

Työpaikan lait ja työsuhdeopas

2019

17., uudistettu painos

Copyright © 2018 Alma Talent Oy ja tekijä

ISBN 978-952-14-3554-6

ISBN 978-952-14-3555-3 (verkkokirja)

Taitto: Marja-Leena Saari

BALTO print

Liettua 2018

Anna palautetta kirjasta: protoimitus@almamedia.fi

Sisällys

Lukijalle	11
Vuonna 2018 voimaan tulleita ja vuonna 2019 voimaan tulevia säädösmuutoksia	13
1. Työsuhteen ehtojen lähteet	17
1.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen	17
1.2 Lähteiden etusijajärjestys	17
1.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus	18
2. Työnantajan työnjohto-oikeus	18
2.1 Työsopimuksen sisältö ratkaisee työnjohtovallan laajuuden	18
2.2 Millainen määräys on hyväksyttävä?	19
2.3 Työnantaja päättää, milloin määräys tulee voimaan	19
2.4 Yhteistoimintaneuvottelut	19
2.5 Työehtosopimuksen määräykset	20
3. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet	20
3.1 Työntekijän velvollisuudet	20
3.2 Työnantajan velvollisuudet	22
4. Työhönottotilanne	28
4.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	28
4.2 Yksityisyyden suoja	28
4.3 Testit	28
5. Työsopimuksen tekeminen	28
5.1 Työntekijäasema	28
5.2 Työsopimuksen ehdot	29
6. Yksityisyyden suoja työpaikalla	33
6.1 Vain tarpeellisia henkilötietoja voidaan kerätä	33
6.2 Terveystiedot	33
6.3 Henkilöturvallisuusselvitys	35
6.4 Henkilöluottotiedot	35
6.5 Testaaminen	36
6.6 Tekninen valvonta	36

7.	Epätyypilliset työsuhteet	37
7.1	Määräaikainen työsuhteet	37
7.2	Osa-aikatyö	38
7.3	Vuokratyö	39
7.4	Etätyö	40
8.	Perhevapaat	41
8.1	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	41
8.2	Osittainen vanhempainvapaa	42
8.3	Hoitovapaa	42
8.4	Osittainen hoitovapaa	42
8.5	Lapsen sairastuminen (tilapäinen hoitovapaa)	43
8.6	Poissaolo pakottavista perhesyistä	43
8.7	Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi	44
8.8	Oikeuksien käyttäminen	44
8.9	Palkan maksamisvelvollisuus	44
8.10	Perhevapaa ja vuosiloma	45
8.11	Oikeus palata aikaisempaan työhön	45
9.	Vuosiloma	46
9.1	Vuosilomalain keskeiset periaatteet ja käsitteet	46
9.2	Vuosiloman ansaitseminen	46
9.3	Lomaraha (lomaltapaluuraha) ja lomakorvaus	49
9.4	Säästövapaa	50
10.	Työntekijän lomauttaminen	51
10.1	Väliaikainen toimenpide	51
10.2	Lomauttamisen perusteet	51
10.3	Työntekijöiden kuuleminen	52
10.4	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta	52
10.5	Työhön paluu lomautuksen päätyttyä	52
10.6	Työntekijän irtisanomisoikeus lomautusaikana	52
10.7	Irtisanomisajan palkka	53
11.	Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ja osa-aikaistaminen	53
11.1	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	53
11.2	Osa-aikaistaminen	54
12.	Liikkeen luovutus	54
12.1	Liikkeen luovutuksen käsite	54
12.2	Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä	55

