

**Esimiehen ja työnantajan kohtaama työpaikkakiusaaminen
alaistensa taholta – Milloin kiusaaminen oikeuttaa työsuhteen
päättämiseen?**

Veera Snicker 78848

Pro Gradu- tutkielma

Turun yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

Työoikeus

Tammikuu 2016

SNICKER VEERA: Esimiehen ja työnantajan kohtaama työpaikkakiusaaminen alaisensa taholta – Milloin kiusaaminen oikeuttaa työsuhteen päättämiseen?

OTM- tutkielma, xi + 76 s.

Työoikeus

Tammikuu 2016

Turun yliopiston laaturjärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check –järjestelmällä. Opinnäytetyön ID-tunnistenumero Turnitinissa on 625353393.

Työpaikkakiusaamista on viime vuosikymmeninä tutkittu hyvinkin paljon oikeustieteellisissä tutkimuksissa, kuitenkin asetelmaa, jossa alainen kiusaa esimiestään, ei ole juurikaan huomioitu näissä tutkimuksissa. Esimiehet ja työnantajat kohtaavat työpaikkakiusaamista työyhteisössä samalla tavoin kuin sen muutkin jäsenet. Tämä tutkielma on oikeustieteellinen työ, jossa pyritään määrittämään, milloin työsopimuslain 7:2 § (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet) ja 8:1 § (Purkamisperuste) tulevat sovellettavaksi esimieheen kohdistuvassa työpaikkakiusaamisessa. Tutkielmassa syvennytään myös työntekijän sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden väliseen ristiriitaan kiusaamistapauksissa.

Tutkielma on lainopillinen eli oikeusdokmaattinen työ, jossa lähteinä käytetään voimassa olevaa lainsäädäntöä, lainvalmistelumateriaalia ja oikeuskirjallisuutta. Tutkielma rakentuu pääasiassa tuomioistuinten ratkaisujen ympärille ja heidän ratkaisukäytäntönsä. Tässä tutkielmassa on tutustuttu 43 hovioikeuden ratkaisuun, 13 työtuomioistuimen ratkaisuun, yhteen korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuun, sekä kuuteen Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisuun. Tuomioistuinten ratkaisujen avulla pyritään vastaamaan kysymykseen, milloin esimies tai työnantaja on oikeutettu päättämään kiusaajansa työsuhteen.

Tutkielmassa esiin nousee selkeä asetelma, jossa esimies ja työnantaja erotellaan muusta työntekijäkunnasta, kun kyse on työpaikkakiusaamisesta. Työsuhteen päättämiskynnys on hyvin korkealla ja edellyttää yleensä työntekijän varoittamista ennen sen ylittymistä. Lähtökohtaisesti päättämiskynnyksen ylittyttyä kiusaajan työsopimus voidaan irtisanoa, jolloin esimies joutuu työskentelemään kiusaajansa kanssa vielä irtisanomisajan. Purkamiskynnys ylittyy lähinnä silloin, kun kiusaaja käyttää fyysistä väkivaltaa tai uhkaa sillä. Työpaikkakiusaamisen osalta vaaditaan esimieheltä todella korkeaa sietokykyä.

Asiasanat: Työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta, epäasiallinen käytös, työntekijän velvollisuudet, työnantajan velvollisuudet, sananvapaus, lojaliteettivelvollisuus, työyhteisön ongelmat, irtisanominen, irtisanomisperusteet, purkaminen, purkamisperusteet, työsuhteen päättäminen, työntekijän varoittaminen

SISÄLLYS

LÄHTEET	iv
Kirjallisuuslähteet	iv
Artikkelit	v
Muut kirjallisuuslähteet.....	v
Sähköiset lähteet.....	vi
Virallislähteet	vii
Oikeustapaukset	vii
Työtuomioistuin	vii
Hovioikeudet	viii
Korkein hallinto-oikeus.....	x
Euroopan ihmisoikeustuomioistuin.....	x
LYHENTEET	xi
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen taustasta: tutkimusongelman kiteyttäminen	1
1.2 Aikaisempi tutkimus ja työssä käytetystä lähdeaineistosta.....	3
1.3 Tutkimusmenetelmät, aiheen rajaus ja rakenne.....	4
2 TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN LÄHTÖKOHDAT TUTKIMUSAIHEEN KANNALTA	8
2.1 Esimieheen kohdistuva työpaikkakiusaaminen.....	8
2.1.2 Työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan määritelmät	8
2.1.1 Työpaikkakiusaamisen kohdistuminen esimieheen	9
2.2 Arvioitavaksi tuleva lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet	12
2.2.1 Lähtökohdat.....	12
2.2.2 Työnantajan velvollisuudet	13
2.2.3 Työntekijän velvollisuudet.....	15
2.2.4 Työsuhteen päättäminen työnantajan toimesta	16
2.3 Työturvallisuusvastuun kohdentuminen	18

3 ESIMIEHEEN JA TYÖNANTAJAAN KOHDISTUVAN	
TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN ERI MUODOT	21
3.1 Työntekijän sopimaton suullinen käyttäytyminen	22
3.1.1 Esimieheen kohdistuva suullinen loukkaus	22
3.1.1.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity	22
3.1.1.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – Oikeus irtisanoa.....	27
3.1.1.3 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – Oikeus purkaa.....	30
3.1.2 Esimiehen henkeen ja terveyteen kohdistuva suullinen uhkaus	31
3.2 Työntekijän sopimaton kirjallinen ja julkinen käyttäytyminen	36
3.2.1 Lojaliteettivelvollisuus ja sananvapaus.....	36
3.2.2 Esimiehen kirjallinen ja julkinen loukkaaminen.....	38
3.2.2.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity	38
3.2.2.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus irtisanoa	42
3.2.2.3 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus purkaa	45
3.3 Esimiehen toiminnan tietoinen hankaloittaminen.....	48
3.3.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity	49
3.3.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus irtisanoa.....	50
3.3.3 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus purkaa	55
3.4 Esimiehestä tehdyt aiheettomat tutkintapyynnöt	56
3.4.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity	57
3.4.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus irtisanoa tai purkaa.....	59
3.5 Esimiehen kohtaama fyysinen väkivalta.....	61
4. KOKONAISARVIOINTI TUOMIOISTUINTEN RATKAISUKÄYTÄNNÖN	
PERUSTEELLA	65
4.1 Työntekijän kannalta erityisesti huomioitavat seikat.....	65
4.2 Esimiehen kannalta erityisesti huomioitavat seikat	68
4.3 Työpaikkakiusaamisen osalta erityisesti huomioitavat seikat.....	69
4.4 Erityispiirteet Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen valossa	72
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	74

LÄHTEET

Kirjallisuuslähteet

Aarnio, Aulis: Oikeussäännön systematisointi ja tulkinta, teoksessa Juha Häyhä (toim.): Minun metodini. Helsinki 1997.

Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teorioista. Forum Iuris. Helsinki 2011.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2013.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Helsinki 2013.

Kess, Kaija – Kähkönen, Minea: Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki 2009.

Koskinen, Seppo: Sopimaton käytös ja työsopimuksen päättäminen oikeuskäytännössä. Teoksessa Saarni-lehto, Ari (toim.): Hyvän tavan vastaisuudesta. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Kokoomateosten sarja B:2, Turku 1993.

Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo - Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. 2014. 5 painos

Kuikko, Tapio: Työturvallisuus ja sen valvonta. Helsinki 2006.

Leymann, Heinz: Från mobbning till utslagning i arbetslivet. Stockholm 1992.

Leymann, Heinz: Vuxenmobbing : om psykiskt våld i arbetslivet. Lund 1986.

Mertanen, Virve (toim.): Työturvallisuuslaki – soveltamisopas. Tampere 2011.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Porvoo 2014.

Saarinen, Mauri: Työsuhteasioiden käsikirja I. Porvoo 2013.

Saarinen, Mauri: Työsuhteasioiden käsikirja II. Porvoo 2014.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuuslaki. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki 2006.

Siiki, Pertti: Työturvallisuuslainsäädäntö - Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki 2002.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2015.

Vartia, Maarit – Perkka-Jortikka, Katriina: Henkinen väkivalta työpaikoilla. Tampere 1994.

Vartia, Maarit: Workplace bullying –A study on the work environment, well-being and health. Helsinki 2003.

Artikkelit

Korkeamäki, Marika – Koskinen, Seppo: Sananvapautta vai sopimatonta ”ilmiantoa”? Edilex 2012/27

Koskinen, Seppo: Ulkopuoliselle tehdyt työntekijän ilmoitukset ja ilmiannot työsopimuksen päättämisperusteena. Edilex 2007/18.

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

Kulla, Heikki: KHO 1.8.2001/1727 Oikeustapaus kommentit. Lakimies 2002/3.

Salin, Denise: Prevalence and forms of bullying among business professionals. A comparison of two different strategies for measuring bullying. European Journal of Work and Organizational Psychology 10, 2011.

Tiilikka, Päivi: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Lakimies 2/2013 s. 230–252.

Vartia- Väinänen, Maarit: Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland.

Muut kirjallisuuslähteet

Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki 2008.

Hirvonen, Aki: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Koskinen, Seppo – Valkonen, Mika: Esimieheen ja johtajaan kohdistuva häirintä, työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu. PowerPoint esitys pohjautuu Seppo Koskisen Edilexin artikkeliin 2014/4.

Työterveyslaitos: Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki 2012.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto 20.1.2012. Työolobarometri lokakuu 2011.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 32/2014. Työolobarometri syksy 2013.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: raportteja 9/2015. Työolobarometri syksy 2014.

Sähköiset lähteet

Tekniikan akateemiset: Hankala, hankalampi, täysin mahdoton alainen! Satu Tähkää 15.9.2011 [<http://arkisto.lehti.tek.fi/node/1514>] (Vierailtu viimeksi 8.1.2016).

Kaupanalalan esimiesliitto KEY ry: Kimmo Nieminen. Päivitetty 16.3.2012.

[<http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/kimmo-niemen/225-esimies-ja-johdettavan-yhteistyoekeyvyttoemyys.>] (Vierailtu viimeksi 8.1.2016.)

Kaupanalalan nettikysely 5/2012: [<http://www.esimiesliitto.com/key2012/component/content/category/914-uncategorised>] (Vierailtu viimeksi 8.1.2016)

Edilex uutiset: Sananvapaus työsuhteessa. Pirkko Pesonen 21.3.2012.

[<http://www.edilex.fi.ezproxy.utu.fi:2048/uutiset/31784?allWords=Uskollisuusvelvollisuus+lojaliteettivelvollisuus&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=536615.>] (Vierailtu viimeksi 15.10.2015)

Suomen Työterveyslaitos: Työpaikkakiusaaminen ilmiönä. Päivitetty 29.4.2014.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx.] (Vierailtu viimeksi 1.8.2016)

Suomen Työterveyslaitos: Mistä epäasiallinen kohtelu työssä kertoo? Maija Vattulainen 1.2.2011.

[http://www.tyoturva.fi/files/1976/MaijaVattulainenTTL_Epaasiallinen_kohtelu.pdf.] (Vierailtu viimeksi 1.8.2016)

Virallislähteet

PeVM 25/1994 vp: Perustuslakivaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä (HE 306/1994 vp) perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen Dnro 3098/2/10: Päätös valtion teknillisen tutkimuskeskuksen (nykyisen teknologian tutkimuskeskus VTT) tutkijoiden sananvapautta koskevassa asiassa. 15.12.2011

Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen Dnro 5342/4/13: Tampereen kaupunki loukkasi opettajan sananvapautta. 16.12.2014.

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 4/2002 vp: HE 59/2002 vp Hallituksen esitys työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

Aluehallintovirasto: Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 46, Väkivallan uhka työssä. Tampere 2010.

European court of human rights: Reports of judgements and decisions 2011

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto: Facts 23: työpaikkakiusaaminen. Fact Sheet - julkaisut. Belgia 2002.

Oikeustapaukset

Työtuomioistuin

TT 1979–39

TT 1982–185

TT 1993–47

TT 1997–2

TT 2001–48

TT 2002–53

TT 2003–10

TT 2005–125

TT 2007–52

TT 2011 – 17

TT 2012–120

TT 2012 – 141

TT 2013 – 191

TT 2015–17

Hovioikeudet

Helsingin hovioikeuden ratkaisut

HHO 27.3.1985 S 1984/891.

HHO 11.4.1990 S 89/1488.

HHO 2.2.1994 S 93/1202.

HHO 9.2.1994 S 93/833.

HHO 18.5.1995 S 94/1680.

HHO 16.2.1999 S 98/1048.

HHO 18.5.1999 S 94/1680.

HHO 5.3.2002 S 00/2611.

HHO 13.3.2003 S 02/2383.

HHO 9.12.2004 S 04/3174.

HHO 14.10.2004 S 03/2277.

HHO 27.10.2005 S 04/842.

HHO 26.5.2006 S 05/411.

HHO 29.10.2007 S 07/2205.

HHO 5.3.2010 S 09/74.

HHO 30.9.2010 S 09/1040.

HHO 27.1.2011 S 10/2688.

Vaasan hovioikeus

VHO 19.7.1990 S 89/580.

VHO 16.12.1994 S 94/263.

VHO 6.9.2004 S 03/317.

VHO 10.10.2011 S 10/322.

Turun hovioikeus

THO 20.11.1981 S 14 Toi 1.

THO 14.1.1983 1982 S 77.

THO 7.7.2000 S 99/955.

THO 26.2.2002 S 00/1844.

THO 17.11.2004 S 04/1324.

THO 19.1.2006 S 05/648.

THO 15.3.2006 S 05/1972.

THO 15.8.2008 S 07/973.

THO 13.10.2009 S 09/1196.

Rovaniemen hovioikeus

RHO 20.6.1984 S 83/347.

RHO 19.7.2007 S 06/688.

RHO 11.7.2008 S 07/836.

Kouvolan hovioikeus ja Itä-Suomen hovioikeus

IHO 13.5.1982 S 1980/469.

IHO 13.5.1982 S 1980/469.

KouHO 30.10.1996 S 96/369.

KouHO 18.3.1998 S 97/372.

KouHO 28.6.2002 S 01/858.

KouHO 28.2.2006 S 05/336.

KouHO 18.2.2008 S 07/330.

KouHO 5.11.2008 S 08/417.

IHO 26.3.2009 S 08/573.

KouHO 3.6.2010 S 09/910.

Korkein hallinto-oikeus

KHO 2011:19

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

EIT 12.2.2008 Guja v. Moldova

EIT 26.2.2009 Kudeshkina v. Venäjä

EIT 21.7.2011 Heinisch v. Germany

EIT 18.10.2011 Sosinowska v. Poland

EIT 12.9.2011 Palomo and others v. Spain

EIT 9.10.2012 Szima v. Hungary

LYHENTEET

EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
HHO	Helsingin hovioikeus
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KEY	Kaupanalalan esimiesliitto
KouHO	Kouvolan hovioikeus
LaVL	Lakivaliokunta
LaVM	Lakivaliokunnan mietintö
PL	Perustuslaki
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
RHO	Rovaniemen hovioikeus
RL	Rikoslaki, 19.12.1889/39
TAL	Työaikalaki, 9.8.1996/605
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki, 26.1.2001/55
TTL	Työturvallisuuslaki, 23.8.2002/738
TyVM	Työelämän ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
VahL	Vahingonkorvauslaki, 31.5.1974/412
VHO	Vaasan hovioikeus
VML	Valtion virkamieslaki, 19.8.1994/750
VNp	Valtioneuvoston päätös
VP	Valtiopäivä

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustasta: tutkimusongelman kiteyttäminen

Tässä tutkielmassa käsitellään esimiehiin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista alaistensa taholta ja sitä milloin kiusaaminen oikeuttaa kiusaajan työsuhteen päättämiseen. Työpaikkakiusaamien ei ole ilmiönä uusi. Ensimmäisen kirjan työpaikkakiusaamisesta kirjoitti psykiatri Carroll M. Brodsky jo vuonna 1976 Yhdysvalloissa. Työpaikkakiusaamisen tutkimuksen pioneerina pidetään kuitenkin ruotsalaista psykologia ja psykiatria Heinz Leymannia.¹ Leymannin tutkimukset ja yleinen tietoisuus työpaikkakiusaamisesta levisivät nopeasti muihin Pohjoismaihin, erityisesti Suomeen ja Norjaan. Suomessa ensimmäinen artikkeli työpaikkakiusaamisesta julkaistiin vuonna 1989. Artikkelin kirjoittivat Kari Lindström ja Maarit Vartia. Muihin Euroopan maihin työpaikkakiusaamisen tietoisuus levisi 1990 luvun aikana.²

Tietoisuus ja kiinnostus työpaikkakiusaamista kohtaan ovatkin kasvaneet merkittävästi viime vuosikymmeninä.³ Työoikeudessa 2000-luvulla tapahtuneiden muutosten myötä painopiste on siirtynyt lain tasolla fyysisen työturvallisuuden korostamisesta psyykkisen työturvallisuuden tarkasteluun. Tätä kuitenkin ei ole sisäistetty monissa työyhteisöissä, vaan vanhakantaisissa työyhteisöissä työpaikkakiusaamisesta puhuminen liitetään ensisijaisesti pehmeisiin arvoihin, toivomuksiin ja suosituksiin. Työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen ja selvittäminen perustuu lainsäädännön työyhteisön jäsenille asettamiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin.⁴

Suomessa useat tahot ovat tutkineet työpaikkakiusaamisen ilmentymistä ja pyrkineet selvittämään kiusaamisen määriä. Työterveyslaitos on tehnyt viimeksi vuonna 2012 Työ ja terveys Suomessa- tutkimuksen. Tämän mukaan palkansaajista 4 prosenttia koki tutkimushetkellä olevansa henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena työpaikallaan, 13 prosenttia oli ollut vastaavassa tilanteessa aiemmin, mutta ei enää. Naisista kiusaamista koki 6 prosenttia ja miehistä 2 prosenttia. Tutkimuksessa ei eritelty, koettiinko kiusaamista työtoverin, esimiehen vai alaisen taholta.⁵ Työ- ja

¹ Vartia-Väänänen. s. 1.

² Vartia 2003. s. 8.

³ Kess – Kähkönen 2009. s. 1.

⁴ Kess – Kähkönen 2009. s. 47.

⁵ Työ ja terveys Suomessa 2012. s. 80–81.

elinkeinoministeriö on myös tutkinut työpaikkakiusaamista useamman vuoden. Joka vuotisessa työolobarometrissä esitetään vaihtuvia kysymyksiä. Tutkimuksen mukaan vuonna 2010 palkansaajista 24 prosenttia kertoi, että työpaikkakiusaamista tapahtuneen heidän työpaikallaan. Vuonna 2011 tulos oli 29 prosenttia.⁶ Vuodesta 2012 alkaen työolobarometrissä on kysytty esiintykö vastaajan työpaikalla kiusaamista työtoverien, esimiesten vai asiakkaiden taholta. Esimerkiksi vuoden 2013 tulokset olivat työtoverit 35 prosenttia, esimiehet 22 prosenttia ja asiakkaat 32 prosenttia.⁷ Vuoden 2014 tuloksia ei ole vielä julkaistu. Työpaikkakiusaaminen näyttääkin olevan yleistä, mutta myös lisääntyvää. Vuoden 2013 työolobarometrissä todettiin, että kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai häirintä ovat Suomessa yleistä muihin Euroopan maihin verrattuna. Ainoastaan Itävallassa on todettu ilmenevän enemmän kiusaamista kuin Suomessa.⁸

Työpaikkakiusaaminen voidaankin nähdä jatkuvana ongelmana Suomessa. Kuitenkin jo yllä esitetyt mittaukset kertovat, että esimiestä ei mielletä samalla tavalla kiusaamisen kohteeksi. Tutkimuksissa on joko eritelty, koetaanko kiusaamista työtoverien, esimiesten vai asiakkaiden taholta, tai mainitaan, ettei kyseistä erittelyä ole tehty. Lähtökohtaisesti tämä kiteyttää jo ongelman. Esimiestä tai työnantajaa ei koeta samalla tavalla kiusaamisen kohteeksi kuin muita työyhteisön jäseniä. Puhumattakaan, että kiusaajina voisivat toimia heidän alaisensa.

Tämän tutkielman ongelmana on siis esimiehiin ja työnantajiin kohdistuva työpaikkakiusaaminen alaistensa taholta ja milloin kiusaaminen vaikuttaa työsuhteen jatkamiseen. Tarkoituksena on siis vastata kysymykseen, koska esimies on oikeutettu päättämään kiusaajansa työsopimuksen. Samalla vastataan kysymykseen, koska työsuhteen päättämiseen ei ole oikeutta. Tutkielmassa on tarkoitus löytää tekijät, jotka vaikuttavat työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymiseen ja mitkä taas eivät.

Tässä tutkielmassa pyritään myös arvioimaan millaista kiusaamista esimiehen ja työnantajan tulee sietää. Eli tarkoituksena on pyrkiä mittaamaan, kuinka korkeaa sietokynnystä esimieheltä vaaditaan kiusaamisen suhteen. Lähtökohtaisesti tutkielmassa tarkastellaan työpaikkakiusaamisen tilanteita, joissa kiusaajan ja kiusatun

⁶ *Työolobarometri lokakuu 2012*. s. 173.

⁷ *Työolobarometri – syksy 2013*. s. 75.

⁸ *Työolobarometri – syksy 2013*. s. 70.

asetelma on erilainen kuin mihin on totuttu. Yleensä esimies nähdään pikemminkin kiusaajana kuin kiusauksen kohteena.

1.2 Aikaisempi tutkimus ja työssä käytetystä lähdeaineistosta

Työpaikkakiusaamista on tutkittu viimeisten vuosikymmenten aikana hyvin paljon, myös oikeustieteellisissä tutkimuksissa. Kutenkaan esimiehiin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista ei ole juurikaan tutkittu. *Maarit Vartia-Väänänen* on työpaikkakiusaamisen tutkimuksen uranuurtajia Suomessa. Hän on tutkinut työpaikkakiusaamista jo useamman vuosikymmenen ajan. Hän mainitsee ensimmäisen kerran esimiehiin kohdistuvan työpaikkakiusaamisen kirjassaan *Henkinen väkivalta työpaikoilla* (1994).⁹ Kirjassa käsitellään esimiehiin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista hieman yli sivun verran.¹⁰ Myöhemmissä tutkimuksissa aihetta ei ole juurikaan käsitelty ja sivuttu esimiehiä kiusauksen kohteena. Tutkielmassa on kuitenkin käytetty paljon hyödyksi Vartia-Väänänen kirjoituksia. Ruotsalainen tutkija *Heinz Leymann*, jota pidetään työpaikkakiusaamisen tutkimuksen pioneerina, ei ole myöskään käsitellyt juurikaan työpaikkakiusaamisen kohdistumista esimieheen tai johtavassa asemassa olevaan henkilöön.¹¹ *Denise Salin* on puolestaan tutkinut työpaikkakiusaamista johtavassa asemassa olevien keskuudessa. Kyseessä ei kuitenkaan ole oikeustieteellinen tutkimus, joten sen käyttö jää tässä tutkielmassa suhteellisen vähäiseksi. *Anne Savolainen* on tehnyt puheviestinnän opinnäytetyönsä Jyväskylän yliopistossa, missä aiheena hänellä oli *Johtajat ja esimiehet työpaikkakiusattuina*. Opinnäytetyössä tutkittiin 36:ta johtajaa, jotka ovat kokeneet itsensä kiusatuksi.

Tämän tutkielman pohjana on pidetty Professori *Seppo Koskisen* artikkelia *Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työ sopimuksen päättämisperusteena*. Vastaavia tutkimuksia ei ole juurikaan tehty. Kyseessä on kuitenkin artikkeli, eikä pidempi tutkimus. Kirjoituksen alussa Koskinen mainitseeekin: ”Seuraavaksi tarkastellaan muutamia alaisen sopimattoman käyttäytymisen erityistilanteita työ sopimuksen päättämisperusteena...Tässä lyhyessä kirjoituksessa näitä isoja asioita käsitellään vain pintapuolisesti”. Tämän tutkielman tarkoituksena on käsitellä

⁹ Kirja on kirjoitettu yhdessä Katariina Pekka-Jortikan kanssa.

¹⁰ *Vartia – Pekka-Jortikka* 1994. s. 40-42.

¹¹ Ks. *Leymann, Heinz* 1992. Vuxenmobbnig på svenska arbetsplatser. En rikstäckande undersökning med 2.438 intervjuer. Stockholm: Swedish National Board of Occupational Safety and Health. Kirjassa mainitaan, että tutkimuksessa korkeimman tason johtajat kokivat kaikista eniten kiusaamista. Tästä on kuitenkin eriäviä tuloksia.

näitä isoja kysymyksiä tarkemmin ja tuoda uutta arvoa työpaikkakiusaamisen tutkintaan. Tutkielmassa käytetään muutenkin hyvin paljon hyödyksi Koskisen tutkimuksia ja kirjoituksia. Lähtökohtaisesti aihetta on kuitenkin tutkittu hyvin vähän, mikä tuo omat haasteensa tämän tutkielman tekemiseen.

Tutkielma rakentuu pääasiassa tuomioistuinten ratkaisujen ympärille ja heidän ratkaisukäytäntöönsä. Ratkaisuja on annettu lähinnä hovioikeuden tasolla ja työtuomioistuimessa. Ottaen huomioon, että aihetta ei ole juurikaan tutkittu, on tässä tutkielmassa tutustuttu 43:een hovioikeuden ratkaisuun, kolmeentoista työtuomioistuinten ratkaisuun, yhteen korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuun, sekä kuuteen Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisuun. Tutkielman ulkopuolella on täytyt rajata ratkaisuja. Lähtökohtaisesti tutkituissa ratkaisussa puhutaan alaisen epäasiallisesta käytöksestä, uhkaavasta käytöksestä, yhteistyökyvyttömyydestä tai vastaavista termeistä. Kiusaamisesta ei puhuta juuri ollenkaan. Tämä työ tulee omalta osaltaan kritisoimaan tätä.

1.3 Tutkimusmenetelmät, aiheen rajaus ja rakenne

Tutkielman menetelmät. Tässä tutkielmassa käytetään pääasiallisesti oikeusdogmaattista eli lainopillista metodologiaa. Metodilla eli tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan tutkimuksen tekijän omaksumaa näkökulmaa tai lähestymistapaa tutkimuksen kohteeseen.¹² *Aulis Aarnio* on perehtynyt syvällisemmin laintulkinnan teoriaan oikeustieteellisissä tutkimuksissa. Aarnio onkin maininnut kirjoituksessaan *Minun metodi*, että oikeustieteen metodi ei ole ”laskusäännöstö”, joka takaa tuloksen, kun systeemiin syötetään tosi-seikat, sillä oikeudellinen ajattelu ”ei ole mekaaninen, yksikäsitteisiä sääntöjä noudattava prosessi”.¹³

Kyseessä on oikeustieteellinen tutkielma, jossa pyritään määrittämään, milloin työsuojelulain 7:2 § (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet) ja 8:1 § (Purkamisperuste) tulevat sovellettaviksi esimiehen kohdistuvassa työpaikkakiusaamisessa. Lähtökohtaisesti tätä tutkimusta ei ole lähdetty tekemään metodiuskollisesti vaan lainopillinen metodi nousee pääasialliseksi metodiksi työn edetessä. Yleensäkin voidaan todeta, että oikeustiede ei ole suppea-alainen itseensä sulkeutuva erityistiede

¹² *Saloheimo* 2006. s. 173.

¹³ *Aarnio* 1997. s. 35.

vaan dynaaminen ja monimuotoinen tieteenala, joka on aktiivisesti vuorovaikutuksessa muiden tieteen alojen kanssa.¹⁴ Tutkielman aiheen kannalta oikeustieteellisen tutkimuksen lisäksi, hyödynnetään käyttäytymistieteellistä tutkimustietoa, sekä muiden alojen tutkimuksia, kiusaamiseen liittyvien sosiaalisten ilmiöiden selventämiseksi ja ymmärtämiseksi. Näihin ei kuitenkaan syvennytä tutkielmassa tarkemmin.

Tutkielman rajaus ja termit. Tutkielmaa on jouduttu aiheen laajuuden takia rajaamaan. Tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan yksityisen puolen esimiehiin, työnantajiin ja työntekijöihin. Virkamiehet rajataan ”työntekijäryhmänä” tutkielman ulkopuolelle. Aiheen kannalta kuitenkin on mielekästä sivuta virkamiehiä koskevaa oikeuskäytäntöä. Varsinkin Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) ratkaisut koskevat pääasiassa virkamiehiä. EIT:n ratkaisukäytännön esittelemisen kannalta on tärkeää käydä läpi myös virkamiehiä koskevia ratkaisuja. Lähtökohtaisesti näitä ratkaisuja on tarkoitus peilata yksityiselle puolelle ja näin edistää tutkimusongelman ratkaisemista.

Tutkimuksessa ei ole suoritettu oikeusvertailua muihin maihin. Ylipääntensä esimiehiin kohdistuvaa kiusaamista on tutkittu hyvin vähän. Työssä on kuitenkin tutustuttu Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytäntöön aiheen osalta. Työn ulkopuolelle on myös rajattu työyhteisölliset toimenpiteet kiusaamisen lopettamiseksi. Tutkielmassa on haluttu keskittyä nimenomaan työsuhteen lopettaviin seuraamuksiin. Kiusaamistapauksissa tulee työnantajapuolen kuitenkin harkita alaisen sijoittamista toisiin tehtäviin tai vaihtoehtoisesti työyhteisösovittelua. Nämä toimenpiteet on rajattu tutkielman ulkopuolelle.

