

Perttu Turku

# Korvausvelvollisuuden edellytykset häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta

## 1. Johdanto

Käsittelen kirjoituksessani vahingonkorvausvastuun edellytyksiä työpaikkakiusaamistapauksessa työ- tai virkasuhteessa. Näkökulma on rajattu vahingonkorvauslain perusteella muodostuvaan korvausvelvollisuuteen. Korvausvastuun edellytyksiä arvioitaessa rikkomusvastuu ei kuitenkaan sanottavasti eroa sopimusvastuun edellytyksistä. Kumpikin vastuumuoto tehostaa työturvallisuuslakiin perustuvien velvoitteiden noudattamista. Työturvallisuuslain sääntelyn piiriin kuuluvan henkisen työsuojelun laiminlyönnistä aiheutuvat haitalliset seuraukset ovat yleensä aineettomia henkilövahinkoja ja rikkomusvastuun nojalla tyypillisesti korvattavia vahinkolajeja. Lisäksi näkökulmavalinta johtuu myös siitä, että rikkomusperusteinen vastuumuoto kattaa sekä työ- että virkasuhteet.

Tarkastelen työpaikkakiusaamista työturvallisuuslaissa tarkoitetun häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun näkökulmasta. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta esillä on henkinen väkivalta ja sen loukatulle aiheuttamien negatiivisten seurausten korvaaminen. Näkökulma on vielä siten rajattu, ettei erikseen oteta esiin työturvallisuuslaissa tarkoitettuun häirintään sisältyvää sukupuolista häirintää, josta säädetään myös laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Työtapaturmien ja ammattitautien korvaaminen perustuu suurelta osin lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen. Tapaturmavakuutuksesta ei kuitenkaan suoriteta korvausta sellaisesta sairaudesta, joka ei johdu lain mukaan tapaturmaksi luokiteltavasta äkillisestä, ulkoisesta syystä ja joka ei ole ammattitaitilain mukaan korvattava sairaus. Aineettomia vahinkoja kipua, särkyä ja kärsimystä ei lainkaan korvata tapaturmavakuutuksesta. Henkisen työsuojelun laiminlyönnestä tai puutteista johtuva sairastuminen saattaa jäädä korvaamatta lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta.<sup>1</sup> Vahingonkorvauksen saadakseen työntekijän on siten vaadittava tapaturmavakuutuksen ulkopuolelle jäävistä vahingoistaan korvausta suoraan työnantajalta.

Kirjoituksessa tarkastelen minkäläisten edellytysten tulisi vähintään täytyä, jotta loukattu olisi oikeutettu vahingonkorvaukseen jouduttuaan työpaikkakiusaamisen

<sup>1</sup> Saloheimo s. 199–200.

kohteeksi. 1.1.2003 voimaantullut työturvallisuuslaki (738/2002) ei sisällä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneiden vahinkojen korvaamiseen liittyviä säännöksiä. Työturvallisuuslain säännöksillä on kuitenkin keskeinen merkitys korvausvelvollisuuden syntymisessä erityisesti tuottamusarvioinnin kannalta.

Työpaikkakiusaaminen on Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan suomalaisessa työelämässä yleinen ja jatkuvasti kasvava ilmiö. Työolotutkimusten tulokset koskevat koko palkansaajakuntaa. Tutkimuksia tehtäessä palkansaajia on ollut yhteensä noin 2 miljoonaa, josta on noin puolet kumpaakin sukupuolta.<sup>2</sup> Työolotutkimuksissa työpaikkakiusaamista on tutkittu vuoden 1997 kyselytutkimuksesta lukien. Vuoden 1997 kyselyssä 39 prosenttia kaikista palkansaajista on havainnut kiusaamista työpaikallaan, vuoden 2003 tutkimuksessa luku oli jo 42 prosenttia ja vuonna 2008 esiintyvyyttä oli kohonnut 44 prosenttiin. Työpaikkakiusaamisen kohteena on ollut vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan 16 prosenttia kaikista palkansaajista, vuonna 2003 22 prosenttia ja vuonna 2008 25 prosenttia.

Työolotutkimusten mukaan kiusaaminen yhdistyy ammattialasta riippumatta työympäristön epäkohtiin. Jatkovaa kiusaamista esiintyy selvästi enemmän esimerkiksi niillä työpaikoilla, joilla kiire aiheuttaa työtä haittaavaa räsitusta, joissa työn organisointi on puutteellinen ja joissa työn ongelmista ei keskustella riittävästi. Naiset ovat myös kiusaamisen kohteena selvästi useammin kuin miehet, naisista 32 prosenttia kertoo olleensa joskus kiusaamisen kohteena, kun vastaava luku miehillä on 16 prosenttia.<sup>3</sup>

Vuoden 2005 Euroopan työolotutkimuksen (European Working Conditions Survey 2005) mukaan Suomi on EU-maiden keskinäisessä vertailussa työpaikkakiusaamisen kärkimaa. Suomessa työpaikkakiusaamista/epäasiallista kohtelua viimeisten 12 kuukauden aikana henkilökohtaisesti kokeneiden määrä oli tutkimuksen mukaan 18 prosenttia, kun EU-maiden keskiarvo oli 6 prosenttia.<sup>4</sup>

