

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the slide features a top-down view of a wooden spiral staircase with light-colored wood and a dark metal handrail, set against a light-colored tiled floor.

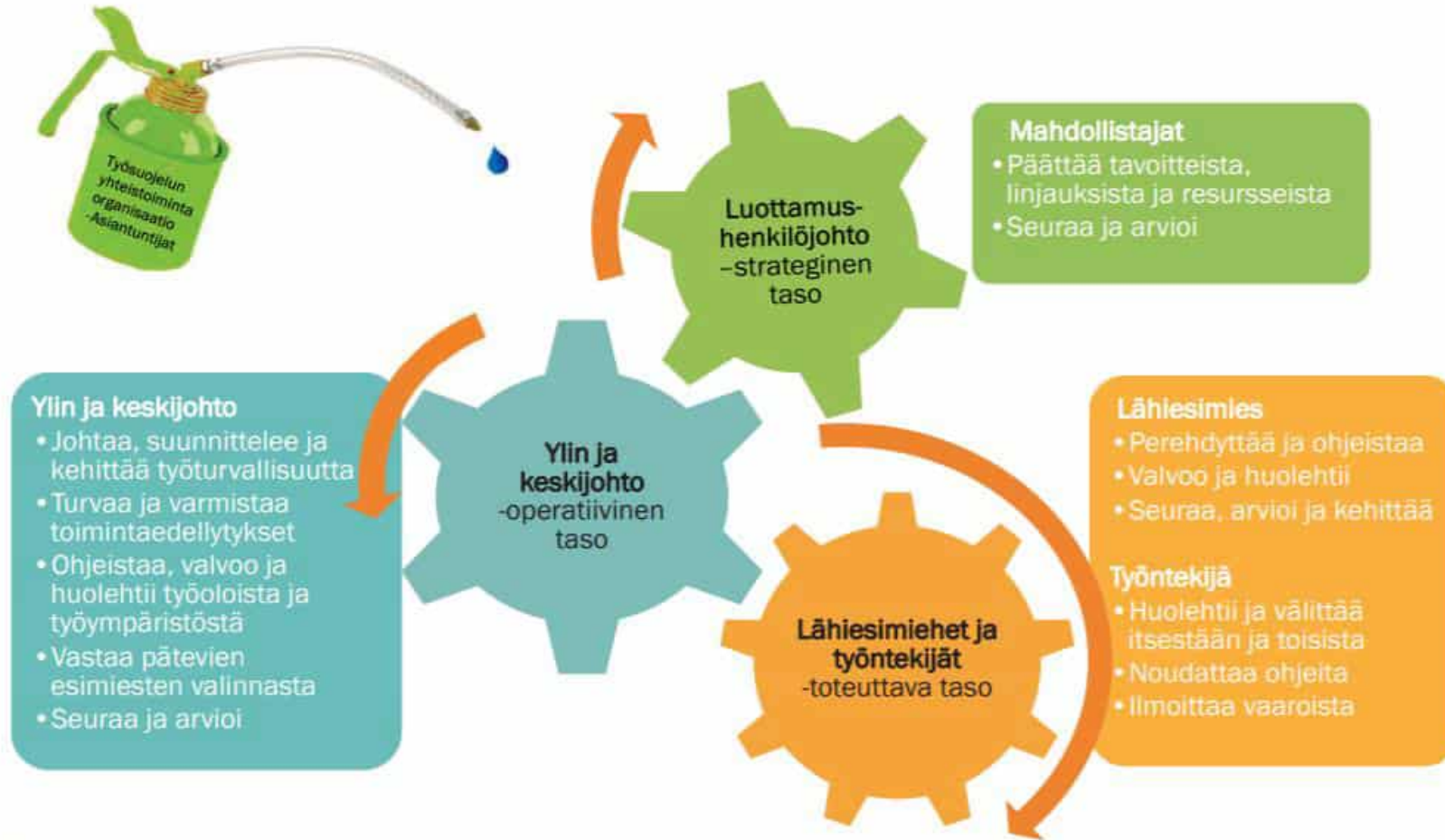
KT

Kunnanhallituksen työnantajavastuu - epäasiallinen kohtelu viranhaltijaa kohtaan

US07-verkoston sparraus

Neuvottelujohtaja Anna Kukka

Työsuojelu kuuluu kaikille – tunnetko vastuusi?



