahdollista jatkotutkimusta tämän tutkielman aiheen tiimoilta.

2 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimus voi päättyä useilla eri tavoilla kumman tahansa sopijaosapuolen aloitteesta. Tyypillisimmin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy irtisanomiseen. Tällöin sopimuksen irtisanova osapuoli ilmoittaa toiselle osapuolelle tarkoituksestaan päättää olemassa oleva sopimussuhde sovitun irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisen sitovuus ei edellytä vastaanottajalta sen erillistä hyväksyntää, sillä kyseessä on yksipuolinen vastaanotonvarainen tahdonilmaisu. Tästä huolimatta työnantajan tulee irtisanomismenettelyssä noudattaa tiettyjä periaatteita sen takaamiseksi, että irtisanominen on toteutettu lain vaatimalla tavalla ja on siten laillisesti pätevä. Työntekijää irtisanomisperustetta koskevat säännökset eivät koske, vaan työntekijä voi irtisanoutua mistä tahansa syystä irtisanomisajan ja irtisanomismenettelyn säännösten puitteissa.[15]

Tämän käsittelyluvun tarkoituksena on pohjustaa lukijalle lain mukaisia irtisanomisperusteita ja niihin liittyvää arviointia, sekä irtisanomismenettelyä. Tavoitteena on muodostaa käsitys siitä, millä yleisillä edellytyksillä ja miten menetellen työsopimus voidaan lain mukaan irtisanoa työnantajan toimesta. Näiden lisäksi luku valottaa lukijalle irtisanomisperusteisiin liittyvää kokonais- ja kohtuullisuusarviointia ja niiden merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioitaessa.

2.1 Irtisanomisperusteet

Irtisanoakseen tai purkaakseen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on työnantajalla aina oltava siihen peruste. Irtisanomiseen oikeuttavat perusteet on määritelty erikseen työsopimuslaissa. Keskeistä syystä riippumatta on, että sen tulee olla asiallinen ja painava oikeuttaakseen irtisanomisen. Yksittäistapauksissa irtisanomisperusteen riittävyyden arviointiin vaikuttaa TSL:n 7 luvun 1 §:n yleissäännös irtisanomisperusteista. Tämän säännöksen mukaan:

"Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä."

[15] Tiitinen – Kröger (2012) s. 477 ja 497

Yleissäännöksessä ei yksilöidä tarkasti asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen edellytyksiä. Käytännössä tämän voidaan katsoa vaikuttavan yksittäisiin tilanteisiin niin, ettei irtisanomisperuste saa olla syrjivä tai työnantajan lojaliteettivelvollisuuden vastainen.[16]

Irtisanomisperusteet voidaan jakaa karkeasti työntekijän henkilöön liittyviin eli yksilö- tai individuaaliperusteisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin eli kollektiiviperusteisiin.[17] Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksessa kyse on työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta. Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita sekä niihin liittyvää kokonaisarviointia käsitellään seuraavissa alaluvuissa.

2.1.1 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet johtuvat työntekijän toimimisesta lain tai työsopimuksen vastaisesti, työtehtävien laiminlyönnistä tai työntekijän epäasiallisesta tai sopimattomasta käyttäytymisestä. Yksilöstä johtuva irtisanomisperuste voi olla myös esimerkiksi työntekijän työntekoedellytysten merkittävä muuttuminen niin, ettei hän enää selviydy hänelle sopimuksessa määrätyistä työtehtävistä. Tällaisessa tilanteessa työsuhteen tarkoitus vaarantuu.[18] Työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden arvioinnin keskiössä on kuitenkin irtisanomiseen johtanut tilanne kokonaisuudessaan. Jako asiallisiin ja painaviin sekä riittämättömiin irtisanomisperusteisiin ei aina ole yksiselitteistä. Tapauskohtainen ja yksilöllinen tulkinta on ehdottoman tärkeää, sillä jokaisen irtisanomisen taustalla vaikuttavat lukuiset erilaiset tekijät.[19]

Työntekijän on noudatettava huolellisesti työnantajan hänelle antamia ohjeita, ja suoritettava hänelle annetut tehtävät niiden mukaisesti. Tehtävien laiminlyönti, huolimattomuus, tai erilainen ohjeiden vastainen menettely voivat muodostaa irtisanomisperusteen. Myös sopimuksen mukaisten tehtävien tekemisestä kieltäytyminen voi joissakin tapauksissa muodostaa työsuhteen päättämisperusteen. Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältään riittävää aktiivisuutta, ja työntekijän jatkuva aikaansaamattomuus voi oikeuttaa irtisanomaan sopimuksen. Luvattomat poissaolot sekä esimerkiksi

---

[16] Koskinen – Ullakonoja (2020) s. 285–286
[17] Koskinen *ym.* (2019) s. 63
[18] Tiitinen – Kröger (2012) s. 498
[19] Hietala *ym.* (2019) s. 360–361

toistuva myöhästely sovituista työajoista voivat myös muodostaa irtisanomisperusteen.[20]

Työsopimuksen irtisanomiseen voi oikeuttaa myös työntekijän syyllistyminen työ- tai vapaa-ajallaan rikokseen, mikä merkittävästi horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Lisäksi esimerkiksi erilainen epärehellinen käytös kuten näpistys-, kavallus tai väärennysrikos voi täyttää irtisanomiskynnyksen. Myös muunlainen sopimaton käytös, kuten työnantajan mustamaalaaminen, riitautuminen esimerkiksi muiden työntekijöiden kanssa tai väkivaltainen käytös toisia kohtaan voivat oikeuttaa päättämään työsopimuksen irtisanomalla. Työntekijän sopimaton käyttäytyminen erilaisilla sosiaalisen median alustoilla voi myös muodostaa irtisanomisperusteen. Näiden lisäksi esimerkiksi työntekijän yhteistyökyvyttömyys tai alkoholin tai muiden päihteiden käyttö työaikana voivat antaa työnantajalle oikeuden irtisanoa työsopimus. [21]

Edellä esitetyt esimerkit hyväksyttävinä pidettävistä irtisanomisperusteista eivät muodosta kaiken kattavaa listausta hyväksyttävistä työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Jokaisen esimerkin tapauksessa merkitystä on myös monilla muilla tapauskohtaisilla ja yksilöllisillä tekijöillä, joita kaikkia ei ole edes mahdollista listata ja yksilöidä tyhjentävästi. Esimerkkien tarkoituksena on kuitenkin auttaa muodostamaan käsitys siitä, millainen työntekijän toiminta saattaa johtaa työsopimuksen irtisanomiseen yksilöperusteella.

TSL:n 7 luvun 2 §:ssä mainitaan neljä tilannetta, joissa työnantajalle ei muodostu oikeutta irtisanoa työntekijää. Tämä listaus ei kuitenkaan ole tyhjentävä, vaan näidenkin arvioinnissa tarvetta on tapausten lähemmälle yksilölliselle tarkastelulle. Ensimmäinen näistä on työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma. Tällainen ei muodosta irtisanomisperustetta, ellei sen seurauksena työntekijän työkyky ole olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentynyt niin, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.[22]

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää myöskään sen vuoksi, että tämä on osallistunut työntekijöiden yhdistyksen toimeenpanemaan

[20] Parnila (2024) s. 25–32
[21] Parnila (2024) s. 32–43
[22] Bruun (2022) s. 101

työtaistelutoimenpiteeseen. Esimerkiksi lailliseen lakkoon osallistuessaan työntekijän ei siis katsota syyllistyvän sellaiseen olennaiseen sopimusrikkomukseen, jonka perusteella työnantajalla olisi oikeus päättää työsopimus. Irtisanomiskielto koskee lisäksi myös irtisanomista työntekijän poliittisten, uskonnollisten tai muiden vakaumusten tai mielipiteiden vuoksi. Tämä liittyy syrjintäkieltoon sekä vaatimukseen kaikkien työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.[23]

Lain säännös suojaa työntekijää myös, mikäli hän turvautuu hänen käytössään oleviin oikeusturvakeinoihin. Näihin turvautuminen ei muodosta työnantajalle asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Näiden edellä esitetyn neljän TSL:n nojalla kielletyn irtisanomisperusteen lisäksi laissa suojataan raskaana olevaa tai perhevapaalla olevaa työntekijää irtisanomiselta. Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta perustuen työntekijän raskauteen tai siihen, että tämä käyttää oikeuttaan laissa säädettyyn perhevapaaseen.[24]

Lähtökohtaisesti työntekijälle on annettava varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä ennen sopimuksen irtisanomista. Tämä ei kuitenkaan päde, mikäli kyse on vakavasta työsuhteeseen liittyvästä rikkomuksesta tai laiminlyönnistä. Vakavan rikkomuksen yhteydessä työntekijän tulisi itse ilman varoitustakin ymmärtää, että seurauksena voi olla sopimussuhteen päättäminen. Huomautuksen antaminen ei täytä TSL:n mukaista velvollisuutta varoituksen antamisesta ennen irtisanomista, vaan työnantajan on annettava nimenomaan varoitus työntekijälle.[25] Varoituksen tarkoituksena on tehdä työntekijä tietoiseksi laiminlyönnistään tai rikkomuksestaan sekä osoittaa työntekijälle, kuinka vakavana hänen menettelyään pidetään. Toisaalta se myös osoittaa työntekijälle, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat edelleen olemassa, mikäli tämä korjaa menettelyään varoituksen saatuaan.[26]

Työpaikoilla voi olla myös omia käytäntöjä annettavien varoitusten määrästä, vaikka laki edellyttää antamaan vain yhden varoituksen. On kuitenkin huomioitava, että mikäli varoitusten määrän suhteen poiketaan tästä, tulee poikkeuksen koskea kaikkia työntekijöitä samoilla edellytyksillä. Selkeyden

---

[23] Anttila *ym.* (2021) s. 1450–1451
[24] Koskinen *ym.* (2019) s. 63
[25] Hietala *ym.* (2023) s. 445–446
[26] Koskinen (2004) s. 1046

vuoksi on suositeltavaa, että varoitus annetaan kirjallisesti. Siitä on käytävä yksilöidysti ilmi, mistä varoitus on annettu, ja mitä seurauksia varoitukseen liittyvän menettelyn jatkumisesta on. Mitä vakavampaa rikettä tai laiminlyöntiä varoitus koskee, sitä kauemmin annetulla varoituksella on merkitystä. Yleisesti varoitusten voimassaololle ei kuitenkaan ole asetettu määräaikoja.[27]

2.1.2 Irtisanomisperusteiden kokonaisharkinta

Irtisanomiskynnyksen ylittyminen on useissa tapauksissa monien tekijöiden summa, minkä takia laissa ei ole mahdollista luetella tyhjentävästi kaikkia tilanteita, joissa kynnys ylittyy. Tämän vuoksi irtisanomisperusteiden arvioinnissa käytetään tapauskohtaista kokonaisharkintaa.[28] Tässä arvioidaan ja vertaillaan sopimussuhteen päättämisen sopijapuolille aiheuttamia etuja ja haittoja. Kokonaisharkinnassa pyritään ottamaan mahdollisimman laajasti huomioon kaikki taustalla vaikuttavat tekijät, kuten vallinneet olosuhteet, työn luonne ja työntekijän asema, sekä tehdyn rikkeen tai laiminlyönnin vakavuus.[29]

Oleellinen osa kokonaisharkintaa on selvittää, onko kyseessä oleva rike tai laiminlyönti tehty tahallisesti vai onko esimerkiksi ajattelemattomuus, varomattomuus tai puutteellinen ohjeistus johtanut siihen. Merkitystä on myös sillä, onko kyseessä yksittäinen virhe muuten moitteettoman työhistorian aikana, vai onko työntekijä saanut aiempia varoituksia samasta tai samankaltaisesta toiminnasta. Mikäli kyseessä on toistuva rike tai laiminlyönti, voidaan uutta rikkomusta pitää merkittävästi vakavampana, sillä työntekijä ei ole korjannut menettelyään varoituksen saatuaan. Myös työsuhteen kestolla on merkitystä kokonaisarvioinnissa ja -harkinnassa. Työnantajan lojaliteettivelvoitteen työntekijää kohtaan voidaan katsoa olevan korostuneempi, jos kyseessä on pitkään jatkunut työsuhde. Tällöin irtisanomiskynnys on korkeampi.[30]

TSL:n 7 luvun 2 §:ään on lisätty maininta, jonka mukaan kokonaisharkinnassa on huomioitava myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Tämä lisäys ei sinänsä suoranaisesti madalla

[27] Parnila (2024) s. 20–22
[28] Paanetoja (2023) s. 39–40
[29] Koskinen *ym.* (2004-) IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva, 2. Päättäminen henkilökohtaisilla perusteilla
[30] Parnila (2024) s. 40

irtisanomiskynnystä, mutta helpottaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä tilanteessa, jossa työntekijän moitittava toiminta on vaikuttanut tuntuvasti työnantajan toimintaan sen pienen koon takia. Usein pieni työnantaja on asemansa takia alttiimpi suurille taloudellisille vaikutuksille työntekijän rikkomuksen seurauksena suurempiin työnantajiin verrattuna. Pienellä työnantajalla voi olla heikommat mahdollisuudet kohdata esimerkiksi työntekijän rikkomuksesta seuraavia taloudellisia menetyksiä. Pieni henkilöstömäärä otetaan arvioinnissa huomioon vasta tehdyn rikkeen ollessa vähäistä suurempi.[31]

Kokonaisharkintaan liittyy läheisesti kohtuusarviointi, jonka kautta pyritään tulkitsemaan, onko työsopimuksen irtisanominen kohtuullinen seuraus työntekijän tekemästä rikkeestä tai laiminlyönnistä. Myös kohtuullisuutta arvioidaan molempien sopijapuolten kannalta ottaen huomioon kaikki tapaukseen liittyvät yksilölliset erityispiirteet ja vaikuttavat seikat.[32] Työnantajan näkökulmasta kohtuusarvioinnissa painavia seikkoja ovat esimerkiksi yrityksen koko sekä sen taloudelliset ja toiminnalliset mahdollisuudet ja niistä seuraavat rajoitteet. Työntekijän osalta siihen voivat puolestaan vaikuttaa esimerkiksi lähenevä eläkeikä tai työsuhteen aikana osoitettu pätevöityminen.[33]

2.2 Menettely irtisanomisprosessissa

Työnantajan on irtisanomisprosessissa toimittava TSL:n 9 luvun 1 §:ssä irtisanomisperusteeseen vetoamisesta säädetyn menettelyn mukaisesti. Tämän mukaan:

"Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta."

Kohtuullisen ajan pituudesta ei kuitenkaan ole olemassa yleispätevää säännöstä, vaan sitä tulee arvioida ja tulkita tapauskohtaisesti. Työntekijän oikeussuojan mukaan ei kuitenkaan ole mahdollista vedota irtisanomissyihin, jotka ovat useita kuukausia vanhoja. Toisaalta työnantajalla tulee myös olla

[31] Parnila (2024) s. 41–42, 44
[32] Parnila (2024) s. 39–40
[33] Koskinen *ym.* (2019) s. 561

muutaman viikon pituinen harkinta-aika miettiäkseen, vetoaako hän irtisanomisperusteeseen.[34]

Kuten edellä luvussa 2.1.1 on todettu, työnantajan on annettava velvollisuuksiaan laiminlyöneelle tai rikkoneelle työntekijälle varoitus ja mahdollisuus korjata menettelyään ennen irtisanomista tämän toiminnan vuoksi. Jotta varoituksen voidaan katsoa oikeuttavan irtisanomiseen siinä mainitun toiminnan toistuttua, tulee sen oltava riittävän yksilöity ja siitä tulee käydä ilmi irtisanomisen uhka. Irtisanomiskynnyksen ylittyminen vaatii, että tehdyllä rikkeellä tai laiminlyönnillä on asiallinen ja ajallinen yhteys työntekijälle aikaisemmin annettuun varoitukseen. Asiallinen yhteys tarkoittaa, että irtisanomisen tulee perustua samoihin tai samankaltaisiin rikkeisiin kuin varoituksessa. Ajallinen yhteys puolestaan viittaa kuluneeseen aikaan toistuneiden rikkeiden välillä. Mitä pidempään varoituksen antamisesta on, sitä vähemmän painoa sillä on irtisanomiskynnystä arvioitaessa rikkeen toistuttua.[35] Varoituksen antamisesta voidaan kuitenkin poiketa, mikäli kyseessä on erityisen vakava rikkomus, ja asianomainen itse ymmärtää menettelynsä moitittavuuden. Tällöin työnantajalta ei kohtuudella voida odottaa sopimussuhteen jatkamista.[36]

Työnantajalla on velvollisuus kuulla irtisanomisuhan alla olevaa työntekijää sopimuksen päättämisen perusteisiin liittyen ennen irtisanomisen toimeenpanoa. Työntekijän oikeuksiin kuuluu saada tietää syistä irtisanomisen taustalla sekä esittää oma kantansa asiassa ja puolustaa itseään. Tässä kuulemistilaisuudessa työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa, joka voi olla esimerkiksi työtoveri, työpaikan luottamusvaltuutettu tai juristi. Työntekijän kuuleminen on järjestettävä ennen työsopimuksen irtisanomista, mutta sille ei ole asetettu laissa muuta määräaikaa. Toisaalta työntekijälle tulee antaa kohtuullisen pituinen aika valmistautua kuulemiseen ja hankkia halutessaan avustaja.[37]

Ennen työsopimuksen päättämistä työnantajalla on velvollisuus selvittää, voitaisiinko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin yrityksen sisällä. Tätä velvollisuutta ei kuitenkaan ole, mikäli työsopimuksen päättämisen syynä on työntekijän erityisen vakava rikkomus, josta on