## 2. Työturvallisuuslain uudistuksesta henkisen työsuojelun osalta

Uusi työturvallisuuslaki on tullut voimaan vuoden 2003 alusta työturvallisuuslain kokonaisuudistustyön tuloksena. Työturvallisuuslain vuonna 2000 käynnistyneen kokonaisuudistuksen taustalla oleva vuoden 1989 neuvoston direktiivi (89/391) sisältää työterveyden ja -turvallisuuden perussäännökset. Puitedirektiivissä veloitetaan työnantajat huolehtimaan siitä, ettei työ mukaan lukien työpaikkakiusaaminen, aiheuta haittaa työntekijöille.<sup>5</sup> Työturvallisuuslain uudistamistarvetta selvittäneen työturvallisuuslakitoimikunnan mietinnössä 2001:13 on ehdotettu uusina asioina sääntelyn piiriin työn

<sup>2</sup> Lehto – Sutela s. 9.

<sup>3</sup> Lehto – Sutela s. 111–112.

<sup>4</sup> Lehto – Sutela s. 115–116.

<sup>5</sup> Factsheet 23, Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto.

henkisen kuormituksen ehkäiseminen ja henkisen terveyden edistäminen, mitkä sisältäisivät muun muassa kiusaamistilanteet ja häirinnän.<sup>6</sup> Työturvallisuuslain lainvalmistelutöissä hallituksen esityksessä HE 59/2002 on todettu, että henkinen terveys kuuluu työturvallisuuslain terveyskäsitteeseen ja sisältyy lain yleissäännöksen alaan ja siten siinä tarkoitettuun työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen (TTurvaL 1 §).<sup>7</sup>

Uusina säännöksinä työturvallisuuslakiin otettiin työntekijän velvollisuuksiin kuuluva 18 §:n 3 momentin säännös häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kiellosta sekä 28 § työnantajan velvollisuudesta poistaa epäkohta käytettävissään olevin keinoin, kun häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta on tullut tieto työnantajalle.

### 3. Tuottamusvastuu

#### 3.1. Yleistä

Vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n mukaan korvausvastuun edellytyksenä on tuottamus. Tuottamuksellisen menettelyn toteamiseksi on otettava kantaa arvioinnin kohteena olevan henkilön toimintaan suhteessa ennalta arvattavaan vahinkoriskiin. Tuottamusarviointia täsmentää yleensä jokin lakiperusteinen normisto, jossa määritetään hyväksyttävälle toiminnalle asetettavia toimintavaatimuksia. Työturvallisuuden alaan kuuluvia toimintavaatimuksia asetetaan ainakin työturvallisuuslaissa ja siihen liittyvässä muussa työ- ja virkasuhteita koskevassa lainsäädännössä. Lakia alemman asteisia arvioperusteita asetetaan lähinnä valtioneuvoston asetuksina ja päätöksinä.<sup>8</sup>

Työturvallisuuslaki on yleislaki, jota sovelletaan pääsääntöisesti kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Työturvallisuuslain oikeuspoliittisena tavoitteena on suojella työntekijöitä terveyden ja tapaturman vaaroilta työssä. Lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta mistä seuraa, ettei laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa sopimuksin.<sup>9</sup>

Työnantajan vastuu työsuojeluelvoitteensa laiminlyönnistä aiheutuneista vahingoista on tuottamusvastuuta, jossa keskeisenä huolellisuusarvioinnin mittapuuna ovat työturvallisuuslaissa asetetut toimintavelvollisuudet.<sup>10</sup> Käsittelen seuraavassa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta työturvallisuuslaissa työnantajaa koskevia velvoitteita ja työntekijälle asetettuja velvoitteita, joiden rikkomisesta aiheutuneista vahingoista työnantaja saattaa joutua vastaamaan.

<sup>6</sup> Komiteanmietintö 2001:13 s. 58.

<sup>7</sup> HE 59/2002 vp s. 4.

<sup>8</sup> Saloheimo s. 201–202.

<sup>9</sup> HE 59/2002 vp s. 2.

<sup>10</sup> Saloheimo s. 201–202.

## 3.2. Työnantajan yleiset ja erityiset velvoitteet henkisen työsuojelun toteuttamiseksi

### 3.2.1. Yleinen huolellisuusvelvoite ja tarkkailuvelvoite

TTurvaL 2 luvun 8 §:ssä säädetty *yleinen huolellisuusvelvoite* velvoittaa työnantajaa toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi työssä. Hallituksen esityksessä on viitattu työsuojelun puitedirektiiviin, jonka mukaisesti työnantajalta voidaan edellyttää aiheellisia varotoimenpiteitä ("the exercise of all due care").<sup>11</sup> Yleissäännöksen 4 momentti velvoittaa työnantajaa jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.<sup>12</sup> Mainittu *tarkkailuvelvoite* ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Tähän kuuluu työyhteisön tarkkailu myös mahdollisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan tehokkaasti puuttua.<sup>13</sup>