Tämän tutkielman ulkopuolelle rajataan myös mahdollinen vahingonkorvausvastuu sekä rikosoikeudellinen vastuu. Erityisesti vahingonkorvauskysymys on hyvin mielenkiintoinen. Vahingonkorvauslain 3:1 § mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Tätä kutsutaan isännänvastuuksi. Asetelmassa, jossa alainen kiusaa

¹⁴ Hirvonen 2011. s. 35.

esimiestään, saa isännänvastuu uudenlaisen näkökulman. Aiheen laajuuden vuoksi jätetään kuitenkin vahingonkorvausvastuu ja rikosoikeudellinen vastuu käsittelemättä tässä tutkielmassa.¹⁵

Huomattavaa on, että työyhteisöjä on hyvin erilaisia ja esimiehet voivat toimia hyvinkin monissa rooleissa. Hän voi samaan aikaan olla sekä esimies, alainen, kollega, että yrityksen edustaja organisaation ulkopuolisille tahoille.¹⁶ Tutkielmassa pyritään ottamaan huomioon työyhteisöjen erilaisuudet, kuitenkin antamatta sille liikaa arvoa. Ylipäättänsä tutkielmassa käytetään kiusauksen kohteesta termejä esimies ja työnantaja. Kummatkin termit ovat osuvia ja niiden välille ei ole tarpeellista tehdä eroa tässä tutkielmassa. Kiusaajasta käytetään puolestaan termejä alainen tai työntekijä.

Tutkielman rakenne. Tutkielma on pyritty jäsentelemään lukijaystävällisesti. Johdannon jälkeen toisessa pääluvussa on tarkoitus esitellä työpaikkakiusaamisen lähtökohtia ja selkeyttää ongelmaa. Luvun tulisi herättää kysymys: miksi työnantajia ei mielletä kiusaamisen uhreiksi? Koska kyseessä on kuitenkin oikeustieteellinen tutkimus, kysymykseen ei voida syventyä sen tarkemmin. Toisen luvun tarkoitus on myös selkeyttää lainsäädäntöä, sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia työpaikkakiusaamisen osalta. Tarkoituksena on tuoda esiin ristiriita esimiehen ja työnantajan velvollisuuksissa kiusaamisen estämiseksi, kun kiusauksen kohteena onkin hän itse. Ensimmäisessä pääluvussa tuodaan myös esiin työturvallisuusvastuun kohdentuminen. Tämän on tarkoitus selkeyttää luvussa kolme esiteltyä ratkaisuja.

Pääluvussa kolme syvennyttään esimieheen ja työnantajaan kohdistuviin eri kiusaamis-
muotoihin tuomioistuinratkaisujen kautta. Tämän luvun tarkoitus on valaista kysymystä, milloin esimies on oikeutettu päättämään työntekijän työsuhteen ja milloin ei. Luvussa käydään läpi työtuomioistuimen, hovioikeuden, korkeimman hallinto-oikeuden ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisuja. Pääluvussa neljä

¹⁵ Työnantaja voi vaatia korvausta vahingon aiheuttaneelta työntekijältä. Tähän regressiooikeuteen pätevät samat periaatteet ja rajoitukset kuin vahingon aiheuttaneen työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen vahinkoa kärsineeseen nähden. Vahinkoa aiheuttaneen työntekijän vahingonkorvaus on riippuvainen siitä, kuinka moitittava laiminlyönti on. Jos tuottamus on lievä, hän on kokonaan vastuusta vapaa. Jos teko on tahallinen, hän on yleensä korvausvelvollinen täysimääräisesti. Huolimattomuuden asteen asettuessa näiden vaihtoehtojen väliin korvausta sovitellaan. Siiki Pertti 2002 s. 140.

Vahingonkorvausvastuun osalta työoikeudellisissa kysymyksissä kannattaa tutustua Pertti Siiki kirjoituksiin, sekä rikosoikeudellisten kysymysten osalta Antti Vaajan opinnäytetyöhön Työpaikkakiusaamisen rikosoikeudellinen arviointi vuodelta 2013.

¹⁶ Koskinen Edilex 2014/4. s. 1.

keskitytään työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymisen kokonaisarviointiin. Tarkoituksena on tuoda esiin yhteenvetona luvussa 3 esiin nousseet seikat ja asiat, mitkä tulee huomioida kokonaisarvioinnissa. Tutkielma päättyy lukuun 5, jossa tuodaan esiin loppupäätelmiä.

2 TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN LÄHTÖKOHDAT TUTKIMUSAIHEEN KANNALTA

2.1 Esimieheen kohdistuva työpaikkakiusaaminen

2.1.2 Työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan määritelmät

Monessa työssä sekä kiire, johtaminen, että sosiaalinen vuorovaikutus ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. Näiden lisäksi yhteistyövaatimukset sekä yhtenäisyysvaatimukset asettavat hyvinvoinnin lähtöpisteen ihmisten välille, työyhteisöön, sen kulttuuriin ja identiteettiin.¹⁷ Työpaikkakiusaaminen on termi, jota käytetään epäasiallisesta kohtelusta työympäristössä. Työpaikkakiusaaminen pitää sisällään hyvin monia eri elementtejä, eikä sille ole yksimielisesti hyväksyttyä määritelmää. Tiettyjä toistuvia tunnusmerkkejä on kuitenkin havaittavissa: kiusaaminen on yleensä systemaattista ja toistuvaa ja uhri on kyvytön puolustautumaan. Lisäksi tunnusomaista on vallan epätasapaino ja negatiivisten toimenpiteiden tarkoituksellisuus.¹⁸

Euroopan työterveys ja – työturvallisuusvirasto on määritellyt työpaikkakiusaamisen toistuvaksi mielivaltaiseksi käytökseksi, joka kohdistuu työntekijään tai työntekijäryhmään ja muodostaa näin riskin terveydelle ja turvallisuudelle.¹⁹ Suomen työterveyslaitos on myös määritellyt työpaikkakiusaamisen toistuvaksi, pitkään jatkuvaksi ja systemaattiseksi kielteiseksi kohteluksi, loukkaamiseksi, alistamiseksi ja mitätöinniksi. Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut henkilö ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen.²⁰ Työterveyslaitoksen vanhempi konsultti *Maija Vattulainen* on kuitenkin todennut, että kiusaaminen on toistettua käyttäytymistä, jonka tarkoituksena on tuottaa uhrille psyykkistä ja fyysistä kipua, mutta yksittäinenkin vakava tapahtuma voidaan katsoa kiusaamiseksi.²¹

Henkinen väkivalta on työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmien, negatiivisen yhteisöllisyyden ilmentymismuoto. Se on toistuvaa kiusaamista, epäeettistä käyttäytymistä

¹⁷ Vartia 1994. s. 13.

¹⁸ Vartia 2003. s. 9-10: Vartia on viitannut tutkimuksessaan useamman henkilön määritelmään kiusaamisesta. Lähtien Brodsky (1976) lopettaen Salin (2001). Nähtävissä on toistuvia sanoja kuten: negative actions, repeated, mobbing, difficulty defending him/her, verbal, psychological and physical.

¹⁹ Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002, (Facts 23). s. 1.

²⁰ Suomen työterveyslaitos. Nettilähde.

²¹ *Maija Vattulainen*. Suomen työterveyslaitos. Nettilähde.

muita ihmisiä kohtaan, jossa kiusauksen kohde alistetaan jatkuvalla kielteiselle kohtelulle. Voidaankin sanoa, että henkinen väkivalta on osa huonoja ihmissuhteita.²² *Maarit Vartia* on arvioinut kirjassaan *Henkinen väkivalta työpaikoilla*, että kielteinen käyttäytyminen työyhteisössä muuttuu henkiseksi väkivallaksi silloin, kun se jatkuu systemaattisen kohdistuen samaan henkilöön pitkään ja toistuvasti. Lähtökohtaisesti ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista antaa liian suurta painoarvoa kiusaamisen jatkuvuuden tarkalle määrälle, vaan tärkeämpää on toistuvien kielteisten käyttäytymisen yksilölliset kokemukset, vaikutukset ja seuraukset.²³

Heinz Leymann on puolestaan määritellyt henkisen väkivallan pitkään jatkuvaksi, toistuvaksi ja vakavanlaatuiseksi kiusaamiseksi, sortamiseksi ja epäoikeudenmukaisesti kohteluksi.²⁴ Voidaan siis pitää lähtökohtana, että työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta tarkoittavat samaa asiaa työelämässä. Vartia onkin todennut, että henkisen väkivallan ohella voidaan puhua työpaikkaväkivallasta. Muita synonyymejä ovat: kiusaaminen, savustaminen, sortaminen, painostus, alistaminen ja simputus.²⁵ Työterveyslaitos on puolestaan listannut synonyymeiksi edellä mainittujen lisäksi häirintä ja epäasiallinen kohtelu.²⁶ Ruotsissa työpaikkakiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta käytetään termejä: *mobbning*, *psykiskt våld*, *psykisk terror* tai *trakasserings*. Englannissa vastaavat ilmaisut ovat: *bullying*, *mobbing*, *psychological violence*, *work harassment* tai *psychological harassment*.²⁷ Tässä tutkimuksessa käytetään pääasiassa termejä työpaikkakiusaaminen, epäasiallinen käytös tai epäasiallinen kohtelu.

Tutkimus aiheen kannalta on tärkeää huomioida, että esimiehen kohdatessa työpaikkakiusaamista on se henkistä väkivaltaa häntä kohtaan. Henkinen väkivalta-terminä antaa vahvemman olettamuksen käytöksen vakavuudesta kuin työpaikkakiusaaminen.

2.1.1 Työpaikkakiusaamisen kohdistuminen esimieheen

Työnantajaa, esimiestä tai johtajaa ei yleensä mielletä kiusaamisen kohteeksi. Tämä johtuu asetelmasta, jossa esimies tarjoaa työn ja maksaa siitä korvausta. Vastavuoroisesti työntekijä tekee esimiehelle töitä ja saa siitä vastineeksi palkkaa. Lähtökohtaisesti työnantaja on vahvemmassa asemassa työntekijäänsä nähden, kuitenkin yleisesti on

²² Vartia 1994. s. 25–27.

²³ Vartia 1994. s. 26–27

²⁴ Leymann 1986. s. 14–15.

²⁵ Vartia 1994. s. 25.

²⁶ Työterveyslaitos. Nettilähde.

²⁷ Vartia 1994. s. 25–26

tiedossa, että niin sanotusta ”huonosta työntekijästä” on vaikea päästä eroon. Ajatus siitä, että esimiestä voidaan kiusata, on vieras. Kuitenkin esimiehet ja työnantajat kohtaavat kiusaamista työelämässä. Vuonna 2012 Kaupanalan esimiesliitto (KEY) suuntasi jäsenilleen nettikyselyn työpaikkakiusaamisesta. Kyselyyn vastanneista esimiehistä 45 prosenttia oli kokenut kiusaamista alaisten taholta työpaikallaan.²⁸ Johtavassa asemassa olevaan henkilöön kohdistuvasta kiusaamisesta on saatu kuitenkin myös eriäviä tuloksia. Denise Salin on todennut tutkimuksessaan, että johtajista 2 prosenttia ja keskijohtajista 9,6 prosenttia oli kokenut työpaikkakiusaamista.²⁹ Tähän tulokseen saattaa tietenkin vaikuttaa mille alalle kysely on suunnattu, sekä millaisia mielikuvia ihmisillä on kiusaamisesta. Edellä mainittu tutkimustulos on kuitenkin lähes 15 vuotta vanha. Siitä huolimatta nämä luvut ovat todella suuria, ottaen huomioon, ettei esimiesten kohtaamaa työpaikkakiusaamista ole juurikaan tutkittu.

Esimies kohtaa helposti kiusaamista, jos hän on noussut asemaansa vastoin jonkun tai joidenkin työntekijöiden toiveita tai hänen paikalleen olisi toivottu toista henkilöä. Yleensä kyseiseen tehtävään hakeneet tai siihen toisen henkilön halunneet aloittavat esimiehen systemaattisen kiusaamisen, tarkoituksenaan savustaa esimies ulos työpaikastaan.³⁰ Organisaatiomuutokset saattavat myös laukaista esimiehen kiusaamisen. Useimmiten kyseessä on tilanne, jossa työntekijältä evätään oikeus vapaaseen tai muuhun etuuteen.³¹ Toisaalta tulee huomioida, että työyhteisöön mahtuu hyvin monenlaisia persoonia. Kaikki eivät voi tulla toimeen keskenään, jolloin konflikteja syntyy helposti.

KEY on listannut sivullaan esimiehiin kohdistuvan työpaikkakiusaamisen eri muotoja. Esimerkkeinä kiusaamisesta voidaan mainita, että esimiestä pidetään ”näkyttömänä”, jolloin hänelle ei puhuta, eikä häntä kuunnella. Esimiehen mainetta ja asemaa loukataan, mikä ilmenee yleensä kateellisuutena, väärien tietojen levittämisenä, selän takana puhumisenä, juoruiluna, mustamaalaamisena, sekä kritisoimisena. Työntekijät saattavat vaikeuttaa ja jarruttaa esimiehensä työntekoa. Kiusauksen kohteeksi joutuneesta esimiehestä tehdään usein myös perättömiä valituksia. Häntä saatetaan moittia äänekkäästi ja hänen arviointikykyään kyseenalaistetaan. Työntekijän käyttäytyminen saattaa olla aggressiivista, varsinkin palaveri- ja neuvottelutilanteissa. Kiusaaminen saattaa myös pitää sisällään uhkailua. Usein työntekijöillä on tavoitteena ”savustaa esimies ulos työpaikasta

²⁸ Kaupanalan esimiesliiton kysely 5/2012

²⁹ Salin 2001. s. 432.

³⁰ Vartia 1994. s. 41.

³¹ Koskinen Edilex 2014/4. s. 2.

tai saada hänet vaihtamaan työtehtäviään”.³² Salin on puolestaan esittänyt, että johtavassa asemassa olevien henkilöiden kohtaama kiusaaminen olisi muihin työntekijöiden verrattuna osittain erilaista. Salinin mukaan kiusaaminen liittyy vahvasti työhön, jolloin kiusaaminen näkyy nimenomaan liian suurina työmäärinä ja tiedon panttaamisena. Muut kiusaamisen muodot, esimerkiksi loukkaavat puheet johtajan yksityiselämästä tai hänen mielipiteidensä vähättely, saattavat olla vähemmän yleisiä.³³ Luvussa 3 käydään tarkemmin läpi kiusaamisen eri muotoja tuomioistuinten ratkaisujen kautta.

Koska esimiehiin kohdistuvaa työpaikkakiusaamista on tutkittu hyvin vähän, ei ole myöskään tutkittu, että millaisella alalla kiusaamista tapahtuu eniten. Ylipäättänsä kiusaamisesta raportoidaan tyypillisimmin terveydenhoitoalan työssä, missä 62 prosenttia palkansaajista kertoi työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista ainakin joskus, sekä sosiaalialan työssä (50 prosenttia), opetustyössä (52 prosenttia) sekä hallinnollisessa johtotyössä (48 prosenttia) ammattiryhmissä. Edellä mainitut alat, lukuun ottamatta hallinnollista johtotyötä, ovat naisvaltaisia ammattialoja. Terveystyön ammatissa toimivista 11 prosenttia kertoo kiusaamisen olevan jatkuvaa, opetustyössä ja hallinnollisessa johtotyössä vastaava luku on 7 prosenttia. Ei kuitenkaan pidä yleistää, että kiusaaminen on yleistä naisvaltaisilla aloilla, siksi että ne ovat nimenomaan naisvaltaisia. Lähtökohtaisesti kiusaaminen yleistyy aloilla, joissa työympäristössä ilmenee epäkohtia. Jatkovaa kiusaamista esiintyy selvästi enemmän työpaikoilla, joissa kiire aiheuttaa erittäin paljon haittaavaa rasitusta (14 prosenttia), kuin niillä, joilla kiirettä ei esiinny tai joissa kiire haittaa korkeintaan "jonkin verran" (4 prosenttia).³⁴

Työpaikkakiusaamisen seurauksia on tutkittu paljon, mutta niihin ei ole oleellista perehtyä tässä tutkimuksessa tarkemmin. Pääasiassa tutkimukset on tehty kiusatun työntekijän kannalta ja niissä ei ole eroteltu esimiestä erikseen. Lähtökohtana voidaan pitää, että esimiehen ja työnantajan ollessa kiusattuina seuraamukset ovat hyvin samankaltaisilla kuin muillakin kiusauksen uhreilla työyhteisössä. Suomen työterveyslaitos on listannut kiusaamisen uhrien yleisiksi oireiksi työperäisen stressin, ärtyneisyyden, keskittymisvaikeudet, masentuneisuuden, hermostuneisuuden, erilaiset

³² Nieminen Kimmo. Kaupanalan esimiesliitto. Nettilähde.

³³ Salin 2001. s. 427.

³⁴ Lehtola – Sutela 2008. s. 112.

univaikeudet, vihamielisyyden, aggressiivisuuden ja omanarvontunteen heikkenemisen.³⁵

2.2 Arvioitavaksi tuleva lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet

2.2.1 Lähtökohdat

Esimieheen kohdistuvan kiusaamisen lainsäädännön kannalta arvioitavaksi tulevat työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien ja oikeuksien kannalta tämän tutkielman aiheen perusteella esiin nousevat työturvallisuuslain säännökset 8 § (Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus), 10 § (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi), 14 § (Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus) 18 § (Työntekijän yleiset velvollisuudet) ja 28 § (Häirintä). Tämän lisäksi keskeisiä säädöksiä ovat työsopimuslain 1:1 § (Soveltamisala) ja 3:1 § (Työntekijän yleiset velvollisuudet). Työntekijän työsopimuksen irtisanomisen kannalta arvioitavaksi tulevat työsopimuslain 7:1 § (Yleissäännös irtisanomisperusteista) ja 7:2 § (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet), työsopimuksen purkamisen kannalta puolestaan 8:1 § (Purkamisperuste).

Työturvallisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja. Terveydellä tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä terveyttä. Laki korostaa työpaikan oma-aloitteista työturvallisuuden hallintaa. Tarkoituksena on työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja kartoittaminen, sekä niiden merkityksen arvioiminen työntekijän terveydelle. Tunnistamisen ja kartoittamisen jälkeen tulee ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin epäkohtien korjaamiseksi.³⁶ Säännös on oikeudellisesti sitomaton ja lain tavoitteet konkretisoituvat aineellisissa säännöksissä. Aineellisissa säännöksissä yleensä mainitaan tavoite, johon työnantajan tulee pyrkiä hänelle asetetun velvollisuuden toteuttamiseksi. Toisin sanoen tavoitteeksi asetetaan työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvan

³⁵ *Työterveyslaitos*. Työpaikkakiusaamisen seuraukset. Nettilähde.

³⁶ *TyöVM 4/2002*. s. 3.

haitan ja vaaran poistaminen.³⁷ Laissa ei puhuta työnantajaan kohdistuvista turvallisuus- ja terveystorkeista erikseen.

Ennen kaikkea työturvallisuuslaki asettaa velvoitteita työnantajalle, jotka hänen tulee täyttää rangaistuksen uhalla. Ongelma muodostuu kun työnantaja itse on työturvallisuutta vaarantavan toiminnan kohteena. Näissä tapauksissa hänellä on velvollisuus puuttua itseään kohtaan tapahtuvaan toimintaan. Tilanne ei kuitenkaan ole kovin yksinkertainen, sillä itseensä kohdistuvaan kiusaamiseen on vaikeampi puuttua kuin horisontaalisesti tapahtuvaan eli alaisten väliseen kiusaamiseen.

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Se säätelee työsopimusosapuolten keskeiset oikeudet ja velvollisuudet.³⁸ Työsopimuslain 1 luvun 1 § määrittää työn teon perusasetelman. Pykälän mukaan työsuhteessa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuksen tunnusmerkkeihin kuuluu työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus, joita oikeuskirjallisuudessa kutsutaan työnantajan direktio-oikeudeksi.³⁹ Tämä perusasetelma nousee arvioitavaksi tässä tutkielmassa, sillä työnantajaansa kiusaava henkilö rikkoo käyttäytymisellään koko työsuhteen perustaa.

Myös Euroopan komissio pyrkii varmistamaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden. Vuoden 1989 neuvoston direktiivi (89/391) sisältää työterveyden ja –turvallisuuden perussäännökset ja lähtökohdat. Kyseisessä direktiivissä veloitetaan työnantajia huolehtimaan siitä, ettei työ, mukaan lukien työpaikkakiusaaminen, aiheuta haittaa työntekijöille.

2.2.2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on hyvin laajat ja monipuoliset velvollisuudet työyhteisössä. Työn aiheen kannalta on oleellista olla tietoinen myös työnantajan velvollisuuksista, vaikka alaisen velvollisuudet nousevatkin selvemmin esiin luvussa 3 selostetuissa ratkaisuissa. Työnantajan velvollisuudet työpaikkakiusaamisen osalta ovatkin ristiriitaiset silloin, kun kyseessä on häneen itseensä kohdistuvasta kiusaamisesta. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan

³⁷ Siiki 2002. s. 13.

³⁸ Rautiainen – Äimälä. 2014. s. 15.

³⁹ Saarinen I 2013. s. 975.

työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Kyse on siis hyvin laajasta huolehtimisvelvollisuudesta. Työturvallisuuslain 8 §:n 3 momentti on oleellinen työpaikkakiusaamisen kannalta. Momentin mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Momentissa on mainittu periaatteita, joita mahdollisuuksien mukaan tulee noudattaa. Näistä ensimmäinen on vaara- ja häirtatekijöiden syntymisen estäminen ja toiseksi vaara- ja häirtatekijöiden poistaminen tai, jos tämä ei ole mahdollista, niiden korvaaminen vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla tekijöillä.⁴⁰

Työturvallisuuden lähtökohtana on siis työnantajan velvollisuus olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan häirtatekijöistä. Näihin vaaratekijöihin luetaan, sekä fyysiset, että henkiset häirtatekijät.⁴¹ Työpaikkakiusaaminen voidaan nähdä erityisesti henkisenä häirtatekijänä. Harvemmin työpaikalla kiusaaminen ilmenee fyysisessä muodossa, mutta sitäkin tapahtuu. Tällöin se saattaa ylittää rikosoikeudellisen vastuun. Työpaikkakiusaamisen eri muotoihin syvennyttään tarkemmin luvussa 3.

Työnantajan on työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat häirta- ja vaaratekijät. Hallituksen esityksen (52/2002) mukaan työnantajan selvittämisvelvollisuus voi pitää sisällään työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirtinnät, kiusaamiset tai edellä mainittuihin verrattavat häirtatekijät.⁴² Työnantajan velvollisuutena on siis estää työpaikkakiusaaminen työyhteisössä. Velvollisuuden voidaan nähdä pitävän sisällään niin työntekijään kohdistuvan, mutta myös esimieheen itseensä kohdistuvan kiusaamisen estämisen. Esimieheen kohdistuvaa kiusaamista voidaan pitää työyhteisön huonona toimivuutena, mikä vaikuttaa myös muihin henkilöihin ja tahoihin työyhteisössä kuin kiusaajaan ja kiusattuun.

⁴⁰ 3 momentti kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti: Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita: 1) vaara- ja häirtatekijöiden syntyminen estetään; 2) vaara- ja häirtatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla; 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

⁴¹ HE 52/2002 vp. s. 17.

⁴² HE 52/2002 vp. s. 31.

Työantajan näkökulmasta oleellisia työturvallisuuslain säännöksiä ovat myös 14 § ja 28 §. Ensimmäisen mukaan työnantajan on annettava työntekijöille riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Lain 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Lain esitöissä mainitaan, että epäasiallinen kohtelu voi olla työntekijöiden kesken tapahtuvaa tai se voi olla esimiehen ja työntekijän välistä kanssakäymistä.⁴³

Kappaleen alussa mainittiin, että on tärkeää tietää myös työnantajan velvollisuudet työyhteisössä. Tämä johtuu siitä, että ne ovat osittain ristiriitaiset ja haastavat kun kiusauksen kohteena ei olekaan työntekijä vaan työnantaja. Huomattavaa on, että työnantajan velvollisuudet ovat voimassa myös häneen kohdistuvassa kiusaamisessa. Kuitenkin kiusaamiseen on huomattavasti vaikeampi puuttua tällaisessa tilanteessa.

2.2.3 Työntekijän velvollisuudet

Esimiehen velvollisuudet eivät täyttäisi tarkoitustaan, ellei työntekijällä olisi myös velvollisuuksia täytettävänä. Professori *Seppo Koskinen* on käyttänyt näistä velvollisuuksista termiä alaisvelvoitteet.⁴⁴ Työsopimuslain 3:1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tähän perustuu myös työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Tähän palataan myöhemmin aluvussa 3.2.1.

Alaisvelvoitteiden osalta työsopimuslakia täydentää työturvallisuuslaki. Lain 18 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Pykälän toisessa momentissa työntekijää velvoitetaan huolehtimaan käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentti velvoittaa työntekijää välttämään sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta

⁴³ HE 59/2002 vp. s. 40–41.

⁴⁴ Koskinen Edilex 2014/4. s. 3.

epäasiallista kohtelua, mikä aiheuttaisi heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n asiantuntija ja oikeustieteen kandidaatti *Tapio Kuikko* on kirjassaan *Työturvallisuus ja sen valvonta* todennut, että työntekijän lisäksi häirintää ja epäasiallista kohtelua ei saa kohdistaa esimiesasemassa olevaan henkilöihin.⁴⁵ Epäasiallisen kohtelun kieltoa tarkastellaan yleensä horisontaalisessa linjassa ja unohdetaan vertikaalinen kiusaaminen, erityisesti alhaalta ylöspäin olevassa suunnassa. Työturvallisuuslain 18 § täydentää 28 §:ää, joka velvoitti työnantajaa puuttumaan tietoonsa tulleeseen häirintään.⁴⁶

Työntekijälle asetetut velvollisuudet työturvallisuuslaissa eivät ole sanktoidut. Seuraamuksia voidaan sen sijaan asettaa työsopimuslain sekä työsopimuksen nojalla. Sen lisäksi työntekijällä on tilanteesta riippuen rikosoikeudellinen vastuu ja vahingonkorvausvastuu.⁴⁷

2.2.4 Työsuhteen päättäminen työnantajan toimesta

Työsopimuslain 7:1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimuslaissa irtisanomisperusteet on jaoteltu kahteen ryhmään: työntekijän henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin (7:2 §) sekä taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin (7:3 §). Työpaikkakiusaamiseen liittyvät irtisanomisperusteet ovat aina työntekijään henkilöön liittyviä perusteita. Nämä henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet voidaan jakaa kahteen ryhmään: perusteisiin, jotka johtuvat työvelvoitteiden vakavista rikkomisista tai laiminlyönnistä, ja perusteisiin, jotka liittyvät työntekijän työntekeodellytysten huomattavaan muuttumiseen.⁴⁸ Kiusaamiseen liittyvät irtisanomisperusteet sisältyvät pääasiassa ensimmäiseksi mainittuihin perusteisiin.

⁴⁵ *Kuikko* 2006. s. 74.

⁴⁶ Työturvallisuuslain 18 § kokonaisuudessaan:

Työntekijän yleiset velvollisuudet:

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

⁴⁷ *Koskinen Edilex* 2014/4. s. 3.

⁴⁸ *Saarinen* 2014. s. 523.

Työsopimuslaki 7:2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Työsopimuslain 7:2 §:n 2 momentissa on lisäksi lueteltu, millaiset perustelut eivät täytä asiallisuuden ja painavuuden vaatimusta. Työpaikkakiusaamisen osalta esiin nousee kohta kolme, jonka mukaan irtisanomisperusteeksi ei käy työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet. Tämä pohjautuu perustuslain 2 luvussa turvattuun sananvapauteen. Työntekijällä on oikeus ilmaista mielipiteensä työpaikalla, tätä rajoittaa kuitenkin työnantajan direktio-oikeus ja työntekijän lojaliteettivelvollisuus. Tietyissä tapauksissa irtisanomisperusteeksi voi nousta työntekijän ja työnantajan luottamussuhteen olennainen häiriintyminen. Tällainen tilanne on helposti käsillä silloin kun työntekijä käyttää sananvapauttaan ja rikkoo lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajaansa kohtaan.

Työsopimuslain 7:2 §:n kolmannessa momentissa mainitaan lisäksi, että työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Kyseisen pykälän viidennessä momentissa kuitenkin todetaan, että jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei varoituksen antamista tarvitse noudattaa.

Työsopimuslain 8:2 §:n mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Irtisanomisperusteiden ja purkamisperusteiden välillä on siis lähinnä aste ero. Työsopimuksen purkamiseen on

oltava painavammat perusteet kuin työsopimuksen irtisanomiseen.⁴⁹ Olennaista purkuperusteen arvioinnissa on, että työntekijän menettely on vaikutettava vakavalla tavalla työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen.⁵⁰

Työsopimuslain perusteluissa viitataan kumotun työsopimuslain 43 §:ssä olleeseen luetteloon, jota työnantaja voi käyttää työsopimuksen purkamisessa. Listan kolmannessa kohdassa mainitaan, että työnantaja voi purkaa työsopimuksen, kun työntekijä loukkaa törkeästi työnantajan, tämän perheen jäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa. Purkamisperusteen täyttymistä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon, kuinka kiinteästi työntekijän menettely on liittynyt työsuhteeseen.⁵¹

2.3 Työturvallisuusvastuun kohdentuminen

Työturvallisuus on osa jokaisen työntekijän, esimiehen sekä ylimmän johdon tehtäviä.⁵² Esimieheen tai työnantajaan kohdistuvassa työpaikkakiusaamisessa nousee ratkaistavaksi, kenen vastuulla on puuttua kyseiseen työpaikkakiusaamiseen. Lähtökohtaisesti esimies toimii hyvin monessa eri asemassa työyhteisössä. Hän voi olla samaan aikaan esimiehenä, alaisena, kollegana sekä yrityksen edustajana organisaation ulkopuolisille tahoille.⁵³ Kuten aikaisemmin osoitettiin, esimiehen tehtävänä on puuttua myös itseään kohtaan tapahtuvaan työpaikkakiusaamiseen. Yleensä tilanne ei ole niin yksinkertainen, sillä itseään kohtaan tapahtuneeseen kiusaamiseen voi olla hyvinkin vaikea puuttua. Tällaisissa tapauksissa pitää tarkastella myös esimiehen asemaa: onko joku korkeammassa asemassa oleva vastuussa hänen työturvallisuudestaan kiusaamisen osalta. Työorganisaatioita on hyvin erilaisia ja riippuen esimiehen asemasta hän saattaa olla ainoa henkilö, joka on vastuussa itse kohtaamastaan kiusaamisesta.