[34] Paanetoja (2023) s. 128
[35] Kavasto (2020) s. 129–131
[36] Koskinen (2004) s. 1019
[37] Parnila (2024) s. 52

aiheutunut täydellinen luottamuspula. Tällaisessa tilanteessa työnantajan ei voida odottaa jatkavan työntekijän sopimusta toisissakaan tehtävissä. Työnantajan voidaan edellyttää järjestävän kohtuullisissa määrin täydentävää koulutusta sekä perehdytystä työntekijälle, mikäli uudet työtehtävät sitä vaativat. Uudelleensijoitusvelvollisuuden täyttäminen ei kuitenkaan vaadi työnantajalta uusien työpaikkojen luomista tilanteessa, jossa sopivia uusia tehtäviä ei ole tarjolla.[38]

Kun kuuleminen sekä muut tarpeelliset selvitykset on järjestetty, voi työnantaja antaa työntekijälle työsopimuksen varsinaisen päättämisilmoituksen. Tämä on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti ja mielellään kirjallisessa muodossa niin, että työntekijä kuittaa saamansa ilmoituksen. Tästä alkaa kulua irtisanomisaika, jonka pituus määräytyy useimmiten työehtosopimuksesta. Mitä pidempään työsopimus on irtisanomishetkellä jatkunut, sitä pidempi on noudatettava irtisanomisaika. Mikäli on erikseen sovittu, että työsopimus voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, päättyy työsuhde irtisanomisilmoituksen toimituspäivään. Irtisanomisajan noudattamisen laiminlyönnistä seuraa työnantajalle korvausvelvollisuus. Tämä ei kuitenkaan tee tehdystä irtisanomisesta laitonta tai siirrä työsuhteen päättymisaikaa ajallisesti eteenpäin. Työntekijä voi toisaalta joutua osaltaan korvausvastuuseen, mikäli hän lopettaa työskentelyn säädettyä irtisanomisaikaa noudattamatta.[39]

[38] Kavasto (2020) s. 136–137
[39] Paanetoja (2023) s. 129–131

3 Häirintä työyhteisössä

Työyhteisön sisäinen häirintä on valitettava ilmiö, jonka tarkka ja yksiselitteinen määrittely on sen yleisyydestä huolimatta hyvin haastavaa. Valtaosaa häirintätapauksista yhdistää niiden kohteelle siitä aiheutunut epämukavuuden tunne, jolla voi olla vaikutusta esimerkiksi henkiseen hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työtehtävistä suoriutumiseen. Vaikka kaikenlainen epätoivottu käyttäytyminen ei täytä häirinnän lakiin kirjattuja tunnusmerkkejä, on siihen suhtauduttava aina vakavasti. Monesti työpaikkahäirinnän taustalla voi olla myös työyhteisön muunlainen pahoinvointi, minkä vuoksi tilanteiden perusteellinen purkaminen ja selvittäminen on hyvin tärkeää. Häirinnän tunnistaminen, estäminen ja ennaltaehkäisy on koko työyhteisön yhteinen asia.[40]

Tämän käsittelyluvun tarkoituksena on taustoittaa tutkielman alussa sivuttua työyhteisön sisäisen häirinnän käsitettä sekä häirinnän ilmenemistä ja arviointia lainsäädännön, kirjallisuuden sekä oikeuskäytännön esimerkkien kautta. Tavoitteena on, että lukijalle muodostuu tämän luvun myötä käsitys siitä, millaista toimintaa voidaan pitää häirintänä, kuinka häirintä voi ilmetä työyhteisöissä sekä miten häirintää ja sen kriteeristön täyttymistä arvioidaan.

3.1 Määrittely

Häirinnästä, syrjinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta sekä näiden estämisestä ja niihin puuttumisesta säädetään muun muassa TTurvaL:ssa, YhdenvertL:ssa ja Tasa-arvoL:ssa. Näiden lisäksi TSL:ssa säädetään työnantajan ja työntekijän yleisistä velvollisuuksista työsuhteessa, mihin sisältyy esimerkiksi syrjinnän kielto. TTurvaL:n keskeisimmät häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskevat säännökset ovat työntekijän yleisistä velvollisuuksista säädetyn 18 §:n 3 momentin sisältämä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kielto:

"Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa."

[40] Pyykönen (2017) s. 2, 4–5

Sekä sen 28 §:n mukainen työnantajan velvollisuus ryhtyä toimiin häirintätilanteessa:

"Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi."

Kummassakaan näistä säännöksistä ei sinänsä määritellä tarkasti häirinnän muotoa tai sitä, miten se ilmenee, mutta kielletyksi katsotaan sellainen toiminta, josta aiheutuu haittaa tai vaaraa toisten työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Säännökset sisältävät sekä yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisen vastuun olla häiritsemättä toisia työntekijöitä että työnantajalle kuuluvan vastuun puuttua työyhteisössä ilmenneeseen häirintään saatuaan siitä tiedon.

YhdenvertL:n sisältämään häirinnän määritelmään liittyy läheisesti sen 8 §:n sisältämä syrjinnän kielto, jonka mukaan:

"Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä."

Nimenomaisesti häirinnästä säädetään tämän pohjalta YhdenvertL:n 14 §:ssä seuraavasti:

"Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi."

Tähän häirinnän määritelmään liittyy keskeisesti se, mihin syyhyn loukkaava käyttäytyminen perustuu. Kuten TTurvaL:ssa, myös YhdenvertL:n häirinnän määritelmässä mainitaan erikseen häirinnäksi tulkittava käyttäytyminen sekä työnantajan velvollisuus siihen puuttumisesta. On kuitenkin huomioitavaa, että YhdenvertL:n mukaan häirintään puuttumisen laiminlyönnin katsotaan olevan työnantajan taholta syrjintää.

Myös Tasa-arvoL:n 7 §:ään (30.12.2014/1329) sisältyy syrjinnän kielto, jonka mukaan:

"Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. […] Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä."

Kuten YhdenvertL:iin, myös Tasa-arvoL:iin sisältyy työnantajaa velvoittava pykälä liittyen häirintään puuttumiseen. Tämän työpaikoilla tapahtuvaa häirintää koskevan 8 d §:n (15.4.2005/232) mukaan:

"Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi."

Samassa pykälässä seksuaalisen häirinnän sekä sukupuoleen perustuvan häirinnän käsitteitä tarkennetaan seuraavasti:

"Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri."

Tasa-arvoL:n häirinnän määritelmä keskittyy erityisesti seksuaaliseen sekä sukupuoleen perustuvaan häirintään, eikä tunnista tai erittele muita epäasiallisen kohtelun tai häirinnän muotoja. Työpaikkaan liittyvää häirintää koskeva pykälä velvoittaa TTurvaL:n ja YhdenvertL:n tavoin työnantajaa puuttumaan hänen tietoonsa tulleeseen häirintään. Työntekijöiden keskinäisestä häirinnästä ei tässä yhteydessä ole erillistä mainintaa, mutta sen voidaan katsoa olevan myös Tasa-arvoL:n mukaan kiellettyä sen 7 §:n syrjinnän kiellon pohjalta.

Edellä käsitellyt häirinnän määritelmät eri laeissa pitkälti tukevat ja täydentävät toisiaan. Keskeinen ero TTurvaL:n määritelmässä muihin käsiteltyihin määritelmiin verrattuna on, että siinä toiminnan edellytetään vaarantavan työntekijän terveyttä tai turvallisuutta täyttääkseen laissa kielletyn häirinnän kriteeristön. Kaikkia yhdistävä tekijä kuitenkin on, että työnantajan vastuuta ryhtyä "hänen käytettävissään oleviin toimiin" häirintätapausten selvittämiseksi korostetaan niissä erikseen. Tämä ilmaus on sinänsä melko lavea eikä tarkasti erittele sitä, missä menee riittävän puuttumisen raja, mutta toisaalta antaa tilaa myös tapauskohtaiselle arvioinnille lain ja tilanteiden tulkinnassa.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tyhjentävä määrittely laissa ei ole tarkoituksenmukaista tai toisaalta edes mahdollista niiden muotojen moninaisuuden takia. Menettelyn arvioinnissa vaikuttavat lukuisat seikat kuten häirinnän tai epäasiallisen kohtelun toistuvuus ja asiayhteys, minkä vuoksi arvioinnin on käytännössä aina tapahduttava tapauskohtaisesti. Käytännössä esimerkiksi oikeuskäytännöllä on ollut suuri merkitys siinä, millaiseksi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määritelmä on muotoutunut.[41] Tiivistetysti voidaan ilmaista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun olevan sopimatonta käyttäytymistä, jonka kohteena ovat toiset ihmiset. Häirintä voi ympäristöstä ja tilanteesta riippuen ilmetä lukuisissa eri muodoissa ja eri tavoin.[42]

---

[41] Sortti (2019) s. 23–25

[42] https://stm.fi/tyosuojeluvalvonta/hairinta viitattu 8.11.2024

Seuraavassa alaluvussa häirinnän ilmenemistä käsitellään nimenomaisesti työyhteisön kontekstissa.

3.2 Ilmeneminen

Häirintää, kiusaamista, syrjintää ja muuta epätoivottua ja epäasiallista käyttäytymistä voi ilmetä työyhteisössä niin monissa eri muodoissa, että niitä kaikkia ei ole edes mahdollista listata tyhjentävästi. Useimmiten tilanteisiin liittyy lisäksi monia yksilöllisiä elementtejä, jotka vaikuttavat niiden tulkintaan ja siihen, minkälaisen toiminnan katsotaan täyttävän häirinnän kriteeristön.[43] Tässä alaluvussa käsitellään muutamia esimerkkejä siitä, miten sanallinen, sanaton, fyysinen ja seksuaalinen häirintä voivat ilmetä työyhteisössä.

Usein häirintä ilmenee erilaisina suullisina kommentteina, jotka koskevat esimerkiksi henkilön ulkonäköä tai työskentelyn laatua. Sanallista häirintää voi olla myös toistuva huutaminen, juoruilu, solvaaminen, pilkkaaminen ja perättömien asioiden kertominen. Sanallinen häirintä voi tapahtua niin kahden kesken kuin muidenkin työyhteisön jäsenten läsnä ollessa. Esimerkiksi näkemys- ja mielipide-erot eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti täytä häirinnän määritelmää, vaikka ne koettaisiin epämiellyttävinä.[44] Valtaosassa oikeudessa käsitellyissä tapauksissa kyse on juuri edellä mainitun kaltaisesta suorasta kiusaamisesta, joka ilmenee usein sanallisena.[45] Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HelHo 2012:8 esihenkilön huutamisen, haukkumisen ja selän takana pahaa puhumisen katsottiin vaarantaneen niiden kohteeksi joutuneen työntekijän terveyden. Myös alaisen vähättelevä ja piittaamaton suhtautuminen esihenkilönsä antamiin määräyksiin voi olla sanallista häirintää, erityisesti jos siihen liittyy lisäksi esimerkiksi kiroilua tai huutamista.[46] Esimerkiksi Vaasan hovioikeuden ratkaisussa VHO 10.10.2011 S 10/322 työntekijän esihenkilöihinsä kohdistaman kritiikin katsottiin olleen kohtuutonta ja osin asiatonta erityisesti työntekijän hyökkäävän ja epäasiallisen ilmaisutavan takia.

Häirintä voi olla myös sanatonta ja tapahtua esimerkiksi ilmeiden, eleiden tai katseiden välityksellä. Puhumattomuus ja henkilön totaalinen

---

[43] Pyykönen (2017) s. 6–7
[44] Pyykönen (2017) s. 9
[45] Sortti (2019) s. 117
[46] Koskinen (2014) s. 10

sivuuttaminen ja huomioimatta jättäminen ovat esimerkkejä sanattomasta toiminnasta, joka voi jatkuessaan kehittyä häirinnäksi.[47] Esimerkiksi tapauksessa KKO 1992:180 työnantajan edustajan toteuttama yhteen työntekijään kohdistunut eristäminen katsottiin epäasialliseksi kohteluksi. Työnantajan edustaja oli esimerkiksi kehottanut muutamia yhtiön työntekijöitä välttämään eristyksen kohteena olleen työntekijän seuraa ja käyttäytynyt itse tätä kohtaan toistuvasti epäystävällisesti. Yhteiskunnallisesti verraten uudempi kiusaamisen ja häirinnän muoto on erilaisten media-alustojen välityksellä tapahtuva nettikiusaaminen. Vaikka nettikiusaaminen mielletään usein vapaa-ajalla ja yksinomaan sosiaalisessa mediassa tapahtuvaksi, sitä voi tapahtua myös työpaikoilla. Esimerkiksi sähköpostin välityksellä voidaan käyttää loukkaavaa kieltä tai käyttäytyä muuten asiattomasti toista työntekijää kohtaan.[48]

Fyysinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi tavaroiden heittelynä, fyysisenä väkivaltana tai fyysisesti aggressiivisena käyttäytymisenä.[49] Usein jo uhkaus tai uhan kokeminen fyysisestä väkivallasta riittää täyttämään häirinnän kriteeristön. Perusteena tälle on jokaisen ihmisen perusoikeuksiin kuuluva fyysinen koskemattomuus.[50] Esimerkiksi nyrkin puimisen katsotaan ylittävän fyysisen häirinnän kynnyksen, sillä kyseinen ele yhdistetään väkivallalla uhkaamiseen.[51]

Muiden häirinnän muotojen tavoin myös seksuaalinen häirintä voi ilmetä monilla eri tavoilla. Se olla esimerkiksi sanallista, sanatonta tai fyysistä. Sanallisesti seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi härskeinä puheina, henkilön yksityiselämää, vartaloa tai pukeutumista koskevina huomautuksina tai kysymyksinä tai kaksimielisinä vitseinä. Sanatonta seksuaalista häirintää voivat olla esimerkiksi vihjailevat eleet ja ilmeet kuten silmän iskeminen tai huulten lipominen, tai esille asetetut pornoaineistot. Fyysistä seksuaalista häirintää puolestaan ovat esimerkiksi erilainen ei-toivottu koskettelu sekä raiskaus tai sen yritys. Näiden lisäksi myös muunlainen henkilön sukupuolista koskemattomuutta loukkaava toiminta voi täyttää häirinnän tunnusmerkistön. Monissa tapauksissa on katsottu, että häirinnän kriteeristön täyttääkseen epäasiallisen menettelyn tulee olla toistuvaa.[52] Esimerkiksi

[47] Pyykönen (2017) s. 7–8
[48] Pyykönen (2017) s. 10
[49] Autio (2022) s. 40
[50] Pyykönen (2017) s. 12
[51] Autio (2022) s. 40, ks. esim. THO 26.1.2018 R 17/581
[52] Sortti (2019) s. 227

Turun hovioikeuden ratkaisussa 17.4.2014 R 13/1674 yhtiön toimitusjohtajan katsottiin syyllistyneen seksuaaliseen häirintään tämän seksuaalissävytteisten puheiden takia. Toimitusjohtaja oli muun muassa toistuvasti kommentoinut alaistensa pukeutumista, kertonut työpaikalla rivoja ja seksistisiä vitsejä sekä kysellyt ja kommentoinut yksityiskohtaisia asioita alaistensa yksityiselämästä.

3.3 Arviointi

Arvioitaessa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkkien täyttymistä toistuvat usein samat, menettelyn vakavuutta määrittävät kriteerit. Tämä oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa käytetty kriteeristö helpottaa tapausten tulkintaa ja ratkaisemista antamalla suuntaviivat sille, miten menettelyä yleisesti arvioidaan. Mitä useampi näistä kriteereistä täyttyy samanaikaisesti, sitä todennäköisemmin kyseessä oleva toiminta katsotaan terveyttä vaarantavaksi häirinnäksi ja epäasialliseksi kohteluksi.[53] Tässä alaluvussa käsitellään tarkemmin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun arvioinnin keskeistä kriteeristöä.

TTurvaL:n häirinnän määritelmässäkin keskeinen kriteeri on häirinnän tai epäasiallisen kohtelun aiheuttama haitta tai vaara sen kohteen terveydelle. Tämän kriteerin täyttyminen ei kuitenkaan edellytä esimerkiksi sairauslomalle jäämistä tai varsinaista terveyden menettämistä. Esimerkiksi työntekijän muunlainen oireilu, kuten käytöksen tai olemuksen muuttuminen, voivat kertoa häneen kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Terveydelle aiheutuneen haitan ja vaaran arviointi tapahtuu objektiivisesti työnantajan tehdessä selvitystä häirintäilmoitukseen liittyen. Tällöin hänellä voi olla tarve turvautua työterveyshuollon apuun.[54] Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2014:44 korkein oikeus katsoi, että esihenkilön menettely oli voinut aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Työntekijä oli esihenkilön menettelyn vuoksi epätietoinen hänelle kuuluvista tehtävistä ja vastuista, mitä entisestään lisäsi esihenkilön kieltäytyminen suorasta kahdenkeskisestä yhteydenpidosta asioiden selvittämiseksi.

Toinen keskeinen kriteeri arvioinnissa on myös kyseessä olevan käyttäytymisen laatu. Tämän kriteerin täyttääkseen menettelyn tulee olla työpaikalla yleisesti noudatettavista käyttäytymissäännöistä ja ohjeista poikkeavaa.