### 3.2.2. Vaarojen arviointi

Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta, työympäristön parantamisen vaatimusta ja tarkkailuvelvoitetta koskevalla TTurvaL 2 luvun 8 §:llä on selkeä yhteys 10 §:ssä säädettyyn työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaan säännökseen. Vaarojen arvioinnissa tarkoituksena on, että kaikki potentiaaliset vaara- ja haittatekijät tulevat läpikäytyksi jokaisella työpaikalla. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät.<sup>14</sup>

TTurvaL 10 §:n mukaan työnantajan hallussa on oltava vaaroista tehty selvitys ja arviointi. Työympäristön puitedirektiivin 9 artiklan mukaan arviointi on dokumentoitava asiakirjan muotoon. Työturvallisuuslaissa ei kuitenkaan säädetä asiakirjan tai muun dokumentin laatimisesta.<sup>15</sup>

### 3.2.3. Työympäristön turvallisuuden hallinta

Työnantajan turvallisuuden hallinnan lähtökohtana on velvollisuus olla jatkuvasti selvillä työympäristön tilasta. Oikeuskirjallisuudessa Saloheimo on katsonut, että seurannan välineinä ovat erityisesti vaarojen arviointimenettely ja työympäristön seuranta muinakin aikoina. Saloheimo katsoo, että *tarkkailuvelvoite* merkitsee vaarojen arviointimenettelyn ulkopuolellakin vaikuttavaa velvollisuutta olla perillä työpaikan turvalli-

<sup>11</sup> HE 59/2002 vp s. 28–30.

<sup>12</sup> HE 59/2002 vp s. 28–30.

<sup>13</sup> HE 59/2002 vp s. 28–30.

<sup>14</sup> HE 59/2002 vp s. 30–32.

<sup>15</sup> Saloheimo s. 85–86.

suuteen ja terveellisyteen vaikuttavista seikoista.<sup>16</sup> Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta tieto työnantajalle saattaa tulla työntekijältä itseltään tai esimerkiksi luottamusmieheltä.

Työnantajalla saattaa olla aihetta epäilyyn ja asian selvittämiseen myös työyhteisön toiminnan tai poissaolotilastojen seuraamisen perusteella. Epäilyissä tilanteissa työnantajan olisi pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.<sup>17</sup>

#### 3.2.4. Puuttumisvelvoite

Työnantajan erityisenä velvoitteena häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta on TTurvaL 28 §:ssä säädetty puuttumisvelvoite: *Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.* Hallituksen esityksessä 28 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu häirinnän ja epäasiallisen kohtelun voivan tapahtua työntekijöiden kesken tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä.

#### 3.2.5. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kieltäminen

TTurvaL 18 §:ssä työntekijän velvoitteita muita työntekijöitä kohtaan on täsmennetty siten, että työntekijän on vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa näiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Hallituksen esityksessä HE 59/2002 olevien 18 §:n yksityiskohtaisten perustelujen mukaan tällaisten ilmiöiden estäminen olisi ensisijassa työnantajan velvollisuus, jota koskeva säännös on edellä mainittu häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisemistä koskeva 28 §:n säännös.

#### 3.2.6. Työnantajan käytettävissä olevat keinot, kun epäkohta on paikannettu

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ovat ensisijassa työntekijöiden henkistä hyvinvointia uhkaavia haittoja.<sup>18</sup> Työyhteisön sisäisen häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun osalta työnantajan keinot ovat lähinnä työnjohdollisia, kun epäkohta on paikannettu.<sup>19</sup> Työnjohdollisina keinoina ovat häiritsijälle / kiusaajalle annettava huomautus, varoitus ja myöhemmässä vaiheessa työsuhteen irtisanominen tai purku. Virkasuhteessa työnantajan käytettävissä olevat työnjohdolliset keinot ovat vastaavasti varoitus, virantoimituksesta pidättäminen, irtisanominen ja purku.

<sup>16</sup> Saloheimo s. 82–83.

<sup>17</sup> HE 59/2002 vp s. 40–41.

<sup>18</sup> Saloheimo s. 104.

<sup>19</sup> Saloheimo s. 104.

### 3.3. Tuottamusarviointi

#### 3.3.1. Yleistä

Vahingonkorvauslain perusteella tapahtuva tuottamusarviointi voidaan suorittaa normi- ja riskiperusteisesti. Tuottamusarviointi työturvallisuuslain normiperusteilla on kytköksissä työnantajaa velvoittavien työturvallisuusmääräysten noudattamiseen. Työturvallisuuslaki sisältää mahdollisuuden myös riskiperusteiseen arviointiin intressivertailun perusteella. TTurvaL 8.1 §:ssä asetettu tavoitetaso velvoittaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä. Työturvallisuuslain tavoitteena on työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen (suojeluintressi) sekä suojelun toteuttaminen teknisesti ja taloudellisesti tarkoituksenmukaisesti (kannattavuusintressi).<sup>20</sup> Työympäristön puitedirektiivissä suojeluintressi on asetettu ehdottomaksi pääsäännöksi. Intressivertailussa suojelunäkökohdille olisi annettava merkittävä painoarvo.<sup>21</sup>