Työyhteisön johdosta voidaan käyttää termiä esimieskunta, joka muodostuu kolmesta tasosta: Ylin johto, keskijohto ja työnjohto. *Ylimmällä johdolla* viitataan toimitusjohtajaan tai suoraan hänen alaisuudessaan toimiviin johtajiin tai tulosyksiköiden johtajiin. Ylimmän johdon tehtävät työsuojelun kannalta, ja sitä kautta työpaikkakiusaamisen estämisessä, ovat yleensä seuraavanlaisia: esimieskunnan valinta, yleisten työsuojeluun

⁴⁹ HE 157/2000 vp.

⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2015. s. 657.

⁵¹ HE 157/2000 vp.

⁵² Kaivanto 2013. s. 112.

⁵³ Koskinen Edilex 2014/4. s. 3.

liittyvien määräysten antaminen, yleinen valvonta ja aineellisten edellytysten varmistaminen. *Keskijohdolla* tarkoitetaan sellaisia esimiehiä, jotka työskentelevät ylemmän johdon alaisuudessa, mutta joilla on alaisina esimiesasemassa olevia työntekijöitä. Keskijohdon tehtävät puolestaan työsuojelun, nimenomaan työpaikkakiusaamisen kannalta ovat: työturvallisuusohjeiden laatiminen, välittömän työturvallisuusvalvonnan organisointi ja työturvallisuustietouden välittäminen. *Työnjohdolla* tarkoitetaan niitä esimiehiä, jotka välittömästi valvovat ja johtavat työntekijöitä. Työnjohdolle kuuluvat yleensä vain ne tehtävät, jotka voi hoitaa sellainen esimies, joka päivittäin liikkuu työpaikoilla ja jakaa työtehtäviä.⁵⁴ Aiheen kannalta on oleellista tietää esimieskunnan eri tehtävistä työsuojelun, ja erityisesti työpaikkakiusaamisen osalta. Tämä konkretisoituu luvussa 3.

HHO 16.2.1999 S 98/1048. X oli toiminut tapahtuma aikoihin piirihohtajana maaseutuelinkeinopiirissä. X:n mukaan työpaikalla oli työmotivaatio heikko ja henkilökunta vastusti uudistuksia. Työpaikalla vastustettiin X:n sukupuolta ja henkilökunnan vaikutusvaltaisain osa ryhtyi heti savustamaan johtajaa X pois piiristä. Työpaikan henkilökunta kiusasi X:ää monella eri tapaa henkisesti. X:lle alkoi ilmetä erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita ja hänelle todettiin hermoromahdus ja määrättiin sairauslomalle. Tämän jälkeen hän on hakeutunut psykiatriseen hoitoon, jossa on todettu että työpaikan henkinen väkivalta on saanut aikaan vaikeatasoisen masennuksen ja ahdistuksena ilmeneviä oireita. Kysymys kuului olisiko ministeriöllä ollut velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, jos sen tiedossa olisi, että piirihohtajaa kiusattiin henkisesti työpaikallaan. Tuomioistuimien totesi, että johtamiseen kuuluu olennaisena osana myös henkilöasioiden hoito. Kun ministeriö on valinnut X:n toimeen, on se voinut lähteä siitä, että X hoitaa myös piirin henkilöasiat. Vastuu työilmapiirin luomisesta on ollut X:llä, ei ministeriöllä. X:n asema päällikkönä on ollut itsenäinen. Ministeriö ei olisi ollut velvollinen tekemään piirin henkilöstöasioille mitään, vaikka se olisi tiennyt, että piirihohtajaa on kiusattu alaistensa toimesta. X:n kanteen työturvallisuusmääräysten rikkomisesta työnantajaansa vastaan hylättiin.

Yllä selostettu Helsingin hovioikeuden ratkaisu 16.2.1999 osoittaa, että ylemmän johdon tulee ratkaista heitä kohtaan tapahtuneet työpaikkakiusaamisen tilanteet itse. Punnittavaksi siis nousee kuinka itsenäisessä asemassa esimies on. Luvussa 3 selostetuissa ratkaisuissa on ensisijaisesti keskitytty tilanteisiin, joissa työntekijän työsuhteen

⁵⁴ *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* 2013. s. 104–109; *Koskinen* 2014. Dia 8.

päättämiskynnys ylittyy tai ei ylity. Ratkaisuihin tutustuttaessa, on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että kenellä on ollut vastuu puuttua kiusaamiseen.

3 ESIMIEHEEN JA TYÖNANTAJAAN KOHDISTUVAN TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN ERI MUODOT

Tässä luvussa käydään läpi esimieheen kohdistuvia erilaisia kiusaamismuotoja. Tämän luvun tarkoitus on valaista kysymystä, koska esimies on oikeutettu päättämään työntekijän työsuhteen ja koska ei. Aihetta on tutkittu hyvin vähän, jonka takia ongelmaa lähestytään tuomioistuinten ratkaisujen avulla. Luvussa 4 käydään yhteenvetona läpi tässä luvussa esiin nousseet seikat ja asiat, mitkä tulevat huomioitaviksi kokonaisarvioinnissa.

Alainen voi kohdistaa hyvin monenlaista ja asteista epäasiallista käytöstä esimieheensä. Huomattavaa on, että yleensä alaisen sopimattomassa käyttäytymisessä on monia eri elementtejä. Samanaikaisesti työntekijä voi kohdistaa esimieheensä useita eri kiusaamisen muotoja. Tällainen tilanne on yleensä käsillä, kun kiusaaminen on jatkunut pitkään. Selvyyden vuoksi tutkielmassa pyritään jaottelemaan tuomioistuinten ratkaisut aina pääkiusaamismuodon mukaan. Tähän jaotteluun on useita eri vaihtoehtoja, mutta tässä tutkielmassa on käytetty jaottelua: työntekijän sopimaton suullinen käyttäytyminen, työntekijän sopimaton kirjallinen ja julkinen käyttäytyminen, esimiehen toiminnan tietoinen hankaloittaminen, esimiehestä tehdyt aiheettomat tutkintapyynnöt ja esimiehen kohtaama fyysinen väkivalta. Työntekijän epäasiallinen suullinen käyttäytyminen pitää sisällään erikseen esimieheen kohdistuvan suullisen loukkauksen ja hänen henkeen ja terveyteen kohdistuvan uhkauksen. Kuitenkin huomion arvioista on, että ratkaisun lopputulos syntyy aina kokonaisarvioinnissa, jossa otetaan huomioon kaikki tapauksessa vaikuttavat seikat.

Tutkimuksen aiheen kannalta on tuomioistuinten ratkaisut jaoteltu työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymisen mukaan. Alaluvuissa on siis erikseen jaoteltu, koska työntekijän työsuhteen päättämiskynnys ei ole ylittynyt, ja koska irtisanomis- ja purkamiskynnys ovat ylittyneet. Päättämiskynnyksen voi kuvitella kolmena näkymättömänä lokeroon, jotka on aseteltu päällekkäin. Alimpaan lokeroon sijoittuvat lievimmät tapaukset, jossa työntekijän työsuhdetta ei saa päättää, vaikka kiusaamista olisi tapahtunut. Keskimmäiseen lokeroon sijoittuvat kiusaamiset, jotka oikeuttavat työntekijän työsuhteen irtisanomiseen, mutta esimiehen tulee sietää työntekijää vielä irtisanomisajan. Ylimpään lokeroon sijoittuvat puolestaan kaikista törkeimmät esimieheen kohdistuvat kiusaamiset, jossa työntekijän työsuhteen saa purkaa.

3.1 Työntekijän sopimaton suullinen käyttäytyminen

Alaisen sopimaton suullinen käyttäminen esimiestään kohtaan ilmenee usein arvosteluna, haukkumisena, nälvimisenä, selän takana puhumisena tai esimiehen työn tietoisena hankaloittamisena. Tässä alaluvussa käsitellään esimieheen kohdistuvia loukkauksia, jotka on osoitettu joko suoraan esimiehelle tai muille tahoille. Kyse on molemmissa tapauksissa epäasiallisesta käytöksestä, joka ilmaistaan suullisesti. Selvyyden vuoksi esimiehen henkeen ja terveyteen kohdistuva uhkaus on eroteltu omaksi alaluvukseksi. Henkeen ja terveyteen kohdistuva loukkaus ylittää pääasiassa työsuhteen päättämiskynnyksen, sillä kyseessä on hyvin vakavasta loukkauksesta. Tutkielmassa on myös eroteltu omaan kappaleeseen esimiehen työn tietoisesta hankaloittamisesta. Tämän tyyppiselle kiusaamiselle on ominaista, että se ilmenee niin suullisessa kuin kirjallisessa muodossa, mistä johtuen tällaiset tapaukset käsitellään omassa alaluvussaan.

3.1.1 Esimieheen kohdistuva suullinen loukkaus

3.1.1.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity

Tässä alaluvussa käsitellään ratkaisuja, joissa työntekijä on loukannut esimiestään suullisesti, mutta hänen työsuhteensa päättämiskynnys ei ole ylittynyt. Tutkielmassa läpi käydyissä ratkaisuissa olennaiseksi seikaksi nousi työntekijän varoittaminen. *Varoitus* on pääasiassa laillisen irtisanomisen perusedellytys. Varoituksella ei ole muotovaatimuksia, mutta on tärkeää, että työntekijä ymmärtää varoitukseen sisältyvän uhka työsuhteen päättämisestä. Varoitus osoittaa työntekijälle, kuinka vakavana toimintana työntekijän menettelyä pidetään ja samalla annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata kyseinen menettely. Jos työntekijä jatkaa vielä varoituksen jälkeen moitteenvaaraista toimintaansa, osoittaa se piittaamattomuutta, jolloin jatkotoimenpiteenä voidaan harkita työsuhteen päättämistä.⁵⁵ Varoituksen antaminen ei ole tarpeen silloin, kun työntekijän olisi pitänyt ymmärtää, että hänen rikkomuksensa on niin vakava, että siitä seuraa työsuhteen päättymisen.⁵⁶ Turun hovioikeuden ratkaisussa 13.10.2009 työntekijä oli luonnut negatiivista ilmapiiriä työpaikallaan, ja

⁵⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014. s. 540.

⁵⁶ Rautiainen – Äimälä 2014. s. 226.

hänen kanssaan oli hankala tulla toimeen. Työntekijää ei kuitenkaan ollut varoitettu, jolloin työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

THO 13.10.2009 S 09/1196. Työntekijä P oli osoittanut jatkuvaa kritiikkiä yrityksen johtoa kohtaan, huonontaan näin työpaikan yleistä ilmapiiriä. P oli työpaikalla vahva persoonallisuus, jonka kanssa oli hankala tulla toimeen. Yleensä hänelle ei kelvannut muu kuin hänen oma tapansa tehdä asioita. P oli myös lähettänyt sähköpostia työpaikkansa yhteistyökumppanille, jossa oli käyttänyt epäasiallista ilmaisua ”paskan valuttamisena alaspäin”. Työnantaja oli irtisanonut työntekijän tämän kuulemisen jälkeen, ilman varoitusta. Kiistatonta tapauksessa oli se, että P käyttäytymisellä aikaa saanut negatiivista ilmapiiriä ja hänen käyttäytymistään voitiin pitää yhteistyökyvyttömyytenä. Työnantaja ei kuitenkaan ollut varoittanut työntekijää ja antanut näin mahdollisuutta parantaa tapojaan. Työntekijän käyttäytymistä ei ollut pidettävä niin vakavana rikkomuksena, että se oikeuttaisi irtisanomaan ilman varoitusta. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.⁵⁷

Työntekijän käyttäytyminen tulee myös olla jollain tasolla *toistuvaa*, hetkellisesti kiihdyksissä sanotut esimiestä loukkaavat nimittelyt eivät yleensä ylitä työsuhteen päättämiskynnystä. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että poikkeukselliset esimiehen kohdistuvat nimittelyt, eivät riitä työsuhteen päättämiseksi. Pelkät epäkohteliaat vastaukset eivät myöskään oikeuta sopimuksen päättämistä, vaikka samankaltaista käyttäytymistä olisi esiintynyt aikaisemminkin. Kuitenkin mitä karkeampia sanontoja

⁵⁷ Ks. KouHO 5.11.2008 S 08/417. Työntekijä N, joka oli toiminut yrityksessä hitsaajana, oli yrittänyt monilla eri tavoin hankaloittaa esimiehensä M:n työtä, sekä nimitellyt esimiestään L:ää vanhaksi ja osallistunut asiattomaan jalkojen tömistelyyn tämän lähestyessä. Työntekijä N:n työsopimus irtisanoitiin ilman varoitusta. Hovioikeudessa katsottiin, että työpaikkakiusaaminen oli jatkunut M:n osalta noin 2 vuotta ja L:n osalta noin vuoden. Hovioikeus totesi, ettei työpaikkakiusaaminen ollut hyväksyttävää ja että N:n menettely on ollut moitittavaa, mutta kyseessä ei ollut niin vakava menettely, että työnantaja olisi saanut irtisanoa työsopimusta ilman varoitusta. Toisin sanoen tuomioistuimien myönsi kiusaamisen tapahtuneen, mutta ilman varoitusta ei työsuhdetta saanut irtisanoa.

Huomattavaa, että Kouvolan hovioikeus muutti Lahden Käräjäoikeuden ratkaisun 5.3.2008 L 07/5706. Lahden käräjäoikeus totesi, että työntekijä N:n käytös oli ollut täysin sopimatonta, erittäin moitittavaa ja sellaista, että se oli omiaan hajottamaan työyhteisön, sekä erittäin nöyryyttävää häirinnän kohteeksi joutuneille. Käräjäoikeus katsoi rikkomuksen olleen niin vakava, ettei työnantajalta voitu edellyttää varoituksen antamista.

Ks. myös TT 2012–120. Työntekijä A oli käyttäytynyt epäasiallisesti ja uhkaavasti esimiestään kohtaan. Tämän jälkeen hän oli perusteettomasti pois töistään ja viivytellyt sairauspoissaolostaan ilmoittamisessa. Työnantajan ohjeet olisivat edellyttäneet poissaolosta ilmoittamista ennen työntekijän seuraavan työvuoron alkua. A:ta ei ollut varoitettu. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

työntekijä käyttää, sitä enemmän niillä on painoarvoa työsuhteen päättämisen arvioinnissa. Kiihtyneessä tilassa sanotut asiat on arvioitu oikeuskäytännössä muita tilanteita lievemmin.⁵⁸ Alla selostetussa Turun ovioikeuden ratkaisussa 26.2.2002 työntekijän katsottiin olleen kiihtyneessä tilassa ja menettäneensä hetkellisesti malttinsa. Tämän johdosta työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työntekijää.

THO 26.2.2002 S 00/1844. Työntekijä K oli saanut varoituksen poistuttuaan työpaikalta ennen työajan päättymistä tupakalla. K oli pitänyt saamaansa varoitusta epäoikeudenmukaisena sekä kieltäytynyt allekirjoittamasta sitä. Asiasta oli käyty kovaa keskustelua esimiesten kanssa. Työntekijä K oli pyytänyt yhtä esimiehistä ”pitämään turpansa kiinni” ja kieltäytynyt kuuntelemasta ”paskajuttuja ja allekirjoittamasta paskapapereita”. Tämän jälkeen K oli poistunut kahvitaualle. Tapahtumaa todisti paikalla olleet esimiehet. Muita henkilöitä ei ollut 5-6 metrin etäisyydellä. Työntekijän mukaan hän ei ollut kohdistanut moitteitaan suoraan kyseiselle esimiehelle vaan yleisesti. Työntekijä koki tulleen väärin kohdelluksi ja menettäneen tämän vuoksi hetkellisesti malttinsa. Ratkaisussa tarkasteltiin asioita kokonaisuutena. Hovioikeus totesi, että K:n kielenkäyttö oli reaktio saamaansa varoitukseen ja irtisanomiselle ei ollut erityisen painavaa syytä. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsuhteesta.

Työntekijän epäasialliseen käytökseen tulee myös puuttua. Jos työntekijän toistuvaan epäasialliseen käytökseen ei puututa, on riskinä, että esimies antaa työntekijän käytökselle *hiljaisen hyväksynnän*. Tällaisessa tapauksessa tulee työntekijälle antaa nimenomaan varoitus, jotta työntekijä tietää toimineensa moitittavalla tavalla.⁵⁹ Alla selostetussa Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 11.7.2008 oli kysymys juuri tämän kaltaisesta tilanteesta. Työntekijä oli käyttänyt epäasiallisia ilmaisuja muista työntekijöistä ja esimiehestä. Koska tilanteeseen ei ollut puututtu, työntekijää ei saanut irtisanoa ilman varoituksen antamista.

RHO 11.7.2008 S 07/836. Työntekijä P oli käyttänyt töissä voimakasta ja osin epäasiallista kieltä muita työntekijöitä ja toimitusjohtajaa kohtaan. P oli käyttänyt muista työntekijöistä ilmaisuja idiootti, ammattitaidoton, laiska ja tyhjästä valittaja. Tämän lisäksi P oli arvostellut toimitusjohtajan ulkonäköä.

⁵⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014. s. 172.

⁵⁹ Koskinen Edilex 2014/4. s. 6.

Toimitusjohtaja ei ollut puuttunut P:n asiattomaan käytökseen. Näin ollen toimitusjohtajan katsotaan hyväksyneen P:n kielen käytön, eikä työnantajalla ollut oikeutta irtisanoa P:tä ilman varoitusta.⁶⁰

Työntekijän työsuhteen päättämiseen vaikuttaa, onko loukkaus kohdistettu *henkilökohtaisesti esimieheen*, vai onko kyseessä esimerkiksi *kritiikin* ilmaisu esimiehen tekemää työtä kohtaan. Lähtökohtaisesti työntekijällä on oikeus esittää työnantajaansa kohdistuvaa kritiikkiä pelkäämättä tämän muodostuvan työsuhteen päättämisperusteeksi.⁶¹ Työtuomioistuin on myös todennut ratkaisussaan 2001–48, että kielenkäyttö ja arvostelu työnantajaa kohtaan voi olla ajoittain voimakastakin ilman, että siihen olisi perusteita puuttua. Alla selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 14.10.2004 tulee huomioda, että työntekijä ei ollut loukannut toimitusjohtajan kunniaa, vaikka tämä olikin pahoittanut mielensä työntekijän huutamisesta ja hänelle osoitetuista moitteista. Kritiikin merkitys päättämisperusteena ratkeaaakin viime kädessä yksityiskohtaisen kokonaisarvioinnin kautta.⁶²

HHO 14.10.2004 S 03/2277. Työntekijä O oli huutanut toimitusjohtaja I:lle sekä moittinut tämän työtapoja ja käytöstä, sekä arvostellut esimiestään tehtäviensä laiminlyönnistä, jotka eivät ole olleet toimitusjohtajan varsinaisia töitä. O oli kehottanut I:tä hankkimaan koulutusta johtamistaitoihin. Toimitusjohtaja oli pahoittanut kritiikistä mielensä. Kyseessä ei kuitenkaan ollut lausuma, jota olisi voitu pitää toimitusjohtajaa loukkaavana, eikä arvostelu näin loukannut hänen kunniaa. Työntekijä O oli ollut kiihtyneessä mielentilassa ja hänen tavoitteenaan oli saada omien tehtäviensä teko sujuvammaksi. Tämän perusteella työnantajan ei saanut irtisanoa työsuhdetta. Työntekijä O oli kuitenkin poistunut luvatta työpaikalta ja tämän seurauksena työnantaja oli oikeutettu irtisanomaan työsopimuksen.⁶³

⁶⁰ Ks. KouHo 5.11.2008 S 08/417. Tapauksessa kiusaaminen oli jatkunut toisen esimiehen kohdalla 1 vuoden ja toisen esimiehen kohdalla 2 vuotta. Vaikka kiusaaminen oli ollut moitittavaa ja aiheuttanut toisen esimiehen sairastumisen. Työntekijää ei saanut irtisanoa ilman varoitusta. Koska kiusaamiseen ei ollut puututtu, eikä työntekijää ollut varoitettu. Tällaisessa tapauksessa voidaan katsoa, että kiusaaminen on saanut hiljaisen hyväksynnän.

Ks. myös TT 2012 – 141, jossa työnantaja ei ollut reagoinut epäasialliseen kielenkäyttöön, vaikka oli tämän mukaan jatkunut vuosia.

⁶¹ Koskinen 1993. s. 91.

⁶² Koskinen Edilex 2007/18. s. 3.

⁶³ Ks. EIT:n ratkaisu Sosinowska vs. Puola 18.10.2011. Ratkaisussa oli kysymys nimenomaan kritiikin ilmaisemisesta esimiehen tekemää työtä kohtaan. Valittajan, joka toimi julkisessa sairaalassa lääkärinä, katsottiin puolalaisissa tuomioistuimissa syyllistyneen ammattietiikan vastaiseen käyttäytymiseen, kun hän ei ollut noudattanut esimiehensä antamia määräyksiä. Hänen katsottiin julkisesti halventaneen esimiestään osastolla, kun hän oli tehnyt muille lääkäreille väitteitä esimiehensä virheellisinä pitämistään

Samassa Helsingin hovioikeuden 14.10.2004 annetussa ratkaisussa merkittävää on, että työntekijän haukkuminen oli kohdistunut nimenomaan *yrityksen toimitusjohtajaan*. Seppo Koskinen on arvioinut, että syytösten kohdistaminen toimitusjohtajaan, on pidettävä työelämässä erityisen vakavana tekona. Työpaikkoja on hyvin eriasteisia ja -tasoisia, minkä takia on vaikeaa laittaa järjestykseen kehen esimieskunnan henkilöön kohdistuva kiusaaminen olisi moitittavinta. Koskinen on kuitenkin päätenyt arvioinnissaan, että toimitusjohtajaan kohdistunut epäasiallinen käytös olisi moitittavinta.⁶⁴ Tätä väitettä voidaan laajentaa koko ylimpään johtoon. Kyseisessä ratkaisussa irtisanomiskynnys ei silti ylittynyt, vaikka epäasiallinen käytös kohdistui toimitusjohtajaan. Kyseessä ei nimenomaan ollut henkilökohtainen loukkaus.⁶⁵

Työsuhteen päättämistilanteessa tulee pystyä *näyttämään*, että epäasiallinen käytös on tapahtunut. Alla selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa 2012–141 kokonaisarvioinnissa kiinnitettiin huomiota siihen, että todistelussa työntekijän epäasiallisen käytöksen osoitus oli jäänyt yleiselle tasolle. Painoarvoa annettiin myös sille, että työnantajan mukaan epäasiallinen kielenkäyttö oli jatkunut pitkään, eikä tähän ollut reagoitu.

TT 2012 – 141. Työntekijä A oli työskennellyt 13 vuoden ajan turvallisuusasi-
antuntijana. Työntekijä A ja työnantajan välillä oli ollut palkkaa koskevia

päätöksistä. Hän oli myös vienyt potilasasiakirjoja sairaalan ulkopuolelle näyttääkseen niitä alueelliselle konsultille. EIT antoi painoarvoa sille, että lääkäri oli ilmaissut huolensa konsultille ja kääntynyt myös sairaalan johtajan puoleen. Valittaja oli tarkoittanut kiinnittää toimivaltaisten viranomaisten huomion siihen, mitä hän piti vakavina virheinä esimiehensä työssä. EIT kiinnitti huomiota myös siihen, että valittajalla ja tämän esimiehellä oli ollut pitkään keskinäinen riita. Tämä ei kuitenkaan automaattisesti poistanut valittajan kielteisten toteamusten objektiivisuutta ja hyväksyttävyyttä. Valittaja ei ollut antanut kielteisiä lausumia esimiehestä henkilönä taikka tehnyt perusteettomia hyökkäyksiä häntä vastaan. Painoarvoa annettiin myös ammattikunnan erityiselle asemalle. EIT:n mielestä kysymys oli julkisesta intressistä, koska valittaja oli arvioinut kriittisesti toisen lääkärin potilailleen tarjoamaa hoitoa. Näin ollen lääkärin sananvapautta oli loukattu.

⁶⁴ Koskinen Edilex 2014/4. s. 5.

⁶⁵ Ks. HHO 18.5.1995 S 94/1680. Työntekijä S, joka toimi yrityksessä myyntipäällikkönä, oli keskustellut yritysten muiden esimiesasemassa olevien työntekijöiden kanssa toimitusjohtajan luottotiedoista. Kyseiset luottotiedot eivät kuitenkaan olleet tulleet yrityksen muiden työntekijöiden tietoon. Työntekijä S:n ei katsottu menetelleen yhtiötoimitusjohtajaa kohtaan loukkaavasti tai epäasiallisesti, eivätkä toimitusjohtajan luottotiedot olleet yhtiön liike- tai ammatillisuuksia. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

Huomattavaa on, että johtavassa asemassa olevan työntekijän epäasialliselle käyttäytymiselle annetaan suurempi painoarvo päättämiskynnyksen ylittymisessä kuin muiden työntekijöiden kohdalla. Ks. THO 15.8.2008 S 07/973

erimielisyyksiä ja A oli esittänyt kiusaamisväitteitä. Työnantaja oli pyrkinyt keskusteluilla ja ulkopuolisen konsultin käytöllä ratkaisemaan erimielisyydet A:n kanssa. A oli käyttänyt sopimatonta kieltä työnantajan edustajia, työtovereita sekä yhtiön yhteyshenkilöitä kohtaan. Työtuomioistuin totesi, että erityisesti ulkopuoliseen tahoon, yhteyshenkilöön kohdistunut moite ja nimitely työntekijän toimesta olivat sopimattomia. Todistelussa näiden osoitus jäi kuitenkin yleiselle tasolle. Työnantajan ei ole selvitetty reagoineen sopimattomaan kielenkäyttöön, vaikka se oli työnantajan mukaan jatkunut pitkään. A:n rikkomuksia voidaan pitää niin vakavina työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisena luottamuspulaa aiheuttaneena menettelynä, ettei työnantajalta olisi kohtuudella voitu edellyttää A:n työsuhteen jatkamista. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

3.1.1.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – Oikeus irtisanoa

Tässä alaluvussa esitetään ratkaisuja, joissa työsuhteen päättämiskynnys on ylittynyt ja työnantaja on saanut irtisanoa työsuhteen. Kuten edellisessä alaluvussa osoitettiin, työsuhteen päättämiskynnys ei ylitä yleensä silloin kun työntekijää ei ole varoitettu käyttöksensä moitittavuudesta. Seuraavaksi esitellyissä ratkaisuissa on kaikille työntekijälle annettu varoitus ja näin tarjottu heille mahdollisuus korjata käyttäytymisensä. Huomattavaa on, että työsuhteen päättämiskynnys ylittyy sitä helpommin, mitä henkilökohtaisemmasta loukkauksesta on kysymys. Kynnyksen ylittymisen arviointi tehdään kuitenkin aina kokonaisarviointissa.

Työpaikkakiusaamisen osalta esimieheen kohdistuneen loukkauksen arvioiminen voi olla hankalaa. Tähän arviointiin vaikuttaa *kenelle loukkaavat puheet on esitetty*. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä voi olla ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tätä kutsutaan työntekijän lojaliteettivelvollisuudeksi eli uskollisuusvelvollisuudeksi. Tähän velvollisuuteen palataan tarkemmin alaluvussa 3.2.1. Alla esitetyssä ratkaisussa työntekijä oli haukkunut toimitusjohtajaa yrityksen asiakkaalle, sekä antanut sanomalehdille työhönsä liittyviä lausuntoja. Toimitusjohtaja edustaa yritystä ulkopuolisille tahoille, jolloin työntekijän toiminta oli omiaan vahingoittamaan ja rikkomaan yrityksen ulkoista kuvaa.

KouHO 28.2.2006 S 05/336. Työntekijä N oli useaan otteeseen eri tilanteissa mennyt henkilökohtaisuuksiin arvostellessaan ja nimitellessään yrityksen toimitusjohtajaa. N oli esittänyt mielipiteensä mm. yhtiön asiakkaan edustajalle, sekä antanut sanomalehdelle lausuntoa. Arvostelu on vaikuttanut yrityksen ulkoiseen kuvaan ja ollut omiaan vahingoittamaan sitä. Työntekijä N on tämän lisäksi käyttänyt ilmaisia, joiden perusteella voitiin todeta, ettei työntekijä ole halunnut alistua esimiestensä hänelle antamiin määräyksiin. Kyseistä käyttäytymistä voitiin pitää esimiesaseman vähäksymisenä ja niskurointina esimiehen määräyksiä vastaan. N:n käyttäytyminen osoitti, ettei yhteistyö hänen kanssaan enää ollut mahdollista. Hän oli saanut useamman varoituksen käyttäytymisestään. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.⁶⁶

Myös alla kuvatussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 2.2.1994 työntekijä oli kritisoinut yhtiön toimitusjohtajaa useammalle taholle mukaan lukien emoyhtiön johtajalle, sekä yrittänyt saada toiset työntekijät toimitusjohtajaa vastaan. Kritisointi oli tapahtunut pääasiassa yhtiön sisällä, mutta myös emoyhtiössä. Tämä ei kuitenkaan vaikuta lain sovellettavuuteen, vaan tällaista tilannetta koskee myös työsopimuslain 3 luvun 1 §.

