

## **Työilmapiiriselvitykset eivät sellaisenaan oikeuta irtisanomaan tai siirtämään työntekijää toiseen tehtävään**

**Työyhteisöongelmat ovat jokapäiväisiä työpaikoilla. Työpaikoille on myös kehitetty ja syntynyt erilaisia tapoja selvittää työilmapiiriä ennen kuin työnantaja ryhtyy asiassa toimenpiteisiin. Usein työnantajat ymmärtävät, että asian selvittäminen ennen toimenpiteitä on tärkeää ja näin turvataan työntekijän oikeusturvaa. Myös liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä tehdyistä selvityksistä on työntekijän työsuhteturvaa loukaten oikeuskäytännöstä ilmenevin tavoin ilmaantunut. Työnantajat harvoin ajattelevat, mitä juridisia ongelmia ja haasteita erilaisiin selvittämistapoihin sisältyy. Laajastikin käytössä oleva selvitystapa voi olla työoikeudellisesti arvioiden merkityksetön.**

Työpaikoilla voidaan tehdä henkilöstön keskuudessa kyselyjä esimerkiksi työilmapiirin tilasta ja sen muutoksista. Kysely saattaa koskea koko henkilöstöä, tai se suoritetaan yksittäistapauksessa työsuhteriidoissa esimerkiksi yhteistyökyvyttömyyden selvittämiseksi. Kysely saatetaan tehdä työpaikoilla työaikana, mutta hyvin yleistä on, että työnantaja lähettää kyselyn luottamuksellisesti kaikille työntekijöille tai vain joillekin heistä kotiin. Työilmapiirin selvittämistä tapahtuu käytännössä usein myös ulkopuolisen asiantuntijan (konsultin) tai työterveyshuollon avulla.

### **Kyselyillä kerätään tietoa**

Mikäli työilmapiirikysely on sisällöltään yleinen, kyse ei ole henkilötietolainsäädännön rajaamasta henkilötietojen keräämisestä. Tällainen toiminta voi kuitenkin kuulua asianomaisen työnantajan kannalta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain piiriin.

### **Ei päättämis- tai siirtooperuste**

Yleiset kyselyt eivät sisällä aineistoa, jota työnantaja voisi menestyksellä käyttää esimerkiksi työsopimuksen päättämisessä työntekijää vastaan. Laillisestikaan toteutettuina ne eivät ole sellaista aineistoa, joka juridisesti pätevällä tavalla osoittaisi tietyn työntekijän vian tai laiminlyönnin.

Sen sijaan aineisto voi tuoda esille mm. työntekijän sellaisen yhteistyökyvyttömyyden, jonka osalta työnantaja voi aloittaa asian tarkemman tutkimisen, mutta peruste edes työntekijän siirtämiseen toiseen tehtävään tai toimipaikkaan kyselyn huonokaan tulos ei yleensä ole. Jos vika tai laiminlyönti on notorinen (TT 2014-129; "Tämän lisäksi A:n esiintyminen ja menettelytavat työpaikalla yleensä ovat vakavasti häirinneet työpaikan työilmapiiriä. A:n menettely on ollut myös vastoin hänen tehtäviään ja asemaansa turvallisuusvastaavana"), voi kyselyn tulos tukea työnjohdollisia toimia, mutta muutoin päättämis- tai ehtomuutostoiimiin ei voida ryhtyä. Lisäksi työnantajaa velvoittaa aina lievemmän seuraamuksen valinnan periaate.

THO 2.5.2006 S 05/1753. Työnantaja oli selvittänyt ainoastaan työilmapiirin huonontumisen syitä, mutta laiminlyönyt sen jälkeen selvittää, oliko olemassa muita keinoja kärjistyneen tilanteen laukaisemiseksi kuin S:n siirtäminen toiseen työhön tai hänen työsuhteensa irtisanominen. Tämän vuoksi ja ottaen huomioon, että S oli hoitanut työnsä muutoin hyvin, että hän ei ollut yksin vaikuttanut työilmapiirin huonontumiseen, vaan siihen oli vaikuttanut myös johtamistapa ja että S

oli osaltaan yrittänyt myötävaikuttaa ongelmien ratkaisemiseen osallistumalla asiaa koskeviin tilaisuuksiin, oli S:n työsopimuksen irtisanominen kokonaisuutena arvioiden kohtuutonta.

Useakaan peräkkäinen kysely ei juridisesti kerro välttämättä mitään sellaista, että pelkästään niiden pohjalta työnantaja voisi laillisesti päättää työsopimuksen tai asiallisesti antaa edes varoitusta. Työilmapiiritutkimusten toistuva huono tuloskaan ei ole työsuhteen päättämisperuste. Tilanne on sama kuin oikeuskäytännössä arvioitaessa alisuoriutumista päättämisperusteena. Näissä tilanteissa on katsottu, ettei määräajan asettaminen saavuttaa tietty tulos ole yksinään ratkaisevaa.