#### 3.3.2. Työturvallisuuslaissa tarkoitettun häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnistaminen

Työturvallisuuslaissa tai sen valmisteluasiakirjoissa ei ole yksityiskohtaisesti määritelty, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla työturvallisuuslain 18 ja 28 §:ssä tarkoitetaan.<sup>22</sup> Lainvalmisteluasiakirjoissa häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun katsotaan pitävän sisällään myös kiusaamistilanteet. Oikeuskirjallisuudessa Saloheimo on katsonut, että häirintä voi olla myös työpaikkakiusaamista, jossa uhria kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti. Kiusaaminen voi ilmetä hienovaraisemmin sosiaalisena eristämisenä tai työn aliarviointina.<sup>23</sup>

Häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna pidettävää käyttäytymistä on arvioitu laajasti työoikeudellisessa kirjallisuudessa työsuhteen päättämisperusteena sopimattoman käytöksen ja yhteistyökyvyttömyyden perusteella.<sup>24</sup> Työsuhteen päättämisperusteiden arvioinnissa näkökulma eroaa työturvallisuuslakiin perustuvasta arvioinnista. Työturvallisuuslain näkökulma häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyy työntekijän terveydellisten haittojen ja vaarojen ehkäisemiseen. Päättämisperusteiden arviointi sopimattoman käytöksen ja yhteistyökyvyttömyyden osalta liittyy työnantajan ja työntekijän välisten velvoitteiden täyttämiseen sekä vahingon aiheutumiseen työnantajalle.

<sup>20</sup> Saloheimo s. 73–74.

<sup>21</sup> Saloheimo s. 78.

<sup>22</sup> HE 59/2002 vp, Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö 2001:13, Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 4/2002 ja Hallintovaliokunnan lausunto 15/2002.

<sup>23</sup> Saloheimo s. 105.

<sup>24</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 150–170.

Näkökulma on kuitenkin yhteinen ainakin siltä osin, kun arvioidaan työnantajan mahdollisuutta työnjohdollisin keinoin (irtisanominen ja purku) puuttua häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu todennäköisesti täyttää päättämisperusteen edellytykset. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on pitänyt kuitenkin ensin tunnistaa mainitukseksi käyttäytymiseksi. Tällaisessa tilanteessa saattaa muodostua tarve tunnistaa häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu myös päättämisperusteen arvioinnin kannalta merkityksellisten argumenttien tasolla.

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan *työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa*. Työsopimuslain mainittu säännös jättää lain soveltajan arvioitavaksi, mitä menettelyä työntekijältä kulloinkin voidaan vaatia.<sup>25</sup>

Koskinen, Nieminen ja Valkonen ovat katsoneet sekä sopimattoman käytöksen että yhteistyökyvyttömyyden osalta keskeiseksi päättämisperusteen täyttymisen kannalta työntekijän toimimisen asemaansa soveltumattomalla tavalla. Tällaista käytöstä olisi esimerkiksi työkeä, vähättelevä tai loukkaava käytös.<sup>26</sup> Esimiehen kohdalla myös työturvallisuuslain vastainen työnjohtovallan käyttäminen ylittää direktiovallan rajat.<sup>27</sup>

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamisen kannalta olennainen kysymys vaikuttaisi olevan TTurvaL 18 ja 28 §:ssä mainitun terveydellisen haitan tai vaaran aiheutuminen kohdehenkilölle. Lievemmän asteinen epäasiallinen käytös ei kuulu säännöksen piiriin.<sup>28</sup>

Alla on yksittäisiä esimerkkejä oikeuskäytännöstä koskien TTurvaL:ssa tarkoitettua häirintää ja epäasiallista kohtelua. Ratkaisuissa on ollut kysymys mm. palvelusrikosta (RL 45:1) ja työturvallisuusrikosta koskeneista asioista.

*Helsingin HO 4.7.2008 nro 2048* Palvelusrikos, syyte hylätty, työnantaja velvoitettu suorittamaan vahingonkorvausta. Hovioikeus toteaa, että työpaikoilla saattaa esiintyä erimielisyyksiä ja näkemuseroja, joita saatetaan esittää kärjekkäästikin ja jotka voivat myös huonontaa työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Arvostelu ja voimakkaampi äänenkäyttökään eivät kuitenkaan välttämättä merkitse sitä, että kysymyksessä olisi rikoslain mukaan rangaistava epäasiallinen käyttäytyminen.

...A oli vuonna 2001 sekä alkuvuodesta 2002 toistuvasti nimitellyt B:tä ja huutanut tälle, puhunut muille B:stä loukkaavasti ja häirinnyt B:tä siirtymällä ilman hyväksyttävää syytä omalta työpisteeltään B:n läheisyyteen tarkkailemaan B:n työntekoa. Sanotulla menettelyllään A on rikkonut velvollisuuttaan käyttäytyä asiallisesti palveluksessa.

*Turunseudun KO 15.4.2003 nro 03/372* Työturvallisuusrikos. Kun otetaan huomioon A:n suorittamien asianomistajien puhuttelujen sisältö ja niiden toistuminen, A:lta on voitu edellyttää, että hän on kyennyt itse harkitsemaan sen rajan, missä vaiheessa työntekijöiden terveys saattaa vaarantua. A:n on täytyntä ymmärtää, että hänen työnjohtome-

<sup>25</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 151.

<sup>26</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 157 ja 168.

<sup>27</sup> Kairinen – Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 87–88.

