

Asiantuntijalausunto
Professori Seppo Koskinen
Lapin yliopisto

Minulta on pyydetty asiantuntijalausuntoa koskien osapuolten velvollisuuksia soviteltaessa ulkopuolisen sovittelijan toimesta työelämän riitatilannetta työpaikalla. Erityisesti on pyydetty selvittämään sitä, millaisia velvollisuuksia riidan koskemalla työntekijällä / koskemilla työntekijöillä on osallistua sovitteluun.

1. Lähtökohta

Työturvallisuuslaissa veloitetaan työnantaja puuttumaan tietoonsa tulleeseen epäkohtaan heti kun asia on tullut tietoon. Se, miten epäkohtiin puututaan, määrittyy tilanteen mukaan. Työntekijällä puolestaan on velvollisuus noudattaa esimiehen antamia ohjeita ja määräyksiä. Molempien velvoitteena on noudattaa yhteisesti sovittuja toimintatapoja.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työn vaarojen selvittämis- ja tunnistamisvelvoite koskee kaikkia työnantajia (Työturvallisuuslaki 738/2002, Ttl 10 §). Yksi tärkeimmistä työolojen selvittämisvälineistä työnantajalle on työn vaarojen selvittäminen ja arviointi.

Vaarojen arvioinnilla työnantaja selvittää ja arvioi työssä olevat vaaratekijät ja määrittelee vaaran toteutumisen riskin. Laki ei määrittele tapaa, miten työn vaaratekijät arvioidaan. Olennaista on, että tehty arviointi auttaa työpaikan työolojen parantamisessa niin laaja-alaisesti kuin on tarkoituksenmukaista. Yhtä tärkeää on, että arvioinnin tulokset ja suunnitellut toimenpiteet dokumentoidaan seurannan ja jatkon varalle. Dokumentin muotoa työturvallisuuslaki ei määritä.

Työturvallisuuslaki ei aseta työnantajalle minkäänlaisia esteitä eikä myöskään velvoita työnantajaa toimimaan jollakin tietyllä tavalla vaaroja arvioitaessa tai erilaisia ongelmatilanteita, mukaan lukien työyhteisön ristiriitatilanteet, ratkottaessa.

Työn vaarojen selvittämisessä työnantajan on tarvittaessa käytettävä ulkopuolista asiantuntija-apua, jos työnantajalla ei ole tarvittavaa riittävää asiantuntemusta. Häirintään liittyen työturvallisuuslaissa mainitaan, että työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Työnantajan tulee pyrkiä poistamaan häirinnän mahdollisuus erilaisilla järjestelyillä sekä antaa työntekijöille opetusta ja ohjausta (Ttl 28 §).

Työturvallisuuslaissa painotetaan sitä, että ongelmia ei voida ehkäistä pelkästään työnantajan yksipuolisesti toteutettavissa olevin keinoin, vaan se on koko työyhteisön asia (Tls 18 § 3 mom).

2. Työsuojelun yhteistoiminta ja ristiriitatilanteet

Työturvallisuuslaissa korostetaan kauttaaltaan yhteistoiminnallisuutta. Työturvallisuuslaissa mainitaan, että työnantajan tulee ylläpitää ja parantaa työpaikan työsuojeluun ja työhyvinvointiin

liittyviä asioita yhteistoiminnassa (Ttl 17 § 1 mom.). Tästä syystä esimerkiksi työpaikan vaaratekijöiden määrittäminen pelkästään ulkopuolisten toimijoiden (esim. konsulttien) toimesta ei ole oikea tapa hoitaa asiaa. Asiantuntijoina heitä tulee käyttää silloin, jos työnantajalla ei ole tarvittavaa ammattitaitoa selviytyä asiasta.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon kuuluu työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies sekä työsuojelupäällikkö.

Työsuojeluvaltuutetulla on runsaasti oikeuksia, jotka samalla asettavat hänelle myös velvoitteita. Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedonsaantiin on laaja. Hänellä on oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, TsValvL 32 §)

Työpaikalle voidaan valita luottamusmies, yhdysmies tai luottamusvaltuutettu (TsValvL 27 § 3 mom.). Jos työpaikalle on valittu joku edellä mainituista, edustaa työsuojeluvaltuutettu työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. (mt.). Valvontalain mukaan sama henkilö voidaan valita luottamus- tai yhdysmieheksi taikka luottamusvaltuutetuksi ja työsuojeluvaltuutetuksi (mt.). Työsuojeluasiamiehen valintaa ei käsitellä lainsäädännössä, vaan hänen valinta perustuu työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin (mt.).

Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö on työsuojelupäällikkö (TsValvL 28 § 1 mom.). Työsuojelupäällikön tehtävät määrittellään työsuojelun valvontalaissa. Työsuojelupäällikön tehtävänä on mm. avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyön järjestämisessä työntekijöiden, työterveyshuollon, työsuojeluviranomaisten ja muiden työsuojelutahojen kanssa. Työsuojelupäällikkö vastaa siitä, että työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on olemassa ja että se toimii.

Mikäli organisaatiossa työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta (TsValvL 38 §). Työsuojelutoimikunnan jäseniä ovat työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajana joko työnantaja itse tai sellainen edustaja, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu.

3. Työntekijän velvoitteet

Työnantaja voi toteuttaa omat velvoitteensa käytännössä vain, jos riidan koskemilla työntekijöillä on velvoite osallistua tai myötävaikuttaa työnantajan toimenpiteiden onnistumiseen.

Työturvallisuuslain 18 §:ssä (Työntekijän yleiset velvollisuudet) on säädetty seuraavasti.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Säännöksen ensimmäisessä momentissa viitataan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamilla määräyksillä ja ohjeilla työnantajan työturvallisuuslain mukaisiin määräyksiin ja ohjeisiin. Edellä on selostettu sitä, mitä työnantajan on tehtävä täyttääkseen työturvallisuuslain asettamat velvoitteet. Täyttäessään näitä velvoitteita työnantaja voi joutua määräämään myös sellaisesta, mikä ei kuulu työntekijän työsopimuksen piiriin. Tällainen määräys voi koskea esimerkiksi työpaikan riitatilanteen ratkaisemiseen osallistumista, kuten määräystä osallistua niihin toimenpiteisiin, jotka työnantaja on havainnut tarkoituksenmukaisiksi tai välttämättömiksi. Tällainen keino on esimerkiksi ulkopuolinen sovittelu.

Työturvallisuuslain 18 §:n ensimmäinen momentti perustaa työnantajalle siis tämän lain toteuttamisen edellyttämän direktio-oikeuden (oikeuden ohjata ja määrätä työntekijää) ilman, että asiasta olisi mitenkään sovittu.

Työntekijän velvollisuutta noudattaa työnantajan työturvallisuuslain perusteella antamia määräyksiä ja ohjeita täydentää edellä mainitun säännöksen toinen momentti. Työntekijän velvoitteena on huolehtia käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Jos työnantaja on ottanut käyttöönsä riitatilanteen ulkopuolisen sovittelun, tämä keino on silloin kiistattomasti myös työntekijän käytössä. Kun tällä keinolla pyritään huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta, työntekijällä on 18 §:n toisen momentin perusteellakin velvoite osallistua sovitteluun.

Pykälän kolmas momentti velvoittaa työntekijän välttämään pykälässä tarkemmin määriteltyä häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Säännös sisältää sen, että työntekijän on myös osallistuttava niihin työnantajan käyttöön ottamiin toimenpiteisiin, joilla kyseinen häirintä ja epäasiallinen kohtelu on tarkoitus saada loppumaan.

Työntekijöiden velvollisuuksia arvioitaessa on syytä huomata, että riidan osapuolina olevat työntekijät ovat työturvallisuuslain nojalla erityisen velvoitettuja osallistumaan riidan selvittämiseen, myös sen selvittämiseen sovittelun avulla. Myös muut työntekijät, jos heidän panoksensa asian yhteydessä harkitaan objektiivisesti tarpeelliseksi, ovat velvoitettuja osallistumaan niihin toimenpiteisiin, joita työpaikalla on päätetty tehdä riitatilanteen johdosta (esimerkiksi osallistumaan sovitteluneuvotteluihin mahdollisuuksista rauhoittaa tilanne töiden uudelleenjärjestelyillä tms.).

Koska sovitteluun osallistuminen on työntekijän velvoite, osallistumisen laiminlyönnistä työnantaja voi asettaa työntekijälle työlaainsäädännön mahdollistamat seuraamukset. Työnantajan on tällaisessa tilanteessa pyrittävä soveltamaan aina lievintä mahdollista seuraamusta ensimmäiseksi. Mikäli kuitenkin huomautus asiassa ei riitä, työnantaja voi seuraavaksi antaa työntekijälle irtisanomisuhkaisen varoituksen ja lopulta päätyä jopa päättämään velvoitteen täyttämisestä kieltäytyneen työntekijän työsopimuksen.

Työntekijän asemalla on keskeinen merkitys arvioitaessa työnantajan käytössä olevia seuraamuksia sovittelusta kieltäytyneitä työntekijää kohtaan. Jos esimerkiksi häirintään syyllistynyt työntekijä kieltäytyy sovittelusta, kieltäytymisellä on huomattava merkitys arvioitaessa päättämiskynnyksen ylittymistä. Jos sen sijaan kieltäytyjä on uhri, kieltäytymisellä ei ole kynnyksen ylittymisen kannalta

yhtä olennaista merkitystä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö uhrillakin olisi työoikeudellisesti pätevä velvoite osallistua sovitteluun.