KouHO 23.11.2006 S 06/226.. Henkilökunnalle myöhemmin tehty ilmapiirikysely oli osoittanut, että 26:sta jätetystä vastauksesta 19:ssä oli todettu, ettei työilmapiirin parantumista ollut tapahtunut. Mainitusta kyselytuloksesta oli pääteltävissä, että työilmapiiri oli samanlainen kuin ennen varoitusmenettelyn alkamista. Vaikkakin henkilön pitkään jatkunut epäasiallinen käyttäytyminen ennen varoituksen antamista oli ollut hyvin moitittavaa, oikeus kokonaisharkinnan perusteella päätyi siihen, ettei irtisanomistilanteessa ollut ollut riittäviä perusteita henkilön irtisanomiselle.

HHO 6.2.2004 S 02/538. Työyhteisön ilmapiiri oli ollut tulehtunut. Todistajien kertomukset huonon ilmapiirin syistä olivat kuitenkin ristiriitaiset eikä kertomusten perusteella ollut saatavissa luotettavaa selvitystä. Hovioikeus katsoo jääneen selvittämättä, että työyhteisön ongelmat olisivat aiheutuneet yksin ko. työntekijästä johtuvasta syystä. Irtisanomiselle ei ollut perusteita.

TT 2016:64 (perustelut). Selvityksestä ei kertomusten ristiriitaisuuden vuoksi voitu päätellä sitä, että mahdollinen huono työilmapiiri vuonna 2014 olisi johtunut A:sta. Myöskään työtyytyväisyyskyselyn tulosten (V10a-f) perusteella ei voida tehdä tällaista johtopäätöstä. Se, että F ja K ovat kertoneet, ettei A sopeutunut työyhteisöön, ei anna aihetta arvioida asiaa toisin.

TT 2012-141. Työnantaja ehdotti, että osaston työilmapiirin tilaa koskeva tarkastelu tulitaisiin tekemään Aluehallintoviraston työsuojeluviranomaisen antaman tarkastuskertomuksen suositusten mukaisesti. Koska tähän asti pidetyt palaverit eivät olleet johtaneet toivottuun lopputulokseen, esitti työnantaja ulkopuolisen konsultin palkkaamista selvityksen tekijäksi. Konsultti toi esille, että vastakkain ovat kaksi täysin erilaista näkemystä kiusaamisesta ja häirinnästä, A:n näkemys ja muiden haastateltujen näkemykset. Konsultti antoi tekemästään selvityksestä suullisen yhteenvedon syys- ja lokakuun vaihteessa 2011. Väitetyn epäasiallisen kielenkäytön osalta oli jäänyt konkreettisesti selvittämättä, mitä työntekijä mahdollisesti oli sanonut, milloin ja kenelle.

## **Nollatoleranssit eivät ratkaise**

Tavanomaista on, että esimiesten erät ratkaisut varsinkin, jos ne annetaan lähellä työilmapiiriselvitystä, vaikuttavat inhimillisesti kyselyn vastauksiin. Työilmapiiritutkimuksen tuloksia analysoitaessa on kyettävä erottamaan sallitun toiminnan luomat rajat tavanomaisesta poikkeavalle käytöksellekin. Työnantajan asettamat nollatoleranssit eivät ratkaise arviointia.

Tilanteita, joissa kysymys on uhkaavasta toiminnasta, arvioidaan ankarammin. Jos käyttäytyminen ylittää sen, mitä voidaan pitää hyväksyttävänä, voidaan päättämistoimiinkin ryhtyä. Tätä ennen tilannetta tulee pyrkiä korjaamaan ensin esimerkiksi työterveyshuollon palveluihin turvautuen. Työilmapiiritutkimustuloksilla ei voida ohittaa normaaleja työsuhdeturvaan kuuluvia menettelyjä.

THO 27.5.2016 S 15/2285. Asiassa oli selvitetty, että työnantaja oli ennen irtisanomista vuosien mittaan puuttunut kantajan käyttäytymiseen useilla eri tavoilla: kehitys- ja muilla keskusteluilla, työilmapiiriprojekteilla ja työyhteisösovittelulla. Viikkopalavereissa oli usein keskusteltu

käyttäytymissäännöistä. T3:n ollessa rehtorina puuttuminen oli ollut vähäisempää ja rehtorikin oli alkuun ollut kantajan sairauden takia asiassa hienovaraisempi. Viimeisinä vuosina ongelmat olivat kärjistyneet ja puuttuminen oli ollut vahvempaa. KO oli katsonut selvitettyksi, että työnantaja oli toimenpiteillään useaan otteeseen saattanut kantajan tietoon tarpeen muuttaa käyttäytymistä. Työnantaja oli ennen irtisanomista pyrkinyt riittävästi ratkaisemaan ongelman lievemmillä toimilla, mutta tämä ei ole onnistunut.