<sup>28</sup> Kuikko s. 87.

netelminään käyttämät puhuttelut voivat vaarantaa työntekijöiden terveyden, nimenomaan henkisen terveyden.

...A:lla yhtiön toimitusjohtajana ja työsuojelupäällikkönä ei ole kuitenkaan ollut oikeutta ylittää työntekijöiden kohtelussa tavanomaista yleiseen työnjohto-oikeuteen kuuluvaa normaalia käytäntöä alaistensa puhuttelussa, vaikka nämä olisivatkin olleet henkilöitä, joiden kanssa hänellä ja yhtiön joillakin muilla työntekijöillä oli jatkuvasti ristiriitaisuuksia.

*Turun HO 30.6.2008 nro 1458 Työturvallisuusrikos.* On selvää, että eri työnantajien tavassa johtaa työtä sekä työntekijöiden tavassa suhtautua työhönsä ja työyhteisössään ilmeneviin ristiriitoihin, on suuriakin eroavuuksia. Mainituista syistä työyhteisössä voi ilmetä työpahoinvointia ilman, että tämä välttämättä johtuisi työturvallisuussäännösten vastaisesta menettelystä. Mikäli kuitenkin työnantajan menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ja tämän työpanokseen olennaisesti poikkeaa siitä, mitä yleisesti on pidettävä työyhteisössä tavanomaisena ja hyväksyttävänä, voi kysymyksessä olla työturvallisuussäännösten vastainen menettely.

...Edellä lausutun perusteella hovioikeus toteaa olevan ilmeistä, että yhdistyksessä on paikoin ylitetty sopivuuden rajat työnantajan direktiovallan käyttämisessä tavalla, joka on saattanut aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle.

### 3.3.3. Terveydellisen haitan tai vaaran toteaminen

Työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on terveydellistä haittaa tai vaaraa aiheuttavaa käyttäytymistä. Työpaikkakiusaamisesta aiheutuu sen kohteelle yleensä fyysisen ja psyykkisen terveydentilan oireita.<sup>29</sup>

Terveydellisen haitan tai vaaran riski joudutaan ensimmäiseksi toteamaan tilanteessa, jossa vahinkoseurausta ei ole vielä aiheutunut. Mahdolliset terveyshaitat tai vaarat olisi tunnistettava vaarojen arvioinnin yhteydessä tai työympäristön tilan tarkkailussa. Riskiä ei voida pitää epätavallisena, ennalta-arvaamattomana tai poikkeuksellisenä, jos sen tunnistamatta jääminen johtuu puutteellisesta vaarojen arvioinnista tai laiminlyönnistä.<sup>30</sup> Ennen vahinkoseurauksen aiheutumista häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvä riski voitaisiin todeta esimerkiksi lääketieteellisiin kokemussääntöihin perustuvalla arviolla. Työnantajan olisi kyettävä arvioimaan työyhteisön sosiaalisen toimivuuden ja työyhteisön tilan vaikutukset työntekijöiden psyykkiselle turvallisuudelle. Tällaisen arvioinnin suorittamisessa työnantajan olisi oman asiantuntemuksen puuttuessa käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa apua, kuten työterveyshuollon asiantuntijoita (TTurvaL 10.2 §). Jos työturvallisuutta vaarantava riski havaitaan, vaaranlähde tulisi poistaa. Riski tulee joka tapauksessa alentaa työturvallisuuslain vähimmäisvaatimusten edellyttämälle tasolle, jos riskiä ei voida kokonaan poistaa. Lisäksi riskin merkitys työturvallisuudelle tulisi arvioida vielä erikseen.<sup>31</sup>

Jälkikäteisessä arvioinnissa vahinkoseurauksen ennalta-arvattavuutta, työnantajalla ollutta kykyä ja tilaisuutta sekä velvollisuutta työympäristön riskien selvittämiseen

<sup>29</sup> Report-Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health s. 81.

<sup>30</sup> Saloheimo s. 81–82.

<sup>31</sup> Saloheimo s. 84.



voidaan arvioida suhteessa vaarojen arviointivelvoitteen täyttämiseen ja sen yhteydessä esille tulleeseen tietoon mahdollisista riskeistä.<sup>32</sup> Lisäksi voidaan arvioida työnantajan kykyä ja tilaisuutta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun havaitsemiseen tarkkailuvelvoitteensa yhteydessä tai työyhteisöstä tulleen suoranaisten tiedon perusteella.

Aiheutunut vahinkoseuraus saatetaan katsoa tuottamuksellisesti aiheutetuksi, mikäli vaarojen arviointi on laiminlyöty, vaikka asianmukaisesti suoritettua arvioinnin yhteydessä vahinkoseuraus suhteessa riskitekijään olisi pitänyt tunnistaa. Jos riski on vaarojen arvioinnissa tunnistettu, mutta työnantaja ei ole poistanut riskiä, tuottamuksellinen suhtautuminen vahinkoseurauksen syntymiseen vaikuttaisi selvältä. Jos riskiä ei ole tunnistettu asianmukaisesti suoritettussa vaarojen arvioinnissa, työnantajan luottamukselle siitä, ettei riskiä ole, voidaan olosuhteista riippuen antaa merkitystä.<sup>33</sup> Tuottamusarviointi tarkkailuvelvoitteen täyttämisen osalta on mielestäni pääteltävissä vastaavalla tavalla.

