

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittelymenettely

Ohje 14/2017

SISÄLTÖ

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittelymenettely	2
1. Selvitettävät asiat	2
2. Työnantajan johtopäätökset (objektiivinen arviointi onko kyse häirinnästä vai ei)	3
3. Toimenpiteet ja menettelyt häirinnän lopettamiseksi	3
4. Seuranta	3
Liite 1. Kutsu häirinnän selvittelytilaisuuteen (häirityksi itsensä kokeneelle)	4
Liite 2. Kutsu häirinnän selvittelytilaisuuteen (häirinnästä epäillylle)	5
Liite 3. Pöytäkirja/muistio	6
Liite 4. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämismenettely yhtymässä	7

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittelymenettely

Puhekielen sanalla ”työpaikkakiusaaminen” tarkoitetaan syrjintää, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua eli käytännössä työntekijän toistuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, mitätöintiä tai alistamista yms. Kiusaamiseen voi syllistyä toinen työntekijä, esimies tai johtoon kuuluva.

Häirinnän selvittelymenettelyssä noudatetaan yhtymässä tätä toimintaohjetta. Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta löytyy tietoa myös

Työsopimuksen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä, työsuhteoppaasta (2013) ja varatuomari Ulla-Riitta Parikka, Benefice Oy:sta laatimasta Työsuhteohjeita 2017, häirintämuistio.

Selvittelymenettely

Työnantajan edustajana toimivan selvittelijän tulee olla puolueeton eikä hän saa olla itse asiaan osallinen. Selvittely on hyvä aloittaa kuulemalla ensin erikseen häirintäilmoituksen tekijää ja häirinnästä epäiltyä ja tämän jälkeen heitä yhdessä. Työnantajan tulisi ryhtyä häirinnän selvittämismenettelyyn noin kahden – kolmen viikon kuluessa häirintää koskevan ilmoituksen saamisesta.

1. Selvitettävät asiat

1.1 Kenen toimesta ja koska häirintäilmoitus on tehty.

Häirintäilmoitus voidaan laatia joko suullisessa tai kirjallisessa muodossa. Ilmoituksen tulee olla selkeästi ymmärrettävissä häirintäilmoitukseksi. Häirintäilmoituksen voi tehdä:

- työntekijä itse
- työntekijän kollega tekemiensä havaintojen perusteella
- työterveyshuollon- tai työsuojelun edustaja
- työnantaja tekemiensä havaintojen perusteella.

1.2 Asianosaiset eli häirityksi itsensä kokenut ja häirinnästä epäillyt

Häirintäilmoituksen tehneen henkilön henkilöllisyyttä ei voi salata esimerkiksi sillä perusteella, että ilmoituksen tekijä kokee pelkoa häiritsijäksi kokemaansa henkilöä kohtaan. Tällainen koettu epä-määräinen pelko on yksi häirinnän yleisimmistä ilmenemismuodoista.

Ilmoituksen tekijällä ja häirinnästä epäillyllä henkilöllä on oikeus avustajaan tai tukihenkilöön selvittelymenettelyssä. Mahdollisuus tukihenkilön tai avustajan käyttöön tulee todeta osapuolille lähetetävässä selvittelymenettelykutsussa.

1.3 Häirinnäksi koetun teon tai tapahtuman kuvaus

Häirinnästä epäillyllä on oikeusvaltion periaatteiden mukaisesti oikeus saada tiedot kaikista häneen kohdistetuista syytöksistä, niihin liittyvät henkilöistä ja dokumenteista.

1.4 Häirinnästä mahdollisesti ilmenevät terveyshaitat

1.5 Mahdolliset kirjalliset todisteet ja henkilötodistajat

2. Työnantajan johtopäätökset (objektiivinen arviointi onko kyse häirinnästä vai ei)

Tavoitteena on saada muodostettua mahdollisimman objektiivinen ja puolueeton kuva selvittelymenettelyyn johtaneista tapahtumista. Tältä osin selvittely muistuttaa oikeudenkäyntiä tai siihen valmistautumista.

Työnantaja on TTL:n 19 §:n nojalla velvollinen kertomaan johtopäätöksensä siitä, onko kyse häirinnästä vai ei, perusteluineen asianosaisille. Työnantaja on TTL:n 19 §:n nojalla lisäksi velvollinen kertomaan perusteluineen johtopäätöksestä seuraavat työnantajan toimenpiteet.