HHO 2.2.1994 S 93/1202. Työntekijä H oli kritisoinut yhtiön toimitusjohtajan toimintaa ja tämän pitämien tiedotustilaisuuksien luotettavuutta. Kritisointi oli tapahtunut yhdessä H:n esimiehen R:n kanssa. H ja R olivat pitkään esittäneet yhtiön tuotantopuolen henkilökunnalle, että hollantilaisen emoyhtiön johtajalle tulisi lähettää telefax tilanteesta. H ja R olivat myös osallistuneet itse lähetykseen. Kyseisessä faxissa oli mm kritisoitu toimitusjohtajaa ja hänen tapaansa käyttää varoja mainontaan. H oli menettelyllään pyrkinyt vaarantamaan yhtiön toimitusjohtajan asemaa sekä saattamaan erityisesti yhtiön tuotantopuolen työntekijät toimitusjohtajaa vastustavalle kannalle. H:n menettelyyn ei ole ollut

66 Ks. HHO 9.12.2004 S 04/3174. Työntekijä oli arvostellut asiakasyhtiön edustajille oman työnantajansa johtoa joitakin kertoja. Työntekijä oli todennut, ettei yhtiön johto ole osaava ja samalla korostanut omaa ammattitaitoaan. Työntekijä oli myös epäasiallisesti arvostellut yhtiön johtoa siten, että asiakas oli ollut tästä tyrmistynyt. Tuomioistuimien antoi myös painoarvoa sille, ettei työntekijä ollut oppinut kohtuullisessa ajassa työtehtäviään. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

Ks. myös TT 2001–48. Työntekijä A oli arvostellut asiakkaille sekä asiakkaita että työnantajaa. A oli mm. kirjoittanut työnantajaa koskevan kritiikkinsä asiakkaalle annettuun huolto- ja tarkastuspöytäkirjaan. A:lle annettiin varoitus epäasiallisesta käytöksestään, jonka mukaan jos vastaavanlainen käytös toistuu, A:n työsopimus tullaan purkamaan. Työnantaja oli myös ilmoittanut A:lle, ettei tämän kaikkia menettelytapoja asiakaspalvelutilanteissa hyväksytä. A oli saamastaan varoituksesta huolimatta jatkanut sopimatonta menettelyään. Työnantajalta ei ollut voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työtuomioistuin kuitenkin katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta purkaa työsuhdetta. Työnantajalla oli ollut oikeus työsopimuksen irtisanomiseen.

mitään hyväksyttävää syytä ja työsuhteen edellyttämä luottamuksellisuus H:n käytöksen myötä vaarantui. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

Suullinen työpaikkakiusaaminen eli työntekijän epäasiallinen käytös esimiestään kohtaan tulee olla jossain määrin *toistuvaa*. Kuten aikaisemmin on mainittu, poikkeukselliset esimieheen kohdistuvat nimittelyt, eivät riitä työsuhteen päättämisperusteeksi. Tällaisessa tilanteessa työntekijää tulee varoittaa käyttäytymisestään, muuten pelkona on työnantajan hiljainen hyväksyntä. Alla selostetussa Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa työntekijän käytös, oli jatkunut vuosia.

KouHO 30.10.1996 S 96/369. Osastopäällikkönä toiminut R oli pitkään käyttäytynyt epäasiallisesti sekä työtovereitaan kohtaan että varsinkin yhtiön johtoa kohtaan. R oli perusteettomasti arvostellut yhtiön johtoa mm. ”yritysjohto ajaa yhtiön konkurssiin” ja käyttänyt heistä alatyylisiä ilmaisuja kuten ”mulkku”, ”tyhmä” ja ”saapas”. Työntekijän osoittama suhtautuminen yhtiön toimivaa johtoa kohtaan, ja sitä kautta yhtiön toiminnasta ulospäin antama kuva, on selvästi ollut sellaista, jota hänen asemassa olevan työntekijän on tullut välttää. R:lle oli annettu varoitus käyttäytymisestään. Ratkaisussa katsottiin, että työntekijän on tullut ymmärtää, että yhtiön johto on ollut hänen käytöksestään vakavasti huolestunut eikä työsuhteen päättymisen ole tullut hänelle yllätyksenä. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 19.1.2006 työntekijä oli myös toistuvasti moittinut ja painostanut yrityksen toimitusjohtajaa. Kokonaisarvioinnissa annettiin painoarvoa sille, että työntekijä oli useaan kertaan puuttunut yrityksen operatiiviseen johtamiseen. Kuten aikaisemmin mainittiin, työntekijän tulee voida ilmaista mielipiteensä ja antaa kritiikkiä yrityksen toiminnasta, ilman pelkoa työsuhteen päättämisestä. Kuitenkin rajanveto hyvän ja asiallisen kritiikin sekä yrityksen toimintaa vahingoittavan välillä voi joskus olla hankalaa.

THO 19.1.2006 S 05/648. Työntekijä A oli työsuhteen aikana toistuvasti moittinut ja painostanut työpaikkansa toimitusjohtajaa ja vaatinut itsellensä etuuksia, joista ei oltu sovittu työsopimuksesta solmittaessa, sekä asiattomasti puuttunut yhtiön operatiiviseen johtamiseen. A:n toiminta oli aiheuttanut työpaikalla levottomuutta ja vaikeuttanut työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä. Työntekijälle oli annettu varoitus kyseisestä toiminnasta. A oli myös poistunut

työpaikalta luvattu eikä ollut palannut vaikka toimitusjohtaja oli kehottanut välittömästi palaamaan työpaikalleen. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

Yllä selostetuissa ratkaisussa tulee huomioida, että työpaikkakiusaaminen kohdistui kaikissa tapauksissa työpaikan ylempään johtoon tai itse toimitusjohtajaan. Aikaisemmin tuotiin esiin, että toimitusjohtajaan kohdistuva epäasiallinen käytös voidaan nähdä erityisen moitittavana. Yllä selostetut ratkaisut tukevat kyseistä väitettä. Yleensä ylempi johto tai toimitusjohtaja edustavat yritystä ulospäin, jolloin häneen tai johtoon kohdistuva kritiikki, ja varsinkin jos se on esitetty työpaikan ulkopuolelle, on omiaan vahingoittamaan yritystä.

3.1.1.3 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – Oikeus purkaa

Työsopimuksen purkamiseen on oltava painavammat perusteet kuin työsopimuksen irtisanomiseen.⁶⁷ Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Esimiehen loukkaaminen suullisesti tulee siis olla niin törkeää, ettei työnantaja voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisajan verran. Tutkituissa ratkaisuissa vain yhdessä purkamiskynnys ylittyi esimiehen kohtaaman suullisen loukkauksen osalta. Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 6.9.2004 S 03/317, oli työntekijä haukkunut esimiestään muun muassa ”pikku Hitleriksi”.

Työsuhteen purkaminen, ei vaadi samalla tapaa varoituksen antamista kuin työsuhteen irtisanominen. Työnantaja saa myös irtisanoa työsuhteen ilman varoitusta, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Kuitenkin esiteltyissä ratkaisuissa irtisanomiskynnys ei ylittynyt, jos työntekijää ei ollut varoitettu. Yleensä purkamiskynnystä käsiteltäessä kyseessä on jo niin törkeä loukkaus, ettei varoituksen antamista tarvita. Varoitus kuitenkin helpottaa tiettyjen tapausten käsittelyä, näin oli myös myöhemmin selostetussa Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 6.9.2004 S 03/317.

Työnsopimuksen purkamisessa tulee tilanne ottaa huomioon kokonaisuudessaan. Todennäköisesti pelkkä karkeiden sanojen käyttö ei oikeuta työsopimuksen purkamiseen

⁶⁷ HE 157/2000 vp.

vaan kyseessä on irtisanomiskynnyksen ylittyminen. Alla selostetussa Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 6.9.2004 oli käytetty hyvin loukkaavaa kieltä esimiehestä. Tämä oli tapahtunut kokouksessa, jossa muut työntekijät olivat joutuneet todistamaan esimiehen loukkaamista. Ratkaisussa annettiin painoarvoa sille, ettei suullinen loukkaaminen ollut tapahtunut kahden kesken. Kuten irtisanomiskynnyksen ylittymisen kohdalla mainittiin, ratkaisuun vaikuttaa myös millaisessa esimiesasemassa työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutunut esimies on. Tällä on myös painoarvoa purkakynnyksen ylittymisen osalta. Vaasan hovioikeuden ratkaisussa työntekijä oli loukannut esimiestä, joka oli toiminut esimiesasemassa työntekijän kahdelle muullekin esimiehelle.

VHO 6.9.2004 S 03/317. Työntekijä N oli käyttänyt epäasianmukaista kieltä puhelinkeskustelussaan esimiehensä T:n kanssa. Hän oli sanonut muun muassa ”haista sinä vittu”. Työntekijä N oli saanut varoituksen kielenkäytöstään. Varoituksen antamisen jälkeen N on käyttänyt yhteistoimintakokouksessa ilmaisuja ”pikku Hitler”, sekä myöhemmin joko ”Euroopan tyhmin mies” tai ”Euroopan tyhmin mestari”. Hovioikeus katsoi että kysymys oli poikkeuksellisen suorasta, törkeänä pidettävästä esimiehen kunnian loukkaamisesta. N:n käytöksen paheksuvuutta korosti se, että muut työntekijät olivat olleet läsnä ja kuulleet loukkauksen. Kyseisen kaltaisessa tilaisuudessa suoritettua esimiehen kunnian loukkaamista oli pidettävä paheksuttavampana kuin esimerkiksi kahden kesken suoritettua kunnian loukkaamista, jolla ei ole ollut ulkopuolisia kuulijoita. Merkitystä ei annettu sille, ettei kokouksessa olleiden työntekijöiden määrä ollut suuri. Työntekijän katsottiin menettelyllään rikkoneen työsuhteen velvoitteita niin vakavasti, ettei työnantaja voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Edellä selostettu ratkaisu osoittaa, että purkamiskynnys on hyvin korkealla, kun on kyse esimieheen kohdistuvasta suullisesta loukkauksesta. Kynnyksen voidaan todeta olevan vähän liiankin korkealla ja esimieheltä odotetaan suhteellisen suurta sietokynnystä.

3.1.2 Esimiehen henkeen ja terveyteen kohdistuva suullinen uhkaus

Esimieheen kohdistuvana vakavana työpaikkakiusaamisen voidaan pitää esimiehen uhkaamista väkivallalla. Pääasiassa uhkaaminen oikeuttaa työsuhteen päättämiseen.

Vain yhdessä ratkaisussa ei työsuhteen päättämiskynnys ylittynyt. Tutkimuksessa käytetyissä ratkaisuissa poikkeuksena oli työtuomioistuimen ratkaisu 1982–185, jossa uhkauksia ei luonnehdittu vakavasti otettavaksi, vaikka työntekijä oli uhannut tappamisella ja pahoinpitelyllä. Alla selostetussa ratkaisussa työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

TT 1982–185. Teknikkona toiminut työntekijä oli esittänyt esimiehelleen halventavia huomautuksia, sekä puhunut esimiehestä yhdelle työtoverilleen. Nämä puheet olivat sisältäneet tappamisella ja pahoinpitelyllä uhkaamista, sekä solvauksia. Uhkaaviksi luonnehditut lausumat olivat siinä määrin epäselviä, ettei niitä ollut tarkoitettu vakavasti otettavaksi. Työntekijälle ei myöskään ollut esitetty huomautuksia hänen kielenkäytöstään. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsuhdetta.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että purkuperusteiden arvioinnissa olennaista on, että työntekijän menettelyn on vaikutettava vakavalla tavalla työnantajan ja työntekijän väliseen *luottamukseen perustuvaan työsuhteeseen*.⁶⁸ Alla selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 27.11.2011 työntekijän uhkauksen myötä, työnantajan ja työntekijän välinen luottamussuhde rikkoontui olennaisesti.

HHO 27.1.2011 S 10/2688. Tapauksessa työntekijä S oli tyytymätön saamaansa työajan rikkomista koskevaan varoitukseen. Henkilö S oli soittanut esimiehelleen P:lle työajan ulkopuolella varoituksesta ja oli tämän puhelun lopuksi todennut, että naapurin liivimies on hänelle velkaa ja tämä velka voitaisiin kuitata sillä, että liivimiehet ”hoitavat” esimiehen. P tiesi, että työntekijällä on yhteyksiä moottoripyöräjengin jäseniin ja koki, että S:n puhelu uhkasi hänen henkeä ja terveyttä. Esimies P piti uhkausta todellisena ja, toisaalta työntekijä S:stä tiedossa olleiden seikkojen perusteella S:n esittämä uhkaus oli sisällöltään toteutettavissa oleva. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.⁶⁹

Huomattavaa on myös, että oikeuskirjallisuuden mukaan luottamuksella on korostunut asema johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä. Tähän vaikuttaa, että tällaisilla työntekijöillä on ylipäättänsä suurempi toimintavapaus ja harkintavaltat töissä, kuin

⁶⁸ Tiitinen – Kröger 2015. s. 655.

⁶⁹ Helsingin hovioikeus ei muuttanut Vantaan käräjäoikeuden ratkaisua 6.9.2010 L 09/4343. Tapauksen johtopäätöksissä todettiin ”Työsuhde on luottamussuhde, jos osapuolten luottamus vastapuoleen horjuu vakavalla tavalla, edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei ole”

alemmalla asteisilla työntekijöillä.⁷⁰ Turun hovioikeuden ratkaisussa 15.8.2008 todettiin, että johtavassa asemassa olevan työntekijän epäasiallisella käyttäytymisellä on suurempi painoarvo päättämiskynnyksen ylittymisessä, kuin muiden työntekijöiden kohdalla.⁷¹

THO 15.8.2008 S 07/973. Myyntipäällikkönä toiminut työntekijä J, oli ollut asioista erimieltä yhtiön johtoon kuuluvien B:n ja R:n kanssa ja esittänyt heille vaatimuksia, johon he eivät voineet suostua. Yhtiön johdon välit olivat hyvin tulehtuneet. J oli tapahtuma-aikoihin mm uhannut yhtiön johtoa väkivallalla, toteamalla ”Jumalauta, jos ette suostu, minä palkkaan jonkun hakkaamaan teidät.” Tämän seurauksena R ei ollut uskaltanut tulla koko viikkona töihin. Ratkaisussa otettiin huomioon, että J oli yrityksessä johtavassa asemassa. Hovioikeus totesi, että väkivallan käyttäminen ja sillä uhkaaminen ovat niin vakavia rikkomuksia, että työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Väkivallalla uhatessa arvioitavaksi tulee, pitikö esimies uhkausta todellisena. Jos esimies kokee, että hänen henkensä ja terveystensä on vaarassa, oikeuttaa se pääasiassa purkamaan työsuhteen. Uhkauksen osalta on vaikea arvioida oliko työntekijällä todellinen tarkoitus toteuttaa puheensa.⁷² Alla kuvatussa KouHo:n 18.3.1998 ratkaisussa annettiin painoarvoa sille, että työntekijä uudisti osan uhkauksistaan puhelimesta, osoittaen näin, ettei kyse ollut vain hetken kiivastumisesta. Merkitystä ei annettu sille oliko työntekijän todellista tarkoitus toteuttaa uhkauksensa.

KouHo 18.3.1998 S 97/372. Työntekijä oli loukannut esimiehensä kunniaa, sekä uhannut hänen ja hänen koiransa henkeä. Työntekijä T oli nimittänyt esimiestään ”englantilaiseksi pamppumieheksi”, mikä oli halventanut hänen ammattitaitoaan, sekä alentanut hänen asemaansa. Työntekijä oli myös todennut madalletulla äänellä tappavansa esimiehen, sekä hänen koiransa. T oli myöhemmin vielä uudistanut osan uhkauksistaan puhelimesta, osoittaen ettei kyse ollut hetken kiivastumisesta. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Poikkeukselliset esimieheen kohdistuvat nimittelyt, eivät riitä työsuhteen päättämiseksi. Mitä karkeampia sanontoja työntekijä käyttää, sitä enemmän niillä on painoarvoa työsuhteen päättämisen arvioinnissa. Kiihtyneessä tilassa sanotut asiat on

⁷⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014. s. 191.

⁷¹ THO 15.8.2008 S 07/973 hovioikeuden perustelut. s. 4.

⁷² Koskinen Edilex 2014/18. s. 17.

arvioitu oikeuskäytännössä muita tilanteita lievemmin. Väkivallaksi katsotaan kuitenkin jo uhkaus, jossa toisella osapuolella on aihetta olettaa henkilön toimivan sanojensa mukaisesti.⁷³ Alla kuvatussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa työntekijä oli nimittellyt esimiestään ”huoripukiksi” ja käyttäytynyt uhkaavasti esimiestään kohtaa. Huomattavaa on vielä, että kiusaaminen tapahtui työpaikan ja – ajan ulkopuolella.

HHO 13.3.2003 S 02/2383. Työntekijä oli tullut illalla työajan ulkopuolella toimitusjohtaja kotipihalle. Pihalla työntekijä oli käyttäytynyt uhkaavasti toimitusjohtajaa kohtaa, sekä nimittellyt tätä ”huoripukiksi”. Työntekijä oli käyttäytynyt toimitusjohtajan kotirauhan piiriin kuuluvalla alueella siten, että toimitusjohtajan perheenjäsenet (vaimo ja kaksi lasta) olivat olleet peloissaan. Työntekijä oli poistunut paikalta vasta kun toimitusjohtajan vaimo lähti soittamaan poliisit paikalle. Työntekijä ei ollut tekohetkellä alkoholinvaikutuksen alaisena. Hovioikeus katsoi työntekijän törkeästi loukanneen työnantajansa ja hänen perheenjäsentensä kunniaa. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Väkivallan uhkaustilanteisiin liittyy usein alkoholi. Työntekijän esittäessä uhkauksensa alkoholin vaikutuksen alaisena, ei se yleensä vähennä uhkauksen toden tuntuisuutta, vaan tilanne saattaa tuntua yhtä uhkaavalta ja toteutettavissa olevalta kuin ”selvin päin” sanottuna. Alla selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa uhkaus oli tapahtunut alkoholin vaikutuksen alaisena.

HHO 29.10.2007 S 07/2205. Työntekijä T oli soittanut esimiehelleen alkoholin vaikutuksen alaisena useita uhkauspuheluja. Puhelut olivat liittyneet esimiehen toimintaan esimiesasemassa. Työntekijä oli lausunut mm ”sinulta jää nuori leski”, ”pitäisi valita hautapaikka, koska pyssynpiiput olivat suunnattu”. Työntekijä T:n voimakas päihtymistila ei vähentänyt uhkauksen vakavuutta. Esimies koki uhkauksen todeksi ja, että hänen henkensä ja terveytensä on uhattuna. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.⁷⁴

⁷³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014, s. 172.

⁷⁴ Ks. myös KouHO 3.6.2010 S 09/910. Työpaikan pikkujoulujen jälkeisenä aamuyönä työntekijä R oli lähettänyt toimitusjohtaja T:lle, joka ei ollut ottanut osaa pikkujouluihin, tekstiviestin: ”Jos sinussa ei ole miestä puhua suoraan asioita kerron sinulle PT, että maanantaina tulen, etsin sinut ja lyön turpaan”. Maanantaiaamuna työntekijä R ei ollut saapunut töihin, vaan oli toimittanut yhtiön postiluukusta sairauslomatoimistuksen. Ratkaisussa huomioitiin, että R:n työnantajaan kohdistama halventava käytös, negatiivinen suhtautuminen yleensä toimitusjohtajaan ja se, että uhkaus oli kohdistunut pienen yrityksen toimitusjohtajaan ja työnantaja ei ollut antanut mitään aihetta kyseiseen käytökseen. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Luottamusmiehillä, luottamusvaltuutetuilla ja työsuojeluvaltuutetuilla on muita työntekijöitä turvatumpi asema työyhteisössä ja heidän työsuhteensa päättämiseen on korkeampi kynnyks kuin muilla työntekijöillä. He eivät voi kuitenkaan asemansa turvin käyttäytyä miten haluavat. Mikäli luottamusmiehen tai -valtuutetun toiminta on törkeää, hänen työsopimuksensa voidaan purkaa samojen säännösten mukaisesti kuin muidenkin työntekijöiden.⁷⁵ Alla selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa pääluottamusmiehen käytös katsottiin törkeäksi ja työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus ilman irtisanomismenettelyä.

TT 2005–125. Työntekijälle A, joka toimi työpaikkansa pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna, oli annettu varoitus epäasiallisesta käyttäytymisestä, sekä työvuorojen vaihtamiseen liittyvästä käytännöstä. Työntekijä A oli asiakkaan läsnä ollessa käyttäytynyt huomiota herättävän äänekkäästi ja muutoinkin tavalla, jota ei voida pitää asiakaspalvelun yhteydessä sopivana. Varoitusten saannin jälkeen A oli lähestynyt työnantajansa edustajia C:tä ja F:ää ja todennut toiselle esimiehelle: ”minulle ei ämmät huuda”. Esimies ei ollut korottanut ääntä keskustelun aikana. Seuraavana aamuna työntekijä A oli esittänyt esimiehelle vaatimuksen, että varoitukset tulee perua, koska hän ei voi taata itseään ja voi joutua ”lusimaan”. Esimies oli kokenut henkilökohtaisen turvallisuutensa olevan vaarassa. Työnantajalla oli oikeus purkaa pääluottamusmiehen työsopimus.

Tämän alaluvun alussa selostettu ratkaisu TT 1982–185 voidaan erottaa muusta esimiehen henkeen ja terveyteen kohdistuneiden ratkaisujen linjasta. Muissa ratkaisuissa työsuhteen purkamiskynnyks ylittyi, mutta kyseisessä ratkaisussa ei työnantajalla ollut oikeutta edes irtisanoa työsopimusta. Työntekijä oli kuitenkin uhannut esimiestään tappamisella ja pahoinpitelyllä, sekä muutenkin esittänyt solvauksia. Tuomioistuin totesi, että lausumat olivat siinä määrin epämääräisiä, etteivät ne olleet tarkoitettu vakavasti otettavaksi. Lähtökohtaisesti tällainen uhkaus tulee aina ottaa vakavasti, olivat lausumat kuinka epämääräisiä tahansa. Kyseessä on erittäin vakava työpaikkakiusaamisen muoto ja esimieheltä ei tulisi vaatia tällaisessa tapauksessa näin korkeaa sietokynnystä.

⁷⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014. s. 467.

3.2 Työntekijän sopimaton kirjallinen ja julkinen käyttäytyminen

Tässä tutkielmassa käsitellään yhdessä esimiehen kirjallinen ja julkinen loukkaaminen. Yleensä nämä kaksi ovat jollain tapaa yhteydessä toisiinsa. Julkisella loukkaamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä laajemmalle yleisölle esitetystä loukkauksesta. Yleensä kyse on tapauksesta, jossa mielipide ilmaistaan esimerkiksi lehden tai internetin mielipidepalstalla tai televisiossa. Tapauksissa on siis kysymys suuremman ihmismassan tietoisuuteen levitetystä kiusaamisesta. Tarkennetaan kuitenkin, että kyseessä voi olla loukkaus, joka leviää vain oman työyhteisön sisällä.

Esimiehen loukkaaminen edellä kuvatulla tavalla saattaa olla yritykselle huomattavasti haitallisempaa ja esimiestä syvemmin loukkaavaa, vaikka ilmaisut eivät olisikaan yhtä karkeita kuin esimerkiksi esimiehen suullisessa loukkauksessa käytetyt ilmaisut. Huomattavaa on, että sopimattomassa kirjallisessa ja julkisessa käyttäytymisessä on enemmän Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) ratkaisuja. Tämä johtuu sananvapauden tärkeästä roolista nyt käsiteltävänä olevassa ongelmassa.

3.2.1 Lojaliteettivelvollisuus ja sananvapaus

Työntekijällä on lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaa, nimensä mukaisesti kyseessä on velvollisuus. Toisaalta työntekijällä, samoin kuin kaikilla ihmisillä, on perus- ja ihmisoikeuksissa turvattu sananvapaus, joka on puolestaan oikeus. Työelämässä kyseiset oikeus ja velvollisuus joutuvat usein vastakkain ja niiden välistä suhdetta tulee punnita. Huomattavaa on, että nykypäivänä sosiaalinen media mahdollistaa mielipiteen ilmaisemisen entistä helpommin ja laajemmalle yleisölle. Erityisen hankalaksi tilanne käy työntekijän arvostellessa työnantajaansa, mikä tietyissä tapauksissa voidaan katsoa työntekijän suoranaiseksi työpaikkakiusaamiseksi. Lojaliteettivelvollisuus ja sananvapaus ovat siis työnantajan kirjallisessa ja julkisessa loukkaamisessa arvioitavaksi tulevat keskeiset kysymykset.

Työntekijällä on *lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus* työnantajaansa kohtaan. Tässä tutkimuksessa käytetään termiä lojaliteettivelvollisuus. Lojaliteettivelvollisuuden yleissäännös on työsopimuslain 3:1 §, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan

menettelyn kanssa. Lähtökohtaisesti lojaliteettivelvollisuus velvoittaa työntekijää välttämään työsuhteessa kaikkea sellaista, mikä voisi loukata työnantajansa kunniaa tai haitata olennaisesti tämän toimintaa.⁷⁶ Kyseessä on siis passiivinen pidättymissovelvollisuus, joka ulottuu koko työsuhteeseen ja on voimassa myös työntekijän vapaa-aikana.⁷⁷ Myös EIT:n ratkaisukäytännön mukaan työntekijöiden ja etenkin virkamiesten on osoitettava työnantajansa kohtaan lojaaliuutta, pidättyvyyttä ja harkintakykyä.⁷⁸

Perustuslain 2 luvun 12 § turvaa jokaiselle oikeuden ilmaista itseään. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Oikeustieteen tohtori *Mika Valkonen* on todennut, että työntekijällä on oikeus perustuslaissa turvattuun ilmaisuvapautteen lähtökohtaisesti samalla lailla kuin kenellä tahansa kansalaisella, vaikka työntekijän näkemykset eivät olisikaan työnantajan toivomia.⁷⁹ Perustuslain lisäksi työntekijän sananvapautta turvaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artikla, jonka mukaan oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on turvannut vahvasti myös muunlaista merkittävää keskustelua kuin poliittista. EIT:n ratkaisukäytäntö onkin hyvin sananvapausmyönteinen, koska sananvapaus on yksi demokraattisen yhteiskunnan peruspilareita ja yhteiskunnallisen kehityksen edellytys.⁸⁰ Tutkielmassa tullaan myöhemmin käsittelemään EIT:n ratkaisuja, joissa alaiset ovat kohdistaneet esimieheensä epäasiallista käyttäytymistä.

Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen on ottanut kantaa mielipiteenvapautteen työelämässä 15.12.2011 diaarinumero 3098/2/10: ”Työntekijän mielipiteen ilmaisuvapauden rajoittaminen silloin, kun toimitaan yksityishenkilönä, ei ole mahdollista. Toki tällöinkin mielipiteiden ilmaisulta voidaan edellyttää asianmukaisuutta, asiallisuutta ja tiettyjen sopivuusvaatimusten täyttämistä. Jos työntekijän ilmaisemisen tarkoituksena on vahingoittaa työnantajaa, työntekijän käyttäytymistä joudutaan pohtimaan työsuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvoitteen kannalta. Jos työnantajaa tietoisesti vahingoittavalla käytöksellä vaarannetaan sopimussuhteeseen liittyvää luottamusta vakavalla tavalla,

⁷⁶ *Valkonen ym.* 2006. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa/1. Yhdenvertainen kohtelu.

⁷⁷ *Pesonen.* Nettilähde.

⁷⁸ *Tiilikka LM* 2013/2. s. 237.

⁷⁹ *Valkonen ym.* 2006. III Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa/1. Yhdenvertainen kohtelu.

⁸⁰ *Tiilikka LM* 2013/2. s. 231.

työsuhteen jatkamisedellytyksiä ei välttämättä ole enää olemassa. Silloin kun työntekijä ilmaisee työnantajansa nimissä omia, työnantajayhteisön omaksumien kantojen vastaisia mielipiteitä, kysymys voi olla monitahoisempi. Jos työyhteisöjen näkökantojen ilmaisemiseksi on sovittu tietyt menettelytavat (esimerkiksi johtoryhmäkäsittely tai muu yhteinen käsittely, jonka aikana työnantajan kanta on lyöty lukkoon) ja työntekijä tietoisesti rikkoo näitä menettelytapoja tai asian tultua päätetyksi ryhtyy toimimaan vastoin hänelle asetettuja velvollisuuksia, niin toiminnan vakavuutta ja sen seurauksia voidaan joutua arvioimaan työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden asianmukaisen noudattamisen kannalta.”⁸¹ Tämän lisäksi Jääskeläinen on luetellut, että työntekijän menettelyn vakavuuden arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muun muassa minkälaista toimintaa työnantaja harjoittaa ja mikä on työntekijän asema työnantajan organisaatiossa, sekä liittyykö tekoon työnantajan vahingoittamistarkoitus.⁸²

Jääskeläisen kannanotosta voidaan päätellä, sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välinen suhde ei ole selkeä vaan rajakysymykset tulee ratkaista tapauskohtaisesti. Selkeän linjan löytäminen on hankalaa, ellei mahdotonta. Tässä alaluvussa esitellään ratkaisuja, joiden perusteella pyritään löytämään jonkinlaisen linjan esimiehen kohtaaman kiusaamisen ja sananvapauden välisestä suhteesta.

