



Lomapalkan laskennassa virheitä!

Tarkista lomapalkkasi

■ Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomarahat on laskettava siitä palkasta, joka työntekijällä on loman alkaessa. Tätä pääsääntöä on sovellettava myös tilanteissa, jossa työntekijän työsuhde muodostuu useista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, joissa palkka (ja työaika) on vaihdellut. Tämä on vahvistettu Hel-singin hovioikeuden tuomiolla 22.5.2003 (S 02/2658). Jutussa käsiteltiin Nokia Oyj:n lomapalkan laskentasääntöä.

Vääriä laskentasääntöjä soveltaneet työnantajat joutuvat nyt korjaamaan jo maksettuja lomapalkkoja ja lomarahoja sekä lomakorvauksia. Väärät laskentasäännöt ovat yleensä perustuneet keskiarvopalkan käyttöön. Useimmat tilanteet, joissa lomapalkkoja joudutaan korjaamaan, koskevat opiskelijoita, jotka työskentelevät kesällä koko-aikaisesti ja talvella osa-aikaisesti. Jos epäilet saaneesi liian vähän lomapalkkaa ja lomarahaa tai lomakorvausta, ota heti yhteyttä TEKin lakimiehiin. □

Ilmoitukset

TYÖPAIKKA-HÄIRINNÄSTÄ

lisääntyivät uuden lain myötä

Teksti: Janne Nurminen

■ Uusi työturvallisuuslaki tuli voimaan tämän vuoden alussa. Nyt lakiin on nimenomaisesti kirjattu jo aiemmin käytännössä voimassa ollut työnantajan velvollisuus suojella työntekijöitä häirinnältä ja epäasialliselta kohtelulta.

Uusi laki on lisännyt työsuojelupiireihin tulleita ilmoituksia työpaikkahäirinnästä.

Reilun puolen vuoden ajan voimassa olleeseen työturvallisuuslakiin otettiin mukaan sen mukaan työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin tilanteen korjaamiseksi saatuaan tiedon työntekijään kohdistuvasta häirinnästä.

Työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voi olla tällaista häirintää. Terveyshaitta voi uhata yhtä hyvin henkistä kuin fyysistä terveyttä. Useimmiten työpaikkakiusaaminen on henkistä, mutta myös fyysistä väkivaltaa esiintyy suomalaisilla työpaikoilla. Henkinenkin häirintä aiheuttaa usein työperäisiä stressioireita.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat käsitteinä varsin avoimia. Työnantajan tulisi puuttua esimerkiksi vähättelyyn, pilkkamiseen, pelotteluun ja uhkailuun sekä eristämiseen työyhteisöstä. Näitä voidaan kutsua yleisnimityksellä kiusaaminen.

Lisäksi lain tarkoittamaa häirintää on myös sukupuolinen ahdis-

telu ja syrjintä työnjaossa. Usein tällainen häirintä on pitkäaikaista ja jopa järjestelmällistä. Työntekijän ei pidä kestää tällaista käytöstä, vaan häirintään tulisi reagoida mahdollisimman pian joko huomauttamalla häiritsijälle tai ilmoittamalla asiasta työnantajalle.

Oleellinen piirre epäasiallisuus

Kiusaaminen on toiseen kohdistuvaa alistavaa, hyvien tapojen vastaista toimintaa. Se on usein tosiasiallisen valta-aseman väärinkäyttöä. Kiusaamisen ja häirinnän olennaisena piirteenä on käyttäytymisen epäasiallisuus.

Kiusaamista eivät ole ihmisten välisessä kanssakäymisessä luonnolliset näkemyserot tai riidat ovatpa työntekijöiden väliset suhteet niiden takia kuinka tulehtuneet tahansa. Kiusaamista eivät ole myöskään työnantajan työn johto- ja valvontavaltansa perusteella antamat käskyt tai määräykset.

Työntekijän, joka kokee itseensä kohdistuvan käytöksen häiritseväksi, tulisi heti ilmoittaa, ettei hyväksy tällaista käytöstä. Joskus ilmoi-

tuksella ei ole vaikutusta tai kiusattu ei esimerkiksi uskalla huomauttaa asiasta suoraan. Silloin kiusatun kannattaa pyytää apua työtoverilta tai työntekijöiden edustajalta ja yhdessä tämän kanssa vaatia häiritsevän käytöksen lopettamista. Jos työpaikalla on työsuojeluvaltuutettu, hän on erityisen sopiva tällaisten asioiden hoitoon. Mikäli häiritsevä käytös silti jatkuu, pitäisi häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän saattaa asia työnantajan hoidettavaksi.

Epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön saaman kiellon on oltava selvänomainen ja tiukka riippumatta siitä kuka sen antaa.

Kirjaa häirintä muistiin

Häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän on syytä kirjata muistiin tietoja häirinnästä, esimerkiksi milloin sitä on esiintynyt, miten se on ilmennyt, kuinka siitä on huomautettu ja onko joku muu ollut paikalla. Tällaisella kirjanpidolla voi olla merkitystä, kun asiaa myöhemmin selvitetään. Kirjallisessa muodossa tilanne jäsentyy itsellekin paremmin.

Hankalinta työpaikkakiusaamisen selvittelyssä on usein kiusaamisen toteennäyttäminen, kun on vain kiusatun sana kiusaajan sanaa vastassa.

Kiusaamiseen on puututtava

Työnantajan tulee puuttua kiusaamiseen, kun se on tullut työnantajan tietoon. Tieto kiusaamisesta voi tulla paitsi työntekijältä itseltään, myös esimerkiksi työsuojelu-

valtuutetulta tai luottamusmieheltä. Tieto voidaan välittää työnantajalle myös työterveyshuollon kautta, jos työntekijä niin pyytää. Lisäksi on mahdollista, että työnantajan edustaja huomaa asian itse. Silloin työnantajan on puututtava tilanteeseen oma-aloitteisesti.

Lain mukaan työnantajan on pyrittävä korjaamaan tilanne käytävissään olevin keinoin. Keinoja ei ole määritelty erityisesti, vaan työnantajan on tehtävä kaikkensa häirinnän lopettamiseksi.

Keinoista lievimpiä ovat puhuteltut, joissa työnantaja voi keskustella häirinnästä epäillyn kanssa yksin tai yhdessä häirinnän kohteen kanssa. Muutenkin työnantajan lähtökohtaisina keinoina ovat ohjeet ja neuvot häirinnän lopettamiseksi.

Jos sanalliset ohjeistukset eivät riitä häirinnän lopettamiseksi, pitää työnantajan keksiä muita keinoja. Kiusaaja ja kiusattu voidaan mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi yrittää siirtää eri osastoille. Kun mitkään lievemmät keinot eivät auta, työnantajan pitää lopettaa häiritsevä käytös kurinpidollisia toimenpiteitä käyttäen.

Kun häiritsevästi käyttäytyvää työntekijää on asianmukaisilla varoituksilla vaadittu muuttamaan käyttäytymistään, eikä häirintä siitä huolimatta ole loppunut, saattaa työnantajalla lopulta olla mahdollisuus irtisanoa häiriökoitsevä työntekijä.

Entä jos kiusaaja onkin esimies?

Tilanne muuttuu huomattavasti vaikeammaksi häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän kannalta, jos kiusaaja onkin oma esimies tai muu työnantajan edustaja.

Jos oma esimies käyttäytyy epäasiallisesti, voi tuntua vaikealta kääntyä muiden, ehkä tuntemattomampien työnantajan edustajien puoleen. Kiusaaja voi olla myös oman esimiehen esimies, jolloin voi olla hankalaa puhua asiasta kenellekään.

Työpaikan työsuojeluvaltuu-

detulla on irtisanomissuoja juuri sen takia, että hän voi ottaa vaikeita asioita puheeksi työnantajan kanssa. Siksi työsuojeluvalluutettuun on hyvä olla yhteydessä ainakin silloin, kun kiusaaja on esimiesasemassa.

Jos esimiesasemassa oleva henkilö syyllistyy epäasialliseen kohteluun ja työntekijä siksi tuntee, ettei voi ottaa asiaa laisinkaan esille työpaikalla, asiasta on mahdollista ilmoittaa suoraan oman alueen työsuojelupiiriin. Myös silloin kun työnantaja ei puutu häirintään ilmoituksesta huolimatta, on syytä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin.

Ennen viranomaisten puoleen kääntymistä kannattaa ehdottomasti olla yhteydessä TEKin lakimiehiin. Heiltä häirinnän kohteeksi joutunut työntekijä voi saada käytännöllistä tietoa oikeuksistaan.

Työsuojelupiiri voi antaa ohjeita asian hoitamiseksi tai olla yhteydessä työnantajaan. Jos ongelma ei poistu, työsuojelupiiri voi käydä tarkastamassa työpaikan ja neuvottelemassa osapuolten kanssa. Lopulta työsuojelupiiri voi käyttää uhkasakkoa saadakseen työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin kiusaamisen tai muun häirinnän lopettamiseksi.