13.	Työsuojelu	55
13.1	Turvallinen ja terveellinen työympäristö	55
13.2	Työsuojelu on yhteistoimintaa	56
13.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit	56
13.4	Työtapaturmasta tai ammattitaudista tehtävä ilmoitus	56
13.5	Työpaikan ilmapiiiriongelmat	57
14.	Työaika	58
14.1	Työaikalaki on yleislaki	58
14.2	Työajaksi luettava aika	58
14.3	Säännöllinen työaika	58
14.4	Säännöllisen työajan ylittäminen	60
14.5	Yö- ja vuorotyö	62
14.6	Lepoajat ja sunnuntaityö	62
14.7	Työajan lyhennykset eli ns. pekkaset	64
14.8	Palkaton vapaa	64
14.9	Kanneaika	64
14.10	Nähtävänäpito ja valvonta	65
14.11	Rangaistussäännökset	65
15.	Työsopimuksen päättäminen	65
15.1	Päättämistavat	65
15.2	Työsopimuksen purkaminen	66
15.3	Määräaikainen työsopimus	67
15.4	Irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä	68
15.5	Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä	70
15.6	Työnantajan konkurssi ja kuolema	73
15.7	Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä	74
15.8	Luottamusmiehen ja -valtuutetun sekä työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen päättäminen	74
15.9	Yleiset irtisanomisajat	75
15.10	Työsopimuksen päättämismenettely	77
15.11	Työsopimuksen päättämiseen liittyvät toimenpiteet	77
15.12	Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen	79
15.13	Korvaus lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä	79
16.	Yhteistoiminta työpaikalla	81
16.1	Osapuolet	81
16.2	Mitä asioita käsitellään yhteistoimintamenettelyssä?	81
16.3	Neuvotteluajat	82
16.4	Vapautus työstä ja korvaukset	82
16.5	Seuraamukset	82

17. Työeläke	83
17.1 Vanhuuseläke	83
17.2 Osittainen vanhuuseläke	84
17.3 Työeläkekuntoutus	84
17.4 Työkyvyttömyyseläke	84
17.5 Työuraeläke	84
17.6 Lisäpäiväoikeus	84
18. Oikeusturvakeinot	85
18.1 Erimielisyysneuvottelut	85
18.2 Riita-asioiden käsitteleminen käräjäoikeuksissa	85
18.3 Toimeentuloturva-asioiden muutoksenhakujärjestelmä	86
18.4 Työsuhdeongelmissa auttavia viranomaisia	87
Lisätietoja	88
Työsopimuslaki 26.1.2001/55	89
L työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447	106
Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325	113
L maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 8.5.2009/305	116
Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 (5 luku)	117
Opintovapaalaki 9.3.1979/273	121
Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305	122
Työaikalaki 9.8.1996/605	126
Vuosilomalaki 18.3.2005/162	133
Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738	139
VNA työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaajimuksesta 18.6.2003/577	149
VNA räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 18.6.2003/576	151
VNA rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205	154
VNA työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 27.1.2005/48	171
VNA työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 26.1.2006/85	174
VNA koneiden turvallisuudesta 12.6.2008/400	176
SosTMA haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 21.6.2018/538	205
VNA työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta 19.5.2016/388	205
Merityösopimuslaki 17.6.2011/756	212
L laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171	230
VNA laivaväen asuinympäristöstä aluksella 13.12.2012/825	232
Merityöaikalaki 9.4.1976/296	236
L työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248	240

VNA valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista 30.12.2013/1313	244
Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433	244
L nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998	249
VNA nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475	252
SosTMA nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188	253
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383	254
L työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44	258
L naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609	269
L yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759	274
Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726.	280
L tilajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233	294
Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290	296
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436	325
L yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334	326
L yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 30.3.2007/335	335
L yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233	342
L työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449	350
L taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 20.12.2013/1136	353
Henkilöstörahasolaki 5.11.2010/934	354
L henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24.8.1990/725	362
L henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppa- osuuskunnassa (SCE) 13.8.2004/758	365
Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459	371
VNA ammattitautiluettelosta 11.6.2015/769	413
VNA työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettua haitta- luokituksesta 11.6.2015/768	416
L työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771	416
Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595	418
 Asiahakemisto	 423

Lukijalle

Tähän teokseen on koottu työelämän keskeisiä lakeja ja asetuksia. Teos sisältää lain mukaan työpaikalla nähtävillä pidettävät tärkeimmät lait ja asetukset. Säädösten lisäksi teos pitää sisällään tiiviin yleisesityksen työsuhteen keskeisistä asioista. Teos onkin tarkoitettu jokaisen työpaikan käsikirjaksi. Se on laadittu siten, että työntekijä, luottamushenkilö, työsuojeluhenkilöstöön kuuluva esimies tai työnantaja voi yksittäisessä ongelmatilanteessa saada vastauksen kysymykseensä ja huolehtia siitä, että työpaikan asiat tulevat hoidetuksi lain tarkoittamalla tavalla.