3.2.2 Esimiehen kirjallinen ja julkinen loukkaaminen

3.2.2.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity

Työpaikalla ilmenee helposti epäkohtia, jotka aiheuttavat konfliktitilanteita. Lojaliteettivelvollisuuden voidaan nähdä pitävän sisällään periaatteen, että työpaikan sisäiset asiat tulisi ratkoa ensin työpaikan sisällä.⁸³ Kuitenkin sananvapaus oikeuttaa ilmaisemaan mielipiteensä myös julkisesti. Työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymisen arvioinnissa tulee huomioida minkälainen *sävy* kirjoittelulla ja puheilla on. Onko kyseessä esimiestä loukkaavasta käyttäytymisestä vai esimerkiksi yleensä kritiikin

⁸¹ *Jääskeläinen oikeusasiamies. 15.12.2011 Dnro 3098/2/10. s. 13.*

⁸² *Jääskeläinen oikeusasiamies. 15.12.2011 Dnro 3098/2/10. Koko luettelo sivulta 14:*

1. Minkälaista toimintaa työnantaja harjoittaa ja mikä on työntekijän asema työnantajan organisaatiossa
2. Onko työntekijälle asetettu erityisiä velvoitteita työsopimusta solmittaessa
3. Minkälaisessa tilanteessa, missä ja minkälaisin tarkoituksin "väävät" mielipiteet on lausuttu
4. Liittyykö tekoon työnantajan vahingoittamistarkoitus
5. Onko mielipiteet lausuttu vastoin nimenomaista kieltoa ja onko mielipiteet saatettu työnantajan tietoon ennen niiden julkista esittämistä
6. Onko työnantajaorganisaatiossa sovittu yhteisistä pelisäännöistä erilaisia mielipiteitä julkisesti ilmaistaessa jne.

⁸³ *Pesonen. Nettilähde.*

antamisesta. Alla selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 5.3.2010, työntekijä oli kirjoittanut internetin keskustelupalstalle useamman kertaa. Työsuhteen päättämiskynnys ei ylittynyt, vaikka työntekijä oli varoituksen jälkeenkin jatkanut kirjoittelua. Painoarvoa annettiin sille, että kirjoittelun asiasisältö oli muuttunut.

HHO 5.3.2010 S 09/744. Työntekijä T oli kirjoittanut internetin keskustelupalstalle useamman kertaa. Tiedot kirjoittelusta oli saatu toiselta työntekijältä P, joka oli joutunut työpaikallaan pahoinpitelyn kohteeksi. Kirjoituksissa, jotka tapahtuivat 28.5.2007 ja 31.5.2007 ei mainittu osallistuneiden nimiä, eikä kirjoituksessa esitetyt tiedot olleet perättömiä. Työntekijä T:llä oli mielipiteenvapautensa puitteissa oikeus kirjoittaa keskustelupalstalle. T:lle oli annettu varoitus kyseisestä käyttäytymisestä. Hovioikeus katsoi, ettei T:n käytöstä voitu pitää moitittavana. T:lle annettu varoitus oli näin ollen aiheeton.

Tämän lisäksi T kirjoitti 13.12.2007 keskustelupalstalle. Kirjoitus oli ilmaisultaan henkilöstöjohtaja E:tä ja pääluottamusmies T:tä halventava ja hyvän tavan vastainen. Työntekijällä oli oikeus esittää arvostelua esimiehiiän ja luottamusmiestä kohtaan. Aikaisemman kirjoittelun johdosta oli kuitenkin järjestetty keskustelutilaisuus 14.6.2007. T:n tietoon oli viimeistään saatettu, että keskustelupalstan pelisääntöjen mukaan henkilöitä loukkaava kirjoittelu on kiellettyä. T:lle 13.12.2007 kirjoittelun johdosta annettu varoitus, katsottiin aiheelliseksi.

T kirjoitti jälleen keskustelupalstalle 14.1.2008, jossa arvosteli mm saamansa varoitusta. Kirjoituksen sävy ja kielenkäyttö eivät olleet asiallisia, mutta eivät kuitenkaan asiasisältönsä puolesta moitittavia. Hovioikeus katsoi, ettei työntekijä T:n kirjoittelu hovioikeuden keskustelupalstalla ollut työntekijän irtisanomiseen oikeuttava peruste, koska T ei jatkanut ohjeiden vastaista kirjoittelua. Tapauksessa oli käsiteltävänä myös uhkaus tuotantolinjan pysäyttämistä ja tämän perusteella työnantaja sai irtisanoa T:n ilman varoitustenmenettelyä kyseisestä käytöksestä.

Helsingin hovioikeuden ratkaisu osoittaa, että työntekijän sananvapaus on hyvin laaja sekä turvattu ja sen rajoittaminen on tiukkaa. Myös professori *Päivi Tiilikka* on todennut, että sananvapaus on perustuslaissa ja ihmisoikeussopimuksissa turvattu perus- ja ihmisoikeus, jonka rajoittaminen edellyttää perus- ja ihmisoikeuksien rajoitusedellytysten käsillä oloa.⁸⁴ Tiilikka on nimenomaan käsitellyt sananvapautta ja työntekijän

⁸⁴ *Tiilikka* LM 2013/2. s. 251.

lojaliteettivelvollisuutta työsuhteessa. Perustuslakivaliokunnan mietinnössä 25/1994, on kirjattu perusoikeuksien yleisiä rajoitusperusteita.⁸⁵ Työnantajalla ei ole oikeutta kieltää työntekijää puhumasta työhönsä ja työnantajaansa liittyvistä asioista, ellei salsapidolle ole jotain erityistä perustetta.⁸⁶ Tällainen peruste voi olla esimerkiksi toisen henkilön kunnian loukkaaminen. Edellä kuvatussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa tuli siis tehdä ero sille, koska työntekijä loukkasi esimiestä ja koska hän ”valitti yleisesti”. Viimeisimmässä kirjoituksessa ei valituksen voitu katsoa kohdistuneen esimieheen loukkaavasti.

Työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymisen osalta painoarvoa tulee antaa sille, onko työntekijän väitteillä *tosiasiaperustetta*. Kyseessä voi olla esimiehen kiusaaminen, vaikka työntekijän laajemmalle yleisölle levittämässä asioissa olisikin tosiasiaperuste. Kuitenkin tällainen peruste saattaa nostaa työsuhteen päättämiskynnystä. EIT:n ratkaisussa *Heinisch vs. Saksa* annettiin nimenomaan painoarvoa sille, että työntekijän väitteillä oli tosiasiaperuste, eikä hän ollut tietoisesti antanut väärää tietoa työnantajastaan. Huomion arvioista on, että työntekijä saattaa liioitella väitteitään, siksi termi ”tosiasiaperuste” on osuva. Kun väitteet eivät ole perättömiä, tulee niille antaa painoarvoa.⁸⁷

EIT 21.7.2011 *Heinisch vs. Saksa*. Työntekijä H toimi vanhusten hoitokodissa sairaanhoitajana. Joulukuussa 2004 H:n asianaja teki rikosilmoituksen törkeän petoksen perusteella. Kyseessä oli hoitokodin puutteista ja henkilöstön vähyydestä johtuva valitus, jossa hoitokodin johto oli tietoisesti laiminlyönyt hoidon laadun ja vaarantanut potilaat. Hoito ei myöskään vastannut sitä mistä oli maksettu. Syytöksen mukaan hoitokodin johto oli yrittänyt toistuvasti peitellä ongelmia ja vaatinut henkilökuntaa vääristelemään raporteja. Syyttäjä teki

⁸⁵ *PeVM 25/1994 vp* sivulla 5 on listattu perusoikeuksien rajoittamisen edellytyksistä. (1) Perusoikeuden rajoituksen tulee perustua *lakiin*. (2) Lisäksi perusoikeusrajoituksen pitää olla *tarkkarajainen* ja riittävän tarkasti määritely. (3) Rajoitusperusteen on oltava *hyväksyttävä* eli rajoittamisen tulee olla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima. (4) *Tavallisella lailla* ei ole mahdollista säätää perusoikeuden *ytimen* ulottuvaa rajoitusta. (5) Rajoituksen on oltava *suhteellisuusvaatimuksen* mukainen. (6) Perusoikeutta rajoitettaessa on huolehdittava *riittävästä oikeusturvajärjestelystä*. (7) Perusoikeutta rajoitettaessa on varmistettava, ettei rajoitus ole Suomen *kansainvälisten ihmisoikeusveloitteiden vastainen*

⁸⁶ TT 2013–191. Tuomion perusteet.

⁸⁷ Ks. myös *Guja v Moldova* (12.2.2008). Oikeuskanslerinviraston lehdistöosaston päällikkö oli vuotanut kahden poliittisesti korkeassa asemassa olevan henkilön lähettämät virkakirjeet, joissa syyttäjänvirastoa painostettiin poliiseja koskevassa virkasyyteasiassa. EIT totesi että julkisen sektorin palveluksessa olevan virkamiehen tai työntekijän tulee nauttia suojaa paljastaessaan työpaikallaan tapahtuneita laittomuuksia tai väärinkäytöksiä. EIT katsoi, että lehdistöpäällikön sananvapautta oli loukattu ja virkamiehen erottamiselle ei ollut perustetta.

tammikuussa 2005 päätöksen syyttämättä jättämisestä, samaan aikaan hoitokoti irtisanoi työntekijän toistuvien sairaslomien vuoksi. Työntekijä oli tämän jälkeen vielä levittänyt lentolehtisiä ja toiminut niissä aloitteen tekijänä. Työnantaja purki työntekijän työsopimuksen. Saksan oikeusjärjestelmä katsoi purkamisen olevan lainmukainen.

EIT katsoi, että valittajan väitteille oli ollut tosiasiaperusteita eikä mikään osoittanut, että hän olisi tietoisesti antanut väärää tietoa työnantajastaan. Työntekijän käytöstä ei voida pitää perusteettomana henkilökohtaisena hyökkäyksenä työnantajaa vastaan. Tätä tuki myös se, ettei työntekijä ollut välittömästi kääntynyt median puoleen tai jakanut lentolehtisiä saadakseen mahdollisimman paljon julkisuutta. Hän oli myös kääntynyt asianajajan puoleen, joka oli arvioinut oikeudellisesti hänen ilmoittamiaan seikkoja ja muotoillut rikosilmoituksen. Työntekijä oli sortunut liioitteluun ja yleistämiseen, mutta hänen väitteilleen oli ollut tosiasiaperusteita. EIT katsoi, että saksalaiset tuomioistuimet eivät olleet löytäneet oikeudenmukaista tasapainoa työnantajan maineen ja oikeuksien suojelun ja toisaalta valittajan sananvapauden välillä. Näin ollen EIS:n 10 artiklaa oli rikottu. Työnantajalla ei olisi ollut oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimusta.⁸⁸

EIT:n mukaan työntekijällä on harkitsemis- ja lojaalisuusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Työntekijän käyttäessä sananvapauttaan, joka on ristiriidassa työnantajan toiminnan tai itse työnantajan kanssa, rajanvetokriteereinä EIT on pitänyt seuraavia asioita: 1. julkaistun tiedon yleistä merkitystä, 2. vaihtoehtoisia tapoja esillä olleen ongelman ratkaisemiseen, 3. julkaistun viestin totuudellisuutta ja oikeellisuutta sekä kielenkäytön muotoa, 4. työntekijän motiiveja: yleistä etua palveleva tarkoitus saa suuremman suojan kuin henkilökohtaiseen hyötyyn tai koston tähtäävä tarkoitus, 5. työnantajan sananvapauden käytöstä kärsimää haittaa, joka voi olla taloudellinen tai niin saotusti mainehaitta sekä 6. työntekijälle langetetun seuraamuksen ankaruutta, jota arvioitaessa on otettu huomioon myös seuraamuksen sananvapauden käyttämistä

⁸⁸ EIT:n ratkaisussa tarkkaan käytetyt ilmaisut: ”Article 10: It was common ground that the criminal complaint lodged by the applicant had to be regarded as whistle-blowing, within the ambit of Article 10, and that her resulting dismissal and the related decisions of the domestic courts had interfered with her right to freedom of expression. That interference was prescribed by law and pursued the legitimate aim of protecting the reputation and rights of others, namely the business reputation and interests of the applicant’s employer.”

”Even though there was a degree of exaggeration and generalisation in the formulation of her criminal complaint, her allegations were not entirely devoid of factual grounds and did not amount to a gratuitous personal attack on her employer.”⁸⁸ Reports of judgements and decisions 2011. s 232.

yleisesti hillitsevä vaikutus.⁸⁹ Jäljempänä selostetut tapaukset tuovat esiin nimenomaan kysymyksiä näistä rajanvetokriteereistä. Huomattavaa on, että moni listan kohdista viittaa siihen, että työsuhteen päättämiskynnyksen ylittyminen on hyvin korkealla kun on kyse esimieheen kohdistuvasta työpaikkakiusaamisen ja sanavapauden välisestä suhteesta.⁹⁰ Samoin edellä selostetut tapaukset tukevat tätä päätelmää.

3.2.2.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus irtisanoa

Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy tapauksissa, jossa työntekijällä on selkeä tarkoitus *vahingoittaa ja arvostella* työnantajaa. Aikaisemmin läpi käydyistä tapauksista on voitu päätellä, työntekijää tulisi varoittaa epäasiallisesta käyttäytymisestä ja antaa hänelle mahdollisuus parantaa tapansa. Alla selostettu työtuomioistuimen ratkaisu 2013–191 on hyvä esimerkki, koska työsuhteen irtisanomiskynnys ylittyy, varsinkin kun työntekijää on varoitettu epäasiallisesta käyttäytymisestä, eikä hän muuttanut käyttäytymistään.

TT 2013–191. Käytönvalvojana työskennellyt työntekijä A oli kaupunginvaltuuston jäsenille lähettämässään kirjelmässä käsitellyt kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja merkittävän sopimusluonnoksen ehtoja erittäin kriittiseen sävyyn. Asiasta oli julkaistu myös saman sisältöisiä lehtikirjoituksia, joiden alkuperäisenä perusteena on saattanut olla myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Mieli-
pidekirjoituksia oli jatkettu vielä senkin jälkeen, kun kyseinen sopimus oli hyväksytty. Kirjoitusten tarkoituksena oli työnantajan arvosteleminen ja vahingoittaminen. Työntekijää oli varoitettu asiasta, mutta A oli jatkanut mieli-
pidekirjoitusten kirjoittamista, joiden sävy oli muuttunut vielä entistä epäasiallisemmiksi. Kirjoituksissa oli käytetty epäasiallista kieltä ja annettu työnantajan toiminnasta virheellinen kuva. Työntekijä A:n menettelystä oli näytetty aiheutuneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Tuomioistuimien katsoi, että

⁸⁹ *Tiilikka* LM 2013/2. s. 251–252.

⁹⁰ Ks. myös *eoae* 5342/4/13, jossa oikeusasiamies Petri Jääskeläinen on ottanut kantaa sanavapauden asemaan virkasuhteessa. Tapaus antaa hyvän kuvan sanavapauden asemasta, vaikka tapauksessa asetelma on erilainen, eikä kyseessä voi katsoa olevan esimieheen kohdistuvasta työpaikkakiusaamisesta. Tapauksessa Tamperealaisen koulun rehtori oli antanut opettajalle kirjallisen varoituksen, kun tämä oli osallistunut Aamulehdessä käytyyn keskusteluun koulujen mielenterveystyöstä. Varoituksen mukaan kirjoitus oli heikentänyt koulun työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Opettaja pyysi oikeusasiamiestä tutki-
maan varoituksen asianmukaisuuden. Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen katsoi, että varoitus loukkasi opettajan sanavapautta ja näin ollen toimittu Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja perustuslain vastaisesti.

työntekijä oli toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja siihen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.⁹¹

Irtisanomiskynnyksen ylitymisessä tulee huomioida työntekijän asema ja mitä hän tekee työkseen. Alaluvussa 3.1.2 mainittiin, että johtavassa asemassa olevan työntekijän epäasiallisen käyttäytymisellä on suurempi painoarvo päättämiskynnyksen ylitymisessä, kuin muiden työntekijöiden kohdalla. Alla selostetussa EIT:n ratkaisussa Szima vs. Unkari korkeammalle poliisivirkamiehelle annettiin rangaistukseksi vain sakkoja ja virasta alentaminen. EIT katsoi ratkaisussaan, että kyseiset rangaistukset olivat varsin lieviä, joten voidaan olettaa, että kyseinen tapaus ylittäisi työsuhteen päättämiskynnyksen irtisanomisen osalta. Ratkaisu koski poliisivirkamiestä, joka toimi myös ammattiliiton puheenjohtajana. Huomattavaa on, että virkamies käyttää julkista valtaa.⁹² Tiilikka on todennut kirjoituksessaan, että virkamiehillä näyttää olevan työhön kohdistuvissa aiheissa lähtökohtaisesti jossain määrin laajempi sananvapaus kuin yksityisen tahon palveluksessa olevilla työntekijöillä.⁹³ EIT:n ratkaisussa annettiin kuitenkin painoarvoa, että kyseessä oli korkeampi virkamies, jolloin hänellä oli suuri vaikutusvalta muihin poliiseihin. EIT mainitsi myös ratkaisussaan, että valittajan olisi tullut käyttää sananvapauttaan asemaansa ja erityisesti kurinpitoon poliisivoimissa liittyvien velvollisuuksiensa ja vastuidensa mukaisin tavoin siitäkin huolimatta, että yleinen etu edellytti mahdollisuutta kritisoida läpinäkyvyyttä ja ammattimaisuutta sekä lain noudattamista poliisivoimissa. Tästä voidaan päätellä, että tietty yhteiskunnallinen etu supistaa sananvapautta. Tämä vaatii kokonaisarvioinnissa tarkkaa punnintaa. Tietenkin yksityisellä puolella ei ole samanlaista julkista valtaa käyttäviä tehtäviä, mutta yhteiskunnallisen edun ollessa käsillä, supistaa se myös työntekijän sananvapaus. Voidaankin lähteä siitä, että virkamiehiä koskevia ratkaisuja

⁹¹ Ks. myös aikaisemmin selostettu KouHO ratkaisu 28.2.2006 S 05/336, jossa työntekijä N oli antanut sanomalehdille lausuntoja työstään. N oli useaan otteeseen eri tilanteissa mennyt henkilökohtaisuuksiin arvostellessaan ja nimitellessään yrityksen toimitusjohtajaa. N oli esittänyt mielipiteensä mm yhtiön asiakkaan edustajalle, sekä antanut kyseisiä lausuntoja. Arvostelu on vaikuttanut yrityksen ulkoiseen kuvaan ja ollut omiaan vahingoittamaan sitä. Kyseistä käyttäytymistä voitiin pitää esimiesaseman vähäksymisenä ja niskurointina esimiehen määräyksiä vastaan. Hän oli saanut useamman varoituksen käyttäytymisestään. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

⁹² Esimerkiksi Suomessa poliisin tehtävä on määritelty poliisilain 1 §, poliisin tehtävät ovat hyvin samankaltaiset myös muissa Euroopan maissa. 1 §: Poliisin tehtävänä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisi toimii turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä yhteisöjen ja asukkaiden kanssa ja huolehtii tehtäviinsä kuuluvasta kansainvälisestä yhteistyöstä.

⁹³ *Tiilikka* LM 2013/2. s. 239.

pystytään peilaamaan joissain määrin työntekijöihin. EIT:n ratkaisut näyttävät myös yksityiselle puolelle suunnan.

EIT 9.10.2012 Szima vs. Unkari. Tapahtuma-aikaan valittaja S oli ylempi poliisivirkamies ja poliisien ammattiliiton puheenjohtaja. Vuosina 2007–2009 hän julkaisi joukon kirjoituksia liiton nettisivuilla. Hän käsitteli niillä poliisien maksamattomia palkkoja, sukulaisten suosimista poliisivoimissa, poliisien poliittista painostamista ja ylempien poliisivirkamiesten kyseenalaista pätevyyttä. Valittaja S oli saanut syytteen tottelemattomuuteen yllyttämisestä ja huhtikuussa 2010 hänet tuomittiin syytteen mukaan sakkoon ja virassa alentamiseen. Tuomiota ei muutettu Unkarin korkeimmassa oikeudessa. EIT otettiin huomioon, että valittajan sananvapautteen puuttumisella oli pyritty estämään tottelemattomuutta poliisissa, mikä sinänsä oli hyväksyttävää. Jos sellaista puuttumista oli perusteltu riittävästi ja EIT:n oikeuskäytännön mukaisesti, EIT sai poiketa kotimaisten tuomioistuinten päätöksistä vain painavin perustein. Tapauksessa otettiin myös huomioon, että toisin kuin tosiasiatoteamuksia, arvoarvostelmia ei voitu näyttää toteen. Toisaalta arvoarvostelmaa saatiin pitää suhteettomana, ellei sille ollut riittäviä tosiasiaperusteita. Valittaja oli liiton nettisivuilla ottanut esille poliisien työhön liittyviä kysymyksiä. Hän oli myös toistuvasti kritisoinut poliisijohtoa ja syyttänyt sitä kansalaisten halveksimisesta ja poliittisten etujen ajamisesta. EIT totesi, että poliisivoimat edustivat hierarkkisesti järjestäytyntä elintä, jonka toiminnan olennaisena edellytyksenä oli kurin säilyminen.

EIT yhtyi Unkarin tuomioistuinten käsitykseen valittajan väitteistä, joilla hän oli syyttänyt ylempiä poliisivirkamiehiä poliittisesta riippuvuudesta, lainrikkomuksista, epäammattimaisuudesta ja sukulaisten suosimisesta. Näillä lausumilla olisi voitu edistää tottelemattomuutta poliisivoimissa varsinkin kun valittaja ei ollut esittänyt minkäänlaisia tosiasiaperusteita näille väitteilleen. Valittajalla oli ylempänä poliisivirkamiehenä ollut huomattavaa vaikutusvaltaa liiton jäseniin ja muihin poliiseihin. Liiton nettisivut olivat olleet hänen valvonnassaan ja määrättävissään. Valittajan olisi tullut käyttää sananvapauttaan asemansa, velvollisuuksiensa ja vastuidensa mukaisesti siitäkin huolimatta, että yleinen etu edellytti mahdollisuutta kritisoida läpinäkyvyyttä ja ammattimaisuutta sekä lain noudattamista poliisivoimissa. Näissä oloissa EIT katsoi, että rangaistusseuraamusten määräämiselle oli ollut pakottava yhteiskunnallinen tarve niiltä osin kuin valittaja oli lausumillaan horjuttanut julkista luottamusta

poliisijohtoon ja sen uskottavuuteen. Kotimaisia päätöksiä oli perusteltu näiltä osin relevantein ja riittävin syin. EIT katsoi vielä, että rangaistusseuraamukset, sakko ja virassa alentaminen, olivat varsin lieviä.

Irtisanomiskynnyksen ylittymistä voidaan arvioida myös varoituksen antamisen kautta. Korkeimman hallinto-oikeuden päätös 2011:19, jossa yliopistossa virkasuhteessa ollut professori A oli lähettänyt tiedekuntansa professorikollegoille kirjelmän, jossa oli arvostellut yliopiston heikkoa johtamista ja esimiestoimintaa. Kirjelmässä esiintyneet henkilöt olivat tunnistettavissa. Yliopiston rehtori antoi A:lle varoituksen asiasta valtion virkamieslain 24 §:n mukaisesti. A:n mukaan varoitus rikkoi hänen sananvapauttaan. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 2 kappaleen mukaan sananvapautteen saa puuttua, jos on pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen. Tässä tapauksessa tavoitteena oli yliopiston johtoon kuuluvien henkilöiden oikeuksien ja maineen suojeleminen.⁹⁴ Varoitus oli siis laillinen. Työntekijä tai virkamies ei saa loukata esimiehensä mainetta kirjallisessa viestissä, josta hänet on tunnistettavissa. Tietenkin tapauksessa tulee ottaa huomioon, että virkamiehen ja työntekijän välillä irtisanomiskynnyksen ylittymisessä saattaa olla painoero.

Edellä esitettyjen ratkaisujen valossa voidaan todeta, että irtisanomiskynnyksen ylittymisessä sananvapauden rajoittamiseksi tulee esimieheen kohdistuva kiusaaminen olla suhteellisen painavaa. Tämän lisäksi työntekijää tulee varoittaa.

3.2.2.3 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus purkaa

Esimiehen kohtaaman kirjallisen ja julkisen loukkaamisen osalta purkamiskynnys on irtisanomiskynnyksen tavoin korkealla. Tämä voidaan johtaa jo irtisanomiskynnyksestä. Jotta työsuhde voidaan purkaa, tulee työntekijän tosiasiallisesti loukata esimiestään. Esimiehen loukkaaminen tulee olla niin törkeää, ettei työnantajaa voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa.

⁹⁴ Ratkaisussa huomioitiin myös, että A oli käyttäytynyt tavalla, joka ei vastannut hänen asemansa ja tehtäviensä mukaisia vaatimuksia. Tähän viittaa, että hän oli esittänyt muista henkilöistä koskevia tietoja, näiden mainetta loukkaavalla ja halventavalla tavalla, sekä lähettänyt kirjelmän useammalle taholle tiedekunnassa. Koska A oli aikaisemmista suullisista huomautuksista ja kirjallisesta huomautuksesta huolimatta jatkanut epäasiallista kirjoitteluaan, katsottiin, ettei yliopistolla ollut kirjallista varoitusta lievämpää tapaa puuttua A:n käyttäytymiseen. Sananvapautteen puuttuminen kirjallisella varoituksella oli oikeassa suhteessa tavoitteeseen nähden ja sitä oli perusteltu ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan kannalta riittävin syin. Korkein hallinto-oikeus hylkäsi A:n valituksen.

Kirjassa *Työsuhteen päättäminen* mainitaan, että sananvapautta käytettäessä merkitystä tulee antaa sille aiheutuiko työnantajalle taloudellista tai ”huonona maineena” ilmenevää vahinkoa ja miten ilmeistä vahingon aiheutuminen on. Merkitystä tulee antaa varsinkin kun puheet kohdistetaan työnantajaan, työtovereihin, asiakkaisiin taikka työnantajan tuotteisiin tai palveluihin.⁹⁵ Työntekijän käyttäessä sananvapauttaan, joka on ristiriidassa työnantajan toiminnan tai itse työnantajan kanssa, rajanvetokriteereinä pidetäänkin muun muassa työnantajan sananvapaudesta kärsimää haittaa.⁹⁶ Professori *Heikki Kulla* onkin todennut, että yleissääntönä voidaan pitää, että suhteessa työnantajaan työntekijän sananvapaus on laajin silloin, kun työntekijä esiintyy vapaa-aikana yksityishenkilönä ilmoittamatta työnantajaansa tai asemaansa. Suppeimmillaan puolestaan silloin, kun työntekijä toimii työtehtävissä työaikana ja työnantajan edustajana.⁹⁷ Alla selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa 2011–17 työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli käyttäytynyt ohjelmassa työnantajaansa loukaten. Hän oli kertonut toimineensa epärehellisesti, joista esimerkkeinä mainitsi varastamisen, sekä tiiminsä tulosten liioittelun. Tällainen puhe oli omiaan vaarantamaan työnantajan asiakassuhteita, sekä mainetta. Ratkaisu myötäilee EIT:n linjaa. Kyseessä on vakava loukkaus, joka on aiheuttanut työnantajalle sellaista haittaa, joka oikeuttaa työsopimuksen purkamiseen.

TT 2011–17. Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli heti ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa muun muassa vastannut juontajan hänelle esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin järjestelmällisesti tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Edelleen työntekijä oli ohjelmassa myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiiminsä saavutuksia esimiehilleen, täsmentämättä kuitenkaan työnantajaansa tarkemmin. Työnantajan yrityskuva oli näin muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli samalla vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta. Työntekijä oli siten toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän

⁹⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014 s. 74.

⁹⁶ Tiilikka LM 2013/2. s. 251–252.

⁹⁷ Kulla LM 2002/3. s. 455.

lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalta ei näissä olosuhteissa voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.⁹⁸

Alla selostetussa *Palomo and others vs. Espanja*, työpaikkakiusaaminen voitiin katsoa kohdistuneen niin esimieheen kuin tiettyihin työntekijöihin. Ratkaisu kulkee linjassa EIT:n muiden ratkaisujen kanssa. EIT totesi, että sananvapauden kannalta on tehtävä selkeä ero kritiikin ja solvauksen välillä. Työntekijät julkaisivat pilapiirroksen, jossa yhtiön johtaja istui pöytänsä takana, työntekijän tyydyttäessä häntä nelinkontillaan pöydän alla, kahden muun työntekijän odottaessa vuoroaan. Pilapiirros halvensi kuvassa olleita henkilöitä törkeästi. Työnantajalla oli oikeus purkaa piirtäjien työsopimus. Ratkaisun voidaan nähdä olevan linjassa myös Suomen tuomioistuimen ratkaisujen kanssa. Kyseessä oli kuitenkin henkilöitä syvästi loukkaava ja halventava teko.