Työnantajaa voinee lähtökohtaisesti pitää riskeistä tietoisena, kun sen edustajana toimiva esimies syyllistyy terveydellistä vaaraa tai haittaa aiheuttavaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Esimies toimii työnantajan sijaisena työturvallisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämässä. Tuottamusarvioinnissa työnantajan edustajana toimiva esimies on rinnastettavissa työnantajaan.

Vahingonaiheuttajan subjektiivisella käsityksellä riskinoton tasosta ei ole vahingonkorvausoikeudellisessa tuottamusarvioinnissa merkitystä, mikäli menettelyyn liittynyt riski suhteessa aiheutuneeseen vahinkoseuraukseen voidaan todeta objektiivisesti.<sup>34</sup> TTurvaL 18.2 §:n kvalifioitu huolellisuusvaatimus korostaa esimieheltä vaadittavaa huolellisuutta. Kokeneella tai erityisen ammattitaidon omaavalla henkilöllä on kokemattomaa paremmat mahdollisuudet huolehtia turvallisuudesta ja terveydestä ja samalla hänellä on siihen laajempi velvollisuus.<sup>35</sup>

#### 3.3.4. Isännänvastuu häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneista vahinkoseurauksista

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n mukaan *työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa*. Työntekijän menettelyltä edellytetään tuottamusta, mutta työnantajalle vastuu syntyy sen omasta tuottamuksesta riippumatta. Työnantaja vastaa myös työturvallisuusmääräysten rikkomisesta aiheutuneesta vahinkoseurauksesta, jolloin työnantajana toimiva oikeushenkilö määrätään suorittamaan korvaus. Isännänvastuu soveltuu sekä esimies- että työntekijäasemassa aiheutettuihin vahinkoihin.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Saloheimo s. 87.

<sup>33</sup> Saloheimo s. 87.

<sup>34</sup> Hemmo s. 24.

<sup>35</sup> Komiteanmietintö 2001:13 s. 75.

<sup>36</sup> Saloheimo s. 204.

TTurvaL 28 § velvoittaa työnantajan ryhtymään käytettävissään olevin keinoin toimiin häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi asiasta tiedon saatuaan. Jossain tapauksessa kiusaaminen saattaa kuitenkin jäädä työnantajalta piiloon. Työnantaja ei välttämättä ole rikkonut TTurvaL 28 §:ää. Korvausvelvollisuus kohdistuu työnantajaan tuottamuksesta riippumatta, mikäli työntekijän käyttäytymisen todetaan olevan TTurvaL 18.3 §:ssä tarkoitettua toisen työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

## 4. Syy-yhteydestä ja aineettomien vahinkojen korvattavuudesta

### 4.1. Yleistä

Työympäristön psyykkisistä kuormitustekijöistä kuten häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tai sen uhasta johtuva vahinko ilmenee yleensä aineettomana vahinkona. Tyypillisiä työolotutkimuksissa todettuja terveyshaittoja ovat post-traumaattinen stressioireyhtymä, masennus, unihäiriöt, krooninen väsymys, migreeni ja selkäkiput.<sup>37</sup> Henkilövahingon kärsineellä on oikeus korvaukseen myös tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista ja ansionmenetyksestä.

### 4.2. Syy-yhteydestä

Fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle työympäristön sosiaalisista olosuhteista aiheutuvan haitan tai vaaran arvioimiseksi joudutaan tukeutumaan lääketieteellisiin kokemussääntöihin. Henkilövahinkoa arvioidaan lääketieteellisenä ilmiönä ja jälkikäteisessä arvioinnissa edellytetään pääsääntöisesti, että aiheutunut haitta on lääketieteellisin keinoin todettavissa.<sup>38</sup> Oikeudelliset ja muihin tarkoituksiin kehitetyt syy-yhteysvaatimukset eivät kuitenkaan seuraa toisiaan aukottomasti. Syy-yhteysvaatimusta saateen pitää oikeudellisessa mielessä riittävästi selvitetynä, vaikka esimerkiksi luonnontieteelliseen kausaliteettiin liittyisi epävarmuustekijöitä.<sup>39</sup>

Korvausvelvollisuuden syntymisen edellytyksenä on tapahtumaketju vastuuperusteena olevasta teosta tai laiminlyönnistä vahinkoseuraukseen.<sup>40</sup> Vahingonkorvaus oikeudellisesti relevantti syy-seuraussuhde voidaan tunnistaa selvittämällä, olisiko vahinkoseuraus aiheutunut, jos syyksi epäiltävää tapahtumaa ei olisi sattunut. Kysymys on välttämättömästä syystä seurauksen syntymiselle (conditio sine qua non).<sup>41</sup> Syy-

<sup>37</sup> Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health s. 80–81.

<sup>38</sup> HE 167/2003 vp s. 29–36.

<sup>39</sup> Hemmo s. 87.

<sup>40</sup> Routamo – Ståhlberg s. 249.

