

Työyhteisösovitteluun on pakko osallistua

Sovitteluun osallistuminen on työntekijän velvoite työnantajan kanssa yhteisesti sovittuna tai työnantajan työturvallisuuslain nojalla asettamana. Työnantaja voi määrätä työntekijälle työlainsäädännön mahdollistamat seuraamukset, jos työntekijä ei osallistu sovitteluun. Työnantajan on tällaisessa tilanteessa pyrittävä soveltamaan aina lievintä mahdollista seuraamusta. Mikäli kuitenkin huomautus asiassa ei riitä, työnantaja voi seuraavaksi antaa työntekijälle irtisanomisuhkaisen varoituksen ja lopulta päättää veloitteen täyttämisestä kieltäytyneen työntekijän työsopimuksen.

Velvollisuus osallistua

Seuraavassa tuomiossa arvioitiin työterveyspalveluja tarjoavan yrityksen toteuttamasta työyhteisösovittelusta kieltäytymistä. Tämä sovittelu oli osa työterveyspalvelutarjontaa. Tällaista sovittelua koskeva pyyntö saattaa tulla työnantajan edustajalta tai tarve saattaa tulla ilmi työterveydenhoidon yhteydessä. Sovittelun alussa tehtävässä haastattelussa selvitetään tällöin henkilön omaa näkemystä asiassa ja halukkuutta osallistua sovitteluun. Sovittelupalveluita tarjoava yritys ei voi sellaisenaan velvoittaa asianosaisia osallistumaan sovitteluun. Työyhteisösovitteluun osallistuminen on silti työsopimuksesta johtuva velvollisuus, josta ei voi seuraamuksitta kieltäytyä.

Helsingin HO 8.12.2015 S 15/822: Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n 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. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa puuttumaan työpaikalla esiintyviin epäkohtiin ja kiusaamiseen. Lain 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Lain säätämiseen johtaneissa esitöissä (HE 59/2002 vp s. 41) on todettu, että työnantajan olisi pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin, että Kelan työyhteisössä oli ollut ristiriita, joka oli vaatinut selvittämistä. Todistajien kertomukset tukevat sitä, että vaikka työyhteisösovittelu on osa työterveyshuollon tarjoamia työterveyspalveluita, ei siinä kuitenkaan ole ollut kysymys S:n terveydentilan tutkimisesta, vaan Kelan työyhteisön ristiriitatilanteen selvittämisestä ulkopuolisen avulla. Myöskään aluehallintoviraston päätöksestä ei ilmene, että työyhteisösovittelussa olisi ollut kysymys S:n terveydentilan selvittämisestä, siitä huolimatta, että siinä oli mainittu, että Kelan suunnittelupäällikkö oli ottanut yhteyttä työterveyspsykologisiin työterveyslääkäriin toteaman tarpeen perusteella. Hovioikeudessa vastaanotettu todistelu ei anna aihetta arvioida asiassa esitettyä näyttöä tältä osin toisin kuin käräjäoikeus on tehnyt. Työntekijän on osallistuttava niihin työnantajan käyttöön ottamiin toimenpiteisiin kuten työyhteisösovitteluun, joilla häirintä tai epäasiallinen kohtelu on tarkoitus saada loppumaan. Hovioikeus katsoo sen vuoksi, että Kelalla on ollut viimesijaisena keinona oikeus irtisanoa S:n työsopimus päättymään hänen kieltäytymisensä vuoksi.

Asemalla merkitystä

Seuraamusten näkökulmasta on mahdollista erottaa työnantajaperusteiset velvoitteet ja sovittelijan sovitteluprosessin nimissä asettamat ns. käytännön velvoitteet. Työntekijän kannalta ensin mainitut ovat jälkimmäisiä merkittävämpiä ja ensin mainittujen velvoitteiden rikkominen synnyttää työnantajalle vahvemman puuttumisperusteen ja seuraamuksen määräämismahdollisuuden kuin jälkimmäiset ns. käytännön velvoitteet.

Työntekijän asemalla on keskeinen merkitys arvioitaessa työnantajan käytössä olevia seuraamuksia sovittelusta kieltäytyneitä työntekijää kohtaan. Jos esimerkiksi häirinnästä syytetty työntekijä kieltäytyy sovittelusta, kieltäytyminen huomattavasti helpottaa 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.

Muiden työntekijöiden kohdalla sovitteluun osallistumisvelvoitteen laiminlyönnin merkitys ratkaistaan yksittäistapauksellisen harkinnan perusteella. Esimiehellä on korostettu velvollisuus osallistua työyhteisösovitteluun. Tämä velvoite koskee sekä alaisten välisiä, alaisen ja esimiehen välisiä, esimiesten keskinäisiä sekä esimiehen ja työnantajan välisiä riitoja. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu toimia kaikin mahdollisin tavoin joko itse tai muiden kanssa yhdessä työyhteisöriitien sovitteluksi ja poistamiseksi.

Osallistumattomuuden merkitys

Arvioinnissa on erotettava seuraamukset sovitteluun osallistumattomuudesta tai siihen myötävaikuttamisen laiminlyömisestä ja seuraamukset itse sovittelun kohteina olevista teoista. Sovitteluprosessiin tavallisesti osallistuu enemmän henkilöitä, kuin joita seuraamus itse teosta voi koskea. Heitä voi siis koskea vain seuraamus sovittelovelvoitteiden rikkomisesta. Sovittelusta kieltäytymisestä aiheutuva seuraamus ei kuitenkaan voi olla heidän kohdallaan normaalitilanteessa merkittävä. Sovittelun idea on korostaa vapaaehtoisuutta, vaikka myös nämä henkilöt sinänsä olisivat velvollisia osallistumaan sovitteluun.

Seuraamusten osalta toisenlaisessa asemassa ovat ne työntekijät, jotka työnantajan käsityksen mukaan ovat läheisesti sidoksissa itse riita-asiaan. Mikäli työnantaja on valinnut puuttumiskeinoksi työyhteisösovittelun, näiden työntekijöiden osallistuminen on keskeistä sen onnistumiseksi. Jos kyseiset työntekijät niskuroivat sovitteluun osallistumisessa, heidän rikkomuksensa saattaa oikeuttaa työnantajan viimesijaisena keinona irtisanomaan kyseisen henkilön työ sopimus. Joissakin äärimmäisissä tilanteissa työnantajalla voi olla jopa oikeus purkaa työ sopimus.

Työntekijöiden osallistumisella tai osallistumattomuudella työyhteisösovitteluun on merkitystä myös työntekijän asemalle muutoin. Jos kiusatuksi itsensä kokenut työntekijä ei esimerkiksi osallistu

sovitteluun ja yrittää myöhemmin saada korvauksia kiusaamisen johdosta, osallistumattomuudella on vaikutusta korvauksen saamiseen sekä sen suuruuteen.