3. Toimenpiteet ja menettelyt häirinnän lopettamiseksi

Työnantaja voi käynnistää erilaisia toimenpiteitä häirinnän lopettamiseksi. Tavoitteena on toimenpiteiden kautta lopettaa häirintä ja neutralisoida tilanne työntekijöiden välillä ja työyhteisössä.

Häirinnän lopettamiseksi voidaan pyrkiä aikaansaamaan sovintosopimus osapuolten välillä tai lopettamaan häirintä muilla vastaavilla sovintomenettelyillä.

Työnantaja voi käynnistää työnjohdollisia toimenpiteitä häirinnän lopettamiseksi (työnantaja voi päättää yksin) tai muita työnantajan ja työntekijän välillä sovittavia toimenpiteitä, jotka edellyttävät esim. työsopimuksen muuttamisesta sopimista.

Työnjohdollisia toimenpiteistä toteutettaessa (esim. työ- tai työaikajärjestelyjen taikka sijoituspaikan muutokset) tulisi välttää epätoivotuiksi koettavien työmuutosten kohdistumista vain perustellun häirintäilmoituksen tehneeseen työntekijään.

Mikäli työnantaja kohdistaa sanktitoimenpiteitä häiritsijään, nämä ovat ns. työnantaja-asioita, jotka eivät kuulu yhdessä häirinnän selvittelyssä käsiteltäviin tai päätettäviin asioita.

4. Seuranta

Jos häirintä tehdyistä toimenpiteistä huolimatta jatkuu, työnantajalle voi muodostua työsopimuksen päättämisperuste. Työsopimuksen päättämisperustetta tarkastella on kuitenkin käytettävä kokonaisuutena ja huomioitava kaikki kokonaisuuteen vaikuttavat seikat. Työnantajan tehtävä on varmistaa tehtyjen toimenpiteiden riittävyys ja huolehtia selvittelymenettelyissä sovitussa asioissa pitävyydestä.

LIITTEET

Liite 1. Kutsu häirinnän selvittelytilaisuuteen (häirityksi itsensä kokeneelle)

Liite 2. Kutsu häirinnän selvittelytilaisuuteen (häirinnästä epäillylle)

Liite 3. Pöytäkirja/muistio

Liite 4. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämismenettely yhtymässä

Liite 1. Kutsu häirinnän selvittelytilaisuuteen (häirityksi itsensä kokeneelle)

Työnantaja kutsuu sinut

työnantajan edustajalle _____ tekemäsi häirintäilmoituksen

työnantajan tietoon _____ saatetun häirintäilmoituksen

_____ tietoon saattamasi häirintäkokemuksen
perusteella selvittelytilaisuuteen, jossa selvitetään mahdollisesti kokemasi häirintä työssä.

Työnantaja tulee tilaisuudessa selvittämään mm:

- Katsotko tehneesi kokemastasi häirinnästä TTL:n 28 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen työnantajalle tai oletko kääntynyt asiassa työpaikan työsuojelun (työsuojelupäällikkö, työsuojeluvastuualue) tai luottamusmiehen puoleen taikka työsuojelu- tai muiden viranomaisen puoleen (esim. AVI:n työsuojelun vastuualue, poliisi) sekä ilmoitustesi tai muiden yhteydenottojen ajankohdat.
- Häirintään käsityksesi mukaan syyllistynyt työntekijä(t) tai työnantajan edustaja(t).
- Häirinnäksi koettu teko, tapahtuma tai laiminlyönti ja sen kuvaus, tapahtuman jatkuvuus tai toistuvuus ja ajankohdat sekä tapahtumissa läsnä olleet (osalliset, muut tahot).
- Onko häirintää kokenut/ovatko häirintää kokeneet ja häirintään mahdollisesti syyllistynyt/syyllistyneet käyneet asiasta keskenään yhteisiä keskusteluja tai keskusteluja yhdessä muiden tahojen kanssa ja mihin näissä keskusteluissa on päädytty.
- Osallisten käsitykset asiassa.
- Työnantajan johtopäätökset ja toimenpiteet.