EIT 12.9.2011 *Palomo and others vs Espanja*. Valittajat kuuluivat yhtiön jakelutyöntekijöihin ja olivat perustaneet yhtiön sisälle ammattiyhdistyksen. Työntekijät julkaisivat yhdistyksen lehden sivuilla pilapiirroksen yhtiön eräästä johtajasta, joka istui toimistopöytänsä takana ja jonka edessä oli pöydän alla yhtiön työntekijä nelinkontin tyydyttämässä häntä. Tämän lisäksi kuvassa kaksi muuta työntekijää katsoivat tapahtumaa ja odottivat vuoroaan tyydyttääkseen johtajaa. Lehden kahdessa artikkelissa kerrottiin karkein ilmaisin, että piirroksessa olleet työntekijät, olivat todistaneet yhtiön hyväksi eräässä valittajien yhtiötä vastaan nostamassa oikeudenkäynnissä. Piirroksella oli loukattu niin yrityksen johtajaa kuin työntekijöitä. Yhtiö purki valittajien työsopimukset. Valittajien kanteet hylättiin espanjalaisissa tuomioistuimissa ja työnantajan katsottiin menetelleen laillisesti. Valittajat väittivät EIT:ssa, että työsopimustensa purkamisella oli loukattu heidän sananvapauttaan. Valittajien mukaan artikkelit ja pilapiirroksset olivat olleet leikkimielisiä, eikä niillä ollut tarkoitettu loukata piirroksessa olevia henkilöitä. EIT totesi, että valittajille aiheutuneen seuraamuksen tuli olla oikeassa suhteessa hyväksyttäviin tavoitteisiinsa ja päätöksiä

⁹⁸ Ks. myös HHO 11.4.1990 S 89/1488. Työntekijä oli lehdessä julkaistussa artikkelissa antanut työnantajan kunniaa loukanneita tietoja. Artikkelin julkaisun aikoihin yhtiössä oli ollut työehtosopimuksen soveltaminen selvitystyön alla. Lehtiartikkelissa oli annettu ymmärtää, että yhtiöllä oli tapana yleisesti ilman perusteita pidättää itselleen osa työntekijöiden palkoista. Työntekijä oli nimittänyt yhtiön yhtiömiestä huijariksi. Tältä osin oikeus katsoi, ettei se ollut muodostanut työsopimuksen purkamisen perustetta. Kuitenkin valtakunnallisessa lehdessä julkaistu artikkeli sekä työntekijän lehdelle antamat yhtiötä loukkaavat maininnat muodostivat perusteen. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

tuli perustella relevantein ja riittävin syin. EIT yhtyi espanjalaisiin tuomioistui-
miin, että artikkelit olivat loukkaavia ja saattoivat vahingoittaa piirroksessa
olleiden henkilöiden mainetta. Sananvapauden kannalta oli tehtävä selkeä ero
kritiikin ja solvauksen välillä. Jälkimmäinen saattoi periaatteessa oikeuttaa seu-
raamusten asettamisen. Lausumia ei voitu pitää hetkellisinä ja huonosti
harkittuina vastauksina ripeään tahtiin sujuvassa spontaanissa suullisessa kes-
kustelussa, jossa saattoi tapahtua ylilyöntejä. Työsuhteen tuli perustua
molemminpuoliseen luottamukseen. Ratkaisussa todettiin, ettei työntekijältä
voitu vaatia ehdotonta lojaaliutta työnantajaansa kohtaan. Tietyt ilmaisut, jotka
saattoivat olla hyväksyttäviä muissa yhteyksissä, eivät ole sellaisia työelä-
mässä. Varsinkin toisten henkilöiden halventaminen törkeästi solvaavin tai
loukkaavin ilmaisun oli työelämän häiriintymisen vuoksi erityisen vakava
muoto. Huono käyttäytyminen oli omiaan oikeuttamaan ankarat seuraamukset.
Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Työsuhteen päättämiskynnys näyttää olevan hyvin korkealla niin työsopimuksen irti-
sanomisen kuin purkamisen osalta. Esimies joutuu sietämään suhteellisen korkeaa
sanallista ja julkista kiusaamista ennen kuin päättämiskynnys ylittyy. Huomion arvi-
oista on, että työntekijän varoittaminen helpottaa työsuhteen päättämistä myös
purkamistilanteissa. Varoituksen antamisen jälkeen työsuhteen päättämiskynnys ylit-
tyy todennäköisemmin.

3.3 Esimiehen toiminnan tietoinen hankaloittaminen

Esimiehen toiminnan tietoinen hankaloittaminen on yksi esimieheen ja työnantajaan
kohdistuvan työpaikkakiusaamisen muoto. Tietoisen hankaloittamisen taustalla on sa-
mat tekijät kuin muunkin kiusaamisen: esimiehestä ei pidetä ja tavoitteena on ”savustaa
esimies ulos työpaikasta tai saada hänet vaihtamaan työtehtäviä”.⁹⁹ Tietoinen hankaloit-
taminen pitää sisällään monia eri muotoja. Työntekijä saattaa hankaloittaa esimiehensä
työtä niin suullisesti kuin kirjallisesti, mutta myös passiivisuudella voidaan vaikeuttaa
esimiehen toimintaa. Alla selostetut ratkaisut osoittavat, että tietoista hankaloittamista
on vaikea erotella erikseen suulliseen ja kirjalliseen muotoon, minkä takia ne käsitel-
lään tässä tutkimuksessa yhdessä. Samoin on hankalaa erotella muuta
työpaikkakiusaamista esimiehen työn hankaloittamisesta. Aikaisemmin esitellyistä

⁹⁹ Nieminen. Nettilähde.

ratkaisuista on käynyt ilmi, että työntekijät sortuvat yleensä useampaan eri kiusaamis-
muotoon samanaikaisesti. Näin on varsinkin esimiehen toiminnan tietoisien
hankaloittamisen osalta. Alalukuun on valikoitunut ratkaisuja, joissa ns. pääkiusaamis-
muoto on ollut tietoinen hankaloittaminen.

3.3.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity

Tutkielmassa läpikäydyissä ratkaisuissa kolmessa ei työsuhteen päättämiskynnys ylity
työntekijän tietoisien hankaloittamisen osalta. Työsuhteen
päättämiskynnyksen ylittyminen näyttää jälleen sitoutuvan tiukasta työntekijän *varoit-*
tamiseen. Tapaukset menevät siis samassa linjassa edellä esiteltyjen ratkaisujen
kanssa. Alla selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 27.10.2005 työntekijän
kanssa oli lopulta mahdotonta tulla toimeen. Työntekijää ei kuitenkaan ollut varoitettu
ja annettu näin mahdollisuutta parantaa käyttäytymistään. Työnantajalla ei ollut oi-
keutta irtisanoa työsopimusta.

HHO 27.10.2005 S 04/842. Työntekijä A:lle oli kertynyt noin 400 sairausloma-
päivää viimeisen 4-5 työssä olo vuoden aikana. Työnteosta oli tullut
sairauslomien jälkeen hankalaa ja työnantaja oli saanut ulkopuolisilta henkilöiltä
yhteydenottoja koskien A:n käyttäytymistä. A oli ollut myös epätavanomaisen
usein yhteydessä esimieheensä J:hin asioista, jotka eivät esimiehelle kuuluneet.
Työntekijä A oli halunnut keskustella uusista työtehtävistä, mutta nämä olivat
kariutuneet. Työnteko oli muuttunut mahdottomaksi. A oli ilmoittanut useita
erilaisia ehtoja, jotka olivat liittyneet juttujen sijoitteluun ja kaunaan muita
työntekijöitä kohtaan. Työntekijä A oli myös ilmoittanut, että työnteko voi jat-
tua vasta kun hänen ehtoihinsa suostutaan. Työntekijä A:lle ei kuitenkaan ollut
annettu varoitusta hänen käyttäytymisestään. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

Aikaisemmin viittaamassani Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 5.11.2008 S 08/417
työntekijä oli yrittänyt monilla eri tavoin hankaloittaa esimieheensä M:n toimintaa, sekä
nimitellyt toista esimiestä L:ää vanhaksi ja osallistunut asiattomasti jalkojen tömistelyyn
tämän lähestyessä. Työntekijä oli toiminut työpaikallaan hitsaajana. Esimiehen
hankaloittaminen oli tapahtunut mm. roskien puhaltamisena käytävälle, liimaamalla
kengät kaappiin, piilottamalla roska-astioita ja yleisenä moittimisena kun M ei ollut
pystynyt suorittamaan työtehtäviään kunnolla. Voidaan siis todeta, että työpaikkakiusaaminen
oli suhteellisen radikaalilla tasolla kyseisessä tapauksessa. M oli pystynyt

jatkamaan työskentelyään hankaloittamisesta huolimatta, mutta esimies L oli jäänyt sairauslomalle kyseisestä käyttäytymisestä. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, ettei työpaikkakiusaaminen ole hyväksyttävää ja että työntekijän käyttäytyminen oli moitittavaa. Käyttäytymisen ei kuitenkaan katsottu olevan niin moitittavaa, että työnantajalla olisi ollut oikeutta irtisanoa työntekijää ilman varoitusmenettelyä. Kyseinen ratkaisua voidaan kritisoida, sillä se ei näytä olevan täysin samassa linjassa muiden hovioikeuden ratkaisujen kanssa. Alemman oikeus asteen ratkaisussa työntekijän toiminnan moitittavuudesta nähtiin oikeammassa valossa. Lahden käräjäoikeuden totesi ratkaisussaan 5.3.2008 L 07/5706, että työntekijän käytös oli ollut täysin sopimatonta, erittäin moitittavaa ja sellaista, että se oli omiaan hajottamaan työyhteisön ja erittäin nöyryyttävää häirinnän kohteeksi joutuneille. Käräjäoikeus katsoi rikkomuksen olleen niin vakava, ettei työnantajalta voitu edellyttää varoituksen antamista. Tietenkin hovioikeuden linja on ratkaiseva.

On normaalia, etteivät kaikkien kemiaat kohtaa työympäristössä. Kun on kysymys esimiehen ja alaisen välisestä kemiasta, vaikeuttaa tämä tilannetta. Yleensä esimiesten käskyjen noudattamatta jättäminen ylittää työsuhteen päättämiskynnyksen. Työnantajalla on *direktio-oikeus* alaiseensa nähden. Alla selostetussa ratkaisussa esimies oli käyttänyt direktio-oikeuttaan pyytämällä työntekijää puhdistamaan tiettyjä hyllyjä. Kokonaisarviossa annettiin painoarvoa kuitenkin sille, että esimiehen ja työntekijän välillä oli ollut erimielisyyksiä ja että työnantaja taholta oli tullut ristiriitaisia ohjeita.

THO 20.11.1981 S 14 Toi 1. Työnantajan edustaja oli pyytänyt työntekijää pesemään erään kaapin hyllyjä. Tähän työntekijä oli vastannut: ”etten pese vaan menen syömään ensin”. Työnantajan edustajan ja työntekijän välillä oli ollut erimielisyyksiä aikaisemminkin. Työntekijän käytös oli ollut työnantajaa kohtaan epäkohteliasta ja vihamielistä, mutta ei kuitenkaan siinä määrin, että olisi erityisen painavaa syytä irtisanoa. Kokonaisarvioissa otettiin huomioon, että kehoitus kaapin pesuun oli annettu kun työntekijöillä oli tapana aloittaa ruokailu ja työnantajan taholta tulleet ohjeet olivat olleet ristiriitaisia. Työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

3.3.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyy – oikeus irtisanoa

Läpi käydyissä ratkaisuissa oli huomattavasti enemmän ratkaisuja, jossa työsuhteen päättämiskynnys ylittyi. Useassa tapauksessa työsopimus oli kuitenkin purettu, vaikka ainoastaan irtisanomiskynnys ylittyi.

Kuten aikaisemmassa alaluvussa mainittiin, työnantajalla on *direktio-oikeus* alaiseensa nähden. Ylipäätänsä työsuhteen lähtökohtana on työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työsuhteessa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työnantajalla on siis työsopimukseen ja lakiin perustuva valta antaa työntekoa ja sen järjestelyjä koskevia määräyksiä.¹⁰⁰ Kun työntekijä hankaloittaa esimiehensä tai työnantajansa työtä, rikkoo hän koko työsuhteen pohjana olevaa asetelmaa.

TT 2002–53. Työntekijä A oli työskennellyt yli 10 vuotta linja-autonkuljettajana. Yhtiö oli irtisanonut A:n työsuhteen vedoten työntekijä ohjeiden vastaiseen menettelyyn, josta A oli saanut kaksi kirjallista varoitusta ja yhden suullisen huomautuksen. A oli varoitusten jälkeen toiminut useasti annettujen ohjeiden vastaisesti ja tarpeettomasti viivytellyt sairaslomansa ilmoittamisella. Viimeisimmän varoituksen ja epäasiallisen käyttäytymisen välillä on kulunut aikaa noin 1,5 vuotta. A oli saanut varoitukset, koska hän oli mm. myöhästynyt töihin tulossa ja linjalle lähdessä, jättänyt tarkastamatta ajoon lähtiessään auton öljyt, nesteet ja renkaat ja laiminlyönyt tyhjentää linja-auton wc:n, sekä lähtenyt ajoon muulla kuin hänelle osoitetulla autolla. Varoitusten antamisen jälkeen A oli kolme kertaa ottanut eri linja-auton kuin hänelle oli tuohon vuoroon merkitty. Hän oli myös laiminlyönyt auton päivittäissiivouksen. Vaikka A:n saamien varoitusten ja irtisanomisperusteeksi muodostuneen käytösten välillä oli kulunut 1,5 vuotta, kokonaisarvioinnissa A:n saamille varoituksille annettiin merkitystä irtisanomisperusteen täyttymistä harkittaessa. A:n käytös osoitti piittaamattomuutta työnantajan antamia määräyksiä kohtaan, joiden noudattaminen oli autojen suunnitelmallisen kierron ja tehokkaan käytön edellytys. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsuhteen.¹⁰¹

¹⁰⁰ Tiitinen – Kröger 2015. s. 319.

¹⁰¹ Ks myös TT 1997-2 ja TT 1979–39, joissa kummassakin työntekijä jätti noudattamatta työnantajan direktio-oikeutta. Tapauksissa oli kyse työntekijän piittaamattomuudesta työnantajaansa kohtaan. TT 1997-2. Työntekijä R oli kieltäytynyt tekemästä hänelle annettua työtä esimiehensä johdosta. Tämän jälkeen työntekijä oli kehottanut tätä tekemään työn itse, jos ei hänen työnsä tälle kelpaa. R oli myös ennen irtisanomistilaisuudessa, ennen lopullista irtisanomista, ilmoittanut, ettei hän vastedeskään noudattaisi esimiehensä suullisesti antamia ohjeita, vaan vaati saada kaiken kirjallisena. Tuomioistuimien katsoi työntekijän aikaisemman käyttäytymisen perusteella, ettei R toiminut hetken mielijohteesta vaan tarkoitti mitä sanoi. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsuhteen.

TT 1979–39. Työnantaja oli suorittanut työpaikalla organisaatiomuutoksia. Työntekijällä ei ollut selvänä pidettävää perustetta kieltäytyä noudattamasta työnantajan toimesta suoritetun organisaatiomuutoksen jälkeen antamaa määräystä ryhtyä tekemään työsuhteen tarkoitettua työtä

Kuten aikaisemmassa kappaleessa mainitsin, työntekijällä on *lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus* työnantajaansa kohtaan. Lojaliteettivelvollisuuden rikkominen kävelee usein käsi kädessä esimiehen työn hankaloittamisen kanssa. Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa 18.2.2008 katsottiin työntekijän nimenomaa rikkoneen uskollisuusvelvollisuuttaan työnantajaansa kohtaan ja näin heikentäneen työnantajan luottamusta häneen työntekijänä. Huomattavaa on, että kyseisessä ratkaisussa työnantajalla katsottiin olleen oikeus irtisanoa työsuhde *ilman varoitustenmenettelyä*.

KouHO 18.2.2008 S 07/330. Ruokakaupassa myyjänä toiminut työntekijä T, oli laittanut yhdessä toisen työntekijän kanssa myymälän avoimelle ”asiakas kysyy osastonhoitaja vastaa” – taululle palautetta: ”Hei kauppias.7.12. Kyllä on hevi osasto Karnea näky. Tuotteet haettava naapurista”. Kyseinen lappu oli laadittu asiakkaan antaman palautteen muodossa. Hovioikeus katsoi, että riippumatta siitä oliko palautteen kirjoittaminen aiheellista, työntekijä oli joka tapauksessa toiminut sopimattomasti. Hänen toimintansa oli heikentänyt työnantajan luottamusta häneen työntekijänä yleensä ja kassatyöntekijänä, jolta työnantaja voi perustellusti edellyttää erityistä luotettavuutta. T:n menettely oli ristiriidassa työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja näin ollen rikkonut uskollisuusvelvollisuuttaan työnantajaa kohtaa. Työntekijän menettely oli yksittäinen tapahtuma, eikä oletettavasti olisi tullut toistumaan. Hovioikeus katsoi, että T:n menettely johtui enemmänkin ajattelemattomuudesta kuin pyrkimyksestä aiheuttaa työnantajalle tai työtoverille vahinkoa. Työsopimusta ei saanut purkaan, mutta työnantajalla oikeus irtisanoa työsopimus, ilman varoitustenmenettelyä.

Alla selostetussa Turun hovioikeuden ratkaisussa 15.3.2006 työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen. Hovioikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta purkaa työsopimusta, mutta työsopimuksen sai irtisanoa. Huomattavaa on, ettei kyseisessä tapauksessa ollut työntekijää nimenomaisesti varoitettu. Työntekijälle oli kuitenkin useaan kertaan *huomautettu* hänen käyttäytymisestään. Työsopimuslaki ei

toisessa työnantajan yksikössä kuin työsopimuksessa oli sovittu. Työnantajan määräys ei ollut lain tai työsopimuksen vastainen. Työntekijä oli kieltäytyessään noudattamasta työnantajan antamaa siirtomääräystä menetellyt vastoin hänelle työsopimuksesta aiheutunutta velvollisuutta noudattaa työnantajan työjohto-oikeutensa nojalla antamia määräyksiä. Työntekijä oli lisäksi käyttäytynyt loukkaavasti esimiestään kohtaan, kieltäytynyt esimiestensä antamien tehtävien suorittamisesta sekä jättänyt antamatta työnantajan ohjeiden mukaisen selvityksen poissaoloistaan työpaikalta. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

asetta muotovaatimuksia varoitukselle.¹⁰² Kuten hovioikeus ratkaisussaan toteaa, oikeuskäytännössä ainakin pienemmissä rikkeissä irtisanomisperusteen täyttymisen edellytyksenä on, että työntekijää on aiemmin varoitettu ja huomautettu samasta tai samankaltaisesta rikkeestä. Huomautuksista huolimatta jatkunut velvoitteiden rikkominen osoittaa työntekijän piittaamattomuutta. Huomautuksen jälkeen samankaltaisen toiminnan jatkamista ei voida katsoa tapahtuneen vilpittömässä mielessä, vaan tahallaan ja tai ainakin välinpitämättömyyttään.¹⁰³

THO 15.3.2006 S 05/1972. Työntekijä P oli toistuvasti noin kahden vuoden ajan jättänyt noudattamatta työnantajan työjohto-oikeuden nojalla annettuja määräyksiä ja sitä keneltä hänen tulisi kysyä ohjeita. Käytöksellään hän oli aiheuttanut haittaa muille työntekijöille rikkomalla heidän työskentelyrauhaa. P oli vienyt tarpeettomasti muiden työntekijöiden aikaa kiertämällä aiheettomasti työpisteissä. Tämän lisäksi P oli käyttäytynyt sopimattomasti toimitusjohtajaa R:ää kohtaan, vastustamalla mm. hänen antamiaan työmenetelmiä koskevia määräyksiä ja ohjeita, haastamalla riitaa ja puhuttelemalla häntä epäkunnioittavasti muiden työntekijöiden läsnä ollessa. Työntekijä P oli myös myöhästynyt useasti tärkeistä aamupalavereista ja näin ollen laiminlyönnin työtehtäviään. Työnantaja oli huomauttanut kaikista edellä todetuista seikoista useasti. Hovioikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut sellaista erittäin painavaa syytä, joka olisi oikeuttanut purkamaan työsopimuksen. Työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työsopimus.

Esimiehen työn tietoinen hankaloittaminen on hyvin liitoksissa myös muiden työntekijöiden työnteon hankaloittamisen kanssa. Esimiehellä on yleensä jonkinlainen *tulosvastuu* työntekijöiden töistä ja vaikeuttamalla muiden työntekijöiden työskentelyä hankaloitetaan myös esimiehen työntekoa. Yllä selostetussa Turun hovioikeuden ratkaisussa 15.3.2006 oli työntekijä kierrellyt aiheettomasti muiden työntekijöiden työpisteellä ja aiheuttanut näin haittaa muille työntekijöille. Myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 5.3.2002 A oli jättänyt noudattamatta esimieheltä saatuja ohjeita ja vaikeuttanut muiden työntekijöiden työskentelyä. Hovioikeuden ratkaisun kokonaisuarkinnassa annettiin painoarvoa erityisesti sille, että kyseessä oli pieni työyhteisö

¹⁰² Tiitinen – Kröger 2015. s. 552.

¹⁰³ THO 15.3.2006 S 05/1972 ratkaisu. s. 4.

ja tämän kokoisessa työpaikassa asiaton käytös vaikuttaa koko työpaikan ilmapiiriin, varsinkin jos työn luonne edellyttää yhteistyökykyä.

HHO 5.3.2002 S 00/2611. Työntekijä A oli saanut työssään ohjeet, joko yrityksen toimitusjohtajalta tai työnjohtajalta. A oli suhtautunut saamiinsa ohjeisiin ylimielisesti ja jättänyt niitä noudattamatta viikoittain. Työntekijän käyttäytyminen oli aiheutunut yhtiölle vahinkoa työajan menetyksenä, sekä hävikkinä. Tämän lisäksi esimiehillä ja A:lla oli kinaa työajoista, työseurannasta ja työterveysaseman käytöstä. Hän oli mm. arvostellut työpaikan toimintatapoja ja työvälineitä toimitusjohtajalle, sekä kiroillut ja huutanut tälle useamman kertaa. Myös työtavat olivat aiheuttaneet ongelmia. Ratkaisussa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että työpaikalla oli toimitusjohtajan lisäksi työskennellyt kahdeksan henkilöä ja tämän kokoisessa työpaikassa työntekijän käytöksellä on vaikutus koko työpaikan ilmapiiriin, varsinkin jos työn luonne vaatii kykyä työskennellä yhdessä. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työ sopimus.¹⁰⁴

Esimiehen työn hankaloittamista on myös tietynlaisten *uhkavaatimusten osoittaminen*. Alla selostetussa Turun hovioikeuden ratkaisussa 17.11.2004 työntekijä oli mm. vaatinut että hänen lomatoiveisiinsa suostutaan tai hän hakee sairauslomaa haluamansa ajankohdan päälle. Huomiota kannattaa kiinnittää aikaisemmin tässä alaluvussa selostettuihin ratkaisuihin KouHO 18.2.2008 ja THO 15.3.2006, joissa työnantaja oli purkanut työsuhteen, mutta hovioikeus katsoi, että vain irtisanomiskynnys ylittyi. Näin on myös alla selostetussa Turun hovioikeuden ratkaisussa, jossa työnantaja oli purkanut työ sopimuksen. Työntekijälle oli kuitenkin annettu varoitus epäasiallisesta käytöksestä töissä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä esimiestä kohtaan.

THO 17.11.2004 S 04/1324. Työntekijä H oli käyttäytynyt sopimattomasti esimiestään kohtaan. Alkujaan erimielisyys oli syntynyt puhelussa esimiehen V:n

¹⁰⁴ Ks. myös VHO 10.10.2011 S 10/322, jossa työntekijälle P oli annettu varoitus koskien esimiehen ohjeiden ja määräysten sanallisesta vähättelystä ja myös niiden noudattamattomuudesta ja pulmatilanteiden selvittelyyn liittyvästä epäammattillisesta käyttäytymisestä, sekä työovereihin kohistuvasta asiattomasta käyttäytymisestä. Varoituksen antamisen jälkeen P oli jatkanut samankaltaista käyttäytymistä. P oli mm. vähätellyt työnantajan ohjeita, halunnut määrätä työhön kuuluvista asioista itse, kieltäytynyt palautteen saamisesta sekä esittänyt esimiehilleen turhia ja mahdottomia vaatimuksia. Todistelusta käy ilmi, että P oli käyttäytynyt esimiehiään kohtaan epäasiallisesti, hyökkäävästi ja eripuraisesti. Hänen esittämänsä kritiikki on ollut osin asiattonta ja kohtuutonta. P:n käyttäytymistä voitiin pitää epäasiallisena ja sopimattomana, sekä myös yhteistyökyvyttömyyttä osoittavana. Yhteistyölle työntekijän ja esimiesten välillä ei ollut enää edellytyksiä. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työ sopimus.

kanssa. H oli ollut erittäin hyökkäävä, huutanut ja moittinut V:tä, yhtiötä ja yhtiön kalustoa. Työntekijä oli myös sanonut hakevansa sairauslomaa. H:lle oli annettu kirjallinen varoitus, jonka perusteena oli epäasiallinen käytös työssä ja epäasiallinen käyttäytyminen esimiestä kohtaa. Näiden tapahtumien jälkeen oli erimielisyyttä tullut H:n kesäloman ajankohdasta. H oli jälleen huutanut erittäin kovaäänisesti ja väittänyt V:n mm. saaneen potkut edellisestä työpaikastaan. Työntekijä oli myös uhannut hakea sairauslomaa, ellei hänen lomatoiveisiinsa suostuta. Työntekijän hyökkäävä käytös ja perätön väite esimiehen työsuhteen päättymisestä, ei hovioikeuden mukaan oikeuttanut purkamaan H:n työsopimusta. Työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työsopimus.¹⁰⁵

3.3.3 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyi – oikeus purkaa

Edellä selostetut ratkaisut jo osoittivat, että työsuhteen purkamiselle on suhteellisen korkea kynnyks myös esimiehen työn hankaloittamisen osalta. Vain yhdessä tutkimuksen ratkaisuisa purkamiskynnys ylittyi.

HHO 26.5.2006 S 05/411. Työntekijä J oli useaan otteeseen jättänyt vastamatta puhelimeen ja siirtänyt perusteettomasti omia töitään muille työntekijöille. Asiakaspalvelun merkitys oli yhtiön toiminnassa keskeistä. Yhtiössä oli annettu työntekijöille ohjeita, joilla oli pyritty ripeään ja joustavaan asiakaspalveluun. Työntekijä J oli toistuvasti jättänyt noudattamatta työnantajan ohjeita ja kehotuksia. Hänen tapansa kohdella asiakkaita oli aiheuttanut paljon kielteistä palautetta ja vaarantanut asiakassuhteiden säilymistä. Tuomioistuimessa J:n työmäärä arvioitiin, eikä sitä voitu esitetyn selvityksen valossa pitää liiallisena. Laiminlyönnit olivat olleet olennaisia, eikä hän annetuista varoituksista huolimatta ollut korjannut menettelyään. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Yllä selostettu ratkaisu on poikkeuksellinen suhteessa muihin, eikä se ole linjassa aikaisemmin selostettujen ratkaisujen kanssa, joissa vain irtisanomiskynnys ylittyi.

¹⁰⁵ Ks. myös RHO 19.7.2007 S 06/688. Työntekijä oli kiroillut työnantajan edustajan moittiessa häntä puhelimesta huonosti suoritetuista tehtävistä. Tämän lisäksi työntekijä oli myös usein haistatellut, kun häntä pyydettiin tekemään jotakin. Työnantaja oli purkanut työsuhteen vedoten työtehtävien laiminlyöntiin, työstä kieltäytymiseen, epäasialliseen kielenkäyttöön sekä työnantajaan kohdistuneeseen käytökseen. Tuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta purkaa työsopimusta, vaikka menettely oli ollut toistuvaa, eikä loppunut vaikka työntekijälle oli annettu varoituksia kyseisestä käyttäytymisestä. Työnantaja olisi kuitenkin saanut irtisanoa työsopimuksen.

Ks. myös RHO 20.6.1984 S 83/347 ja THO 14.1.1983 1982 S 77. Kummassakin tapauksessa työntekijä oli pyrkinyt vaikeuttamaan työnantajansa työtä asiakkaiden kautta.

Työsuhteen saa purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tapauksessa työntekijä oli toistuvasti jättänyt noudattamatta työnantajan ohjeita ja kehotuksia. Ratkaisussa korostettiin asiakaspalvelun merkitystä yritykselle ja nimenomaan tällä osa-alueella oli työntekijä laiminlyönyt velvollisuuksiaan. Kuitenkin kyseessä oli toistuva käyttäytyminen, joka osoitti työnantajan jossain määrin sietäneen alaisensa epäasiallista käytöstä. Näin ollen voidaan aikaisempien ratkaisujen valossa todeta, että vain irtisanomiskynnys ylittyi. Samaa mieltä on ollut Seppo Koskinen arvioidessaan kyseistä hovioikeuden ratkaisua.¹⁰⁶

Alaluvussa 3.3.2 selostetuissa ratkaisuihin THO 15.3.2006 S 05/1972 ja HHO 5.3.2002 S 00/2611 oli samoja elementtejä kuin purkukynnyksen ylittäneessä Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 25.6.2006. Kummassakin tapauksessa esimiehen ohjeita ja määräyksiä oli jätetty noudattamatta toistuvasti. Turun hovioikeuden ratkaisussa oli epäasiallinen käytös jatkunut kaksi vuotta ja Helsingin hovioikeuden ratkaisussa jatkunut noin vuoden ajan. Kummassakin työnjarrutuksen voidaan katsoa tapahtuneen työnteon ydin alueella, sekä epäasiallisen käytöksen kohdistuneen myös yrityksen toimitusjohtajaan. HHO 26.5.2006 S 05/411 ratkaisu ei siten anna tarpeellista kuvaa, koska purkukynnys ylittyy esimiehen työn hankaloittamisen osalta. Vaan kyseessä on poikkeus, joka olisi pääsäännön mukaisesti katsottu irtisanomiskynnyksen ylittymiseksi. Voidaan ainoastaan todeta, että purkukynnys on pääasiallisesti korkealla.