---

[53] Sortti (2019) s. 121
[54] Autio (2022) s. 43–44

Arvioinnissa merkitystä voi olla esimerkiksi alaan tai toimipaikkaan liittyvillä erityispiirteillä sekä työpaikan sisäisillä käytänteillä.[55] Esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisussa 2.3.2006 S 05/1136 työpaikan ja alan omaleimaisuus otettiin huomioon menettelyn vakavuutta lieventävänä seikkana. Kyseisessä tapauksessa teatterissa esihenkilönä toiminut henkilö oli antanut alaiselleen asiatonta palautetta tämän työsuorituksesta. Arvioinnissa todettiin, että teatteriin työpaikkana voi liittyä tavallista värikkäämpää ja voimakkaampaa sanallista työsuoritusten arviointia työyhteisön jäsenten kesken, minkä katsottiin alentavan menettelyn vakavuutta. On kuitenkin huomioitava, että lähtökohtaisesti työyhteisössä vallitseva yleinen hyväksyntä tietynlaiselle toiminnalle ei yksinään riitä pitämään sitä tavanomaisena ja hyväksyttävänä.[56]

Menettelyä tulee lähtökohtaisesti pitää vakavana myös, mikäli se täyttää jonkin toisen rikoksen, kuten laittoman uhkauksen, kunnianloukkauksen tai seksuaalirikoksen, tunnusmerkit. Myös tilanteessa, jossa menettely on pakottavan työlainsäädännön vastaista, voi olla kyse häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Esimerkiksi työnantajan direktio-oikeuden selkeästi ylittävän menettelyn voidaan katsoa olevan häirintää tai epäasiallista kohtelua. Tästä on kuitenkin osattava erottaa mahdolliset työnantajan ja -tekijän väliset yksittäiset erimielisyydet työsuhteen tai -sopimuksen tulkintaan liittyvissä asioissa.[57]

Mikäli kyseessä oleva menettely on pitkäaikaista ja toistuvaa, voidaan sitä lähtökohtaisesti pitää moitittavampana kuin yksittäisiä tapahtumia. Erityisesti menettelyn toistumista siitä annetusta varoituksesta huolimatta voidaan pitää vakavana. Tällöin häiritsijä ei voi vedota vain tietämättömyydestään tai vahingosta johtuvaan yksittäistapaukseen. Yksittäisenkin tapahtuman voidaan kuitenkin katsoa täyttävän häirinnän kriteeristön, mikäli kyseessä oleva rikkomus on laadultaan erityisen vakava.[58] Myös menettelyyn mahdollisesti liittyvä tarkoituksellisuus ja järjestelmällisyys vaikuttavat sen arviointiin. Satunnaista epäasiallista käytöstä tai esimerkiksi selkeitä väärinkäsityksiä tai vahinkoja ei voida lähtökohtaisesti pitää yhtä moitittavana kuin tarkoituksellista ja järjestelmällistä toimintaa.[59] Menettelyn kesto ja

[55] Sortti (2019) s. 121–123
[56] Sortti (2019) s. 123
[57] Sortti (2019) s. 121–123
[58] Autio (2022) s. 77–78
[59] Pyykönen (2017) s. 43–44

toistuvuus sekä tarkoituksellisuus ja järjestelmällisyys liittyvät melko läheisesti toisiinsa. Toistuvuus ja menettelyn jatkuminen voivat osaltaan viestiä sen tarkoituksellisuudesta ja järjestelmällisyydestä.

Menettelyn voidaan katsoa olevan todennäköisemmin terveyttä vaarantavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, mikäli sen kohde ei ole kykenevä itse puolustautumaan kohtaamaansa häirintää vastaan. Tässä arvioinnin kriteerissä huomioitavaa on, että mikäli menettely on selkeästi molemminpuolista, voi väitetyn häirinnän kohteeksi joutunut myös itse syyllistyä häirintään tai epäasialliseen kohteluun vastatessaan kokemaansa menettelyyn. Tällaisessa tilanteessa on lähtökohtaisesti katsottu, ettei häirintä ole asettanut henkilöä puolustuskyvyttömään asemaan. Toisaalta myös pitkään jatkunut puolustautumisen tarve on tapauskohtaisesti katsottu kuormitustekijäksi, jolloin kynnys menettelyn häirintänä pitämiseksi laskee. Todennäköistä kuitenkin on, että mikäli menettelyn voidaan selkeästi katsoa olevan yksipuolista, sitä pidetään häirintänä.[60]

Lukuisissa tapauksissa merkitykselliseksi arviointikriteeriksi on todettu myös sopimattomaan menettelyyn liittyvä julkisuus ja nöyryyttävyys. Esimerkiksi tiukkasävyinen palautteenanto tai huutaminen asiakkaiden tai muiden työntekijöiden läsnä ollessa on lähtökohtaisesti nöyryyttävää kohtelua. Tällaisessa tapauksessa julkisuuden ja nöyryyttävyyden arvioinnin kannalta ei sinänsä ole merkitystä sillä, onko edellä kuvatulle menettelylle ollut peruste vai ei.[61] Esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 18.12.2015 R 15/373 todettiin, että esihenkilön loukkaava kielenkäyttö työntekijöitä kohtaan oli erityisen moitittavaa ulkopuolisten henkilöiden läsnäolon vuoksi.

Erityisen oleellista arvioinnissa on keskittyä siihen, että se tapahtuu täysin objektiivisesti, eikä nojaa menettelyn kohteen subjektiiviseen kokemukseen. Eri ihmiset kokevat asioita eri tavoin, ja jonkun häirinnäksi tai epäasialliseksi kohteluksi kokema menettely ei välttämättä objektiivisesti arvioituna ole sitä.[62] Toisaalta on myös mahdollista, että menettely, joka objektiivisesti arvioituna täyttää häirinnän tunnusmerkit, ei työntekijän subjektiivisen kokemuksen mukaan ole häirintää. Näin voi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työyhteisössä vallitsee yleinen hyväksyntä tietynlaiselle huumorille, jota

[60] Sortti (2022) s. 127
[61] Sortti (2022) s. 129
[62] Pyykönen (2017) s. 54–55

työyhteisön ulkopuolella pidettäisiin epäasiallisena. Aiemman oikeuskäytännön perusteella työntekijän subjektiiviselle kokemukselle ei anneta lainkaan painoarvoa, mikäli menettely ei objektiivisessa arvioinnissa täytä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kriteeristöä.[63]

Objektiivisen arvioinnin luotettavuutta voi kuitenkin olla vaikea mitata ja arvioida, minkä vuoksi sen painoarvoa arvioinnissa voi olla aiheellista kritisoida. Häirintätapausta selvittäessään työnantajalla on suuri vastuu siinä, että hän todellisuudessa pysyy objektiivisena eikä anna esimerkiksi omien oletustensa tai sosiaalisten suhteidensa vaikuttaa tilanteen arviointiin ja sen ratkaisemiseen. Toisaalta muut arvioinnin kriteerit toimivat hyvänä tukena objektiivisen arvion tekemiselle; jos moni edelläkin käsitellyistä häirinnän arvioinnin kriteereistä täyttyy, kyse todennäköisesti on häirinnästä huolimatta siitä, kuinka sen kohde tai työnantaja tilanteen henkilökohtaisesti kokee.

[63] Sortti (2019) s. 130

4 Häirintä irtisanomisperusteena de lege lata

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tunnusmerkit täyttävä menettely työyhteisön sisällä muodostaa työnantajalle aina velvollisuuden puuttua tilanteeseen ja pyrkiä sen lopettamiseen. Puuttumisen yhteydessä oleellista on myös mahdollisten jatkotoimenpiteiden arviointi. Lähtökohtaisesti työyhteisön sisäisten asioiden ratkaisu ja siitä seuraavien toimenpiteiden arviointi tapahtuu työnantajan ja henkilöstön kesken työnantajan johdolla. Tästä kuitenkin poiketaan, mikäli tapahtunut täyttää jonkin rikoksen tunnusmerkit, jolloin työnantaja on velvollinen ilmoittamaan asiasta myös viranomaisille. Tyypillisiä työnantajan käytettävissä olevia ratkaisukeinoja ja toimenpiteitä häirintätapauksen ratkaisemiseksi ovat esimerkiksi sovittelu, työtehtävien uudelleenjärjestely sekä huomautuksen tai varoituksen antaminen epäasiallisesti menetelleelle työntekijälle. Joissakin tilanteissa seuraus työyhteisön sisäisestä epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä voi olla myös työsopimuksen päättäminen.[64]

Edellä luvuissa 2 ja 3 on käsitelty erikseen työsopimuksen irtisanomisperusteita ja -käytäntöä sekä työyhteisön sisäistä häirintää. Tässä luvussa syvennytään siihen, millaisissa olosuhteissa työyhteisössä tapahtuva häirintä tai muu epäasiallinen käyttäytyminen voi johtaa työsopimuksen irtisanomiseen nykylainsäädännön mukaan. Luvussa käsitellään erityisesti oikeustapauksia ja sitä, miten eri tuomioistuimet ovat tulkinneet lainsäädäntöä ja perustelleet ratkaisujaan työsopimuksen irtisanomiseen johtaneissa tapauksissa, joissa työntekijä on syyllistynyt häirintään tai epäasialliseen käyttäytymiseen. Lisäksi luvussa vertaillaan irtisanomiskynnyksen täyttymistä työntekijän ja esihenkilön välillä käsitellyn oikeuskäytännön valossa. Luvussa analysoidaan yhteensä neljäätoista hovioikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisua, joista kahdeksassa oletettu häiritsijä on työntekijä ja kuudessa esihenkilö. Näistä tapauksista ensimmäiset seitsemän käsittelevät tilanteita, joissa irtisanomiskynnys on epäasiallisen menettelyn seurauksena täyttynyt ja toiset seitsemän puolestaan tilanteita, joissa tuomioistuin ei ole katsonut irtisanomiskynnyksen täyttyneen.

[64] Pyykönen (2017) s. 98–99

4.1 Irtisanomiskynnys täyttyy

Häirintätilanteessa irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioidaan tilanteen kokonaisarvioinnilla. Tässä arviointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi menettelyn vakavuus ja kesto, työntekijän aikaisempi käyttäytyminen sekä tämän suhtautuminen menettelyynsä. Yleisellä tasolla työyhteisön tavanomaisista ja yleisesti hyväksytyistä toimintatavoista poikkeavaa menettelyä voidaan pitää epäasiallisena.[65] Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnin lisäksi irtisanomiskynnyksen täyttymiseen on vaikutusta irtisanomista edeltäneillä toimenpiteillä. TSL:n mukaan työntekijää, joka on syyllistynyt rikkeeseen tai laiminlyöntiin työsuhteessaan, ei tulisi irtisanoa ennen kuin hänelle on tarjottu mahdollisuus korjata käyttäytymistään. Tämä tarkoittaa yleensä kirjallista varoitusta, jossa todetaan työntekijän epäasiallinen menettely ja siitä mahdollisesti seuraava irtisanominen, mikäli menettely jatkuu varoituksen jälkeenkin. Samassa TSL:n pykälässä mainitaan myös, ettei varoituksen antamista edellytetä tilanteessa, jossa työntekijä on syyllistynyt erityisen vakavaan rikkomukseen, josta on seurannut luottamuksen menetys.[66]

Aikaisempi oikeuskäytäntö on keskeisessä osassa irtisanomiskynnyksen täyttymisen arvioinnissa. Vaikka jokaiseen tapaukseen liittyy omia yksilöllisiä seikkoja ja piirteitä, joilla on vaikutusta arviointiin, antaa aikaisempi oikeuskäytäntö sille suuntaviivoja. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään muutamia tapauksia, joissa tuomioistuin on katsonut irtisanomiskynnyksen täyttyneen työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella. Häirintätapaukset on näissä jaoteltu niin, että ensimmäisessä alaluvussa käsitellään tapauksia, joissa väitetty häiritsijä on toiminut ns. tavallisena työntekijänä ja alaisen asemassa. Toisen alaluvun tapauksissa väitetty häiritsijä puolestaan on toiminut työssään esihenkilöasemassa.

4.1.1 Työntekijä

Ratkaisussa THO 9.9.2009 S 08/2227 työntekijän menettelyn katsottiin täyttäneen irtisanomiskynnyksen huolimatta siitä, että hän ei ollut saanut varoitusta toiminnastaan ennen sopimuksen irtisanomista. Toiseen työntekijään kohdistunut häirintä oli ollut toistuvaa ja jatkunut useita kuukausia. Häirintä oli ollut erityisesti fyysistä erilaisen koskettelun muodossa.

[65] Koskinen (2012) s. 2–6

[66] Koskinen (2016c) s. 5–6

Häirinnän kohteeksi joutunut työntekijä oli lukuisia kertoja kieltänyt ja pyrkinyt estämään häiritsijää jatkamasta menettelyään, minkä vuoksi tämän olisi tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus ja sopimattomuus. Häirintää oli tapahtunut eri muodoissa lukuisissa erilaisissa tilanteissa ja paikoissa. Osa teoista oli toistunut lähes päivittäin, kun taas osa oli ollut yksittäisiä. Tapahtunut häirintä oli aiheuttanut sen kohteelle merkittävää ahdistusta sekä vaikuttanut hänen mielialaansa.

Edellä kuvatun menettelyn katsottiin kokonaisuutena arvioiden muodostavan vakavan työsuhteeseen liittyvän rikkomuksen, minkä takia varoituksen antamista ennen irtisanomista ei edellytetty. Ilman varoitustakin työntekijän olisi tullut ymmärtää, että hänen toimintansa on sopimatonta ja moitittavaa. Lisäksi katsottiin, ettei työntekijän siirtäminen toisiin työtehtäviin olisi ollut mahdollista tämän moitittavan menettelyn vakavuuden vuoksi. Työntekijän toteuttaman seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän katsottiin muodostaneen työnantajalle asiallisen ja painavan syyn irtisanoa työsopimus varoitusta antamatta.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa KouHO 28.2.2006 S 05/336 työntekijä oli irtisanottu esihenkilöihinsä kohdistuneen asiattoman käyttäytymisen takia. Hän oli käyttänyt asiatonta kieltä esihenkilöitä arvostellessaan, kieltäytynyt noudattamasta esihenkilöiden ohjeita ja määräyksiä sekä väheksynyt esihenkilöidensä asemaa. Työntekijän käyttäytyminen oli työyhteisön sisäisen ilmapiirin lisäksi vaikuttanut myös yrityksen ulkoiseen kuvaan. Työilmapiirin tilan selvittämiseksi ja sen kehittämiseksi oli järjestetty lukuisia neuvottelutilaisuuksia, joihin osallistumista kohtaan työntekijä suhtautui usein vastahakoisesti. Ennen irtisanomistaan työntekijä oli saanut yhteensä kolme kirjallista varoitusta, joista ensimmäinen oli annettu noin puoli vuotta ennen irtisanomisilmoitusta ja viimeisin noin kaksi kuukautta ennen irtisanomisilmoitusta. Näistä aiheellisiksi katsotut varoitukset liittyivät yrityksen ulkoisen kuvan toistuvaan vahingoittamiseen sekä omien, työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden vastaisten näkemysten esittämiseen kahdessa sanomalehtikirjoituksessa.

Hovioikeus katsoi, että irtisanotun työntekijän käyttäytyminen kokonaisuudessaan osoitti merkittävää yhteistyökyvyttömyyttä. Hän oli toistuvasti kyseenalaistanut esihenkilöidensä asemaa ja persoonaa, eikä hyväksynyt heidän työnjohto- tai määräysoikeuttaan itseensä nähden. Yhteistyön katsottiin muodostuneen erittäin työlääksi, minkä vuoksi yritykseltä ei kohtuudella voitu odottaa työsuhteen jatkamista. Hovioikeus katsoi myös, että

työntekijän työsuhteen jatkamisesta olisi aiheutunut yritykselle merkittävää haittaa. Näiden seikkojen perusteella ja työntekijän aikaisemmin saamat varoitukset huomioiden yrityksellä oli TSL:n mukainen asiallinen ja painava syy työntekijän irtisanomiseksi.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2023:77 työntekijä oli tullut lokakuussa 2020 irtisanotuksi useita kuukausia kestäneen, toiseen työntekijään kohdistuneen epäasiallisen käytöksen vuoksi. Työntekijä oli käyttäytynyt toistuvasti asiattomasti ja rasistisesti ulkomaalaistaustaista työtoveriaan kohtaan. Häirintä oli ollut pääasiallisesti sanallista, kuten työtoverin nimittämistä apinaksi jatkuvasti tämän kielloista huolimatta. Irtisanottu työntekijä oli aikaisemmin maaliskuussa 2018 saanut kirjallisen varoituksen, jonka perusteena oli muihin työntekijöihin kohdistunut epäasiallinen ja häirinnäksi koettu käytös.

Huolimatta siitä, että varoituksen ja irtisanomisilmoituksen välinen aika oli noin kaksi ja puoli vuotta, voitiin tapauksen kokonaisarvioinnissa antaa merkitystä jo annetulle varoitukselle. Tätä tukee se, että annettu varoitus johtui asiallisesti samantyyppisistä syistä kuin myöhempi työsopimuksen irtisanominen. Työntekijän olisi tullut viimeistään saamansa varoituksen myötä ymmärtää, että hänen menettelynsä oli sopimatonta ja voisi mahdollisesti tulevaisuudessa johtaa irtisanomiseen. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän menettelyn vakavuus sekä sen kesto muodostivat asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen, minkä vuoksi työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

Myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2021:20 työntekijä oli tullut irtisanotuksi muihin työntekijöihin kohdistuneen pitkäaikaisen ja järjestelmällisen epäasiallisen käyttäytymisen vuoksi. Työntekijä oli esimerkiksi tarkoituksellisesti hidastanut ja estänyt toisten työntekijöiden työskentelyä sekä käyttänyt heitä kohtaan epäasiallista kieltä ja pyrkinyt eristämään joitakin henkilöitä työyhteisöstä. Irtisanotuksi tultuaan hän oli myös käyttäytynyt väkivaltaisesti hänen asiattomasta käytöksestään ilmoituksen tehneitä henkilöitä kohtaan. Irtisanomisilmoitusta oli edeltänyt kaksi suullista huomautusta toisiin työntekijöihin kohdistuneeseen asiattomaan kielenkäyttöön liittyen. Lisäksi työntekijä oli ennen irtisanomistaan saanut kirjallisen varoituksen lukuisiin muihin työntekijöihin kohdistuneen asiattoman käytöksen vuoksi.