Poliisi viimeinen keino

Viimeisenä keinona vakavissa tapauksissa ja silloin, kun työnantaja ei työsuojelupiirin kehoituksista huolimatta suostu täyttämään työturvallisuusvelvoitettaan tässä asiassa, työsuojelupiiri voi tehdä tutkintapyynnön poliisille.

Poliisin esitutkinta on tarkoitettu vain kaikkein vakavimmille tapauksille. Pääsääntöisesti häirintätapaukset tulisi selvittää työpaikan sisäisesti, viimeistään työsuojeluviranomaisten avustuksella.

Salliessaan jatkuvan kiusaamisen tai muun häirinnän työpaikalla, työnantaja saattaa syyllistyä työturvallisuusrikokseen.

Uuden työturvallisuuslain tärkeitä antia kiusaamistapauksiin

TYÖSTRESSISTÄ neuvotellaan Eurooppa-tason sopimusta

■ *Henkinen työsuojelu etenee nyt myös Eurooppa-tasolla.*

Eurooppa-tason työmarkkinakeskusjärjestöt, työntekijöitä edustava EAY ja työnantajia edustavat UNICE ja CEEP ovat aloittaneet neuvottelut työstressistä. Neuvottelujen tarkoituksena on saada aikaan sopimus, jolla voitaisiin vähentää työperäisestä stressistä aiheutuvia ongelmia.

– Siinä liikutaan Suomen uuden työturvallisuuslain kanssa samaan suuntaan, AKAVAn lakimies **Minna Helle** arvioi Brysselissä alkaneita työstressineuvotteluja. Helle edustaa neuvotteluissa Eurocadresia, joka on koulutettujen eurooppalainen etujärjestö.

– Mahdollisen työstressisopimuksen sisällöstä on käyty vasta hyvin alustavia keskusteluja. Tavoitteena on, että työpaikalla stressiä aiheuttavat tekijät tunnistetaan ja ne poistetaan tai niitä ainakin vähennetään, Helle sanoo.

Suomessa tämän vuoden alusta voimaan tullut uusi työturvallisuuslaki sisältää jo säännöksiä stressistä ja henkisestä työsuojelusta.

– Jokaisella työpaikalla on tehtävä riskinarviointi, jonka tulee kattaa myös henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus puuttua ylikuormitukseen ja selvittää myös sen syyt, Helle muistuttaa.

Asia on AKAValle tärkeä, sillä joka toisella akavalaisella on vaikeuksia jaksaa työssään.

– Toteutuessaan Eurooppa-tason työstressisopimus ei luultavasti toisi Suomeen mitään mullistavaa uutta. Se kuitenkin täydentäisi uutta työturvallisuuslakia ja vahvistaisi henkisen työsuojelun tärkeyttä työpaikkojen työsuojelutoiminnassa.

Työstressineuvottelut liittyvät työmarkkinajärjestöjen kahdenväliseen sopimusjärjestelmään, joka mahdollistaa EU-tason sopimustoiminnan ilman komission aloitetta ja jonka tulokset toimeenpannaan järjestöjen omien menettelyjen mukaisesti.

– Jos työstressistä syntyy sopimus, se olisi toinen Eurooppa-tason sopimus, joka työmarkkinajärjestöjen olisi tarkoitus saattaa voimaan itse, ilman EU:n direktiivien apua, Helle kertoo.

Ensimmäinen tällainen työmarkkinajärjestöjen kahdenvälinen sopimus syntyi etätyöstä viime vuonna. Sen sijaan aiemmat työmarkkinajärjestöjen sopimukset, joita on solmittu määrä- ja osa-aikaisista työsuhteista sekä vanhempainvapaasta, on saatettu voimaan direktiivillä.

– Uudesta voimaansaattamistavasta ei toistaiseksi ole direktiivin vaihtoehtoksi. Se ei ole ainakaan vielä onnistunut toivotulla tavalla. Ongelmia on ilmennyt eri puolilla Eurooppaa. Tämä heikentää työstressineuvottelujen lähtöasetelmaa ja asettaa jopa koko kahdenvälisen sopimusjärjestelmän kyseenalaiseen valoon, Helle tokaisee. □

on pelisääntöjen selkiytyminen. Nyt työnantajalla on yksiselitteinen velvollisuus toimia, kun häirintä on saatettu työnantajan tietoon.

Häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän on tärkeintä muistaa,

ettei kiusaamista saa hyväksyä, eikä asian kanssa pidä jäädä yksin. Vaikeneminen ei ole ratkaisu. □