<sup>41</sup> Hemmo s. 89–91 ja Routamo – Ståhlberg s. 223.

yhteyden riittävyden toteamiseksi on selvitettävä vielä, onko syyksi epäiltävä tapah-  
tuma tehnyt vahinkoseurauksen aiheutumisen mahdolliseksi (riittävä syy).<sup>42</sup>

Jälkikäteisarvioinnissa syy-yhteysvaatimuksen täyttäminen ilman epävarmuusteki-  
jöitä saattaa olla hankalaa, kun arvioidaan vahingonkärsijään kohdistuneen käyttäyty-  
misen vaikutusta aiheutuneen vahingon, kuten psyykkisen terveydentilan häiriön kan-  
nalta. Oikeudellisen syy-yhteysvaatimuksen täyttämiseksi olisi selvitettävä ainakin,  
ovatko työpaikalla esiintyneet psyykkiset kuormitustekijät lääketieteellisten kokemus-  
sääntöjen perusteella riskitekijöitä suhteessa vahingonkärsijälle aiheutuneisiin seurauk-  
siin. Potentiaalisen korvausvelvollisen vastuulle kuuluvan syyn tultua erotetuksi usei-  
den syiden joukosta, olisi arvioitava syiden keskinäinen suhde ja määrätä korvaus  
vastaamaan korvausvelvollisen vastuulle luettavaa osuutta vahingosta.<sup>43</sup>

Helsingin HO 4.7.2008 nro 2048 Palvelusrikos, syyte hylätty, työnantaja velvoitettu  
suorittamaan vahingonkorvausta. A:n menettelyn on katsottava myötävaikuttaneen B:llä  
olleiden oireiden syntymiseen. Esitetyn selvityksen mukaan B:llä olleet vakavat oireet  
ovat syntyneet ja esiintyneet melko pitkän ajan kuluttua A:n edellä tarkoitettua menet-  
telystä. Ne ovat myös olleet A:n menettelyn laatuun ja kestoon nähden odottamattoman  
vakavia. Asiassa ei ole ilmennyt aihetta olettaa, että B:llä olleet oireet olisivat kaikin  
osin tai edes pääosin johtuneet A:n menettelystä. A:n menettelyn on kuitenkin katsotta-  
va osaksi myötävaikuttaneen B:n psyykkisen tilan häiriintymiseen ja sen vuoksi osal-  
taan aiheuttaneen B:lle ansionmenetyksiä, sairaanhoitokustannuksia ja kipuun ja särkyyn  
verrattavaa kärsimystä.

### 4.3. Aineettomien vahinkojen korvattavuudesta

#### 4.3.1. Yleistä

1.1.2006 voimaantulleissa vahingonkorvauslain 5 luvun uudistetuissa säännöksissä  
on eroteltu aineettoman vahingon osalta henkilövahingosta johtuvien aineettomien vah-  
inkojen korvaaminen ja henkilöön kohdistuneiden loukkausten aiheuttaman kärsimyksen  
korvaaminen. Korvaus määrätään erikseen kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä  
haitasta sekä toisaalta pysyvästä haitasta.<sup>44</sup>

Vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten uudistamisen yhteydessä esitettiin myös  
perustettavaksi henkilövahinkoasiain neuvottelukunta, jota koskeva laki sisältyi halli-  
tuksen esitykseen HE 167/2003. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnasta annetun  
lain 2 §:ssä neuvottelukunnan tehtäväksi säädetään muun ohessa yleisten suositusten  
antaminen vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kivusta, särystä sekä muusta  
tilapäisestä haitasta, pysyvästä haitasta sekä kärsimyksestä suoritettavien korvausten  
määristä.

<sup>42</sup> Hemmo s. 89–91 ja Routamo – Ståhlberg s. 223.

<sup>43</sup> Hemmo s. 95–97.

<sup>44</sup> HE 167/2003 vp s. 1.

Häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta aiheutuu yleensä fyysisinä ja psyykkisinä haittoina ilmeneviä terveydellisiä oireita, joiden korvaamisesta säädetään vahingonkorvauslain 5 luvussa. Työpaikkakiusaamisen seurauksena tyypilliset psyykkisen terveydentilan häiriöt tulevat korvattaviksi muuna tilapäisenä haittana. Tällaisia oireita ovat esimerkiksi stressi, masennus ja unihäiriöt.<sup>45</sup> Työpaikkakiusaamisesta saatua aiheutua myös kärsimyksenä korvattavaa vahinkoa.

#### 4.3.2. Muu tilapäinen haitta

Vahingonkorvauslain 5 luvun 2 §:n 3 kohdan nojalla suoritetaan korvausta kivun ja säryn lisäksi muusta tilapäisestä haitasta. Säännösuodistusta koskevassa hallituksen esityksessä HE 167/2003 5 luvun 2 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu psyykkisen terveydentilan häiriön tulevan korvattavaksi tilapäisenä haittana kunnes oireet ovat poistuneet tai vakiintuneet.