Työtuomioistuin katsoi, ettei työntekijän käytöstä voitu tulkita leikinlaskuksi tai huumoriksi, vaan kyse oli järjestelmällisestä häirinnästä, josta oli aiheutunut ahdistusta toisille työntekijöille. Irtisanotun työntekijän aikaisemmin saamat huomautukset ja varoitus olivat olleet aiheellisia ja niiden perusteena ollut menettely oli ollut samankaltaista kuin irtisanomisen perusteena ollut toiminta. Näistä huolimatta työntekijän asiaton käyttäytyminen oli jatkunut samankaltaisena. Kirjallinen varoitus epäasiallisesta menettelystä oli annettu noin vuosi ennen irtisanomisilmoitusta, eli varoituksen voitiin katsoa olleen voimassa irtisanomishetkellä. Näiden seikkojen perusteella voitiin todeta varoituksen ja irtisanomisen välillä olleen asiallinen ja ajallinen yhteys. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän käyttäytyminen muodosti TSL:n mukaisen irtisanomisperusteen, ja työnantajalla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa tämän työsopimus asiattoman ja moitittavan käyttäytymisen seurauksena.

Edellä käsitellyistä tapauksista sekä KouHO:n ratkaisussa että molemmissa TT:n ratkaisuissa korostettiin aikaisemmin annettujen varoitusten merkitystä irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa. Kaikissa näistä aikaisemmat varoitukset koskivat samankaltaista menettelyä kuin irtisanomisen perusteena ollut toiminta, joten varoituksiin ja niiden laiminlyöntiin oli mahdollista vedota irtisanomistilanteessa. Huolimatta siitä, että TT:n kahdesta tapauksesta ensimmäisessä kyse oli jopa kaksi ja puoli vuotta vanhasta varoituksesta, ajallisen yhteyden katsottiin olevan olemassa. Tässä korostuu se, ettei laissa määritellä varoituksille tarkkoja voimassaoloaikoja, vaan varoituksen ja irtisanomisen ajallisen yhteyden arviointi tulee aina tehdä tapauskohtaisesti.

THO:n ratkaisussa varoituksen antamista puolestaan ei edellytetty, sillä kyseessä ollut menettely oli niin vakavaa, että häiritsijän olisi tullut itse ilman varoitustakin ymmärtää sen sopimattomuus. Menettely oli lisäksi aiheuttanut sen kohteelle merkittävää terveydellistä haittaa, minkä vuoksi sen voitiin katsoa olleen erityisen vakavaa ja moitittavaa. Edellä käsitellyistä tapauksista jokaisessa kyse oli pitkään jatkuneesta menettelystä, joka oli pyynnöistä, kielloista ja asiaan puuttumisesta huolimatta jatkunut. Näiden seikkojen perusteella kaikissa toistuvuuden ja tarkoituksellisuuden kriteerien voitiin katsoa täyttyvän.

4.1.2 Esihenkilö

Helsingin hovioikeuden ratkaisun HHO 30.8.2022 S 20/2171 tapauksessa pankin konttorinjohtajana toiminut henkilö oli irtisanottu epäasiallisen käytöksen takia. Epäasiallinen käytös oli ilmennyt esimerkiksi seksuaalissävytteisten puheiden ja viestien muodossa, jotka olivat kohdistuneet pääosin neljään konttorinjohtajan alaiseen. Käräjäoikeus oli katsonut kuvatun menettelyn olleen selvästi moitittavaa ja täyttävän myös seksuaalisen häirinnän kriteeristön. Ratkaisussaan käräjäoikeus kuitenkin totesi, ettei menettelyä voitu sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana rikkomuksena, että se olisi oikeuttanut työsopimuksen päättämiseen varoitusta antamatta. Arvioinnissa korostettiin esimerkiksi konttorinjohtajan pitkään jatkunutta moitteetonta työuraa ennen häirintätapauksia. Lisäksi kokonaisharkinnassa huomioitiin hänen yhteistyöhalukkuutensa tapahtuneen selvittämisessä työpaikallaan ennen irtisanomista.

Hovioikeus katsoi kuitenkin selvitetyksi, että konttorinjohtajan epäasiallinen ja moitittava menettely oli käräjäoikeuden tulkintaa laajempaa ja pidempään jatkunutta. Vaikka hän ei ollut saanut käyttäytymisestään virallista varoitusta, oli hänelle huomautettu siitä useaan otteeseen eri henkilöiden toimesta. Häirintää oli tapahtunut useimmiten tilanteissa, joissa esihenkilöaseman voitiin katsoa olleen korostunut, mikä osaltaan selittää alaisten korkeaa kynnystä puuttua esihenkilönsä toimintaan. Hovioikeus painotti arvioinnissaan menettelyn pitkää kestoa, esihenkilöasemaa, ainakin yhdelle alaiselle aiheutunutta terveydellistä haittaa sekä yleistä työyhteisölle aiheutunutta haittaa. Esihenkilöasemassa toimineen henkilön olisi tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus ja sen seuraukset myös ilman virallista varoitusta. Epäasiallisen käyttäytymisen kohdistumista itseään selkeästi nuorempiin ja vasta työuriensa alussa oleviin alaisiin voitiin pitää menettelyn moitittavuutta lisäävänä seikkana. Näillä perusteilla hovioikeus katsoi, että pankilla oli asiallinen ja painava syy irtisanoa konttorinjohtajan työsopimus varoitusta antamatta.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa KouHO 30.10.1996 S 96/369 tuotantopäällikkönä toiminut henkilö oli tullut irtisanotuksi yhtiön johdon ja johtamistapojen toistuvan solvaamisen sekä siitä aiheutuneiden vahinkojen vuoksi. Epäasiallinen käytös oli jatkunut vuosien ajan annetuista huomautuksista huolimatta. Tuotantopäällikön yhtiön johdosta käyttämä kieli oli kovaa ja hän käytti paljon alatyylisiä ja alentavia ilmaisuja. Epäasialliset ja loukkaavat puheet eivät olleet rajoittuneet ainoastaan työpaikalle, vaan

kovaäänistä parjausta ja halveksuntaa tapahtui myös esimerkiksi ruokalassa työpaikan ulkopuolisten henkilöiden läsnä ollessa. Tämän myötä tuotantopäällikön epäasiallisilla puheilla saattoi perustellusti olla vaikutusta myös yhtiön ulkoiseen kuvaan.

Hovioikeus katsoi tuotantopäällikön menettelyn olleen sellaista, jota esihenkilöasemassa toimivan henkilön tulisi välttää. Tässä huomioitiin lisäksi myös se, ettei tuotantopäällikkö ollut edes väittänyt puheilleen olleen mitään todellista aihetta. Myös epäasiallisen käyttäytymisen jatkuminen vuosien ajan sekä siitä annettujen useiden huomautusten sivuuttaminen nähtiin seikkoina, joiden perusteella kuvattua menettelyä voitiin pitää sekä tahallisena että järjestelmällisenä. Tuotantopäällikön olisi tullut ymmärtää, että hänen menettelynsä on epäasiallista ja moitittavaa sekä yhtiön ulkoiselle kuvalle haitallista, eikä työsuhteen päättäminen tästä syystä voinut tulla hänelle yllätyksenä. Pitkään jatkuneiden yhtiön johtoa ja johtamistapaa koskeneiden sopimattomien puheiden katsottiin muodostaneen asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen, jonka nojalla yhtiöllä oli ollut oikeus irtisanoa tuotantopäällikön työsopimus.

Rovaniemen hovioikeuden tapauksessa RHO 2010.1994 S 93/286 metsänhoitoyhdistyksessä aluevastuullisena metsätoimihenkilönä työskennellyt henkilö oli irtisanottu erityisesti pitkään jatkuneen yhteistyökyvyttömyyden vuoksi. Hänellä oli ollut useiden vuosien ajan ongelmia niin alaistensa kuin oman esihenkilönsäkin kanssa, ja työyhteisössä vallinnut yleinen ilmapiiri ja yhteistyöhenki oli huono. Hänen alaisuudessaan työskennelleet työntekijät olivat esimerkiksi kuvanneet yhteistyötä henkisesti raskaaksi ja kuormittavaksi. Irtisanotulla esihenkilöllä nähtiin olleen keskeinen rooli yhdistyksen yleisen ilmapiirin heikentymisessä, sillä hän oli lähes aina osapuolena erilaisissa työyhteisön sisällä ilmenneissä riitatilanteissa ja konflikteissa. Ongelmat henkilösuhteissa olivat heijastuneet sekä yhdistyksen toimintaan että sen jäseniin. Pitkään jatkuneesta epäasiallisesta ja sopimattomasta menettelystä oli seurannut esihenkilölle myös työnantajan antama kirjallinen varoitus, jonka antamisen yhteydessä oli käyty keskustelua myös työsuhteen päättämisestä.

Esihenkilö ei saamastaan varoituksesta tai lukuisista hänen menettelyään koskeneista keskusteluista huolimatta muuttanut käyttäytymistään, vaan toimi edelleen epäasiallisesti. Tämän lisäksi hän laiminlöi osallistua yhdistyksen yhteistoiminnan kehittämiseksi järjestettyihin palavereihin sekä puuttui työssään toisten työntekijöiden työtehtäviin, joiden hoitaminen ei

kuulunut hänelle. Kokonaisuudessaan hovioikeus oli katsonut, että menettely oli selkeästi ristiriidassa sen kanssa, mitä esihenkilöasemassa toimivalta henkilöltä voidaan kohtuudella vaatia. Huolimatta pitkään jatkuneesta työsuhteesta metsänhoitoyhdistyksessä kokonaisarvioinnin lopputulemana menettelyn katsottiin olleen hyvin moitittavaa. Epäasiallinen menettely oli jatkunut varoituksesta ja keskusteluista huolimatta muuttumattomana eikä metsätoimihenkilö ollut osoittanut halukkuutta työyhteisön yleisen ilmapiirin korjaamiseksi, minkä voitiin katsoa muodostavan irtisanomisperusteen. Metsänhoitoyhdistyksellä oli siis asiallinen ja painava syy irtisanoa esihenkilön työsopimus epäasiallisen käyttäytymisen ja työyhteisön ongelmien vuoksi.

Edellä käsitellyistä tapauksista sekä KouHO:n että RHO:n tapauksissa irtisanomiskynnyksen täyttymisen kannalta keskeisessä roolissa oli epäasiallisen menettelyn jatkuminen vielä siitä annetun varoituksen tai huomautuksen jälkeen. Tällaisen menettelyn voidaan tulkita osoittavan piittaamattomuutta ja toisaalta myös menettelyn tarkoituksellisuutta ja tahallisuutta. Irtisanottu henkilö ei voi vedota vahinkoon, tietämättömyyteen tai yksittäiseen virheeseen menettelyn toistuttua useita kertoja vielä siihen puuttumisen jälkeenkin. KouHO:n tapauksessa raskauttavana seikkana voitiin lisäksi pitää menettelyn yhtiölle mahdollisesti aiheuttamaa haittaa. Julkinen sekä tässä tapauksessa myös perusteeton yhtiön johdon kritisointi on omiaan vahingoittamaan yhtiön ulkoista kuvaa ja sen myötä aiheuttamaan esimerkiksi rahallista vahinkoa yhtiölle. Erityisesti esihenkilöasemassa toimivan henkilön tulisi pyrkiä olemaan aiheuttamatta edustamalleen yhtiölle tämän kaltaista haittaa.

HHO:n tapauksessa oli sinällään tyypillisestä poikkeava tilanne, ettei varoituksen antamista edellytetty ennen irtisanomista. Tosin tässäkin tapauksessa irtisanotulle konttorinjohtajalle oli huomautettu tämän käyttäytymisestä useita kertoja, minkä seurauksena voitiin katsoa hänen olleen tietoinen menettelynsä epäsoveliaisuudesta ja asiattomuudesta. Hovioikeuden ratkaisussa korostui myös esihenkilöaseman väärinkäyttö siinä mielessä, että häirinnän kohteena olleet henkilöt olivat häntä huomattavasti nuorempia ja vasta työuriensa alussa. Kaikissa edellä käsitellyistä tapauksista esihenkilön epäasiallinen menettely oli aiheuttanut haittaa koko työyhteisön ilmapiirille. Vaikka huono työilmapiiri harvoin johtuu kokonaan yksittäisestä henkilöstä ja hänen menettelystään, voitiin näissä tapauksissa yhteys esihenkilön menettelyn ja huonon ilmapiirin välillä muodostaa. Esimerkiksi RHO:n tapauksessa esihenkilön toistuva osallisuus yhdistyksessä ilmenneissä

ongelmatilanteissa osoitti sitä, että hänen menettelynsä aiheutti kitkaa koko työyhteisöön. Myös hänen alaistensa kuvaamat haasteet keskinäisessä yhteistyössä tukivat tätä.

4.2 Irtisanomiskynnys ei täyty

Arvioitaessa häirintää työsuhteen päättämisperusteena tulee häirinnän kriteeristön täyttymisen lisäksi arvioida myös työsuhteen päättämismenettelyä kokonaisuudessaan sekä huomioida kaikki kokonaisarvioinnin osa-alueet. Kaikissa tapauksissa, joissa menettelyn on katsottu täyttävän häirinnän tunnusmerkit, työnantajalla ei ole kuitenkaan ollut oikeutta päättää työsuhdetta.[67]

Irtisanomisen perusedellytyksenä on kaikissa tapauksissa aina asiallinen ja painava syy, sekä lisäksi monissa tapauksissa varoituksen antaminen ennen sopimuksen irtisanomista. Vakavampia rikkomuksia lukuun ottamatta työnantajan tulisi myös arvioida mahdollisuutensa muun työn tarjoamiseksi irtisanomisen vaihtoehtona. Asiallinen syy ei yksinään ilman painavuutta oikeuta irtisanomaan työsopimusta, vaan molempien kriteereiden tulee täyttyä samanaikaisesti. Mahdollisuuksiensa mukaan työnantajan tulisi pyrkiä ensisijaisesti puuttumaan työntekijän moitittavaan menettelyyn irtisanomista lievempien keinojen, kuten varoituksen tai toisiin työtehtäviin siirtämisen, avulla.[68]

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään muutamia tapauksia, joissa tuomioistuin on katsonut, ettei irtisanomiskynnys ole täyttynyt. Häirintätapaukset on näissä jaoteltu niin, että ensimmäisessä alaluvussa käsitellään tapauksia, joissa väitetty häiritsijä on toiminut työntekijänä ja alaisen asemassa. Toisen alaluvun tapauksissa väitetty häiritsijä puolestaan on toiminut työssään esihenkilöasemassa.

4.2.1 Työntekijä

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:79 yhtiö oli irtisanonut työntekijänsä työpaikalla tapahtuneen epäasiallisen käytöksen vuoksi. Yhtiön mukaan työntekijän kielenkäyttö oli ollut toistuvasti sopimatonta, ja hän oli käyttäytynyt asiattomasti toisia työntekijöitä kohtaan esimerkiksi

[67] Koskinen (2016a) s. 1–2
[68] Koskinen (2016c) s. 3

huutamalla heille. Lisäksi hän oli väitetysti pyrkinyt jättämään joitakin henkilöitä työyhteisön ulkopuolelle sekä estänyt heitä pääsemästä tauoille työpäivän aikana. Hieman yli vuosi ennen irtisanomista hänen ja toisen työntekijän välillä oli tapahtunut yhteenotto, mistä seurasi molemmille osallisille suullinen huomautus. Lisäksi irtisanotulle työntekijälle oli annettu kirjallinen varoitus tämän epäasiallisesta käytöksestä työpaikalla noin kymmenen kuukautta ennen irtisanomisilmoitusta.

Kokonaisarvioinnin myötä työtuomioistuin katsoi työntekijälle aikaisemmin annetun varoituksen olleen aiheeton. Varoitukseen sisältyi myös väite kiusaamisesta, jonka katsottiin olleen yksilöimätön siinä määrin, ettei se antanut työntekijälle riittävää mahdollisuutta korjata menettelyään. Tapauksen näyttö koostui yksittäisistä tapahtumista, joiden perusteella menettelyn todellinen moitittavuus jäi epäselväksi. Työntekijän moitittavaksi katsottava menettely puolestaan oli niin vähäistä, ettei se muodostanut asiallista ja painavaa syytä työsopimuksen päättämiselle varoituksen antamisen jälkeen. Kokonaisarvioinnin myötä työtuomioistuin katsoi tulleen näytetyksi, ettei työantajalla ollut lain mukaista perustetta työntekijän sopimuksen irtisanomiselle.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HHO 5.3.2010 S 09/74 oli kyse tapauksesta, jossa työntekijä oli irtisanottu tämän työpaikan intranetin keskustelupalstalle kirjoittamien asioiden takia. Työntekijä oli kirjoittanut sivulle kaksi julkaisua hänen tietoonsa tulleesta pahoinpitelytapauksesta työyhteisön sisällä. Näiden kirjoitusten julkaisemisesta annettiin työntekijälle kirjallinen varoitus. Noin puoli vuotta ensimmäisten kirjoitusten ja varoituksen saamisen jälkeen hän oli myös arvostellut esihenkilöitään sekä työpaikan luottamusmiestä toisessa kirjoituksessaan. Tämän kirjoituksen sävy oli loukkaava ja se oli kokonaisuudessaan hyvän tavan ja keskustelupalstan yleisten pelisääntöjen vastainen. Työntekijä sai tästäkin julkaisusta varoituksen, josta hän sittemmin kirjoitti arvostellen samalle keskustelupalstalle. Tätä kirjoitusta ei kuitenkaan voitu sisältönsä puolesta pitää moitittavana, vaikka sen sävy oli jokseenkin asiaton.