Työnantaja vastaa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä

Työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka teettää työtä työ- ja virkasuhteessa sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa

Työnantajan edustaja määritellään työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen elimen jäseneksi sekä siksi, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä (RL 47:8.1§ 217/2018)

Kunnanhallitus työnantajan edustajana (*Kuntalaki 39 §*)

kh

- Käyttää ylintä työnantajavaltaa kunnassa

kh

- Ainoastaan kunnanhallituksella on toimintavaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen
- Toimintavelvollisuus kunnanjohtajan ja johtoryhmän osalta

kh

- Yksittäisellä valtuutetulla ei ole omaa roolia kunnan henkilöstöhallinnossa, vaan hän toimii toimielimen jäsenenä

Työsuojelun kolme ulottuvuutta

Työturvallisuuslain 8 § ja 10 §
muutokset 1.6.2023 vahvistavat
työnantajan huolehtimis- ja
selvittämisvelvoitetta
psykososiaalisissa
kuormitustekijöissä



Psyykkinen



Sosiaalinen



Fyysinen

Työturvallisuuslaki säätelee

- Työturvallisuuslaki
- Työsuojelun valvontalaki
- Työterveyshuoltolaki, erinäiset asetukset jne.
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Tarkkailtava jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Ryhdyttävä toimenpiteisiin ja arvioitava toimenpiteiden riittävyttä
- Sisältäen myös haittatekijät, jotka liittyvät työyhteisön sosiaaliseen toimimattomuuteen (epäasiallinen käytös)

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

- Selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, työympäristöstä johtuvat vaara- ja haittatekijät, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava merkitys terveydelle
- Myös haittatekijät, jotka liittyvät työyhteisön toimimattomuuteen

25 § Työn kuormitustekijöiden vähentäminen

- Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin työntekijöiden kohtaaman, terveyttä vaarantavan kuormituksen välttämiseksi ja vähentämiseksi kuormituksesta tiedon saatuaan

28 § Häirintä

- Työnantajan on ryhdyttävä toimiin epäasiallisen kohtelun tai häirinnän poistamiseksi, siitä tiedon saatuaan sekä arvioitava toimenpiteiden riittävyttä
- Tieto voi tulla työntekijältä itseltään, työsuojeluvaltuutetulta, työterveyshuolloilta tai työnantajan edustajalta

Toimintaperiaatteita



Asiaa selvitetään kunnan yhteistoiminnassa sovitun prosessin mukaisesti



Työnantajaa edustavat kh:n nimeämät edustajat (kh:n pj, vpj tai muu valtuutettu)



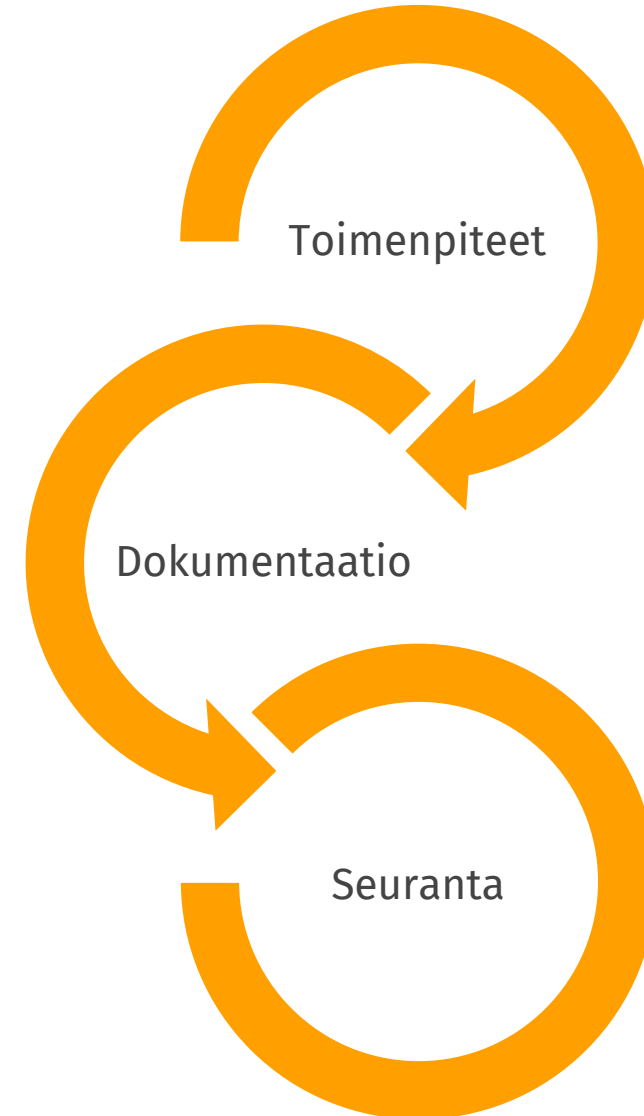
Eriytynyt huomio yksityisyyden suojaan ja luottamuksellisuuteen