3.4 Esimiehestä tehdyt aiheettomat tutkintapyynnöt

Esimiehen kohtaama työpaikkakiusaaminen saattaa ilmetä aiheettomina tutkintapyynnöinä. Näitä tutkintapyyntöjä voi olla hyvin erilaisia ja ne on voitu osoittaa useille eri tahoille. Tutkintapyyntö voidaan tehdä niin sanotusti oman organisaation sisällä, yrityksen asiakkaille, viranomaiselle tai muulle vastaavalle taholle. Pääasiassa tutkielmassa käsitellyt ratkaisut koskevat viranomaisille tehtyjä tutkintapyyntöjä. Tämä saattaa johtua jo siitä, että viranomaisille väärin perustein tehdyt tutkintapyynnöt voidaan katsoa vakavammiksi kuin esimerkiksi oman organisaation sisällä tehdyt. Aiheettoman tutkintapyynnön tekijällä on usein samat tavoitteet kuin muullakin työpaikkakiusaajilla: esimies pyritään saattamaan huonoon valoon, hänestä ei pidetä ja hänet pyritään siirtämään muihin tehtäviin tai savustamaan ulos.

¹⁰⁶ Koskinen Edilex 2014/4. s. 13.

Tutkintapyyntöjen tekemistä arvioitaessa keskeiseksi kysymykseksi nousee jälleen sananvapauden ja perusoikeuksien suhde työelämässä vallitseviin velvollisuuksiin. Työntekijällä on oikeus ja hänen tulee pystyä käyttämään erilaisia oikeusturvakeinoja hyväkseen. Viranomaistahoille tehdyt tutkintapyyntöt ovat osa oikeusturvakeinoja. Näihin oikeusturvakeinoihin turvautuminen ei siis voi olla työsuhteen päättämisperuste.¹⁰⁷ Kuitenkin työntekijä voi tehdä aiheettomia tutkintapyyntöjä esimiehestään kiusaamistarkoituksessa, näissä arvioitavaksi tulevat nimenomaan niiden perusteettomuus ja onko niillä pyritty tahallisesti vahingoittamaan esimiestä.

3.4.1 Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity

Esimiehen kokiessa kiusaamista aiheettoman tutkintapyyntöjen kautta työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymiseen vaikuttaa jälleen, onko tutkintapyyntöjen tekemiselle ollut *tosiasiaperustetta*. Työntekijällä on oikeus tehdä tutkintapyyntö asiasta, jos hänellä on epäily, että esimies esimerkiksi rikkoo lakia. Professori Seppo Koskinen on todennut, että tehdessään tutkintapyyntöjen tai rikosilmoituksen esimiehestään työntekijän toimenpiteen on oltava sopusoinnussa esimiehen kyseisen teon luonteen kanssa. Työntekijältä ei odoteta normaalia maallikkoa korkeampaa tietämystä tai tarkkuutta asiasta.¹⁰⁸ Arvioinnissa tulee myös huomioida, onko tarkoituksena ollut vahingoittaa tai loukata työnantajaa. Vahingoittamistarkoituksena tulee olla huomattava, näin ollen kyseessä ei voi olla vain ajattelemattomuudesta tehdystä valituksesta. Työnantajan on myös pystyttävä näyttämään vahingoittamistarkoituksena.¹⁰⁹ Alla selostetussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 30.9.2010 työntekijä oli tehnyt rikosilmoituksen yrityksen toimitusjohtajasta. Esitutkinnassa todettiin, ettei työntekijän esittämästä laittomasta uhkauksesta ollut näyttöä. Koska rikosilmoituksen tekemistä ei kuitenkaan pidetty aiheettomana, ei työnantajalla ollut oikeutta irtisanoa työsopimusta.

HHO 30.9.2010 S 09/1040. Työntekijä M oli tehnyt rikosilmoituksen yrityksen toimitusjohtajan menettelystä. Rikosilmoitus koski toimitusjohtajan lausahdusta: ”nyt mä hoidan sut kuule niinku”. Tapahtumien taustalla oli M:n näkemys, että toimitusjohtaja oli syyllistynyt ”johonkin vilppiin”. Rikosilmoituksen tekemistä ei voitu pitää aiheettomana. M:n ei voitu katsoa menetelleen

¹⁰⁷ Koskinen Edilex 2014/4. s. 14.

¹⁰⁸ Koskinen Edilex 2014/4. s. 14.

¹⁰⁹ Korkeamäki – Koskinen Edilex 2012/27. s. 5.

sopimattomasti kertoessaan näkemyksensä tapahtumiin. Poliisi totesi esitutkin-
nassa, ettei laittomasta uhkauksesta ollut ilmennyt riittävästi näyttöä, mutta
tällä ei ollut merkitystä arvioinnissa. Työntekijä M:n ja hänen esimiestensä vä-
listen muiden ristiriitojen ei voitu katsoa johtuneen M:stä. Oikeus totesi, että M
oli sinänsä oma persoonansa ja hän oli halunnut välttää konflikteja toimitusjoh-
tajan kanssa ja pysynyt poissa tämän tieltä. Työnantajalla ei ollut oikeutta
irtisanoa työsopimusta.¹¹⁰

Alaluvussa 3.1.2 on tuotu esiin luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojelual-
tuutetun erityinen asema työyhteisössä. Alla selostetussa Turun hovioikeuden
ratkaisussa 7.7.2000 työntekijä oli toiminut työpaikkansa työsuojeluvalluutettuna ja
luottamusmiehenä. Tällaisessa asemassa olevan henkilön työsuhteen päättämiskynnys
on korkeammalla kuin tavallisen työntekijän. Ratkaisussa todettiin, että työsuoje-
luvalluutettuna työntekijällä oli oikeus esittää kohtuullisen jyrkkääkin arvostelua
työnantajastaan. Huomattavaa on, että alla selostetussa ratkaisussa on annettu paino-
arvoa myös sille, että työntekijän tutkintapyyntöön väitteillä oli tosiasiallinen peruste,
vaikka työntekijä olikin käyttänyt hyvin jyrkkiä sanoja ilmaisemaan työnantajansa am-
mattitaitoa.

THO 7.7.2000 S 99/955. Työntekijä L oli työskennellyt erään sanomalehden
toimittajana ja toiminut työpaikkansa työsuojeluvalluutettuna ja luottamusmie-
henä. L oli tehnyt työsuojeluvalluutetun asemassa tutkimuspyynnön
työsuojelupiirille lehden päätoimittajasta, joka toimi myös hänen esimiehe-
nään. Tutkimuspyynnössä L oli maininnut, ettei hänen esimiehellään,
päätoimittaja V:llä, ollut alan koulutusta eikä ammattitaitoa”. Työntekijä L oli
myös toisessa tilanteessa maininnut, ettei esimies ollut alan ”ammatti-ihmi-
nen”. Työsuojeluvalluutettuna L:llä oli oikeus esittää kohtuullisen jyrkkääkin
työnantajaan kohdistuvaa arvostelua, sekä arvioida osaltaan työpaikan ongel-
mien syitä. Päätoimittajalla ei ollut toimittajan koulutusta, joten L:n kommentti
ei voinut loukata V:n kunniaa. Näin ollen työsuojelupiirille tehtyä tutkintapyyntöä
ei voitu pitää työnantajan kunniaa loukkaavana. Työnantajalla ei ollut
oikeutta purkaa työsopimusta.

¹¹⁰ Ks. myös IHO 13.5.1982 S 1980/469.

Myös EIT on ottanut kantaa työntekijän tekemään tutkintapyyntöön. Aikaisemmin läpi käydyssä EIT:n ratkaisussa *Heinisch vs Saksa* oli kyse tällaisesta.¹¹¹ Tapauksessa oli kysymys siitä, loukattiinko vanhusten hoidon puutteista rikosilmoituksen tehneen sairaanhoitajan sananvapautta, kun hänen työsopimuksensa purettiin. Ratkaisua on käsitelty myös kappaleessa kirjallinen ja julkinen loukkaaminen, koska tapauksessa oli elementtejä myös kyseiseen kiusaamismuotoon. EIT totesi ratkaisussaan, että asianomaisten tietojen paljastuminen oli *julkisen intressin* mukaista ja rikosilmoituksen tekemiselle oli ollut oikeus. Työntekijän väitteillä oli tässäkin tapauksessa tosiasiaperusteita, jolle Euroopan ihmisoikeustuomioistuin antoi painoarvoa. Ratkaisuun ei puolestaan vaikuttanut työntekijän liioittelu ja yleistäminen, vaikka EIT totesi työntekijän näin tehneen. Julkinen intressi liittyy myös tapauksiin, jossa työntekijällä on velvoite tehdä tutkintapyyntö työnantajastaan. Työsuhteen päättämiskynnys ei ylity tällaisissa tapauksissa, vaikka tutkintapyyntö olisikin aiheeton. Ilmoitukselle tulee kuitenkin voida esittää todennäköisiä perusteita.¹¹²

3.4.2 Työsuhteen päättämiskynnys ylittyi – oikeus irtisanoa tai purkaa

Työsuhteen päättämiskynnys pääasiassa ylittyi, kun työntekijän tutkintapyyntö on tarkoitus vahingoittaa esimiestään. Onko kyseessä irtisanomis- vai purkamiskynnys riippuu teon laadusta. Mitä selkeämpi työntekijän vahingoittamistarkoitus on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä ylittyi purkamiskynnys. Purkamiskynnyksen ylittymisessä vahingoittamistarkoituksen tulee olla huomattava.¹¹³ Työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymiseen vaikuttaa myös kenelle taholle kyseinen tutkintapyyntö on tehty. Viranomaiselle tehty tutkintapyyntö ylittää todennäköisemmin irtisanomiskynnyksen kuin esimerkiksi oman organisaation sisällä tehdyt. Kuitenkin yhteiskunnalliselle

¹¹¹ Ks. myös EIT *Kudeshkina vs. Venäjä*. Tapauksessa tuomari, joka oli toiminut virassa 18 vuotta, oli erotettu tämän tehtyä kantelun päällikkötuomarista ja esitettyään oikeuslaitoksen riippumattomuuteen kohdistuvaa arvostelua osana duuman vaalien vaalikampanjaa. Kyse oli tärkeä puheenaihe eikä tuomarilla ollut henkilökohtaiseen hyötymiseen tai koston liittyviä motiiveja. Tuomarin erottamiseen ei ollut perusteita.

¹¹² *Koskinen* 1993. s. 94. Ks. Vaasan HO 19.7.1990 S 89/580, jossa työntekijä oli toiminut ilma-aluksen päällikkönä koneessa, joka nousi ilmaan toisena. Ensimmäisessä koneessa ollut miehistö oli kertonut työntekijälle koneen huonosta nousukyvyistä. Ilmailuhallituksen vahvistaman yhtiön lentotoimintakäsikirjan mukaan lentoturvallisuutta vaarantavasta tapauksesta on tehtävä kirjallinen ilmoitus ilmailuhallitukselle. Työntekijä oli tehnyt kirjallisen ilmoituksen. Työntekijän työsopimus oli purettu ja syyksi mainittiin, että työntekijä oli törkeästi loukannut työnantajan kunniaa ja tämän sijaista tekemällä perättömän ilmoituksen ylipainolla lentämisestä. Työntekijällä ei ollut aihetta epäillä toisen miehistön kertomusta koneen kunnosta. Ilmoitusvelvollisuus on voimassa myös kielteisissäkin tapauksissa, eikä näin muodosta sellaista seikkaan, joka törkeästi loukkaisi työnantajaa. Työnantajalla ei ollut perustetta työntekijän työsopimuksen purkamiseen, eikä edes irtisanomiseen.

¹¹³ *Koskinen* Edilex 2007/18. s. 10.

näkökulmalle tulee antaa painoarvoa. Kuten Professori Seppo Koskinen on todennut artikkelissaan: ”Mitä yhteiskunnallisesti merkittävämmästä asiasta tutkintapyynnössä on kyse, sitä suurempi siihen liittyvän rikkomuksen tulee olla riittääkseen tutkintapyynnön tekijän työsopimuksen päättämisperusteeksi.”¹¹⁴ Alla selostetussa Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 26.3.2009 työntekijä oli tehnyt tutkintapyynnön lääninhallitukselle. Aiheettoman tutkintapyynnön tekemistä lääninhallitukselle oli pidettävä niin vakavana rikkomuksena, ettei yhtiöltä voitu kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista. Ratkaisussa oli kysymys yhteiskunnallisesti tärkeästä asiasta.

IHO 26.3.2009 S 08/573. Työntekijä R oli yhdessä yhtiön kolmen muun työntekijän kanssa tehnyt lääninhallitukselle tarkastuspyynnön yhtiön hoitokodin toiminnasta. Tarkastuspyyntö antoi mielikuvan, että väitteissä esitetyt seikat ja/tai asiantilat ovat jatkuvia ja/tai toistuvia ja että tilanne hoitokodissa on hyvien hoitoperiaatteiden vastainen ja omiaan saattamaan yhtiön toiminnan epäedulliseen valoon. Kirjoituksessa oli pyydetty lääninhallitusta tarkistamaan epäkohdat, jotka kirjoittajien mukaan vaikuttavat asukkaiden hyvinvointiin. Kirjoituksessa väitettiin mm. asukkaiden lääkehoidon vaarantuneen ja että esimies H oli käsitellyt potilaita kovakouraisesti. Asianmukainen ja nopein tapa vaikuttaa potilaiden hoitoon, terveyteen ja viihtyvyyteen olisi ollut ottaa kirjoituksessa epäkohdiksi katsotut asiat puheeksi hoitokodissa. Näin ei ollut kuitenkaan vähäistä poikkeusta lukuun ottamatta tehty. Kirjoituksen tarkoitus on ollut ilmeisesti painostaa yhtiötä työnantajana. Tuomioistuimien katsoi, että työntekijä R:n menettely oli ollut siinä määrin sopimatonta, sekä hyvän tavan ja lojaliteettivelvollisuuden vastaista, että työsuhteen jatkumisedellytyksiä ei enää ollut olemassa. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus.

Kuten edellä selostettu Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu osoittaa, tulisi työpaikalla ilmenneistä epäkohdista, keskustella ensin ”työpaikan sisällä”. Tuomioistuimien totesi ratkaisussaan, että tämä olisi ollut asiallisin ja nopein tapa vaikuttaa valituksessa kuvattuihin seikkoihin. Lojaliteettivelvollisuuden voidaankin nähdä pitävän sisällään periaatteen, että työpaikan sisäiset asiat tulisi ratkoa ensin ”työpaikan sisällä”.¹¹⁵ Ratkaisussa annettiin tälle painoarvoa ja sen katsottiin osoittavan, että kirjoituksen tarkoituksena oli ollut painostaa työnantajaa.

¹¹⁴ Koskinen Edilex 2014/4. s. 15.

¹¹⁵ Pesonen. Nettilähde.

Purkamiskynnyksen ylittyminen vaatii selkeän näytön, että työntekijällä on ollut tarkoitus vahingoittaa esimiestään. Huomiota tulee siis kiinnittää työntekijän *tarkoitukseen*. Yleensä loukkaus kohdistuu nimenomaan työnantajan elinkeinotoimintaan. Lojaliteettivelvollisuuden kannalta merkitystä on vahingon aiheuttamistarkoituksella, vaikka vahinkoa ei kyseisessä yksittäistapauksessa olisi aiheutunut tai sen aiheutumista ei pystyttäisi riittävästi näyttämään.¹¹⁶ Alla selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa 1993–47 ei annettu painoarvoa sille, ettei vahinkoa ollut aiheutunut, vaan työntekijän tarkoitukseen. Työntekijän katsottiin tarkoituksellisesti pyrkineen vahingoittamaan esimiestään. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

TT 1993–47. Työntekijä M oli toiminut yrityksessä putkiasentajana. M:n ollessa lomautettuna, oli hän ilmoittanut puhelimitse Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton sprinklertarkastajalle joutuneensa työnantajan määräyksestä tekemään yhtiön työmaalla sprinklerasennuksia vastoin keskusliiton sprinklersääntöjen asennusohjeita. Tämän johdosta työntekijä M:n työsopimus oli purettu. Todistelu osoitti, että työntekijä M:n yhteydenotto, joka on tapahtunut yli kaksi kuukautta puheena olevan asennustyön valmistuttua, on liittynyt työpaikalla olleisiin lomautuksiin. Työntekijä M on lisäksi keskustelussaan Vakuutusyhtiöiden Keskusliiton edustajan kanssa ja ottanut esille toisenkin useita vuosia aikaisemmin valmistuneen asennustyön, jonka kanssa hän ei itse ole ollut tekemisissä. M:n katsottiin tarkoituksellisesti pyrkineen vahingoittamaan työnantajansa elinkeinotoimintaa. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

117

3.5 Esimiehen kohtaama fyysinen väkivalta

Alaisen kohdistaessa esimieheen tai työnantajaan fyysistä väkivaltaa, ylittää se työsuhteen päättämiskynnyksen. Teon törkeydestä riippuen, kyseessä on joko työsuhteen

¹¹⁶ *Tiilikka* LM 2013/2. s. 243.

¹¹⁷ Ks. myös HHO 27.3.1985 S 1984/891. Yhtiö oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen, koska työntekijän oli katsottu laiminlyöneen työtehtäviensä suorittamisen. Työntekijä oli irtisanomisajan kuluessa ottanut yhteyttä ydinvoimalatyömaan valvontaviranomaiseen. Työntekijä oli ilmoittanut yhtiön suorittavan tarkastustyönsä huonosti ja yhtiön kehottaneen häntä hyväksymään virheellisiä röntgenkuvia ja tarkastuspöytäkirjoja. Yhtiö oli purkanut työntekijän sopimuksen ilmoittaen syyksi törkeäksi katsottavan väärin tietojen levittämisen yhtiöstä. Työmaalla oli suoritettu tarkastus, joka ei ollut antanut aihetta huomautuksiin yhtiöstä. Työntekijä katsottiin menettelleen työvelvoitteensa vastaisesti ja loukannut työnantajansa kunniaa. Menettelyn moitittavuutta ei vähentänyt sen tapahtuminen irtisanomisaikana. Työnantajalla oli oikeus purkaa työntekijän työsopimus.

irtisanominen tai purkaminen. Pääasiassa fyysinen väkivalta nähdään erittäin painavana syynä purkaa työsopimus, ilman irtisanomisaikaa. Tällaisissa tapauksissa ei voida kohtuudella olettaa, että esimies sietää alaistaan irtisanomisajan. Tutkimuksessa läpi käydyissä ratkaisuisissa kolmessa käytettiin fyysistä väkivaltaa. Näistä kaksi tapahtui työpaikalla, kolmannessa tapauksessa esimieheen kohdistunut fyysinen väkivalta tapahtui työpaikan ja – ajan ulkopuolella työpaikan pikkujouluissa.

Perustuslain 7 §:ssä on turvattu oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Fyysinen koskemattomuus työpaikalla on turvattu siten jo jokaiselle ihmiselle kuuluvissa perusoikeuksissa. Väkivallalla ja sen uhkatilanteilla on merkittäviä vaikutuksia hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn. Harvemmin tilanteista aiheutuu fyysisiä vammoja. Kuitenkin väkivallasta ja sen uhasta voi seurata henkisiä ja fyysisiä oireita, kuten väsymystä, unettomuutta, pelkotiloja, työssä viihtymättömyyttä tai sydänoireita. Myös työhön sitoutuminen yleensä heikentyy, mikä puolestaan alentaa työn tuottavuutta.¹¹⁸ Esimieheen kohdistuvassa fyysisessä väkivallassa ei tarvitse siten antaa painoarvoa sille, jäikö esimiehelle väkivallasta vammoja tai kipuja. Kuten alla selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa 2007–52 on todettu.

TT 2007 – 52. Työntekijä oli kaksin käsin tuupannut esimiestään hartioista, sekä käyttänyt sopimatonta ja loukkaavaa kieltä häntä kohtaan. Työtuomioistuin katsoi työntekijän käyttäytymisen olleen ennakoimatonta ja asiatonta ja loukannut esimiehen kunniaa, sekä fyysistä koskemattomuutta. Kyseisestä välikohtauksesta ei aiheutunut esimiehelle vammoja tai kipuja, mutta työntekijän käyttäytyminen katsottiin kokonaisuutena arvioituna työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentin mukaisena vakavana rikkomuksena, jonka johdosta työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työsopimus ilman varoitusmenettelyä.¹¹⁹

¹¹⁸ *Työsuojeluoppaita ja -ohjeita* 46. s. 6.

¹¹⁹ TT 2007- 52. Tuomio annettiin äänestämällä. Erimieltä ollut jäsen Rantinoja mainitsi, että arvioidessa kaikkia asiaan vaikuttavia seikkoja, huomioon ottaen myös työntekijäasemassa olevan eli heikomman suojelun ja kohtuusnäkökohdat, kokonaisharkintana katsoi, että yhtiöllä ei ole ollut vielä irtisanomishetkellä irtisanomissuojasopimuksessa, sisällöltään sellaisena kuin se enemmistön kannassa on lausuttu, edellytettyä erityisen painavaa syytä työntekijän irtisanomiseen. Rantinoja kiinnitti huomiota erityisesti, että työntekijän halventava huuto oli pääasiassa malttinsa menettäneen henkilön huutoa ja tönäisyyllä ei ollut aiheutettu kipua, eikä sitä näin voitu katsoa pahoinpitelyksi. Rantinoja mukaan kyseessä oli lähinnä halventava ja loukkaava ele. Toisaalta hän viittasi työntekijän 20 vuotta kestäneeseen työsuhteeseen, sekä siihen että välikohtaus tapahtui ”miesten kesken”, eikä yrityksen ulkopuolisia ollut paikalla.

Voimankäytön vakavuudesta riippuen, sekä onko tilanteessa ilmennyt muuta sopimatonta käyttäytymistä, kuten uhkailua tai haukkumista, on kyseessä joko irtisanomistai purkamisperuste. Pääasiassa väkivallan yhteydessä esimieheen kohdistetaan myös muuta sopimatonta käyttäytymistä. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 9.2.1994 fyysinen väkivalta meni astetta pidemmällä kuin edellä selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa vuodelta 2007. Tapauksessa työntekijä oli heittänyt työnantajan edustajan työhuoneestaan niin, että tämä ”lensi” käytävälle. Tässäkään tilanteessa ei esimiehelle aiheutunut vammoja. Fyysisen väkivallan lisäksi työntekijä oli huutamalla osoittanut, ettei tullut toimeen kyseisen esimiehen kanssa.

HHO 9.2 1994 S 93/ 833. Työnantajan edustajana toiminut toimistopäällikkö oli mennyt työntekijän H huoneeseen saadakseen selvityksen H:n edellisen päivän poissaolosta. Työntekijä oli käyttäytynyt väkivaltaisesti työnantajansa edustajana toiminutta toimistopäällikköä kohtaan tarttumalla häntä kiinni niskasta ja käsivarresta sekä työntämällä hänet ulos työhuoneestaan siten, että toimistopäällikkö ”lensi” käytävään, aiheuttamatta kuitenkaan vammoja. Tämän lisäksi työntekijä oli huutanut ohikulkevalle toimitusjohtajalla kaikkien kuullen ”tuossa on sinun toimistopäällikkösi, sä näet, että en tule sen kanssa toimeen.” Toimitusjohtajan pyytäessä työntekijää tulemaan huoneeseensa, oli hän paukauttanut ovensa kiinni. Ratkaisussa H:n käytös esimiestä kohtaan rinnastettiin törkeään kunnian loukkaamiseen. Työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

Helsingin hovioikeuden 9.2.1994 ratkaisussa ei muutettu Helsingin raastuvan ratkaisua 16.2.1993 S 92/4555 tärkeiltä osin. Kyseisessä raastuvan ratkaisussa todettiin, että raastuvanoikeuden käsityksen mukaan kaikki väkivalta työpaikalla, myös vähäiseksi katsottava oikeuttaa työnantajan purkamaan työsopimuksen. Kyseisessä ratkaisussa on viitattu vanhaan työsopimuslakiin 30.4.1970/320, jonka on korvannut nykyinen työsopimuslaki 26.1.2001/55. Vanhan työsopimuslain 43 §:n mukaan työsopimus saadaan purkaa tärkeästä syystä. Kyseisen pykälän 3 momentissa on mainittu työnantaja voi erityisesti purkaa työsopimuksen kun työntekijä törkeästi loukkaa työnantajan, tämän perheen jäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa. Vanhassa laissa on erityisesti otettu huomioon esimieheen kohdistuva henkinen, mutta myös fyysinen väkivalta. Uudesta työsopimuslaista on jätetty lista

erityisistä purkuperusteista pois. Hallituksen esityksessä 157/2000 on kuitenkin mainittu, ettei esimerkkiluettelon poistolla ole tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.¹²⁰

Fyysinen koskemattomuus ulottuu myös työpaikan ulkopuolelle, kuten alla selostettu työtuomioistuimen ratkaisu 2003–10 osoittaa. Ratkaisussa työtuomioistuin käytti ilmaisua ”A on kohdistanut väkivaltaa työnantajan edustajaan työpaikalla, työtovereiden läsnä ollessa ja läheisesti työhön liittyvissä olosuhteissa”. Ratkaisun kokonaisarviossa tulee ottaa huomioon kaikki tilanteeseen vaikuttavat tekijät. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää väkivallan tapahtumispaikkaan, jolla osoitetaan, että esimerkiksi työpaikan juhlat lasketaan edelleen työhön liittyviin olosuhteisiin.¹²¹

TT 2003–10. Työntekijä A oli työpaikan pikkujouluissa tapellut muiden henkilökuntaan kuuluvien jäsenten kanssa. Henkilökunta oli pikkujouluissa alkoholin vaikutuksen alaisena. A oli nimenomaisesti kohdistanut väkivaltaa työnantajan edustajaa kohtaa työtovereiden läsnä ollessa ja läheisesti työhön liittyvissä olosuhteissa. Tilannetta selvitettyä ei ilmennyt näyttöä siitä, että tilanteeseen olisi liittynyt mitään anteeksiannettavaa tai lieventävää asianhaaraa. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsuhde, vaikka työnantaja ei ollut irtisanonut tappeluun osallistuneen toisen henkilön työsuhdetta.

Esimiehen fyysinen koskemattomuus on turvattu, mutta onko se turvattu tarpeeksi hyvin on asia erikseen. Lähtökohtaisesti voidaan todeta, että fyysinen väkivalta kaikissa muodoissaan tai kuinka lievänä tahansa, tulisi oikeuttaa työsopimuksen purkamiseen. Edellä selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa 2007 – 52 oli kohtuutonta, että esimiehen tuli kestää työntekijää irtisanomisajan. Kuten muutkin läpi käyty ratkaisut osoittavat, esimieheltä vaaditaan hyvin korkeaa sietokykyä, silloin kun hänen täytyy työskennellä kiusaajansa kanssa irtisanomisajan.

¹²⁰ HE 157/2000 vp.

¹²¹ Ks. myös TT 1990–115, jossa väkivaltainen käytös kohdistui toiseen työntekijään.

4. KOKONAISARVIOINTI TUOMIOISTUINTEN RATKAISUKÄYTÄNNÖN PERUSTEELLA

Päätämiskynnyksen ylittyminen määräytyy viime kädessä kokonaisarvioinnissa, jossa otetaan huomioon kaikki tapauksessa esiintyvät tosiasiat.¹²² Arvioinnissa punnitaan erilaisia ja eri suuntiin vaikuttavia tekijöitä, joiden jälkeen päätettäväksi tulee onko olemassa edellytyksiä työsopimuksen jatkamiselle.¹²³ Huomattavaa on, että päättämissäännösten tavoitteena on suojata nimenomaan työntekijää, joka on heikommassa asemassa työnantajaan nähden. Tätä kutsutaan heikomman suojaksi. Työsopimuksen päättäminen ei saa olla kohtuuton oikeustoimi. Irtisanomissäännöksissä ei viitata suoraan kohtuusnäkökulmaan, mutta purkamisperusteen kohdalla se on jo lain sanamuodossa esillä.¹²⁴ Tässä luvussa käsitellään kokonaisarvioinnissa huomioitavia asioita, jotka nousivat esiin aikaisemmin läpi käydyissä ratkaisuisa.

4.1 Työntekijän kannalta erityisesti huomioitavat seikat

Työntekijän varoittaminen

Yksi keskeinen kysymys työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymisessä on työntekijän varoittaminen. Luvussa 3 esitellyissä ratkaisuisa on huomattava suhteellisen selkeä linja työntekijän varoittamisen kanssa. Suuressa osin ratkaisuja, joissa työntekijän työsuhdetta ei saanut päättää, työntekijää ei ollut varoitettu asianmukaisesti ja näin annettu mahdollisuutta korjata käyttäytymistään. Työntekijää tulee varoittaa suhteellisen törkeissäkin työpaikkakiusaamisen tapauksissa.

Varoituksen tulee olla annettu suhteellisen lähellä epäasiallisen käytöksen toistamista, muuten se menettää arvonsa ja työntekijää tulee varoittaa uudelleen. Tästä löytyi muutama poikkeus. Näissäkin tapauksissa kokonaispunninnassa otettiin kantaa varoituksen ja epäasiallisen käytöksen uusinnan väliseen aikaan. Työntekijän saaman varoituksen perusteena olleen käyttäytymisen ja työsuhteen päättämisperusteeksi muodostuneen käytöksen tulee olla samankaltaista. Muuten voidaan katsoa, ettei työntekijää olla varoitettu juuri kyseisestä irtisanomisperusteeksi muodostuneesta käyttäytymisestä. Tätä voidaan kutsua ajalliseksi ja asialliseksi yhteydeksi.¹²⁵

¹²² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014 s. 75.