Hovioikeus katsoi, että pahoinpitelytapausta käsittelevistä kirjoituksista annettu varoitus oli ollut aiheeton. Kirjoituksissa ei ollut mainittu osallisten nimiä eivätkä esitetyt tiedot olleet perättömiä. Täten työntekijällä oli oikeus kirjoittaa työyhteisössä tapahtuneesta väkivaltatapauksesta mielipiteenvapautensa nojalla. Esihenkilöitä ja luottamusmiestä arvostelevasta kirjoituksesta annetun varoituksen katsottiin kuitenkin olleen aiheellinen

kirjoituksen halventavan sisällön ja sävyn vuoksi. Työntekijän intranetin keskustelupalstalle kirjoittamien julkaisujen ei katsottu oikeuttavan työsopimuksen irtisanomiseen. Hovioikeus perusteli tätä esimerkiksi sillä, ettei työntekijä ollut tehnyt ohjeiden vastaisia julkaisuja keskustelupalstalle enää saamansa varoituksen jälkeen.

Turun hovioikeuden ratkaisussa THO 13.10.2009 S 09/1196 työntekijä oli tullut irtisanotuksi sopimattoman käytöksensä sekä yhteistyökyvyttömyytensä takia. Työntekijällä oli tapana kritisoida yrityksen johtoa toistuvasti koko työyhteisölle, millä oli kielteisiä vaikutuksia työpaikan yleiseen ilmapiiriin. Hänen kuvattiin toimivan aina oman mielensä mukaan ja omilla tavoillaan välittämättä työpaikan yleisistä ohjeista tai muiden työntekijöiden antamista ehdotuksista. Tämän lisäksi työntekijä oli lähettänyt työnantajan yhteistyökumppanille sähköpostiviestin, jossa hän käytti asiatonta ilmausta viitatessaan yrityksen johtoon.

Todistelusta voitiin päätellä työntekijän persoonallisuuden olleen vahva ja työyhteisössä mielipiteitä jakava. Hovioikeus katsoi myös, että työntekijän käyttäytymisen kielteistä vaikutusta koko työyhteisön yleiseen ilmapiiriin ei ollut syytä epäillä. Näiden seikkojen nojalla työntekijän katsottiin osoittaneen selkeää yhteistyökyvyttömyyttä työssään. Työntekijä ei kuitenkaan ollut saanut yleisestä menettelystään tai lähettämästään sähköpostiviestistä varoitusta ennen irtisanomista. Hovioikeus katsoi, ettei työntekijää olisi tullut irtisanoa varoitusta antamatta ja että työntekijän olisi tullut saada mahdollisuus muuttaa käytöstään. Näin ollen irtisanomiselle ei ollut asiallista ja painavaa perustetta.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HHO 14.10.2004 S 03/2277 sopimaton käyttäytyminen työnantajan edustajaa kohtaan oli johtanut toimistosihteerin irtisanomiseen. Hän oli esimerkiksi moittinut työpaikkansa toimitusjohtajan käyttäytymistä ja työtapoja sekä huutanut hänelle. Syynä toimitusjohtajan arvostelulle oli toimistosihteerin mukaan erityisesti se, ettei toimitusjohtaja ollut tehnyt lupaamiaan toimenpiteitä yhtiössä. Tämä aiheutti toimistosihteerille voimakasta turhautumista erityisesti siksi, ettei kyse ollut ensimmäisestä laiminlyönnistä toimitusjohtajan taholta. Turhautuminen oli purkautunut kiihtymisenä ja äänen korottamisena tilanteessa, jossa hän selvitti asiaa kahden kesken toimitusjohtajan kanssa. Tapahtuneen jälkeen hän oli lähettänyt toimitusjohtajalle sähköpostiviestin, jossa hän pyysi menettelyään anteeksi.

Hovioikeus katsoi, että toimistosihteerillä oli yhtiön työntekijänä oikeus esittää toimitusjohtajaan kohdistuvaa kritiikkiä tämän menettelystä ja toisaalta toimitusjohtaja oli velvollinen ottamaan vastaan tätä arvostelua. Vaikka toimitusjohtaja oli pahoittanut arvostelusta mielensä, ei annettua kritiikkiä voitu pitää loukkaavana. Tässä huomioitiin erityisenä seikkana se, että palautteenanto oli tapahtunut kahden kesken ilman muiden henkilöiden läsnäoloa. Toimistosihteerin mielentila oli perustellusti kiihtynyt ja hänen tarkoituksenaan oli parantaa omaa suoriutumistaan hänelle määrätyistä työtehtävistä. Näillä perusteilla hovioikeus katsoi, että toimistosihteerin käyttäytyminen toimitusjohtajaa kohtaan ei muodostanut asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta.

Irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioitaessa mahdolliset aikaisemmin annetut varoitukset ovat keskeisessä roolissa. Kaikissa edellä käsitellyistä tapauksista irtisanomiskynnyksen ylittymättä jääminen liittyi tavalla tai toisella juuri varoitukseen. Näistä TT:n ratkaisussa sekä ratkaisussa HHO 5.3.2010 S 09/74 irtisanotulle työntekijälle annettujen varoitusten katsottiin olleen aiheettomia. Huolimatta siitä, että näistä jälkimmäisessä tapauksessa työntekijä oli saanut menettelystään myös aiheelliseksi katsotun varoituksen, oli ensimmäisen varoituksen aiheettomuudella keskeinen merkitys kokonaisarvioinnissa. Ollakseen aiheellinen, annetun varoituksen tulee perustua riittävän vakavaan menettelyyn, joka on vastoin työpaikalla noudatettavia yleisiä käytäntöjä. Tämän lisäksi varoituksesta tulee käydä selkeästi ilmi tilanne tai menettely, jota se koskee. Liian lavea tai muuten yleisellä tasolla annettu varoitus voidaan katsoa aiheettomaksi kuten käsitellyssä TT:n ratkaisussa.

Myös se, ettei varoitusta ole lainkaan annettu ennen irtisanomista, voi tehdä irtisanomisesta pätemättömän. Työntekijän tulisi saada aito mahdollisuus korjata menettelyään varoituksen saamisen jälkeen. Esimerkiksi edellä käsitellyssä ratkaisussa HHO 5.3.2010 S 09/74 työntekijä ei ollut enää varoituksen saatuaan tehnyt ohjeiden vastaisia julkaisuja keskustelupalstalle. THO:n ratkaisussa kyseessä olleet yleinen yhteistyökyvyttömyys sekä asiattoman sähköpostiviestin lähettäminen eivät puolestaan olleet niin vakavia rikkomuksia, että irtisanominen olisi ollut perusteltua varoitusta antamatta. Tässä tapauksessa työntekijälle olisi voinut olla aiheellista antaa varoitus asiattoman sähköpostiviestin lähettämisestä työnantajan yhteistyökumppanille. Mikäli hän vielä tämän jälkeen olisi menetellyt samalla tavoin moitittavasti, olisi irtisanominen voinut tulla kyseeseen. Myöskään ratkaisussa HHO 14.10.2004 S 03/2277 toimistosihteeri ei ennen irtisanomistaan ollut saanut

varoitusta asiattomasta käytöksestään. Tässä oli kyse yksittäistapauksesta, joka oli vakavuudeltaan niin lievä, ettei se olisi todennäköisesti oikeuttanut edes varoituksen antamiseen.

4.2.2 Esihenkilö

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HHO 30.3.2012 S 11/2099 oli kyse esihenkilöasemassa toimineen henkilön irtisanomisesta epäasiallisen ja tämän aseman vastaisen käytöksen vuoksi. Henkilö oli saanut toiminnastaan ennen irtisanomista varoituksen, ja yhtiö oli irtisanomisperusteena vedonnut siihen, että epäasiallinen käyttäytyminen oli jatkunut vielä varoituksen antamisen jälkeenkin. Varoitusta seuranneesta epäasiallisesta menettelystä ei kuitenkaan ollut annettu mitään konkreettista esimerkkiä, vaan yhtiö oli vedonnut siihen, ettei voitu olettaa irtisanotun henkilön muuttavan käytöstään. Tämän lisäksi kukaan hovioikeudessa kuulluista henkilöistä ei omassa kertomuksessaan tuonut esille epäasiallisen menettelyn jatkumista varoituksen jälkeen. Nämä seikat huomioiden hovioikeus katsoi, ettei epäasiallisesta käyttäytymisestä varoituksen saamisen jälkeen ollut näyttöä. Yhtiöllä ei siis ollut asiallista ja painavaa syytä esihenkilön irtisanomiseksi ainakaan ilman uuden varoituksen antamista.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa KouHO 23.11.2006 S 06/226 musiikkiopiston rehtorina toiminut henkilö oli irtisanottu henkilöstön epäasiallisen kohtelun sekä epäasiallisen käyttäytymisen takia. Rehtori oli käyttäytynyt esihenkilöasemansa vastaisesti, ja esimerkiksi monia hänen puheenvuorojaan johtokunnan kokouksissa pidettiin moitittavina ja loukkaavina. Myös musiikkiopistossa yleisesti vallinneen huonon työilmapiirin katsottiin johtuvan merkittävissä määrin rehtorin toiminnasta. Oman asiattoman käyttäytymisensä lisäksi hänen katsottiin laiminlyöneen työilmapiirin parantamista sekä sen kehittämistä johtokunnan vaatimusten vastaisesti. Rehtori oli saanut kirjallisen varoituksen, jonka perusteina olivat edellä mainittu henkilöstön epäasiallinen kohtelu sekä asiaton käyttäytyminen johtokunnan kokouksissa ja esihenkilöasemassa.

Hovioikeus katsoi, että rehtorin toiminnastaan saama varoitus oli ollut aiheellinen. Tämän myötä arvioinnin kohteena oli varoituksessa mainittu menettely varoituksen saamisen ja irtisanomisen välisenä aikana. Rehtorin ei voitu asiassa esitetyn näytön myötä katsoa toimineen samalla tavalla epäasiallisesti ja moitittavasti varoituksen saatuaan. Hän oli tämän jälkeen kuitenkin käyttäytynyt muilla tavoin moitittavasti, esimerkiksi laiminlyömällä

hoitaa luottamusmiehen vastaanottojen järjestämistä koskevaa selvitystyötä. Hovioikeus katsoi tämän ja muiden varoituksen jälkeisten moitittavien tekojen olleen vähäisiä ja erilaisia kuin varoituksen perusteena olleet asiat. Tämän vuoksi varoituksella ja irtisanomisen perusteena olleella menettelyllä ei katsottu olleen asiallista yhteyttä. Vaikka rehtorin epäasiallinen menettely oli ollut hyvin moitittavaa ja pitkään jatkunutta ennen hänen saamaansa varoitusta, ei työsopimuksen päättämiselle ole ollut riittäviä perusteita irtisanomishetkellä.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HHO 7.12.2007 S 05/3111 pääsihteeri oli tullut irtisanotuksi, koska hänen ei katsottu soveltuvan esihenkilöasemaan. Johtokunnan puheenjohtajan mukaan pääsihteeri ei kyennyt johtamaan asiantuntijaorganisaatiota heikkojen johtamistaitojensa vuoksi. Toisten työntekijöiden kertoman mukaan työpaikalla vallinnut yleinen ilmapiiri oli huono, ja että ongelmat olivat alkaneet vasta pääsihteerin aloittaessa työnsä. Pääsihteeri ei ollut itse halukas keskustelemaan työyhteisön ilmapiirin tilasta eikä hän toisten työntekijöiden mukaan halunnut kuunnella toisten mielipiteitä, mikäli ne erosivat hänen kannastaan asioihin. Osa työntekijöistä piti pääsihteerin johtamistapaa epädemokraattisena ja koki, että hän suosi joitakin työntekijöitä eikä ollut tasapuolinen esihenkilö. Työnantaja oli antanut pääsihteerille huomautuksen tämän toiminnasta ennen työsopimuksen irtisanomista.

Pääsihteerin ja joidenkin työntekijöiden välisissä suhteissa katsottiin olleen selkeitä ongelmia. Toisaalta hovioikeus katsoi näytetyksi, että työyhteisössä esiintyi ilmapiiriongelmia jo ennen kuin pääsihteeri oli aloittanut työssään. Ongelmat olivat tosin osittain lisääntyneet ja kärjistyneet tämän työyhteisöön tulon myötä. Pääsihteerin suoriutumisen työtehtävistään työnantajan edellytysten mukaisesti katsottiin olleen osin puutteellista erityisesti esihenkilöaseman näkökulmasta. Työnantaja ei kuitenkaan ollut kyennyt osoittamaan hänen laiminlyöneen työtehtäviään tai rikkoneen työsuhteen velvoitteita siinä määrin olennaisesti, että olisi voitu katsoa pääsihteerin olleen soveltumaton toimimaan esihenkilöasemassa. Annetusta huomautuksesta ei sen yksilöimättömyyden takia puolestaan käynyt riittävän selkeästi ilmi, miltä osin pääsihteerin menettely työssään oli ollut puutteellista. Hovioikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa pääsihteerin työsopimusta johtamisen puutteisiin ja esihenkilöasemaan soveltumattomuuteen vedoten.

Edellä käsitellyistä tapauksista kaikissa esihenkilö oli ennen irtisanomistaan saanut moitittavasta toiminnastaan varoituksen tai huomautuksen, johon irtisanomishetkellä vedottiin. Yhdessäkään näistä tapauksista edes varoituksen tai huomautuksen antamisen ei katsottu oikeuttaneen irtisanomiseen, tosin kaikissa hieman eri syistä. Ensin käsitellyssä HHO:n ratkaisussa ei ollut esitetty mitään konkreettista näyttöä siitä, että varoituksen perusteena ollut menettely olisi jatkunut vielä varoituksen antamisen jälkeen. Yhtiön oletus siitä, ettei menettely tulisi muuttumaan varoituksen jälkeen ei ollut riittävä peruste irtisanomiselle. KouHO:n ratkaisussa musiikkiopiston rehtorin saama varoitus oli ollut sinänsä aiheellinen, mutta sillä ei katsottu olleen asiallista yhteyttä irtisanomisen perusteena olleisiin asioihin. Annettu varoitus liittyi selvästi erilaiseen menettelyyn kuin mihin irtisanomishetkellä vedottiin, joten varoitusta ei voitu huomioida irtisanomiseen oikeuttavana seikkana. Jälkimmäisessä HHO:n ratkaisussa annettu huomautus oli puolestaan niin yksilöimätön, ettei sen perusteella voitu tehdä johtopäätöksiä siitä, oliko pääsihteeri sen saamisen jälkeen menetellyt samalla tavoin puutteellisesti. Varoituksesta tulisi käydä yksilöidysti ilmi sen perusteena oleva menettely, jotta sen jatkumiseen voidaan tarvittaessa myöhemmin vedota irtisanomisperusteena.

4.3 Irtisanomiskynnysten vertailua

Suomessa kynnys irtisanoa työntekijä tämän henkilöön liittyvillä perusteilla on yleisesti suhteellisen korkea, sillä irtisanomisperusteelta edellytetään aina yhtäaikaisesti sekä asiallisuutta että painavuutta. Kuten edellä luvussa 4.2 on todettu, häirintätapauksissakaan pelkkä häirinnän kriteerien täyttyminen ja menettelyn toteaminen tapahtuneeksi ei välttämättä yksinään riitä ylittämään irtisanomiskynnystä, vaan siihen on vaikutusta myös lukuisilla muilla seikoilla. Tässä alaluvussa vertaillaan keskenään irtisanomiskynnysten täyttymistä työntekijän ja esihenkilön tapauksissa edellisissä alaluvuissa käsitellyn oikeuskäytännön valossa.

Arvioitaessa irtisanomiskynnyksen täyttymistä epäasiallisen käyttäytymisen perusteella, niin esihenkilön kuin työntekijän tapauksessa lähtökohtana on aina tilanteen kokonaisarviointi. Siinä pyritään huomioimaan mahdollisimman laajasti kaikki tapahtuneeseen mahdollisesti vaikuttaneet seikat ja arvioimaan näiden vaikutusta ja merkitystä. Kokonaisarvioinnissa huomioitavia seikkoja ovat esimerkiksi työsuhteen kesto ennen häirintätapauksia, työskentelyolosuhteet, työtehtävien hoitamisen taso, henkilön oma

suhtautuminen menettelyynsä ja tilanteen selvittämiseen sekä henkilön aikaisempi työhistoria. Työsuhteen jatkamisen edellytyksiin on vaikutusta myös sillä, miten häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut henkilö itse kokee menettelyn.[69]

Kun arvioidaan erityisesti esihenkilön irtisanomiskynnystä, on tämän aseman vuoksi otettava arvioinnissa huomioon muutamia erityisiä asioita, joita ei tavallisen työntekijän tapauksessa käsitellä. Merkitystä on esimerkiksi menettelyn mahdollisella vaikutuksella yrityksen tulokseen sekä sillä, millaiset vaikutusmahdollisuudet henkilöllä on työyhteisön sisällä. Lisäksi arviointi tulee suhteuttaa erityisesti esihenkilön työtehtäviin ja toimenkuvaan. Keskeistä on selvittää, onko esihenkilö syyllistynyt konkreettisiin rikkeisiin moitittavalla menettelyllään. Lähtökohtaisesti merkitykseltään vähäisiä ja ohimeneviä laiminlyöntejä tai selkeästi yksittäistapauksiksi luettavia maltinmenetyksiä tai ylilyöntejä ei katsota irtisanomisperusteeksi esihenkilön tapauksessa.[70]

Aikaisemmissa alaluvuissa kuvatuista tuomioistuinten ratkaisuista valtaosassa annetulla varoituksella tai sen aiheettomuudella tai puuttumisella oli lopputuloksen kannalta keskeinen rooli niin työntekijän kuin esihenkilönkin tapauksissa. Sen lisäksi, että yleisesti varoituksen antamista edellytetään suurimmassa osassa tapauksista poissulkien erityisen vakavat rikkomukset, on myös varoituksen sisällöllä merkitystä. Sekä työntekijän että esihenkilön tapauksessa irtisanomisperusteeseen liittyvän varoituksen sisältöä koskevat vaatimukset ovat samat.