Myös esimerkiksi osapuolen esimiehellä on asemansa perusteella kiistaton velvoite osallistua sovitteluun ja velvoitteen laiminlyöntiä voidaan perustellusti pitää huomattavana esimiesaseman vastaisena käyttäytymisenä.

Muiden työntekijöiden kohdalla sovitteluun osallistumisvelvoitteen laiminlyönnin merkitys ratkaistaan yksittäistapauksellisen harkinnan perusteella.

Työntekijän sovitteluun osallistumisvelvoitteen arvioinnin yhteydessä on muistettava se, että kyse on viime kädessä työnantajan asettamasta velvoitteesta, vaikka sovittelija toimisikin konkreettisena velvoitteen asettajana. Tämä perustuu siihen, että työnantaja on hyväksynyt sovittelun omaksi keinokseen, jolloin sovittelija toimii työoikeudellisesti arvioiden työnantajan valtuuksin. Sovittelijan asema suhteessa työnantajaan on viime kädessä sopimuskysymys siitä, mitä kaikkea sovittelija saa työnantajan antaman valtuutuksen puitteissa tehdä.

4. Sovittelu ja osapuolten velvoitteet.

Työpaikan sisäinen sovittelu voidaan toteuttaa siten, että paikalle kutsutaan kirjallisella kutsulla kaikki asianosaiset niin, että heillä on tieto siitä, mistä asiasta on tarkoitus keskustella. Kaikkien kutsuttavien on siihen myös osallistuttava. Työntekijä kutsuu halutessaan paikalle joko luottamusmiehen tai työsuojeluvalltuutetun, riippuen siitä, mistä asiasta keskustellaan, taikka sovittelijan.

Jokaisen osapuolen tavoitteena tulee olla työrauhan palauttaminen niin, että perustehtävän hoitaminen sekä toimiminen vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa ovat mahdollisia.

Työpaikan sisäiseen toimintatapamalliin ei sisälly ulkopuolisia tuen antajia, jotka tulevat yleensä kysymykseen silloin, kun tilanne ei tunnu selviävän. Ulkopuolisen sovittelun käyttö tulee tapahtua aina työnantajan suostumuksella. Sovittelija on työnantajan näkökulmasta aina asiantuntija, joka antaa tilanteesta ja sen ratkaisumahdollisuuksista oman arvioinnin.

Osapuolten toiminnan tavoitteena tulee olla työrauhan palauttaminen työyhteisöön. On tärkeää erottaa varsinaiseen työsuhteeseen liittyvät riita-asiat (esimerkiksi palkan maksaminen oikean suuruisena) työyhteisön ristiriitatilanteista (esimerkiksi esimiehen väitetty epäasiallinen käyttäytyminen).

Mikäli osapuoli on vienyt työyhteisön riita-asian (esimerkiksi epäasiallisen käyttäytymisen) asianomaisiin tuomioistuimiin, aina ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä asiaa sekä organisaatiossa että tuomioistuimessa samaan aikaan. Työyhteisön toimivuus tulee kuitenkin turvata jollakin tavalla myös sinä aikana, kun asian käsittely on oikeusprosessissa. Myös kaikkien osapuolten velvollisuus on osallistua sovitteluun niin kauan kuin tuo keino on työnantajan hyväksymä.

Oikeusprosessista huolimatta riita-asiaa usein tulee työturvallisuuslain työnantajalle asettamien velvoitteiden johdosta käsitellä myös samanaikaisesti organisaation sisällä. Sovitteluprosessi sopii tällaisiin tilanteisiin erityisen hyvin. Sovittelija voi tällöin saada oikeusprosessin lokeroiduksi kiinnittämällä huomion soviteltavissa oleviin asioihin.

Työnantajan näkökulmasta tarkasteltuna tärkeintä on turvata työyhteisöjen toimintakyky niin, että työntekijät voivat hoitaa sitä tehtävää, jota varten heidät on rekrytoitu. Työturvallisuuslain mukainen toimimisvelvollisuus häirintätilanteissa tarkoittaa, että työnantajan tulee ryhtyä välittömiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Yksi tällainen keino on sovittelijan käyttäminen.. Työnantajan tulee tilanteen vaatimien nopeiden ratkaisujen jälkeen lisäksi pyrkiä poistamaan häirinnän mahdollisuus jatkossa työ- tai muilla järjestelyillä. Myös tähän työnantaja voi käyttää sovittelua. Laissa sanotaan lisäksi, että työntekijöille tulee antaa opetusta ja ohjausta tällaisia tilanteita varten. Tämänkin velvoitteen täyttämässä työnantaja voi käyttää apunaan sovittelijaa.

Littoinen
9.11.2010

Seppo Koskinen
työoikeuden professori