Tilapäisenä haittana korvattava vahinko voi olla esimerkiksi psyykkisen terveydentilan häiriö. Haitasta suoritetaan korvausta henkilövahingon ilmenemisestä siihen saakka kunnes vahinkoa kärsineen terveydentila on vahingon jälkeen joko palautunut ennalleen tai vakiintunut. Terveydentilan vakiintumisella tarkoitetaan sitä, että terveydentilassa ei ole enää odotettavissa muutosta parempaan ja ettei lääketieteellisiä keinoja terveydentilan parantamiseksi enää ole käytettävissä. Tämän ajankohdan jälkeen haitalliset seuraukset korvataan pysyvänä haittana. Psyykkisen terveydentilan häiriöistä jäävän pysyvän haitan määrittely on yleensä mahdollista aikaisintaan kahden vuoden kuluttua häiriön ilmenemisestä.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 2 c §:ssä säädetään korvauksen määräämisen perusteista aineettomista vahingoista. Lainvalmistelutöissä hallituksen esityksessä HE 167/2003 5 luvun 2 c §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että korvausta määrättäessä ei oteta huomioon vahingon aiheuttaneen teon moitittavuutta. Teon laatu otettaisiin huomioon määrättäessä vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n nojalla korvausta loukkauksella aiheutetusta kärsimyksestä. Hallituksen esityksessä mainitaan, että korvauskäytännön yhdenmukaisuuden turvaamiseksi korvauksia määrättäessä olisi otettava huomioon esityksessä perustettavaksi ehdotetun henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositukset. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositusten mukaan tutkimusaineistoon sisältyneiden 23 akuutin stressireaktion perusteella määrättyjen korvausten keskiarvo on ollut 850 euroa ja kahdeksan masennuksen perusteella määrättyjen korvausten keskiarvo 2.075 euroa.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Saloheimo s. 105.

<sup>46</sup> Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia s. 97–99.

### 4.3.3. Kärsimys

Vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan *oikeus korvaukseen loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on sillä, jonka henkilökohtaista koskemattomuutta on tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vakavasti loukattu.*

Hallituksen esityksessä HE 167/2003 6 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on mainittu, että henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisella tarkoitetaan myös merkittävää puuttumista yksilön henkiseen koskemattomuuteen esimerkiksi häirinnän tai kiusaamisen muodossa. Korvaukseen oikeuttava häirintä tai kiusaaminen voi tyypillisesti muodostua sellaisista toistuvista henkilöön kohdistuvista loukkauksista, jotka yksittäisinä tekoina ovat vähäisiä, mutta yhdessä muodostavat sellaisen kokonaisuuden, jota on pidettävä vakavana.

Lisäksi hallituksen esityksessä todetaan, että loukkauksen vakavuutta olisi tässä yhteydessä arvioitava ennen muuta siltä kannalta, kuinka olennaisella tavalla teko loukkaa uhrin ihmisarvoa.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n 2 momentissa säädetään kärsimystä koskevan korvauksen määräämisen perusteista: *Korvaus määrätään sen kärsimyksen perusteella, jonka loukkaus on omiaan aiheuttamaan ottaen erityisesti huomioon loukkauksen laatu, loukatun asema, loukkaajan ja loukatun välinen suhde sekä loukkauksen julkiuus.*

Hallituksen esityksessä todetaan, ettei loukkauksen uhrin subjektiiviselle kokemuksele loukkauksen aiheuttaman kärsimyksen määrästä ehdotetun säännöksen mukaan tulisi antaa merkitystä korvausta määrättäessä.<sup>47</sup>

Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositusten mukaan tutkimusaineistoon ei löytynyt yhtään henkisen koskemattomuuden vakavaa loukkausta. Suositeltavana korvauksen määränä neuvottelukunta pitää normaalitapauksessa 500–3000 euroa.

Tutkimusaineiston ulkopuolelta neuvottelukunta on tuonut esiin yhden tapauksen, jossa varusmiespalveluksessa ollut tekijä on kiusannut palvelustoveriaan neljän kuukauden ajan vahingoittamalla tämän omaisuutta, käyttäytymällä sopimattomasti, nimittelemällä tätä sekä puhumalla halveksuvaan sävyyn tämän taustasta sekä taipumuksesta puhua uissaan. Korvaus kärsimyksestä on ollut tässä tapauksessa 2.500 euroa.

## Lähteet

*Eurofound*: Fourth European Working Conditions Survey. 2005.

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2005>.

*Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto*: Factsheet 22 ja 23.

*Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto*: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. <http://osha.europa.eu/en/publications/reports>.

Hallintovaliokunnan lausunto (15/2002 vp).

<sup>47</sup> HE 167/2003 vp s. 59–62.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (*HE 59/2002 vp*).

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (*HE 167/2003 vp*).

*Hemmo, Mika*: Vahingonkorvausoikeuden oppikirja. Helsinki 2002.

*Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia*: Vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta, pysyvää haitasta sekä kärsimyksestä suoritettavien korvausten määristä. Helsinki 2008.

*Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työoikeus. Juva 2002.

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.

*Kuikko, Tapio*: Uusi Työturvallisuuslaki. Jyväskylä 2003.

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

*Routamo, Eero – Ståhlberg, Pauli*: Suomen vahingonkorvausoikeus. Helsinki 1995.

*Saloheimo, Jorma*: Työturvallisuus – perusteet, vastuu, oikeussuoja. Helsinki 2006.

Työ- ja tasa-arvovaliokunnanmietintö (*4/2002 vp*).

Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö. Komiteamietintö (*2001:13*).