

Mitä on työyhteisösovittelu?

24.9.2023

Vesa Kotaviita

Työympäristöpäällikkö

Teollisuusliitto

Työyhteisösovittelun perusteet ja taustaa 1/3

- Sovittelukonfliktien menettely
- Sovittelu on kehittämistä, oppimista ja kasvua
- Tavoite vähentää ja poistaa ristiriitoja
- Parantaa henkilöiden kanssakäymistä ja työpaikan ilmapiiriä

- Kaikki osapuolet sitoutuvat prosessiin ja etsivät yhdessä ymmärrystä vahinkojen korjaamiseksi
- Yksilön oikeus osallistua ja vaikuttaa ristiriidan ratkaisuun

Työyhteisösovittelun perusteet ja taustaa 2/3

- Sovittelijana voi toimia työpaikalla TSV (työsuojeluvaltuutettu), TSP (työsuojelupäällikkö), HR tai esimies
- Tehtävänä auttaa osapuolia nostamaan ongelma esille ja tukea ratkaisun hakemista
- Osallistujat määrittävät tapauskohtaisesti tarpeen mukaan
- Työsuojelukysymyksissä kysymyksissä työsuojeluvaltuutetulla on lain nojalla itsenäinen mukanaolo-oikeus

- Aloitus ja tarve kenen puolelta vain – työnantaja päättää
- työsuojeluvaltuutetun ilmoitus työnantajan huonosta työkäyttäytymisestä tai epäasiallisesta kohtelusta
- Infotilaisuus – sovittelun vaiheet ja prosessi
- Sovittelijan rooli - **ei etsi syyllisiä**

Työyhteisösovittelun perusteet ja taustaa 3/3

- Sovittelusopimus kirjallisesti yhdessä-mikäli ratkaisu löytynyt
- Sovittelun tulos saattaa olla hyvinkin myönteinen – asenteet ja arvot puntarissa
- Seuranta samalla porukalla-arviointi sovittelun vaikutuksista
- Tarvittaessa tarkennetaan ja tehdään muutoksia – uusi sopimus

- Sovittelu ei ole vapaaehtoista - työnantajalla direktio-oikeus
- Onnistunut sovittelu lisää luottamusta ja avoimuutta
- Psykologinen turvallisuus kehittyy työyhteisössä
- Puhdistaa pöytää ja työyhteisön toimivuus paranee

Näkökulma:

Lainsäädännöstä tukea työyhteisösovittelulle

Ei omaa erityislakia, vrt. tuomioistuinsovittelu, rikossovittelu

Työelämä säänneltyä, sovittelussa noudatetaan soveltuvin osin työelämän lakeja, jos sovittelulla täytetään jotain työnantajan velvollisuutta

vrt. ns ”mielipahasovittelut”, jotka vapaamuotoisempia – esim.työjärjestelyt

Työturvallisuuslaki

Keskeisin laki työyhteisösovittelun kannalta

28 §: työnantajan toimimisvelvollisuus  sovittelu

*”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin **ryhdyttävä toimiin** epäkohdan poistamiseksi”*

Työnantajalla vapaus valita keino, mutta velvollisuus saada konfliktit ratkaistua - vastuu siitä, että keinot ovat toimivia ja riittäviä

Huom! Kyseinen toimimisvelvollisuus ei ole pelkkä selvittämisvelvollisuus! HE 59/2002: ”pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku...”

Esim. KKO:2014:44: ei riitä pelkkä yhteydenotto esimieheen
Reagoitava heti tiedon saatuaan, kuultava kaikkia osapuolia
KouHo 26.7.2007 S 06/589: Keinojen oltava riittäviä!

Lain henki: asiat on saatava kuntoon, häirintä poistettua työyhteisöstä
Jos mukana jo AVI, selvittämis- ja dokumentointivelvollisuus korostunutta

28 §: Tiedon saatuaan...

Sillä, mistä ja miten tieto tulee, ei ole merkitystä

Tarkkailuvelvoite, joka ulottuu työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (KKO 2014:44) -> voi tulla tietoon sovittelun käynnistyksen tarve

Kieltäminen ei poista toimintavelvollisuutta!

- Eli jos ”työnantajapuoli” saa tiedon, on ilmoitettava asiasta eteenpäin ja toimittava
- Koskee myös työsuojeluvaltuutettuja, koska toimintavelvoite
- Luottamusmies voi toimia harkintansa mukaan, tärkeää saada ymmärrys, että:
 - toimimisvelvollisuus syntyy vasta, kun työnantaja on saanut tiedon
 - asian käsittely edellyttää kohtaamista

Huom! Nimettömyys ei poista työnantajan toimimisvelvollisuutta!