Annetun varoituksen tulee sekä esihenkilön että työntekijän tapauksessa olla riittävän yksilöity ja kuvata selkeästi menettelyä, josta se on annettu. Siitä tulee käydä ilmi ajankohta, jolloin varoitus on annettu, ja että menettelyn jatkuessa vielä varoituksen saamisen jälkeen seurauksena voi olla työsopimuksen irtisanominen. Varoituksen perusteena olevan menettelyn tulee olla riittävän moitittavaa, että sen antaminen ylipäätään katsotaan aiheelliseksi, ja se voidaan ottaa huomioon irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioitaessa. Jotta aikaisemmin annettuun varoitukseen voidaan irtisanomishetkellä vedota, tulee sen olla riittävän tuore ja koskea samankaltaista menettelyä kuin mikä on irtisanomisen perusteena. Vaatimukset varoituksen ja irtisanomisen ajallisen ja asiallisen yhteyden olemassaolosta irtisanomiskynnysten

[69] Koskinen (2016a) s. 1–2
[70] Koskinen (2015) s. 1–3

täyttymistä arvioitaessa ovat työntekijän ja esihenkilön tapauksissa keskenään samat.[71]

Esihenkilö ja työntekijä toimivat organisaatiossa keskenään eri tasoilla, ja tämän myötä heiltä ja heidän käyttäytymiseltään voidaan myös kohtuudella odottaa erilaisia asioita. Esihenkilöasemassa toimiva henkilö on velvollinen sekä itse olemaan häiritsemättä alaisiaan että puuttumaan alaistensa välillä mahdollisesti tapahtuvaan häirintään.[72] Mitä korkeammalla tasolla organisaatiossa henkilö toimii, sitä suuremmissa määrin häneltä voidaan ja tulee edellyttää työyhteisön sisällä ja työpaikalla hyväksyttävän käyttäytymisen tunnistamista ja toimimista tämän puitteissa.[73] Tästä voidaan edelleen todeta, että esihenkilöasemassa toimivan henkilön tulisi lähtökohtaisesti ilman erillistä varoitustakin ymmärtää, millaista menettelyä työyhteisössä pidetään epäsoveliaana ja asiattomana, ja pidättäytyä itse tällaisesta menettelystä.

Asiallista ja painavaa syytä edellytetään kaikissa irtisanomistilanteissa riippumatta siitä, millä organisaatiotasolla henkilö on työskennellyt. Irtisanomiskynnyksissä voidaan kuitenkin todellisuudessa nähdä eroja irtisanomisperusteisiin liittyvän kokonaisarvioinnin myötä. Esimerkiksi edellä käsitellyssä ratkaisussa HHO 30.8.2022 S 20/2171 hovioikeus katsoi konttorinjohtajan menettelyn olleen erityisen moitittavaa sen kohdistuttua hänen alaisiinsa tilanteissa, joissa esihenkilöasema oli korostunut. Toisaalta samassa tapauksessa käräjäoikeus oli katsonut lieventäväksi seikaksi sen, että konttorinjohtajalla oli takanaan pitkä ja moitteeton työura ennen häirintätapauksia.

Työuran pitkä kesto ennen häirinnän ilmenemistä on yleisesti seikka, jonka katsotaan nostavan irtisanomiskynnystä. Mitä pidempään moitteeton ura samassa työpaikassa on jatkunut ennen häirintään syyllistymistä, sitä korkeammalla irtisanomiskynnys on riippumatta siitä, missä asemassa henkilö organisaatiossa työskentelee. Niin työntekijän kuin esihenkilön tapauksessa yhteistyökykyisyys häirintätilanteen selvittämisen aikana nostaa yleisesti irtisanomiskynnystä. Toisaalta yhteistyökyvyttömyyden osoittaminen epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvän selvitysprosessin aikana voi laskea irtisanomiskynnystä. Tästä esimerkkinä on edellä luvussa 4.1.2 käsitelty ratkaisu

[71] Anttila *ym.* (2021) s. 1500–1502
[72] Koskinen (2012) s. 1
[73] Koskinen (2016b) s. 14–15

RHO 2010.1994 S 93/286, jossa esihenkilö laiminlöi velvollisuutensa osallistua työilmapiirin parantamiseksi järjestettyihin toimenpiteisiin. Hovioikeus otti tämän seikan huomioon irtisanomisperusteen muodostumista arvioidessaan.

Edellä käsitellyistä esihenkilön irtisanomista koskeneista tapauksista kaikissa, joissa irtisanomiskynnyksen katsottiin ylittyneen, nostettiin yhtenä perusteluna ratkaisulle se, että esihenkilön tulisi asemansa vuoksi välttää niissä kuvatun kaltaista menettelyä. Tämä saa pohtimaan sitä, olisiko jossain näistä ratkaisuista saatettu päätyä erilaiseen lopputulokseen, jos kyse olisi ollut epäasiallisesti käyttäytyneestä työntekijästä eikä esihenkilöstä, tai missä kulkee raja tällaisen perustelun antamiseksi. Todennäköisesti yksinään esihenkilöasemalla ja sen huomioon ottamisella ei kuitenkaan ollut missään käsitellyistä tapauksista lopputuloksen kannalta ratkaisevaa merkitystä, sillä kyseisissä tapauksissa esitettiin ratkaisuille myös lukuisia muita perusteluja.

5 Menettely häirintätapauksen ratkaisussa

Mikäli työyhteisön sisällä ilmenee häirintää tai muuta epäasiallista käyttäytymistä, on tämän ratkaisemiseksi ja lopettamiseksi ryhdyttävä toimenpiteisiin. Yksittäisen häirintätapauksen selvitys- ja ratkaisuprosessi on monivaiheinen, ja vaatii sen osapuolilta pitkäjänteisyyttä ja yhteistyökykyä. Huolimatta siitä, ettei laissa tarkasti määritellä häirintäilmoituksen käsittelyn yksityiskohtia, voidaan oikeuskäytännöstä[74] johtaa yleisiä periaatteita, joita selvityksessä tulisi noudattaa. Näitä ovat esimerkiksi selvityksen aloittaminen viivyttelemättä, luottamuksellisuus, puolueettomuus, osapuolten kohteleminen oikeudenmukaisesti sekä hienotunteisuus.[75]

Tässä luvussa käsitellään menettelyä ja vastuita työyhteisön sisällä ilmenneiden häirintätapausten ratkaisuprosessissa. Pyrkimyksenä on muodostaa kokonaiskuva siitä, kenen vastuulla häirintätapausten ratkaiseminen on ja kuinka ratkaisuprosessi etenee. Lisäksi luvussa käsitellään erilaisia tapoja työyhteisön sisäisen häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ennaltaehkäisemiseksi sekä häirintätilanteiden arvioinnissa ja ratkaisussa huomioitavia seikkoja ja niihin liittyviä haasteita.

5.1 Puuttuminen

Kuten edellä luvussa 3.1 on todettu, lain mukaan työnantajalla on aina velvollisuus ryhtyä toimiin viivyttelemättä saatuaan tiedon työyhteisössä esiintyvästä häirinnästä tai muusta epäasiallisesta tai sopimattomasta kohtelusta. Työnantajan toimintavelvollisuuteen liittyvien yleisten periaatteiden nojalla päävastuu tästä kuuluu organisaation esihenkilöille.[76] Ensisijaisesti häirintää kohdanneen työntekijän itse tulisi ilmaista suoraan häiritsijälle, ettei tämän käytös ole toivottua ja pyytää tätä lopettamaan häirintä. Tätä ei kuitenkaan voida vaatia menettelyyn puuttumisen ehtona, vaan työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin, vaikka hän saisi tiedon häirinnästä ennen kuin häirintää kohdannut työntekijä itse on kieltänyt häiritsijää jatkamasta toimintaansa.[77]

---

[74] Ks. Esim. KKO 2014:44 ja THO 2.6.2015 S 13/2167, joissa työnantajan katsottiin laiminlyöneen velvollisuutensa puuttua häirintään tai epäasialliseen kohteluun

[75] Sortti (2019) s. 28–29

[76] Hietala *ym.* (2024) s. 107

[77] Autio (2022) s. 57

Kohdattuaan häirintää työntekijän tulisi tehdä tapahtuneesta yksilöity ilmoitus, josta käy ilmi häiritsijä sekä miten ja milloin häirintä on ilmennyt, ja onko tapahtumille mahdollisesti todistajia. Häirintään puuttuakseen työnantajan tulee tietää mahdollisimman tarkasti, mistä tilanteessa on kyse. Mikäli työntekijä ei esimerkiksi halua kertoa, kuka häiritsijä on tai muutoin on haluton myötävaikuttamaan asian selvittämiseen ilmoituksen tekemisen jälkeen, ovat työnantajan toimintakeinot tilanteessa hyvin rajalliset. Tällöin tilanteen pitkittymisen tai epäkohtaan puuttumattomuuden ei voida katsoa johtuvan työnantajasta, eikä työnantajan katsota syyllistyneen puuttumisvelvollisuutensa laiminlyöntiin.[78]

Kun työnantaja on saanut työntekijältä ilmoituksen tämän kokemasta häirinnästä, tulee hänen ilmoittaa tästä oletetulle häiritsijälle. Erityisen tärkeää koko prosessin ajan on huomioida oletetun häiritsijän oikeusturva ja olla kohdistamatta tähän seurauksia ennen kuin käsittely on saatu päätökseen. Molempien osapuolten näkemykset asiasta sekä mahdolliset asiaan liittyvät sähköpostit, muut viestit tai todistajien kertomukset ovat tärkeää asiaan liittyvää dokumentaatiota. Näiden pohjalta työnantaja pyrkii muodostamaan mahdollisimman tarkan ja objektiivisen kuvan tapahtumista ja niiden vaatimista jatkotoimenpiteistä.[79]

Työnantajalla on aina päävastuu häirinnän selvitysprosessin käynnistämisestä ja asian huolellisesta käsittelemisestä. Lisäksi yhtiön hallituksella sekä erityisesti sen puheenjohtajalla on vastuu siitä, että tapauksia lähdetään selvittämään mahdollisimman pian sen jälkeen, kun niistä on saatu tieto. Organisaation koon mukaan myös henkilöstöhallinto voi olla eri tavoin mukana prosessissa.[80]

Huolellisen selvitysvaiheen ja kaikkien osapuolten kuulemisen jälkeen prosessi etenee ratkaisuvaiheeseen. Ratkaisu voidaan pyrkiä saamaan aikaan esimerkiksi neuvottelulla, jossa ovat mukana kaikki häirintätapauksen osapuolet sekä esihenkilö. Tarvittaessa mukana voi olla myös työpaikan ulkopuolinen sovittelija, jonka tavoitteena on taata puolueeton käsittely. Neuvottelun tärkeimpänä tavoitteena on saada epäasiallinen käyttäytyminen aidosti loppumaan. Sen aikana voidaan sopia jatkotoimista ja tilanteen seurannasta, sekä käydä läpi mahdolliset seuraamukset, mikäli epäasiallinen menettely

[78] Autio (2022) s. 57–58
[79] Havula *ym.* (2018) s. 136
[80] Pyykönen (2017) s. 87, 89–90

jatkuu. Neuvottelun lisäksi asiaa voidaan pyrkiä ratkaisemaan esimerkiksi työtehtävien uudelleenjärjestämisellä. Työntekijä voi saada menettelystään huomautuksen tai varoituksen, tai mikäli taustalla on aikaisempia varoituksia tai kyse on erityisen vakavasta menettelystä, voidaan häiritsijän työsopimus päättää.[81]

5.2 Ennaltaehkäisy

Kuten edellä luvussa 3 on todettu, voi työpaikan sisäinen häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen usein olla seurausta työyhteisössä vallitsevasta muusta pahoinvoinnista. Työyhteisön tilaa jatkuvasti seuraamalla ja kehittämällä tätä voidaan kuitenkin pyrkiä ennaltaehkäisemään. Mahdollisiin ongelmatilanteisiin ja asiattomaan käyttäytymiseen puuttuminen varhaisessa vaiheessa voi estää niiden kehittymistä edelleen häirinnäksi ja pitkittyneeksi epäasialliseksi kohteluksi. Työilmapiiri koskettaa jokaista työyhteisön jäsentä, ja positiivinen ilmapiiri vaikuttaa keskeisesti koko organisaation toimivuuteen ja viihtyvyyteen sekä työhyvinvointiin. Työilmapiirin rakentaminen ei lähde ainoastaan esihenkilötasolta, vaan koko henkilöstöllä on siinä ratkaiseva rooli. Organisaation johdon tulee kuitenkin olla ajan tasalla vallitsevasta työilmapiirin tilasta sekä valmiina tekemään ratkaisuja lyhyelläkin varoitusajalla, mikäli ongelmatilanteita havaitaan.[82]

Konflikteja voidaan ehkäistä myös avoimen kommunikoinnin ja henkilöstön kouluttamisen avulla. Tietoisuuden lisääminen ja avoimeen keskusteluun kannustaminen voivat auttaa jokaista organisaation jäsentä tunnistamaan häirintää ja syrjintää ympärillään, sekä johtavat usein myös itsereflektion lisääntymiseen. Tällä voidaan kitkeä erityisesti ei-tietoisesti tapahtuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää, kun ihmiset oppivat esimerkiksi tunnistamaan, millaiset puheet tai teot voivat saada toiselle ihmiselle aikaan epämukavan olon. Mikäli ongelmatilanteita syntyy, niihin pitäisi pyrkiä puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin yksittäistapaukset äityvät toistuvaksi häirinnäksi. Tässä auttavat työpaikan varhaisen tuen ja puuttumisen mallit, jotka toimivat tehokkaana työkaluna häirinnän ennaltaehkäisyssä.[83]

---

[81] Pyykönen (2017) s. 99–101
[82] Kauhanen – Hellström (2016) s. 91
[83] Pyykönen (2017) s. 152, 2–3

Organisaatiorakenteen selkeys ja työyhteisön sisäisten vastuu- ja valtasuhteiden kommunikointi kaikille sen jäsenille vaikuttavat olennaisesti työyhteisössä vallitsevaan ilmapiiriin. Esihenkilö toimii keskeisessä roolissa erilaisten konfliktien ehkäisemisessä. Tämän vuoksi hänen tulisi aina toimia johdonmukaisesti ja kohdella jokaista työntekijää yhdenvertaisesti. Huono johtaminen heijastuu usein koko henkilöstöön ja voi aiheuttaa erilaisia ongelmatilanteita. Vastuu- ja valtasuhteiden lisäksi myös työnkuvien ja sääntöjen selkeyttäminen voivat ehkäistä työyhteisön ongelmia. Mikäli säännöistä ja toimintatavoista ei viestitä selkeästi ja niihin liittyy muita epäselvyyksiä, voi niiden noudattaminen käydä haastavaksi. Sääntöjen sekä niiden mahdollisesta rikkomisesta aiheutuvien sanktioiden tulee olla samat kaikille työyhteisön jäsenille yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen työympäristön takaamiseksi.[84]

5.3 Huomioitavia seikkoja ja haasteita häirintätapauksen ratkaisuvaiheessa ja sen jälkeen

Menettelyyn häirintätapausten ratkaisussa sekä tilanteiden arvioinnissa voi liittyä erilaisia haasteita esimerkiksi oikeudellisessa ja eettisessä mielessä. Haasteiden minimoimiseksi on muutamia erityisiä seikkoja, joihin on syytä kiinnittää huomiota ratkaisun aikana sekä sen jälkeen. Työnantajalla on lain määräämä velvollisuus puuttua saamiinsa häirintäilmoituksiin ja aloittaa selvitysprosessi. Tämän velvollisuutensa laiminlyömällä hän voi itse syyllistyä syrjintään ja työturvallisuusrikokseen. Selvitysvaiheen ollessa kesken työnantajan on erityisen tärkeää olla puuttumatta tarpeettomasti tai epäasiallisesti oletetun häiritsijän oikeuksiin. Kurinpitoseuraamuksia ei saa ottaa käyttöön ennen kuin perusteellinen selvitys on saatu päätökseensä ja siirrytään selvityksestä ratkaisuvaiheeseen. Oletetun häiritsijän leimautuminen häiritsijäksi jo asian selvityksen aikana haittaa asialliseen ja oikeudenmukaiseen ratkaisuun pääsemistä.[85]

Kaikkia häirintätapauksen osapuolia tulisi kohdella selvityksessä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti huolimatta henkilökemioista ja osapuolten asemista organisaatiossa. Selvityksessä pitäisi pyrkiä huomioimaan itse häirintätilanne ja siihen liittyvä käyttäytyminen mahdollisimman objektiivisesti ja ilman, että oletetun häiritsijän tai häirinnän kohteen luonteenpiirteet tai persoonallisuus vaikuttavat siihen. Asenteet, henkilökemiat ja luonteenpiirteet

[84] Pyykönen (2017) s. 149–150, 154–155
[85] Pyykönen (2017) s. 84, 88, 93–94

eivät kuvaa työsuhteeseen kuuluvien velvollisuuksien rikkomista, minkä vuoksi ne haittaavat arviointia. Asiaa selvittävän työnantajan edustajan tulisi siis niin selvitys- kuin ratkaisuvaiheessa pystyä toimimaan objektiivisesti ja oikeudenmukaisesti. Vaikka arvioinnissa käytettäisiin apuna ulkopuolista tahoa, kuten työterveyshuoltoa, käsittelyvastuu tapauksesta säilyy silti työnantajalla.[86] Työnantaja ei siis voi siirtää itseltään vastuuta asian ratkaisemisesta sekä sen mahdollisista seuraamuksista toiselle taholle, vaan on velvollinen joka tapauksessa kantamaan ratkaisuun liittyvän vastuun. Tästä huolimatta ulkopuolisen avun hyödyntämisestä tapauksen ratkaisuvaiheessa voi olla työnantajalle apua esimerkiksi objektiivisen kokonaiskuvan muodostamisessa.