Em. asioiden selvittämisen tavoitteena on arvioida, onko häirinnäksi koetussa tapahtumassa kyse TTL:n 18 ja 28 §:ssä tarkoitetusta häirinnästä, sekä tarpeelliset toimenpiteet mahdollisen häirinnän lopettamiseksi, osapuolten välien normalisoimiseksi ja työyhteisön tilan saattamiseksi kaikkien toimijoiden kannalta tuloksellisuutta tukevaksi. Työntekijät ovat TSL:n ja TTL:n mukaan velvollisia osallistumaan häirinnän selvittelyyn (ks. edellä kohta 2.1).

Tilaisuudesta laaditaan selvittelymuistio.

Sinulla on mahdollisuus ottaa mukaasi avustaja tai tukihenkilö.

Selvittelytilaisuuden aika _____ ja paikka _____

Em. ajankohdan sopivuutta on alustavasti tiedusteltu sinulta _____

Vahvistathan ystävällisesti vielä sähköpostilla _____ mennessä, että em. ajankohta sopii sinulle.

Työnantajan puolelta tilaisuudessa ovat läsnä _____

Liite 2. Kutsu häirinnän selvittelytilaisuuteen (häirinnästä epäillylle)

Työnantaja kutsuu sinut _____työnantajalle tekemän/työnantajan tietoon usean työntekijän taholta saatetun häirintäepäilyn perusteella selvittelytilaisuuteen.

Työnantaja tulee tilaisuudessa selvittämään mm:

- Onko _____ tai joku muu taho kertonut sinulle _____ tai työyhteisön työntekijöiden kokeneen häirintää taholtasi.
- Häirinnäksi koettu teko, tapahtuma tai laiminlyönti ja sen kuvaus, tapahtuman jatkuvuus tai toistuvuus ja ajankohdat sekä tapahtumissa läsnä olleet (osalliset, muut tahot)
- Onko häirintää kokenut/ovatko häirintää kokeneet ja häirintään mahdollisesti syyllistynyt / syyllistyneet käyneet asiasta keskenään yhteisiä keskusteluja tai keskusteluja yhdessä muiden tahojen kanssa ja mihin näissä keskusteluissa on päädytty.
- Osallisten käsitykset asiassa.
- Työnantajan johtopäätökset ja toimenpiteet.

Em. asioiden selvittämisen tavoitteena on arvioida, onko häirinnäksi koetussa tapahtumassa kyse TTL:n 18 ja 28 §:ssä tarkoitetusta häirinnästä, sekä tarpeelliset toimenpiteet mahdollisen häirinnän lopettamiseksi, osapuolten välien normalisoimiseksi ja työyhteisön tilan saattamiseksi kaikkien toimijoiden kannalta tuloksellisuutta tukevaksi. Työntekijät ovat TSL:n ja TTL:n mukaan velvollisia osallistumaan häirinnän selvittelyyn (ks. edellä kohta 2.1).

Tilaisuudesta laaditaan selvittelymuistio.

Sinulla on mahdollisuus ottaa mukaasi avustaja tai tukihenkilö.

Selvittelytilaisuuden aika _____ ja paikka _____

Em. ajankohdan sopivuutta on alustavasti tiedusteltu sinulta _____.

Vahvistathan ystävällisesti vielä sähköpostilla _____mennessä, että em. ajankohta sopii sinulle.

Työnantajan puolelta tilaisuudessa ovat läsnä _____

Liite 3. Pöytäkirjaan/muistioon kirjattavat asiat häirinnän selvittelymenettelystä

1. Työnantajan tietoon tullut häirintäilmoitus
2. Osapuolet
3. Toteutettu selvittely ja sen perusteet
4. Selvittelyn johtopäätökset perusteluineen: Onko kyse ollut TTL:n 18 ja 28 §:ssä tarkoitetusta häirinnästä ja millä perusteilla
5. Työnantajan mahdolliset työoikeudelliset toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi
Huomaa: Häirintään mahdollisesti syyllystyneeseen kohdistettavat sanktiotoimenpiteet selvitetään erikseen työnantajan ja häirintään syyllystyneen kesken, niitä ei todeta muistiossa
6. Onko todettu häirintä loppunut
7. Edellyttääkö selvittely seurannan järjestämistä ja jos, miten se on järjestetty
8. Mahdolliset muut asiat, kuten häiriöttömän työyhteisön ja sen tuloksellisuuden turvaaminen

Liite 4. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämismenettely yhtymässä