Työturvallisuuslaki

Sovittelussa lähtökohtana vapaaehtoisuus, mutta sovittelun mahdollistamiseksi:

Työturvallisuuslaki 18 §: työntekijällä velvollisuus osallistua sovitteluun

Työturvallisuuslaki 18:1

” Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita”

Työnantajalla direktio-oikeus eli määräysvalta työntekijöitä kohtaan – esimiehet myös

Työturvallisuuslaki 18 §



Työntekijän osallisuus konfliktissa vaikuttaa velvollisuuden asteeseen ja mahdollisesti kieltäytymisen seuraamuksiin



Aina ensin lievin mahdollinen seuraamus kieltäytymisestä

Hel HO:n tuomio 8.12.2015 S 15/822:

Työntekijä oli kieltäytynyt järjestelmällisesti työterveyshuollon järjestämästä työyhteisösovittelusta, jonka katsottiin olleen tarpeen työyhteisössä vallinneen ristiriidan selvittämiseksi. Oikeus katsoi, että työsuhteen päättäminen oli viimesijaisena keinona laillinen.



Huom! työntekijän sairausloma, vuosiloma, muut kiireet:

lähtökohta sairausrauha ja lomarauha jos sairausloman syy konflikti, tärkeää suostutella osallistumaan

kieltäytyjä: lääkärintodistus: sovittelu vaarantaa tervehtymisen

Työturvallisuuslaki 18 §

Työturvallisuuslaki 18:2

*”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.”*

Työturvallisuuslaki 18:3

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

- ongelmien ja ristiriitojen ehkäiseminen työyhteisösovittelun keinoin on koko työyhteisön asia
- velvollisuus edistää sovittelua ja osallistua sovittelussa sovittuihin korjaaviin toimenpiteisiin

Yhteistoimintalaki

Yt-laki eli laki yhteistoiminnasta yrityksissä

tarkoitus edistää, kehittää, tiivistää yhteistoimintaa

lain tarkoituksen mukaista olisi **sopia henkilöstön kanssa** sovittelun käytöstä etenkin, jos sovittelu otetaan käyttöön koko organisaatiossa keskustelua toimintatavoista ja tilanteista, joissa sovittelua käytetään.

”Sovittelumenetelmä on yrityksessä X käytössä työnantajan harkinnan mukaan. Työnantajan määrittämät työntekijät ovat velvollisia osallistumaan sovitteluun.”

Sovitaan menettelytavat, kuinka toimitaan

Sovittelu voidaan kuitenkin järjestää pelkän ilmoituksen pohjalta

Henkilötietojen käsittely

Kirjattava ainakin:

- Prosessin kulku
- Tapaamiskerrat
- Osallistujat
- Lopputulos

- Dokumentointivelvollisuus myös suullisessa sisäisissä sovitteluissa, jos sovittelun seurauksena laaditaan sovintosopimus

GDPR:n kannalta kannattaa katsoa etenkin käsittelyä ja säilyttämistä

- Peruste käsittelyyn ja säilyttämiseen, dokumentointi
- Peruste esim. sopimus
- Säilyttämisaika ainakin niin kauan kuin sovitteluprosessi kesken

- kirjaaminen oleellista myös näytön kannalta

Rikoslaki 47 luku, työrikokset



Sovitteluun osallistujat

Työsuojeluvaltuutettu

- kyllä, lakiin perustuva oikeus osallistua, mikäli käsitellään työsuojelukysymyksiä, kuten häirintää tai työn kuormittavuutta

Luottamusmies

- infoon kyllä, jotta rooli sovittelussa selviää
- mikäli joku hänet kutsuu edustajakseen tai avustajakseen
- ei ilman edustettavaa, ellei konflikti vaikuttaa suoraan luottamusmieheen
- Työnantaja päättää viime kädessä, tarkoituksenmukaisuuskysymys

Sovittelijan vastuut

Riittävä ammattitaito ja sen jatkuva kehittäminen

- myös työsuojelulainsäädännön tuntemus

Sovittelija voi keskustella jatkotoimista työnantajan kanssa, mutta sovittelijan rooliin ei kuulu ehdottaa jatkon suhteen mitään konkreettista

Sovittelijan EI tarvitse ottaa yhteyttä AVlin, työterveyshuoltoon, poliisiin eikä ehkä edes työnantajaan, mikäli epäilee (työturvallisuus) rikosta

Sovittelusopimus laadittava asianmukaisesti, voi olla juridista painoarvoa
-prosessikuvaus joko sopimukseen tai erillinen dokumentti

Tärkeää sovittelun sisällön raportointivelvollisuuden välttämiseksi sopia toimeksiantosopimuksessa sovittelun sisältö salaiseksi

Parempi sovittaa kuin tapella.

KIITOS JA VOIMAA!

**Teollisuus
liitto**