Yksittäiseen tapaukseen liittyvän oikeudenmukaisuuden lisäksi on varmistettava, että sekä tilanteen käsittely että sen mahdolliset seuraukset ovat linjassa työpaikan sisäisten menettelyohjeiden, käytäntöjen ja mahdollisten ennakkotapausten kanssa. Kaikki häirintätapaukset on käsiteltävä yhtä yksityiskohtaisesti huolimatta siitä, kuka on ilmoittaja tai oletettu häiritsijä. Mikäli häirinnän kriteeristön katsotaan täyttyneen, tulee siitä seuraavat sanktiot määritellä suhteessa aikaisempiin vastaaviin tapauksiin. Tilanteessa, jossa aikaisempia vastaavia tapauksia ei ole, muodostaa ratkaisu ennakkotapauksen, johon mahdolliset tulevat selvitykset ja niiden seuraukset tulee suhteuttaa.[87]

Erityisesti ristiriitaisten kertomusten tapauksessa työnantaja voi joutua haasteelliseen tilanteeseen. Mikäli perusteellista ja riittävän kattavaa selvyyttä tapahtumien kulusta ei saada, muodostaa työoikeudellisten toimenpiteiden aloittaminen, kuten irtisanomispäätöksen tekeminen, työnantajalle merkittävän riskin.[88] Realisoituessaan tällainen riski voi tarkoittaa esimerkiksi asian etenemistä tuomioistuimen ratkaistavaksi. Tämä taas tarkoittaa merkittävien lisäkulujen mahdollisuutta sekä mahdollisesti myös mainehaitan syntymistä, jos työsopimuksen irtisanomiselle ei tuomioistuimessa katsota olleen lain mukaisia perusteita.

Kun häirintätilanteen huolellinen selvitys on saatu päätökseensä, on esihenkilön tehtävä valinta siitä, kuinka ongelmatilanteesta sekä sen ratkaisusta ja seurauksista viestitään työyhteisön sisällä. Tiedon pimittäminen ja tarpeeton

---

[86] Sortti (2019) s. 28–29
[87] Pyykönen (2017) s. 95
[88] Sortti (2019) s. 30

salailu voi johtaa esimerkiksi spekulointiin ja jännitteiseen ilmapiiriin. Spekulointi taas voi saada aikaan virheellisiä tapahtumakuvauksia, mikä voi edelleen johtaa esimerkiksi tarpeettomien uhkakuvien muodostumiseen ja aiheuttaa varautuneisuutta henkilöstön sisällä. Näistä syistä spekulointiin on aiheellista puuttua välittömästi, mikäli sitä ilmenee. Selvityksen jälkeinen viestintä edistää avointa keskustelukulttuuria työyhteisössä ja toisaalta välittää selkeän viestin siitä, ettei asiatonta käyttäytymistä hyväksytä työpaikalla ja siihen puututaan. Viestinnässä on kuitenkin huomioitava esimerkiksi työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen asianmukainen käsittely ja salassapito, etteivät nämä tiedot päädy vääriin käsiin. Tilanteessa, jossa häirintätapauksen kaikki osapuolet jatkavat työskentelyä samassa työpaikassa selvityksen jälkeenkin, tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, ettei häiritsijää leimata tai eristetä työyhteisöstä.[89]

Häirintätapauksen myötä käynnistetyn selvitysprosessin lopputulos voi myös olla, ettei tapauksessa ole ollut kyse häirinnästä. Tällaisessa tilanteessa ratkaisu on hyvä toimittaa kirjallisena perusteluineen selvityksen osapuolille, jotta asia saadaan päätökseen. Lopputuloksesta huolimatta häirintäilmoitus voi olla osoitus ongelmista työpaikalla. Tämän vuoksi niihin tulee aina suhtautua vakavasti ja suorittaa perusteellinen selvitys, jotta voidaan tunnistaa työyhteisön haasteet ja henkiset kuormitustekijät paremmin. Työnantaja on velvollinen tarkkailemaan työyhteisön tilaa ja varmistamaan, ettei työntekijöiden turvallisuus tai terveys vaarannu. Työntekijöiden tukeminen sekä häirintätapauksia selvitettäessä että työyhteisön arjessa on tärkeä osa esihenkilön roolia.[90]

Oikeudellisten ja eettisten haasteiden minimoimiseksi on tärkeää pystyä hallitsemaan häirinnän arviointia sekä siihen liittyvän irtisanomispäätöksen tekemistä kokonaisuutena. Tämän laajan kokonaisuuden hallinnassa voi auttaa esimerkiksi työyhteisön sisäisten ohjeiden ja prosessien kehittäminen ja ylläpito, jotta selvitysvaiheessa voidaan nojata käytössä olevaan protokollaan niin itse selvityksen kuin siitä seuraavien toimenpiteidenkin osalta. Selkeiden ohjeiden ja toimintatapojen avulla voidaan taata paremmin myös riippumaton selvitys sekä kaikkien työyhteisön jäsenten tasapuolinen kohtelu häirintätapauksen käsittelyssä. Toisaalta paras tapa mahdollisten ratkaisuun liittyvien haasteiden välttämiseksi on estää häirintätapausten syntyminen sekä työntekijöiden välisten ongelmien kehittyminen häirinnäksi. Tässä

[89] Pyykönen (2017) s. 102–103, 107–108
[90] Pyykönen – Pyykönen (2019) s. 128

erilaisilla edellisessä alaluvussa käsitellyillä ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä on merkittävä rooli.

Häirintätapausten selvitysprosessissa oleellista on tarkastella työyhteisön tilaa kokonaisuutena. Mikäli asiaton käyttäytyminen tai kokemus siitä liittyy esimerkiksi epäselvien toimintatapojen tai puutteellisen tiedonkulun aiheuttamiin ongelmiin, on häirintätapauksen ratkaisemisen rinnalla oleellista pyrkiä puuttumaan myös näihin ongelmiin.[91] Selvitys- ja ratkaisuvaiheen jälkeen oleellista on myös, mitä tapahtuu niiden jälkeen, eli kuinka tilannetta seurataan. Seurannan tarkoituksena on varmistaa, että erityisesti häirintään syyllistynyt henkilö noudattaa tehtyjä sopimuksia eikä enää menettele epäasiallisesti. Seurantaa voidaan käytännössä toteuttaa esimerkiksi järjestämällä seurantapalavereja, joissa osapuolet tapaavat ja keskustelevat selvityksen jälkeisestä tilanteesta. Mikäli seurantapalaverissa tai muussa yhteydessä käy ilmi, ettei häiritsijä ole noudattanut annettuja ohjeita, palataan prosessin ratkaisuvaiheeseen. Tällöin esihenkilöllä on mahdollisuus jälleen käyttää erilaisia ratkaisukeinoja, kuten töiden uudelleenjärjestelyä, varoitusta tai työsuhteen päättämistä. Erityisesti tilanteessa, jossa häiritsijä on saanut menettelystään aikaisemmin varoituksen, voi työsopimuksen päättäminen tulla kyseeseen.[92]

[91] Sortti (2019) s. 33–34
[92] Pyykönen (2017) s. 104–105

6 Häirintä irtisanomisperusteena de lege ferenda

Työyhteisöjen sisällä ja työpaikoilla tapahtuvaa häirintää koskeva lainsäädäntö on täsmentynyt ja kehittynyt vuosien varrella. Ollakseen sovellettavissa jatkuvasti muuttuvassa maailmassa tuleekin lain olla aina ajan tasalla, mikä toisinaan vaatii niin muutosten kuin lisäystenkin tekemistä. Tässä käsittelyluvussa esitellään lyhyesti tutkielman aiheen kannalta relevantin lainsäädännön kehitystä koskien erityisesti työpaikoilla tapahtuvaa häirintää sekä irtisanomista työntekijän henkilön perusteella. Lisäksi luvussa muodostetaan erityisesti aikaisemmissa luvuissa käsitellyn oikeuskäytännön pohjalta suositus lainsäädännön kehittämisestä tämän aiheen tiimoilta tulevaisuudessa.

TTurvaL:n häirintää ja siihen liittyvää työnantajan vastuuta koskeva 28 § astui voimaan 1.1.2003 päivitetyn, tälläkin hetkellä voimassa olevan, lain (23.8.2002/738) myötä. Tällöin kumottuun TTurvaL:iin (28.6.1958/299) ei sisältynyt lainkaan mainintaa häirinnästä. Tämä lisäys merkitsi erityisesti työnantajan vastuun lisääntymistä, sillä aikaisempi laki ei velvoittanut työnantajaa ryhtymään toimiin häirinnän estämiseksi. YhdenvertL:n syrjinnän kieltoa koskevaa 8 §:ää täsmennettiin, ja sen välillistä ja välitöntä syrjintää sekä häirintää koskeneet säännökset erotettiin siitä omiksi pykälikseen 1.1.2015. Tämän yhteydessä häirinnän määritelmää täsmennettiin tarkoittamaan loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy syrjinnän kieltoa koskevassa pykälässä tarkoitettuun syyhyn. Lisäksi myös tämän lain häirintää koskevaan 14 §:ään lisättiin TTurvaL:n tavoin maininta työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi työyhteisössä hänen saatuaan siitä tiedon.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 195/2004 vp toi täsmennyksiä ja lisäyksiä laissa säädettyihin syrjinnän yleis- ja erityskieltoihin. Tämän mukanaan tuomien muutosten myötä myös häirintä sisällytettiin syrjinnän määritelmään. Lisäksi lakiin lisättiin samalla maininta siitä, että syrjintä kattaa sukupuoleen perustuvan häirinnän myös silloin, kun tällainen menettely ei ole luonteeltaan seksuaalista. Samalla myös työnantajan velvoitetta toimia työntekijän työssään kokeman häirinnän estämiseksi ja poistamiseksi koskevat säännökset kirjattiin muutostyön yhteydessä lisättyyn uuteen 8 d §:ään. Näiden muutosten pyrkimyksenä oli vahvistaa ja lisätä työelämän tasa-arvoa entisestään sekä korostaa syrjinnän ennaltaehkäisyn merkitystä myös

työpaikoilla.[93] Kokonaisuutena katsoen kaikkien edellä käsiteltyjen muutosten myötä TTurvaL, YhdenvertL sekä Tasa-arvoL yhdenmukaistuivat häirintää ja siihen läheisesti liittyvää työnantajan vastuuta koskevien pykäliensä osalta.

Kaikkien näiden lakien sisältämät häirinnän määritelmät ovat hyvin yleistasoisia ja laveita, ja korostavat lähinnä työnantajalle kuuluvaa vastuuta puuttua hänen tietoonsa tulleeseen häirintään. Toisaalta häirinnän määrittely eksplisiittisesti lainsäädännössä tuskin olisi käytännön kannalta järkevää tai todellisuudessa edes mahdollista sen lukuisten erilaisten muotojen vuoksi. On tärkeää myös huomioida henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden sekä erityisesti juuri häirinnän arvioinnissa korostuneen kokonaisarvioinnin merkitys; sellainen menettely, joka joissain olosuhteissa katsotaan häirinnäksi, ei välttämättä toisissa olosuhteissa ole sitä. Myös aikaisempi oikeuskäytäntö tarjoaa ratkaisumalleja siitä, miten eri tilanteissa ja olosuhteissa häirintää on tuomioistuinten käsittelyssä arvioitu, minkä vuoksi kovin tarkka määrittely häirinnäksi katsottavalle menettelylle laissa itsessään tuskin on tarpeellista.

Huolimatta siitä, että lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa *ryhtymään toimiin* häirinnän poistamiseksi, se ei sinänsä ota kantaa siihen, miten tämä käytännössä tapahtuu, millaisiin toimiin työnantajan tarkalleen ottaen tulisi ryhtyä ja milloin työnantajan katsotaan täyttäneen tai laiminlyöneen velvollisuutensa. On työnantajan itsensä vastuulla selvittää ne hänen käytettävissään olevat keinot, joilla hän voi pyrkiä lopettamaan häirinnän ja poistamaan epäkohdan. Siinä, millaista menettelyä työnantajalta velvollisuutensa täyttämiseksi edellytetään, on TTurvaL:ssa pieni ero Tasa-arvoL:iin ja YhdenvertL:iin nähden.

Tasa-arvoL:n ja YhdenvertL:n mukaan työnantajan menettelyn katsotaan olevan laissa kiellettyä syrjintää, jos tämä laiminlyö ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan siitä tiedon. Työnantajan rikkomukseksi katsotaan siis se, mikäli hän ei lainkaan puutu tietoonsa tulleeseen häirintään. TTurvaL puolestaan velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin käytettävissään olevin keinoin tilanteen ratkaisemiseksi. Tämä TTurvaL:n pykälä siis sinänsä velvoittaa työnantajaa enemmän ja pidemmälle kuin Tasa-arvoL:n ja YhdenvertL:n vastaavat pykälät. Tällä erolla on merkitystä, kun arvioidaan työnantajan puuttumisvelvollisuuden täyttymistä ja erityisesti tilanteessa, jossa

[93] HE 195/2004 vp, s. 29–30, 34–35

työnantaja on puuttunut häirintään syyllistyneen työntekijän menettelyyn, mutta puuttumisen on katsottu olleen syystä tai toisesta puutteellista. Selkeyden vuoksi näiden pykälien sisältöjen yhdenmukaistaminen voisi olla tarpeellista, jotta niiden asettamat velvoitteet työnantajaa ja tämän toimintaa kohtaan eivät ole keskenään ristiriidassa.

Häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua koskevien lakien lisäksi tämän tutkielman kannalta keskeistä on tarkastella myös TSL:a sekä erityisesti sen 7 luvun irtisanomisperusteita koskevia pykäliä. Tässä tutkielmassa käsitellyn oikeuskäytännön perusteella työntekijän ja esihenkilön toteuttamaa häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä arvioidaan hieman eri tavoin huolimatta siitä, ettei tästä ole laissa suoraa mainintaa. Erityisesti tilanteissa, joissa häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen katsottiin muodostaneen irtisanomisperusteen esihenkilön tapauksessa, esihenkilön asema työntekijään nähden korostui. Tämän pohjalta TSL:n 7 luvun 2 §:ää työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista voisi olla aiheellista täsmentää tulevaisuudessa.

Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000 vp toi TSL:n 7 luvun 2 §:n ensimmäiseen momenttiin lisäyksen siitä, että irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa on huomioitava *työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan*. Kyseisessä hallituksen esityksessä mainitaan, että näihin huomioitaviin olosuhteisiin voi työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta arvioitaessa sisältyä esimerkiksi työntekijän tekemän rikkeen laatu ja sen vakavuus, työn luonne sekä työntekijän asema.[94] Huolimatta siitä, että työntekijän asema organisaatiossa sisältyy tämän mukaan huomioitaviin seikkoihin pykälän nykyisessä muodossa, olisi selkeyden vuoksi perusteltua lisätä tästä myös erillinen maininta 7 luvun 2 §:ään. Myös muiden tähän liittyvien hallituksen esityksessä mainittujen esimerkkien lisääminen olisi aiheellista lain ymmärrettävyyden parantamiseksi.

Esihenkilöaseman korostuneesta merkityksestä arvioinnissa kertoo osaltaan myös se, että kahdessa kolmesta edellä käsitellystä esihenkilötapauksesta, joissa epäasiallinen käyttäytyminen muodosti irtisanomisperusteen, voimassa oli vielä vanha TSL, jossa ei ollut lainkaan mainintaa olosuhteiden huomioimisesta. Tästä huolimatta myös näissä ratkaisuissa yhtenä perusteluna irtisanomisperusteen muodostumiselle mainittiin esihenkilöaseman

[94] HE 157/2000 vp, s.98

vastaisesti toimiminen. Esihenkilöasemalla on siis jo silloin ollut painoarvoa arvioinnissa, eikä uuteen TSL:iin tehty lisäys työnantajan ja työntekijän olosuhteiden huomioimisesta sinänsä muuttanut arviointia. Tästäkin syystä työntekijän aseman nostaminen osaksi TSL:n kokonaisarvioinnissa huomioitavia seikkoja olisi perusteltua.

