

Kiusaaminen ja työsuhteen päättäminen

Työsopimuksen irtisanomisperusteena voi muun ohella olla työntekijän epäasianmukainen käyttäytyminen. Epäasiallinen käyttäytyminen irtisanomisperusteena on ollut useasti esillä myös oikeuskäytännössä.

Työsopimuslain 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. Tätä yleisvelvollisuutta täsmentää työturvallisuuslain säännös (18.3 §), jonka mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Velvoite tarkkailla työyhteisöä

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua laissa tarkoitettuun epäasialliseen kohteluun. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Tähän kuuluu myös tarkkailu mahdollisen työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan puuttua.

Työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä (HE 59/2002 vp s. 43). Työnantajan käytettävissä oleva keino voi olla myös kiusaajan työsuhteen päättäminen, jos työsuhtesopimuksissa säädetyt edellytykset täyttyvät. Työnantajalla on velvollisuus selvittää ja puuttua kiusaamistapauksiin työpaikalla (KKO 2014:44).

Työntekijän saatava puolustautua

Työnantajan esittäessä väitteitä kiusaamisesta työntekijällä on kuitenkin aina oltava mahdollisuus puolustautua ja esittää oma näkemyksensä tapahtumista (TT 2015:17, 2018:79). Epäasialliseen käytökseen syyllistyneelle tulee normaalisti antaa mahdollisuus ja kohtuullinen aika korjata menettelynsä.

TT 2018:79: Yhtiö oli irtisanonut työntekijän työsuhteen ja ilmoittanut irtisanomisperusteeksi työntekijän epäasiallisen käytöksen työpaikalla. Työtuomioistuin katsoi esitetyn näytön perusteella, että työntekijälle ennen työsuhteen irtisanomista annettu varoitus oli ollut aiheeton ja lisäksi kiusaamisväitteen osalta niin yksilöimätön, ettei työntekijällä ollut ollut mahdollisuutta korjata menettelyään. Osa vastaajan väitteistä jäi kokonaan näyttämättä tai työntekijän moitittavaksi katsottava menettely oli ollut vähäistä. Näytön perusteella jäi osin epäselväksi, kuinka moitittavasta menettelystä oli ylipäätään ollut kyse. Työtuomioistuin katsoi asiaa kokonaisuutena arvioiden, että työnantajalla ei ollut osoitettu olleen irtisanomissuojasopimuksen ja työsuhtesopimuslain mukaisia perusteita irtisanoa työntekijän työsuhteen irtisanomista. Työsuhtesopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen määrässä otettiin korottavasti huomioon muun ohella se, että työntekijälle ei ollut annettu asiallista mahdollisuutta puolustautua kaikkia kiusaamisväitteitä vastaan.

Varoittamisen merkitys

Yhteistyökyvyttömyystilanteissa työnantajan on yritettävä ensin omilla toimenpiteillään saada tilanne järjestetyksi. Lisäksi työnantajan yleensä tulee ennen irtisanomista varoittaa työntekijää hänen käyttäytymisestään. Työnantajalla on velvollisuus yrittää rauhoittaa tilanne (esimerkiksi neuvotella, varoittaa ja toteuttaa työntekijöiden siirtoja). Työnantajalta voidaan edellyttää kohtuullisia erityisjärjestelyitä ennen työsopimuksen päättämistä.

Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon vain aiheelliset huomautukset tai varoitukset. Irtisanomisoikeutta ei ole, jos varoitukset ovat aiheettomia tai ne on annettu vähäisistä rikkomuksista (TT 2005:31). Epäasialliseen käytökseen on myös puuttuttava kohtuullisessa ajassa (TT 2018:109). Työpaikalla oli useiden vuosien ajan esiintynyt vakavia työilmapiiiriongelmia irtisanotun työntekijän epäasiallisen käytöksen vuoksi. Työnantaja ei ollut kuitenkaan puuttanut riittävällä tavalla työntekijän moitittavaan ja epäasialliseen käytökseen kohtuullisessa ajassa siitä tiedon saatuaan, eikä työnantajan ollut selvitetty varoittaneen työntekijää ennen irtisanomista riittävän yksilöidysti ja irtisanomisen uhalla). Työsuhteen päättäminen ei tule kysymykseen ensisijaisena toimenpiteenä (TT 2018:95: Vaikka tuo puuttuminen voi sinänsä tarkoittaa myös työntekijän työsopimuksen päättämistä, ei voida ajatella, että tämä voi olla ensimmäinen toimenpide tilanteessa, jossa työnantaja ei ole riittävällä tavalla puuttanut kiusaamiseen aikaisemmin).

Työntekijän käyttäytymistä koskevassa oikeuskäytännössä (TT 2015:17) on katsottu, että moitittavaan käyttäytyminen ei kuitenkaan lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen silloin, kun kysymys on ainutkertaisista tai yksittäisistä tapahtumista. Esimerkiksi työntekijän esittämät halventavat huomautukset ja uhkailuja sisältäneet lausumat eivät ole muodostaneet erityisen painavaa syytä irtisanomiselle tapauksessa, jossa lausumia ei pidetty todella vakavasti otettavina (TT 1982:185).

Työnantajalla on oikeuskäytännössä katsottu olleen oikeus päättää työsopimus ilman varoitusmenettelyä, kun työntekijä oli lähettänyt työtovereilleen sopimattoman ja uhkaavan sähköpostiviestin (TT 2014:129). Oikeus työsopimuksen päättämiseen ilman varoitusmenettelyä on ollut myös tapauksessa, jossa työntekijä oli kohdistanut työnjohtajaan voimakasta loukkaavaa kielenkäyttöä ja samalla tuupannut työnjohtajaa hartioista (TT 2007:52).

Väkivaltatilanteet ankarammin

Väkivaltaa koskevan oikeuskäytännön mukaan todellinen väkivalta työpaikalla työaikana työtoveria vastaan yleensä ylittää purkukynnyksen (TT 1990:115). Työntekijän väkivaltaisen käyttäytymisen toista työntekijää kohtaan ei tarvitse olla fyysistä oikeuttaakseen purun. Myös voimakkaat nimittelyt sekä työrauhan häirintä voivat oikeuttaa purun. Väkivallan yhteydessä voi riittää purkuperusteeksi sekin, että työntekijä perustellusti pelkää työntekijän ryhtyvän tällaiseen tekoon. Perustelu pelko voi syntyä esimerkiksi työntekijän aikaisemman uhkailevan käyttäytymisen nojalla (TT 2018:109).