¹²³ Koskinen Edilex 2014/4. s. 18.

¹²⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2014 s. 75.

¹²⁵ Koskinen Edilex 2014/4. s. 18.

Työntekijän irtisanominen ilman varoittamista, näyttää olevan suhteellisen hankalaa. Suurimmassa osassa ratkaisuja irtisanomiskynnyksen ylittyminen oli helpompi ratkaista, kun työntekijää oli varoitettu. Pääasiassa hovioikeuden linja on selkeä, mutta ihan kaikki ratkaisut eivät kulkeneet samassa linjassa. Esimerkiksi Kouvolan hovioikeuden ratkaisu 18.2.2008 S 07/330, joka käsiteltiin alaluvussa 3.3.2. Tapauksessa työntekijä oli laittanut myymälän avoimelle ilmoitustaululle lapun, jossa luki: ”Hei kauppias.7.12. Kyllä on hevi osasto Karnea näky. Tuotteet haettava naapurista”. Hovioikeus totesi, että työntekijän menettely oli yksittäinen tapahtuma, eikä oletettavasti olisi tullut toistumaan. Menettelyn katsottiin johtuvan enemmänkin ajattelemattomuudesta kuin pyrkimyksestä aiheuttaa työnantajalle tai työtoverille vahinkoa. Kuitenkin ratkaisussaan hovioikeus totesi, ettei työsopimusta saanut purkaa, mutta sen olisi saanut irtisanoa ilman varoitusta. Rikkomuksen vakavuutta voidaan kyseenalaistaa, oliko kyseessä niin vakava teko, että työntekijän sai irtisanoa ilman varoitusta. Ainakin jos huomioidaan hovioikeuden muu linja varoituksen antamisen suhteen, kyseessä on hyvin rajatapaus.

Työsuhteen purkamisen yhteydessä ei laki vaadi työntekijän varoittamista. Tietenkin varoituksen antaminen helpottaa tilanteen arvioimista jälkeenpäin, jos työsuhteen purkaminen riitautetaan. Purkamisen taustalla on kuitenkin sen verran törkeä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työntekijän sietämistä irtisanomisai-kaa. Tällöin myöskään varoituksen antamiselle ei ole perustetta.

Työntekijän suhtautuminen

Kokonaisarvioinnissa annetaan painoarvoa sille miten työntekijä suhtautuu työpaikkakiusaamiseen. Oikeuskäytäntö osoittaa, ettei aina työntekijä ymmärrä epäasiallisen käyttäytymisen rajoja. Työntekijän tulee työsuhteen päättämistilanteissa tiedostaa käyttäytyneensä väärin, jos näin ei ole, työsuhdetta ei periaatteessa saa päättää. Tällaisissa tilanteissa työntekijää tulisi jälleen varoittaa. Jos työntekijä jatkaa epäasiallista käytöstä vielä varoituksen jälkeen, osoittaa se työntekijän suunnalta piittaamattomuutta. Kokonaisarvioinnissa annetaan tälle painoarvoa.

Työntekijän suhtautumiseen tulee kokonaisarvioinnissa kiinnittää huomiota silloin, kun työntekijän voidaan olettaa käsittäneen tekonsa moitittavuuden, mutta on jatkanut käyttäytymistä silti. Yleensä kyseessä on pitkään jatkunut työpaikkakiusaaminen. Tällainen työpaikkakiusaaminen osoittaa jälleen työntekijän piittaamattomuutta. Riskinä

on kuitenkin, että työnantaja antaa käyttäytymiselle hiljaisen hyväksynnän. Lähtökohdaisesti voidaan olettaa, että jokainen työntekijä ymmärtää pääpiirteisesti mitä työpaikkakiusaaminen on ja pitkittynyt kiusaaminen tulee huomioida kokonaisarviossa. Tietenkin aina löytyy rajatilanteita, joissa työpaikkakiusaaminen ei ole itsestään selvää, varsinkin kun kohteena on esimies tai työnantaja.

Kokonaisarvioin kannalta tulee myös kiinnittää huomiota, kuinka työntekijä suhtautuu muihin työntekijöihin. Yleensä esimieheen kohdistunut työpaikkakiusaaminen heikentää koko työpaikan ilmapiiriä. Jatkaessaan kiusaamista työntekijä osoittaa piittaamattomuutta myös muita työntekijöitä kohtaan ja tälle tulee antaa oma painoarvonsa kokonaisarvioinnissa.

Työntekijän asema työyhteisössä ja työn luonne

Tuomioistuin käytännön perusteella huomiota tulee kiinnittää myös kiusaajan asemaan työyhteisössä. Työntekijän ollessa itsekkin johtavassa asemassa tai esimiesasemassa muihin työntekijöihin nähden on hänen käytöksensä entistä moitittavampaa. Esimiesasemassa olevan kiusaajan tulisi olla erityisen tietoinen työpaikkakiusaamisen haitoista ja vaaroista. Kiusatessaan itseään korkeammassa asemassa olevaa, näyttää hän samalla mallia alaisilleen, antaen näin omalta osaltaan hyväksynnän käyttäytyä samalla tavalla. Kokonaisarvioinnissa annetaan painoarvoa yleensäkin millainen työyhteisö on kyseessä. Pienessä työyhteisössä, jossa yhteistyö on tärkeässä asemassa, kiusaaja heikentää yleensä koko työyhteisön ilmapiiriä, joka vaikuttaa suoraan esimerkiksi työn tuottavuuteen. Vaikka kiusaaminen kohdistuisikin vain esimieheen, vaikuttaa se myös horisontaalisissa suunnassa muihin työntekijöihin.

Työyhteisön lisäksi tuomioistuinten ratkaisuihin käy ilmi, että työn luonteelle annetaan kokonaisarvioinnissa oma painoarvonsa. Huomioon tulee ottaa työn erityispiirteet. Esimerkiksi hoitotyössä ammattitaidolla on tärkeä rooli, toisaalta palvelualalla työntekijöiltä odotetaan erityistä sosiaalista taitoa tulla asiakkaiden kanssa toimeen. Samalla tavoin esimerkiksi rakennustyömaalla vaaditaan työntekijältä erityistä huolellisuutta työturvallisuuden kannalta. Tällaisilla aloilla esimiehen rooli korostuu ja hänen oikeutensa työnjohtamiseen. Alaisen kohdistuessa esimieheensä kiusaamista tulee työn erityispiirteille antaa työsuhteen päättämistä arvioidessa huomiota.

4.2 Esimiehen kannalta erityisesti huomioitavat seikat

Esimiehen käyttäytyminen

Kokonaisarvioinnissa huomioidaan myös esimiehen menettely. Esimies saattaa sortua provosointiin tai työntekijän yllyttämiseen. Tällainen yllyttävä käytös voidaan huomioida työntekijältä vaadittavan lojaaliuden kannalta. Työnantajan käyttäytyessä alaistaan kohtaan epälojaalisti, ei kohtuudella voida edellyttää myöskään lojaaliutta työntekijältä.¹²⁶ Tämä tulee huomioida kokonaisarvioinnissa. Esimiehen käyttäytymistä voidaan myös arvioida sen osalta, onko hän kohdellut kaikkia työntekijöitään samalla lailla. Työntekijä saattaa itse kokea joutuneensa syrjityksi tai kiusatuksi, jos hän kokee tulleensa asetetuksi eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Kuten edellä selostetut ratkaisut osoittavat, tulee kritiikin ja solvauksen välille tehdä ero. Työntekijällä on oikeus kritisoida ja antaa palautetta esimiehelleen. Kritiikillä tulee kuitenkin olla tosiasia-perusta eli esimiehen tulee antaa aiheutta kritiikille omalla käyttäytymisellään. Perätön kritiikki lähestyy helposti solvausta. Tämä tulee huomioida kokonaisarvioinnissa.

Esimiehen asema työyhteisössä ja yrityksen luonne

Kokonaisarvioinnissa huomioidaan myös esimiehen asema työyhteisössä. Kuten luvussa 3 osoitettiin, mitä ylemmästä johdosta kysymys, sitä tuomittavammasta käyttäytymisestä on kyse. Oikeuskäytännöstä käy myös ilmi, että kiusaamisen kohdistuessa operatiiviseen johtoon tulee se huomioida kokonaisarvioinnissa. Tämä ei poista esimerkiksi sitä, että keskitason johtoon tai esimiesjohtoon kohdistuva kiusaaminen olisi sallittavampaan. Ylempään johtoon kohdistuvan kiusaamisen erityisen moitittavuuden taustalla näyttää olevan periaate, että he edustavat yritystä ulkopuolisille tahoille.

Toisaalta esimiehen asemaa työyhteisössä voidaan tarkastella myös puutteiden kannalta. Kokonaisarvioinnissa tulee antaa painoarvoa sille, jos esimies ei täytä velvollisuuksiaan työyhteisössä. Tuomioistuimen ratkaisukäytännön perusteella painoarvoa annetaan sille, että työpaikan ongelmat tulisi ratkaista ensin ”työpaikalla sisällä”. Jos esimiehen toiminnassa ei tapahdu muutoksia, tulee tämä myös huomioida kokonaisarvioinnissa.

¹²⁶ Tiilikka LM 2013/2. s. 244.

Kokonaisarvioinnissa vaikuttaa lisäksi millaisesta ja minkä kokoisesta yrityksestä on kysymys. Ratkaisuihin tulee siis huomioida yrityksen toimiala. Esimiehellä on korostunut asema esimerkiksi palvelu- ja hoitoalalla, sekä rakennustöissä. Näillä ja vastaavilla aloilla esimiehen kiusaamiseen tulee erityisesti kiinnittää huomiota. Kuten aikaisemmin on jo tuotu esiin, pienemmissä työyhteisöissä esimiehen kiusaaminen saattaa vaikuttaa koko henkilökuntaan. Vaikutus ei ole vain vertikaalinen, vaan myös horisontaalinen. Suurissa yrityksissä esimiehen ja työntekijän välinen konflikti voidaan helpommin ratkaista esimerkiksi siirtämällä alainen toisiin tehtäviin. Pienemmissä yrityksissä tällainen järjestely ei välttämättä ole mahdollista.

Työpaikkakiusaamisen näyttö

Esimiehen kannalta oleellista on näyttää kiusaamisen todella tapahtuneen. Ratkaisukäytäntö osoittaa, että esimieheltä vaaditaan hyvin korkeaa sietämiskynnystä ja niin sanotun ”huonon työntekijän” työsuhteen päättäminen näyttää olevan hyvin vaikeaa. Jos työpaikkakiusaamisen toteen näyttäminen jää yleiselle tasolle, annetaan tälle painoarvoa kokonaisarvioinnissa. Huomattavaa on, vaikka pystyttäisi näyttämään, että työpaikkakiusaamista on tapahtunut, mutta ei pystytä kohdentamaan millaista ja kuinka vakavaa, työsuhteenpäättämiskynnys ei todennäköisesti tule ylittymään.

4.3 Työpaikkakiusaamisen osalta erityisesti huomioitavat seikat

Työpaikkakiusaamisen luonne ja tilanne

Kokonaisarvioinnissa vaikuttaa millaisen työpaikkakiusaamisen kohteeksi esimies on joutunut. Kuten luvussa 3 osoitettiin, työpaikkakiusaamista on hyvin monenlaista. Esimieheen kohdistuva fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen, voidaan katsoa yhdeksi törkeimmistä kiusaamisen muodoiksi. Tämä näkyy myös kokonaisarvioinnissa. Samoin alaisen kohdistuessa kiusaamisensa työnantajan elinkeinotoimintaan, on se hyvin moitittavaa. Tälle annetaan oma painoarvonsa lopputulosta arvioitaessa. Tällaista kiusaamista on yleensä esimiehen työn hankaloittaminen.

Esimieheen kohdistuvaa suullisen ja kirjallisen kiusaamisen muodon arviointi on hankalampaa, sillä sitä voi olla hyvin monen tasoista. Lähtökohtaisesti ratkaisut osoittivat, että kirjallinen kiusaaminen nähdään astetta paheksuttavampana kokonaisarvioinnissa kuin suullista kiusaamista. Tähän näyttää vaikuttavan, että kirjallisesti tehty loukkaus on usein osoitettu laajemmalle taholle. Sama näyttää pätevän suullisessa loukkauksen kohdalla. Kun työpaikkakiusaamista todistaa useampi henkilö, on se moitittavampaa

kuin kahden kesken tehty kiusaaminen. Julkisesti tehty loukkaus, oli se suullisessa tai kirjallisessa muodossa, nähdään kokonaisarvostelussa erityisen moitittavana.

Kokonaisarvioinnissa huomioidaan lisäksi tilanne, jossa esimies tulee kiusatuksi. Tätä voidaan miettiä useammalta kannalta. Kokonaisarvioinnissa vaikuttaa kiusaamisen tapahtumapaikka. Esimiehen joutuessa kiusatuksi esimerkiksi kokouksessa tai työpaikan käytävällä, jossa kiusaamista jälleen todistaa tai pystyisi todistamaan useampi henkilö, tulee ottaa huomioon kokonaisarvioinnissa. Edelle käydyt ratkaisut osoittavat, että painoarvoa annetaan enemmän sille, että kiusaamista on todistanut useampi henkilö, kuin sille, että sitä olisi pystynyt todistamaan. Kyseessä on taas isomman yleisön tietoisuuteen tulleesta kiusaamisesta. Kiusaaminen heikentää esimiehen asemaa muihin alaisiin nähden.

Arviointiin ei vaikuta, jos kiusaaminen on tapahtunut työpaikan ulkopuolella, vaan kiusaamista arvostellaan samoilla perusteilla, kunhan kyseessä on työhön sidoksissa olleesta paikasta ja tapahtumasta. Tällaisiksi luetaan esimerkiksi työpaikan pikkujoulut tai esimiehen koti. Huomattavaa on, että esimiehen kotona tapahtunut kiusaaminen voidaan nähdä normaalia paheksuttavampana, jos se rikkoo esimiehen kotirauhaa. Työpaikkakiusaamisen tilannetta voidaan myös tarkastella yleisemmällä tasolla. Jos työpaikalla on esimerkiksi irtisanomisita tai suuria organisaatiomuutoksia, jotka vaikuttavat yleisesti ilmapiiriin, voidaan tämä huomioida kokonaisarvioinnissa. Liian suurta painoarvoa sille ei kuitenkaan tule antaa, vaan lähtökohtaisesti työpaikkakiusaaminen on aina moitittavaa.

Työsuhteen kesto

Työsuhteen keston vaikutus päättämiskynnyksen ylittymiseen, näyttää olevan suhteellisen selkeä linjainen tuomioistuinten ratkaisukäytännön perusteella. Työsuhteen kesto on sidoksissa työpaikkakiusaamisen vakavuuteen. Oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että mitä pidempään työsuhde on jatkunut ja mitä pidemmästä "rikkeettömästä" työsuhteesta on kysymys, sitä vakavampaa perustetta työsopimuksen päättäminen edellyttää.¹²⁷ Tämä näyttäytyy kokonaisarvioinnissa siten, että vakavassa työpaikkakiusaamisessa ei työsuhteen kestoa tarvitse huomioida. Kuitenkin pienempien

¹²⁷ Tiitinen – Kröger 2015. s. 655.

rikkeiden kohdalla tulee työsuhteen kestolle antaa painoarvoa. Lähtökohtaisesti työsuhteen purkamisessa on kysymys niin vakavasta rikkomuksesta, ettei kesto tarvitse huomioida. Työsopimuksen irtisanomistilanteissa tilanne on kuitenkin eri.

Työpaikkakiusaamisen toistuvuus ja sille annettu hiljainen hyväksyntä

Edellisessä luvussa esitellyissä ratkaisuissa nousi esiin, että työpaikkakiusaamisen tulee olla toistuvaa. Yksittäisille rikkomuksille esimiestä kohtaan, annetaan kokonaisarvioinnissa vähemmän painoarvoa, kuin pitkään jatkuneelle kiusaamiselle. Tässä kohtaa on hyvä muistaa, että työntekijää tulee varoittaa tällaisissa tapauksissa, ettei riskinä ole työnantajan hiljainen hyväksyntä kiusaamiselle. Hovioikeuden linja on tässä suhteellisen yhteneväinen. Kiusaamisen toistuvuus näyttääkin olevan yhteydessä siihen, kuinka vakavana rikkomuksena työntekijä käytöstä pidetään.

Esimiehelle voidaan nähdä olevan suhteellisen rankka velvollisuus puuttua itseään kohtaan tapahtuneeseen kiusaamiseen. Muuten riskinä on hiljaisen hyväksynnän antaminen kiusaamiselle. Oikeuskäytännöstä käy ilmi, että kokonaisarvioissa painoarvoa annetaan kiusaamiselle, johon ei ole puututtu. Hiljaisen hyväksynnän antaminen on selkeässä yhteydessä työntekijän varoittamisen kanssa. Työntekijää tulee tällaisissa tapauksissa varoittaa ja antaa hänelle näin mahdollisuus korjata epäasiallinen käytös. Oikeuskäytäntöä voidaan kritisoida sen jyrkkyydestä esimiehen kannalta. Oma kohtaiseen kiusaamiseen voi olla huomattavasti hankalampi puuttua kuin muiden kohtaamaan.

Työpaikka kiusaamisen seuraamukset

Kokonaisarvioinnissa annetaan painoarvoa sille, onko työpaikkakiusaaminen aiheuttanut minkälaisia seuraamuksia esimiehelle, työnantajalle ja mahdollisesti muille työntekijöille. Laskettavissa olevat seuraukset, kuten menetetyt työtunnit, tuotannon heikentyminen, työn laadun huononeminen ja niin edelleen, on helpompi ottaa huomioon kokonaisarviossa kuin esimerkiksi aineettomia seuraamuksia. Painoarvoa annetaan kuitenkin aineellisten seurausten lisäksi myös esimerkiksi työpaikan ilmapiirin muutoksille, työnantajan henkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille. Erityisesti suullisten loukkausten yhteydessä seuraukset ovat yleensä aineettomia. Jo pelkälle vahingon aiheuttamistarkoitukselle annetaan painoarvoa. Erityisesti alaluvussa 3.4, joka käsittelee esimiehestä tehtyjä aiheettomia tutkintapyyntöjä, tämä nousee esiin. Välillä itse aiheutuneen vahingon määrittäminen on vaikeaa tai vahinkoa ei ole tapahtunut.

Jos työntekijällä on ollut tarkoitus vahingoittaa esimiestään esimerkiksi hänen elinkeinotoiminnan kautta, ei itse aiheutuneen vahingon määrälle tarvitse antaa merkitystä.

Oikeuskäytäntö osoittaa, että esimiehen ja työntekijän väliselle luottamukselle annetaan suurta painoarvoa työsuhteen päättämisen osalta. Yleensä esimiehen kohtaaman työpaikkakiusaamisen seurauksena syntyy luottamuspuola esimiehen ja työntekijän välille. Luottamuspuola voi itsessään pitää sisällään monia eri elementtejä, joita punnitaan kokonaisarvioinnissa. Huomattavaa on, että luottamuspuola saattaa viime kädessä olla ratkaisevinta kokonaisarvioinnissa. Tämä näkyy jo luvussa 3 selostetuissa ratkaisuisissa, joissa useammassa viitataan luottamuspuolan syntymiseen.

4.4 Erityispiirteet Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen valossa

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisut ottavat erityisesti kantaa sananvapauden rajoittamiseen esimiehen kiusaamistilanteissa ja sitä kautta työntekijältä vaadittavaan lojaliteettivelvollisuuteen. EIT on tunnettu sananvapausmyönteisestä linjastaan.¹²⁸ Tämä näkyy luvussa 3 selostetuista ratkaisuisissa. Suurin osa EIT:n ratkaisuisista koskee virkamiehiä, kuitenkin valtion tulee turvata työntekijöiden sananvapaus myös silloin, kun työnantaja on yksityisellä puolella. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen osalta onkin otettava huomioon vaatimus sananvapauden rajoittamisen välttämättömydestä.¹²⁹ Edellisessä luvussa esitellyissä EIT:n ratkaisuisista nousee esiin tiettyjä piirteitä, joihin myös hovioikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuisissa on viitattu.

EIT antaa suhteellisen suurta painoarvoa, sille onko väitteillä ollut tosiasia-perustetta. Ihmisille on tyypillistä tiettyjen asioiden liioittelut, mutta väitteiden perustuttua tosiasioihin, ei liioittelulle tarvitse juurikaan antaa painoarvoa. Tämä voidaan huomioida kritiikin ja solvauksen välisessä rajanvetotilanteissa. Samalla tavoin tulee kiinnittää huomiota kuinka työntekijä on ilmaissut mielipiteensä. Työpaikan ulkopuolelle osoitetun mielipiteen kohdalla tulee antaa painoarvoa asiallisuudelle ja kenelle tämä on osoitettu. Tähän liittyen EIT:n ratkaisut näyttivät antavan painoarvoa myös sille onko työntekijä pyrkinyt selvittämään ongelmat ensin työpaikan sisällä.

¹²⁸ *Tiilikka* LM 2013/2. s. 231.

¹²⁹ *Tiilikka* LM 2013/2. s. 252.

EIT:n ratkaisussa kiinnitettiin erityistä huomioita työntekijän motiiveihin. Esimieheen kohdistuvassa työpaikkakiusaamisessa työntekijällä on yleensä itsekkäät motiivit. Luvun 3 ratkaisut kuitenkin osoittavat, että rajanvetotilanteita myös löytyy. Työntekijän käyttäessä sananvapautta epätsekkäin tavoittein, otetaan se huomioon ratkaisussa. Kuitenkin työnantajan kärsimän vahingon määrä tulee huomioida kokonaisarvioinnissa.¹³⁰

¹³⁰ Kannattaa tutustua Tiilikan artikkeliin Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. LM 2013/2. Artikkelissa Tiilikka tuo hyvin esiin sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden vaikean suhteen.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmaa tehdessä on esiin noussut selkeä asetelma, jossa esimies ja työnantaja erotellaan muusta työntekijäkunnasta, kun kyse on työpaikkakiusaamisesta. Lähtökohtaisesti lainsäädäntö ei näe työnantajaa tai korkeammassa asemassa olevaa esimiestä kiusaamisen kohteena. Jos lainsäädäntö jo asettaa esimiehet eriarvoiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden, niin tekevät työyhteisön muutkin jäsenet. Tätä voidaan tarkastella kahdesta suunnasta. Esimies ja työnantaja kokevat, että heidän tulee sietää alaisiltaan suhteellisen vakavaakin käyttäytymistä ennen kuin siihen voidaan puuttua. Toisaalta työntekijät kokevat, että heillä on tiettyyn pisteeseen saakka oikeus arvostella esimiestään. Se missä menee kritiikin ja solvauksen välinen raja on selvästi häilyvä työntekijäkunnan, mutta myös esimiesten mielestä. Näyttääkin siltä, että työntekijät eivät nykypäivänä tiedä millainen raja kiusaamisella on.

Työelämä ja koko yhteiskunta pyörivät asetelmalla, jossa työnantaja tarjoaa työn ja työntekijä tekee töitä hänen lukuunsa. Esimiehiin kohdistuva työpaikkakiusaaminen rikkoo tätä asetelmaa. Työntekijä on velvollinen tekemään töitä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tämä asettaa työnantajan vahvempaan asemaan alaiseensa nähden. Esimiehen tai työnantajan korkea asema, ei kuitenkaan oikeuta työpaikkakiusaamista. Se ei myöskään saisi vaikuttaa alaisen käyttäytymisen arviointiin, vaan työpaikkakiusaaminen on aina yhtä moitittavaa. Lähtökohtaisesti oikeuskäytäntö kuitenkin osoittaa, että alaisen kiusatessaan esimiestään arvioidaan se eri perustein kuin muu työpaikkakiusaaminen.

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, milloin esimies tai työnantaja on oikeutettu päättämään kiusaajansa työsuhteen ja mitkä tekijät vaikuttavat työsuhteen päättämiskynnyksen ylittymiseen. Tutkielma on osoittanut, että päättämiskynnys on hyvin korkealla kun kyse on esimiesten kohtaamasta työpaikkakiusaamisesta. Päättämiskynnyksen ylittyttyä esimiesten tulee pääasiassa sietää kiusaajansa irtisanomisajan. Purkamiskynnys ylittyy lähinnä silloin, kun kiusaaja käyttää fyysistä väkivaltaa tai uhkaa sillä. Kuten tutkielma on osoittanut, oikeuskäytäntö pyörii alaisen varoittamisen ympärillä. Lähtökohtaisesti alaista ei tarvitse varoittaa, jos hän tietää käyttäytyneensä moitittavalla tavalla. Tästä huolimatta oikeuskäytännön mukaan alaista tulee varoittaa hyvinkin törkeissä kiusaamistilanteissa. Tämä osoittaa työyhteisön vääristyneen mielikuvan siitä kuinka esimiehiä ja työnantajia saa kohdella työelämässä.

Tutkielmaan ei ole voitu ottaa Suomen oikeuskäytäntöä laajempaa kansainvälistä vertailua, koska tutkimuksen ongelmaan ei ole juurikaan pohdittu muualla. Kuitenkin Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen avulla on pyritty tuomaan laajempaan näkökulmaa aiheeseen. Lähtökohtaisesti EIT:n ratkaisuisakaan ei puhuta työpaikkakiusaamisesta vaan arvioitavaksi on tullut nimenomaan työntekijän sananvapaus. EIT:n ratkaisut koskevatkin pääasiassa sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden välistä suhdetta. Asetelma on hyvin hankala ja tässä tutkielmassa on lähinnä pyritty pohtimaan kyseistä asetelmaan nimenomaan työpaikkakiusaamisen näkökulmasta. Hämmäntävää on, että EIT:n ratkaisutkaan eivät tuo esille todellista ongelmaa esimiehiin kohdistuvan kiusaamisen osalta, vaan ratkaisut keskittyvät pohtimaan ensisijaisesti muita kysymyksiä. EIT:n asenne, kuin myös ratkaisut osoittavat, että esimiehiltä ja työnantajilta vaaditaan suhteellisen korkeaa sietokynnystä. Mainittakoon vielä lopuksi, vaikka tutkielmassa onkin keskitytty nimenomaan yksityisen puolen työntekijöihin, pätee samat periaatteet myös julkisella puolella. Johtavassa asemassa olevat virkamiehet kohtaavat samalla tavalla kiusaamista kuin yksityisen sektorin esimiehet.

Tässä kohtaan voidaan palata kolmannen luvun alussa selostettuihin lokeroihin, joista alimpaan lokeroon sijoittuvat lievimmät tapaukset, keskimmäiseen sijoittuvat irtisanomiseen oikeuttavat kiusaamistapaukset ja ylimpään lokeroon puolestaan kaikista törkeimmät esimieheen kohdistuvat kiusaamiset, joissa työntekijän työnsuhteen sai lain mukaan purkaa. Oikeuskäytäntö osoittaa, että näistä lokeroista muodostuu pyramidi, jonka alin kerros on suhteettoman suuri verrattuna keskimmäiseen ja ylimpään lokeroon.

Professori Seppo Koskinen on niitä harvoja asiantuntijoita, jotka ovat tutkineet asetelmaa, jossa alainen kiusaa esimiestään. Hän on todennut artikkelinsa lopussa seuraavasti: *”Alaisen sopimattoman käyttäytymisen suuntautuminen esimieheen ja/tai johtajaan on tekoa ankaroitava seikka. Vanha sanonta ”sen lauluja laulat, jonka leipää syöt”, on edelleen pätevä. Saattaa olla, että tämä lähtökohta ei ole nykyisin enää yhtä kirkas kuin aikaisemmin. Työssä olemisesta on saattanut tulla ns. subjektiivinen oikeus, ja työpaikkaa pidetään jopa lähes työntekijän omistusoikeutena.”*¹³¹ Lähtökohtaisesti voidaan todeta, että tämä tutkielma on päätenyt samaan tulokseen ehkä vielä vahvemmin kuin Koskinen artikkelissaan. Alaisen sopimattoman käyttäytymisen suuntaaminen esimieheen tai johtavassa

¹³¹ Koskinen Edilex 2014/4. s. 20.

asemassa olevaan henkilöön ei tämän hetkisen oikeuskäytännön valossa näytä olevan tekoa ankaroittava seikka.

Vaikka työpaikkakiusaamista on tutkittu hyvin paljon, voidaankin lopuksi tehdä johtopäätös, että työpaikkakiusaamisen tutkinta ja siihen puuttuminen ei ole vielä saavuttanut huippuaan. Työpaikkakiusaamisen tutkinta näyttääkin suoristavan mutkia ja sivuuttavan erittäin tärkeitä kysymyksiä. Hämmentävää on, että työyhteisön tärkeä osa on sivuutettu kiusattujen roolista ja heidät nähdään pääasiallisesti kiusaajina tai muissa asemassa. Eräs ajattelemisen arvoinen seikka on myös se, ettei esimiesten kohtaamasta työpaikkakiusaamisesta puhuta sen oikealla nimellä. Pääasiassa puhutaan alaisen epäasiallisesta käytöksestä tai muusta vastaavasta käytöksestä. Epäasiallinen käytös -terminä on vähättelevä määritelmä sille mitä kiusatut esimiehet kohtaavat työpaikallaan. Toivonkin että tulevaisuudessa työpaikkakiusaamisen tutkinta ottaa huomioon myös esimiehet ja työnantajat kiusatun asemassa.