Työterveyshuollon asiantuntemusta voidaan hyödyntää esim. sinne kertyneen tiedon perusteella työyhteisön tilasta (ilmapiirikyselyt)

Työnantajan ja työsuojeluviranomaisen rooleista

- Työnantaja on toimintavelvollinen itse selvittämään aktiivisesti asiaa
- Työsuojeluviranomainen antaa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoo, että työnantaja toimii
- Mahdollisessa työsuojeluviranomaisen valvonnassa selvitetään mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt haitallisen kuormituksen poistamiseksi ja miten toimenpiteiden riittävyttä arvioidaan



Työturvallisuusrikkomus

- Jos huolimattomuus ja sen laiminlyönnin merkitys on vähäinen, kuten esim. ilmoituksen tai suojakaiteen puute
- Työturvallisuusrikkomuksesta voi seurata sakkorangaistus

Työturvallisuusrikos

- Jos määräysten rikkominen osoittaa yleistä välinpitämättömyyttä ja piittaamattomuutta työsuojeluvaatimuksia kohtaan tai vaarantaa toisten turvallisuutta
- Työturvallisuusrikoksesta voidaan tuomita sakko- tai vankeusrangaistus

Henkinen pahoinpitely

- Henkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden terveydellisen merkityksen arvioinnin laiminlyönti ja toimimisvelvollisuuden laiminlyönti voi olla myös pahoinpitely ruumiillista väkivaltaa tekemättä tai vammantuottamus, joka aiheuttaa työntekijän sairastumisen



Oikeushenkilön toiminta ja rangaistusvastuu (Rikoslaki 9 luku 3 §)

Kunnat ja kuntayhtymät oikeushenkilöinä

- Oikeushenkilö muodostuu joko julkisyhteisöstä, kauppaoikeudellisesta tai siviilioikeudellisesta yhteisöstä. Oikeushenkilöitä voivat olla esimerkiksi valtio, kunnat, yhdistykset ja osakeyhtiöt
- Oikeushenkilönä kunta, kuntayhtymä tai muu julkisyhteisö voidaan tuomita yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka, jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta työturvallisuusrikoksen ehkäisemiseksi.

Yhteisösakko

- Oikeushenkilö tuomitaan yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi. Yhteisösakko tuomitaan määräeuroin. Alin yhteisösakon rahamäärä on 850 ja ylin 850 000 euroa. Tarkemmin oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään rikoslain luvussa 9
- Käräjäoikeus tuomitsi (12/2019) Helsingin kaupungin yhteisösakkoon, koska kaupunki ei ryhtynyt toimenpiteisiin siitä tiedon saatuaan. Käräjäoikeus katsoi, ettei kaupunki ollut puuttunut työntekijän epäasialliseen kohteluun, vaikka se oli saanut tiedon siitä jo aiemmin. Kaupunkia oli informoitu työilmapiirin ongelmista. Työnantajalla on korostunut velvollisuus pidättäytyä kaikenlaisesta epäasiallisesta kohtelusta alaisiaan kohtaan. Työnjohto-oikeuden käyttäminen epäasianmukaisesti tai häirintätarkoituksessa voi vaarantaa työntekijän terveyden.
 - Epäasiallinen kohtelu on ilmennyt epäkunnioittavana elekielenä, osaamisen kielteisenä arvosteluna, työsaavutusten mitätöintinä ja vähättelynä muiden läsnä ollessa. Epäasiallisesta kohtelusta on aiheutunut sen luonteen vuoksi haittaa ja vaaraa asianomistajan terveydelle

Somekiusaaminen voi täyttää rikoksen tunnusmerkistön

- Somekiusaaminen voi täyttää rikoksen tunnusmerkistön, ja rikoksen tekijä voi joutua rikos- ja vahingonkorvausvastuuseen.

Somekiusaamisessa rikosnimikkeenä voi olla esimerkiksi:

- Kunnianloukkaus
- Yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen
- Laiton uhkaus
- Vainoaminen
- Identiteettivarkaus
- Petos

Muuta huomioitavaa

- Työntekijän kokemuksen taustalla voi olla muita työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä epäkohtia, joihin työnantajan tulee puuttua
- Häirintäkokemuksen taustalla saattaa esimerkiksi olla epäselvästi määriteltyjä tehtäviä, vastuita tai toimintatapoja, huonoa tiedonkulkua tai esimiestyön puutteita





Kiitos!

Anna Kukka

anna.kukka@kt.fi

Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

kt.fi