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli vastata seuraaviin, ensimmäisessä luvussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin: Milloin työyhteisön sisäinen häirintä muodostaa irtisanomisperusteen? Onko irtisanomiskynnyksissä eroja esihenkilön ja työntekijän välillä? Millaisia seikkoja työnantajan tulee ottaa huomioon häirintätapauksiin puuttuessaan, ja kuinka häirintätapauksia voidaan ennaltaehkäistä? Näitä kysymyksiä on lähestytty tässä tutkielmassa lainsäädännön, kirjallisuuden sekä oikeuskäytännön kautta huomioiden tutkielman alussa esitetyt rajaukset. Tässä käsittelyluvussa esitetään tutkielman yhteenveto sekä vastataan tutkimuskysymyksiin. Lisäksi luvussa esitetään lyhyesti kehitysehdotuksia lainsäädäntöön sekä käsitellään aiheeseen liittyvän jatkotutkimuksen tarvetta.

7.1 Työsopimuksen irtisanominen työyhteisössä tapahtuneen häirinnän perusteella

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsittelee irtisanomisperusteen muodostumista työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella. Vastaus tähän kysymykseen ei ole täysin yksiselitteinen, sillä kuten aina työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen tapauksessa, myös häirintätapauksissa irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnilla on keskeinen merkitys. Tapauskohtaisen kokonaisarvioinnin avulla pyritään huomioimaan mahdollisimman kattavasti esimerkiksi arvioitavan menettelyn laatu ja vakavuus sekä vallinneet olosuhteet.

Vaikka ei ole mahdollista muodostaa yksiselitteistä ja tyhjentävää listaa siitä, minkä laatuinen menettely on irtisanomisperusteen muodostavaa häirintää, voidaan oikeuskäytännön avulla muodostaa ainakin suuntaa antava käsitys menettelystä, jonka voidaan katsoa muodostavan irtisanomisperusteen. Häirintätapauksia arvioidaan kriteerien täyttymisen perusteella, minkä tarkoituksena on muodostaa kuva siitä, miten vakavasta menettelystä on kyse. Arvioitavia seikkoja ovat esimerkiksi teosta aiheutunut haitta tai vaara sen kohteen terveydelle tai turvallisuudelle, teon laatu, toistuvuus, tahallisuus sekä teon julkisuus tai nöyryyttävyys. Mitä useampi näistä kriteereistä täyttyy samanaikaisesti, sitä todennäköisemmin kyse on häirinnästä, joka voi muodostaa irtisanomisperusteen.

Tutkielmassa käsitellyissä tuomioistuinten ratkaisuissa esimerkiksi toistuvat seksuaalissävytteiset puheet ja koskettelu, työpaikan julkinen arvostelu

epäasiallista kieltä käyttäen, väkivaltaisuus sekä merkittävä yhteistyökyvyttömyys on katsottu kokonaisarvioinnin seurauksena ja olosuhteet huomioiden sellaiseksi asiattomaksi menettelyksi, joka on ylittänyt irtisanomiskynnyksen.

On kuitenkin huomioitava, että laki velvoittaa antamaan työntekijälle varoituksen tämän epäasiallisesta menettelystä ennen sopimuksen irtisanomista sen perusteella. Tästä voidaan poiketa vain tilanteessa, jossa työntekijän menettely on ollut erityisen moitittavaa, eikä työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Oikeuskäytännössä varoituksen antamisen ja sen sisällön merkitys irtisanomisperustetta arvioitaessa on korostunut. Häirintä on oikeuskäytännössä vain harvoin ylittänyt irtisanomiskynnyksen ilman aikaisempaa, riittävän samankaltaisesta menettelystä annettua varoitusta.

7.2 Irtisanomiskynnykset

Toinen tutkimuskysymys käsittelee esihenkilön ja työntekijän irtisanomiskynnysten muodostumista häirintätapausten kontekstissa ja sitä, eroavatko ne toisistaan jollain tavalla. TSL:n 7 luvun 2 §:n ensimmäisessä momentissa mainitaan, että työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta arvioitaessa huomioidaan työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan, mihin sisältyy myös työntekijän asema. Myös tässä tutkielmassa käsitellyn oikeuskäytännön valossa irtisanomiskynnyksissä ja niiden ylittymisessä on nähtävissä selkeitä eroja esihenkilön ja työntekijän välillä. Tässä tutkielmassa käsitellyistä tuomioistuinratkaisuista kaikissa niissä, joissa esihenkilön irtisanomiskynnyksen katsottiin täyttyneen, nostettiin yhtenä perusteluna esiin esihenkilöasema ja sen vastaisesti toimiminen. Oikeuskäytännön perusteella esihenkilöasemassa toimivan henkilön tulisi siis asemansa vuoksi välttää tapauksissa kuvattua menettelyä. Tämä asettaa esihenkilön ja työntekijän irtisanomiskynnykset häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen tapauksessa keskenään eri tasoille.

Näillä perusteilla esihenkilön ja työntekijän häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen pohjautuvien irtisanomiskynnysten ei voida sanoa olevan keskenään täysin samalla tasolla. Esihenkilö ja työntekijä ovat irtisanomisperustetta arvioitaessa keskenään hieman erilaisissa asemissa, ja oikeuskäytännön perusteella esimerkiksi esihenkilöasemaa ja sen edellyttämää käyttäytymistä arvioidaan häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä koskevissa tapauksissa korostuneesti. Yksinään tämän perusteella ei voida kuitenkaan täysin varmaksi todeta, että esihenkilön irtisanomiskynnys työyhteisön sisäisen

häirinnän perusteella olisi kaikissa tilanteissa alempana työntekijään verrattuna. Irtisanomisperusteiden arviointiin ja tämän myötä myös irtisanomiskynnyksiin liittyvien erojen voidaan kuitenkin todeta olevan olemassa ja toteutuvan myös oikeuskäytännössä työntekijän aseman perusteella.

7.3 Häirintätapauksiin puuttuminen

Kolmas tutkimuskysymys käsittelee menettelyä häirintätapauksiin puututtaessa sekä häirintätapausten syntymisen ennaltaehkäisyn keinoja. Työyhteisön sisällä ilmeneviin häirintätapauksiin puuttuminen on työnantajan velvollisuus, ja laiminlyömällä tämän velvollisuutensa työnantaja syyllistyy syrjintään. Häirintätapausten ratkaisuprosessi on pitkä ja monivaiheinen, ja sisältää myös monia erityistä huomiota vaativia seikkoja ja haasteita. Saatuaan ilmoituksen työyhteisön sisäisestä häirinnästä tai sellaista itse havaittuaan työnantajan tulee ryhtyä sen ratkaisuprosessiin. Prosessissa keskiössä on selvitys, jonka tavoitteena on muodostaa mahdollisimman kattava ja objektiivinen kuva tapahtumista ja niihin johtaneista seikoista. Tarpeen vaatiessa niin selvityksen aikana kuin muissakin vaiheissa voidaan hyödyntää ulkopuolista apua, kuten työterveyshuoltoa. Viime kädessä työnantaja on kuitenkin vastuussa selvittämisen aloittamisesta, sen etenemisestä ja lopulta ratkaisun tekemisestä.

Selvityksen aikana työnantajan on keskeistä huomioida osapuolten tasapuolinen kohtelu ja toimia täysin objektiivisesti. Toimenpiteiden tulee olla linjassa mahdollisten aikaisempien tapausten ratkaisujen kanssa ja noudattaa työpaikan yleisiä käytäntöjä. Työnantajan tulee huolehtia koko prosessin läpi sekä oletetun häiritsijän että häirinnän kohteen oikeusturvasta ja yksityisyydensuojasta. Kun selvitys on saatu päätökseensä, on ratkaisusta tärkeää viestiä henkilöstölle esimerkiksi spekuloinnin ja työyhteisön jakautumisen välttämiseksi. Myös selvityksen ja ratkaisun jälkeinen seuranta ja tarvittaessa jatkotoimenpiteisiin ryhtyminen on osa työnantajan puuttumisvelvollisuutta.

Häirintätapausten syntyä on mahdollista pyrkiä ennaltaehkäisemään monin keinoin. Avainasemassa on avoimen keskustelukulttuurin ja kommunikaation ylläpitäminen työyhteisön sisällä. On tärkeää, että työnantajalla on käsitys työpaikan ilmapiirin tilasta ja esimerkiksi haasteista henkilökemioissa, jotta ilmeneviin ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa on mahdollista. Monesti epäasiallisen käyttäytymisen taustalla vaikuttavat ongelmat ja epäselvyydet esimerkiksi työpaikan sisäisessä tiedonkulussa tai työtehtäviin liittyvissä vastuissa, jolloin keskeistä on paneutua näihin juurisyihin ja

niiden ratkaisemiseen. Henkilöstön kouluttaminen voi ehkäistä erityisesti tiedostamatonta epäasiallista käyttäytymistä sekä johtaa itsereflektioon. Työpaikan sisäisten sääntöjen ja käytäntöjen tulee olla selkeitä koko henkilöstölle, jotta heidän voidaan olettaa osaavan toimia niiden mukaan. Myös jo tapahtuneeseen häirintätapaukseen liittyvä viestintä ja tapahtumien purkaminen henkilöstön kesken voi ennaltaehkäistä vastaavien tilanteiden syntymistä tulevaisuudessa.

7.4 Lainsäädännön kehittäminen ja jatkotutkimus

Tutkielmassa käsiteltiin *de lege ferenda* -tutkimuksen avulla voimassa olevan lainsäädännön riittävyyttä ja sitä, miten sitä tulisi muuttaa ja kehittää tulevaisuudessa. TSL:n irtisanomisperusteita ja niiden arviointia koskevissa pykälissä ei erikseen nimenomaisesti mainita huomioitavana seikkana työntekijän asemaa, eli sitä, työskenteleekö hän esimerkiksi esihenkilönä. Oikeuskäytännön perusteella tälle on toistuvasti annettu painoarvoa juuri esihenkilöä koskevissa ratkaisuissa. Tällä hetkellä TSL:n 7 luvun 2 §:ssä mainitaan, että arvioinnissa tulisi huomioida työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Näihin kokonaisuudessaan huomioitaviin olosuhteisiin sisältyy myös mainittu työntekijän asema organisaatiossa, mutta selkeyden vuoksi tämä olisi aiheellista mainita laissa seikkana, joka otetaan arvioinnissa huomioon.

Työnantajan velvollisuudesta puuttua työpaikalla ilmenevään häirintään säädetään TTurvaL:ssa, YhdenvertL:ssa sekä Tasa-arvoL:ssa. Se, miten pitkälle nämä lait ja niiden pykälät työnantajaa velvoittavat, ei kuitenkaan ole yhdenmukaista. TTurvaL:n pykälä velvoittaa työnantajan puuttumaan häirintään käytettävissään olevin keinoin sinänsä määrittelemättä sitä, milloin työnantajan katsotaan täyttäneen puuttumisvelvollisuutensa. YhdenvertL:n ja Tasa-arvoL:n pykälien mukaan työnantajalta puolestaan edellytetään, että hän ei laiminlyö velvollisuuttaan puuttua häirintään. TTurvaL:n mukainen puuttumisvelvollisuus on sinänsä laajempi, ja sanamuotonsa perusteella edellyttää työnantajalta laajempia toimenpiteitä. Selkeyden vuoksi näiden pykälien sisältöä tulisi yhdenmukaistaa niin, että niiden sitovuus työnantajaa kohtaan on keskenään samalla tasolla.

Tässä tutkielmassa työsopimuksen irtisanomista työyhteisön sisäisen häirinnän perusteella on tutkittu tutkielman alussa esitettyjen rajausten valossa. Rajauksessa määräaikaisten työsopimusten käsittely suljettiin tämän tutkielman käsittelyn ulkopuolelle niiden erilaisten irtisanomiskäytäntöjen vuoksi. Mahdollisessa aiheeseen liittyvässä jatkotutkimuksessa voisi kuitenkin olla

perusteltua käsitellä myös näitä ja selvittää, miten häirintätapausten ratkaisu määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tapauksessa eroaa. Toinen jatkotutkimuksen kannalta huomionarvoinen seikka on Petteri Orpon hallituksen ohjelma ja siinä esitetty muutos irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden kriteereihin.[95] Mikäli tämä esitetty muutos toteutuu, on sillä todennäköisesti huomattava vaikutus työntekijän henkilöstä johtuvien irtisanomisperusteiden arviointiin ja irtisanomiskynnyksen muodostumiseen.

[95] Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma, 4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset

Lähteet

Virallislähteet

Hallituksen esitys nro 195/2004 vp eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Hallituksen esitys nro 157/2000 vp eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Vahva ja välittävä Suomi, Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023

Kirjallisuuslähteet

Anttila Outi, Bruun Niklas, Engblom Matleena, Hellstén Harri, Hietala Harri, Jarmas Timo, Kivimäki Kauko, Lehto Anu-Tuija, Mäkelä Albert, Penttilä Maria, Sunnari Tuomas,
Työsuhdeasioiden käsikirja I-II, 2021, Edita Publishing

Autio Riikka,
Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti 2022, Helsingin Kamari Oy

Bruun Niklas,
Työoikeuden perusteet, 2022, Alma Talent Oy

Havula Johanna, Jarmas Timo, Koskinen Seppo, Lehto Anu-Tuija, Meincke Nina, Paanetoja Jaana, Pehrman Timo, Rintala Jenny, Schugk Jan, Sortti Toni, Tikkanen Heli, Ullakonoja Vesa, Vänskä Anne,
Työturvallisuusoikeus, 2018, Edita Publishing Oy

Hietala Harri, Kairinen Martti, Kaivanto Keijo, Schön Esa,
Työsopimuslaki käytännössä, 2023, Alma Talent Oy

Hietala Harri, Kaivanto Keijo, Pystynen Johanna,
Esihenkilön työoikeus, 2024, Alma Talent Oy

Hirvonen Ari,
Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan, 2011, Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17

Häyhä Juha,
Minun metodini, 1997, Werner Söderström Lakitieto Oy

Kauhanen Juhani, Hellström Martti,
Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen, 2016, Helsingin Kamari Oy

Kavasto Alexa,
Työsuhteen päättäminen – Henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset, 2020, Helsingin Kamari Oy

Koskinen Seppo,
Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena, Edilex 2014/4

Koskinen Seppo,
Oikeus irtisanoa esimiehen työsopimus työilmapiiriongelmien perusteella, 2015, Edilex

Koskinen Seppo,
Seksuaalinen häirintä päättämisperusteena, Palveluesimies 2016, (Koskinen 2016a)

Koskinen Seppo,
Seksuaalinen häirintä työpaikalla – erityisesti työturvallisuus- ja työsyrjintärikoksena, Edilex 2016/39, (Koskinen 2016b)

Koskinen Seppo,
Seksuaalinen häirintä työpaikoilla ja työsopimuksen päättäminen, Edilex 2016/26, (Koskinen 2016c)

Koskinen Seppo,
Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – näkökohtia oikeuskäytännön perusteella, Edilex 2012/43

Koskinen Seppo,
Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä, Defensor Legis 6/2004 s. 1015–1047

Koskinen Seppo ja Ullakonoja Vesa,
Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 2020, Edita Publishing Oy

Koskinen Seppo, Nieminen Kimmo ja Valkonen Mika,
Työsuhteen päättäminen, 2019, Alma Talent Oy

Koskinen Seppo, Kairinen Martti, Nieminen Kimmo, Nordström Kim, Ullakonoja Vesa ja Valkonen Mika,
Työoikeus, 2004-, Alma Media Finland Oy

Leskinen Minni,
De lege ferenda -tutkimuksesta metodina ja tieteenä, Lakimies 7–8/2022

Manka Marja-Liisa ja Manka Marjut,
Työhyvinvointi, 2016, Alma Talent Oy

Paanetoja Jaana,
Työoikeus tutuksi -käsikirja, 2023, Edita Publishing Oy

Parnila Kirsi,
Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti, 2024, Helsingin Kamari Oy

Pyykönen Minea,
Häirintä ja syrjintä työpaikalla: ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen, 2017, Edita Publishing Oy

Pyykönen Minea ja Pyykönen Mikko
Seksuaalinen häirintä työpaikalla, 2019, Edita Publishing Oy

Sortti Toni,
Työturvallisuusrikokset: henkinen työsuojelu, 2019, Edita Publishing Oy

Timonen Pekka,
Johdatus Lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen, 1998, Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

Tiitinen Kari-Pekka ja Kröger Tarja,
Työsopimusoikeus 2012, Alma Talent Oy

Tähtinen Outi ja Parnila Kirsi,
Työsopimuslaki käytännönläheisesti, 2017, Helsingin Kamari Oy

Internetlähteet

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta, Sosiaali- ja terveysministeriö *https://stm.fi/tyosuojeluvalvonta/hairinta* viitattu 3.10.2024 ja 8.11.2024

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO 2014:44

KKO 1992:180

Hovioikeudet

HelHO 2012:8

HHO S 20/2171, 30.8.2022

HHO S 11/2099, 30.3.2012

HHO S 09/744, 5.3.2010

HHO S 05/3111, 7.12.2007

HHO S 03/2277, 14.10.2004

IHO R 15/373, 18.12.2015

KouHO S 06/226, 23.11.2006

KouHO S 05/336, 28.2.2006

KouHO S 96/369, 30.10.1996

RHO 2010.1994 S 93/286

THO R 17/581, 26.1.2018

THO S 13/2167, 2.6.2015

THO R 13/1674, 17.4.2014

THO S 09/1196, 13.10.2009

THO S 08/2227, 9.9.2009

THO S 05/1136, 2.3.2006

VHO 10.10.2011 S 10/322

Työtuomioistuin

TT 2023:77

TT 2021:20

TT 2018:79