Liikesalaisuuslailla, joka tuli voimaan 15.8.2018, koottiin liikesalaisuuksia koskeva sääntely yhteen lakiin ja laitettiin täytäntöön EU:n liikesalaisuusdirektiivi. Liikesalaisuuksia koskeva sääntely on muuten pysynyt pääpiirteissään entisenä, mutta se on selkeytynyt ja yhtenäistynyt ja oikeussuojakeinot liikesalaisuuksien loukkaustilanteissa ovat parantuneet. Rikosoikeudellinen sääntely on säilynyt ennallaan.

Työsopimuslain 13 luvun 6 §:ää on muutettu 1.7.2018 lukien siten, että työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen työnantajalle laissa säädetyn lisätönn tarjoamisvelvollisuuden osa-aikaiselle ja takaisinottovelvollisuuden estämättä.

Työsopimuslakia, työaikalakia, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työttömyysturvalakia on muutettu 1.6.2018 lukien tarkoituksena parantaa vaihtelevaa työaikaan noudattavien työntekijöiden asemaa ja varmistaa työsuhdeturvaa koskevien säännösten tehokas toteutuminen heidän osaltaan. Vaihtelevaa työaikaan koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätyn ajanjaksona vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Työelämässä tällaisia sopimuksia kutsutaan usein nollatuntisopimuksiksi ja työntekijöitä tarvittaessa työhön kutsuttaviksi työntekijöiksi. Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa on rajoitettu tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan on vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan ja irtisanomisan palkkaan on pyritty varmistamaan siten, ettei työnantaja pysty yksipuolisesti työhönsä vaikuttamaan niiden määrään. Vaihtelevaa työaikaan noudattavalle työntekijälle tulee työvuoroluetteloa laadittaessa varata tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan, jos työnantaja haluaa tarjota hänelle työtä vähimmäistyöajan ylittävän määrän. Lisäksi vaihtelevaa työaikaan noudattava työntekijä ei voi jatkossa antaa kestoaltaan rajoittamatonta lisätösuostumusta.

Kirjan mennessä painoon eduskunnassa on edelleen käsiteltävänä hallituksen esitys 9/2018 säädettäväksi tietosuojalaksi. Lailla täydennettäisiin

ja täsmennettäisiin Euroopan unionin yleistä tietosuojasetusta (2016/679). Esityksessä ehdotetaan, että samalla kumottaisiin henkilötietolaki sekä laki tietosuojalautakunnasta ja tietosuojavaltuutetusta. Ehdotettu laki olisi henkilötietojen käsittelyyn sovellettava yleislaki. Yleistä tietosuojasetusta täydentävänä ja täsmäntävänä se ei muodostaisi itsenäistä ja kattavaa sääntelykokonaisuutta, vaan sitä sovellettaisiin rinnakkain tietosuojasetuksen kanssa. Ehdotetussa laissa säädettäisiin henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteesta ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelystä eräissä tilanteissa, tietoyhteiskunnan palvelujen tarjoamiseen lapselle sovellettavasta ikärajasta, valvontaviranomaisesta, oikeusturvasta sekä eräistä tietojenkäsittelyn erityistilanteista.

Hallitus on antanut esityksen (HE 158/2018), jossa ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteessa ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Pääperiaatteiden osalta esityksessä on pidättäydytty voimassa olevan työaikalain sääntelytavassa. Lisäksi ehdotetaan lähinnä teknisiä muutoksia eräisiin muihin lakeihin. Työaikalain soveltamisalaa täsmennettäisiin erityisesti sellaisten työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät johtavassa asemassa tai heillä on muutoin mahdollisuus päättää työajoistaan. Muutokset eivät kuitenkaan merkittävästi muuttaisi soveltamisalaa. Laissa säädettäisiin uudesta joustotyöaikaa koskevasta työaikamallista ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Joustotyöaikaa noudatettaessa työntekijä itse päättäisi työajastaan sekä työntekopaikastaan ja työnantaja puolestaan määrittäisi tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet sekä kokonaisaikataulun. Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan vuoden 2020 alussa.

Hallitus on myös esittämässä työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamista siten, että pienemmissä yrityksissä yksilöllisen irtisanomisen perusteita kevennettäisiin. Esitys on saanut aikaan voimakasta kritiikkiä varsinkin palkansaajapuolelta.

Hallitus on käynnistänyt YT-lain muutostarpeiden kartoituksen tilaamalla selvityshenkilöiltä marraskuuhun 2018 mennessä valmistuvan selvityksen YT-lain muutostarpeista.

Teoksen alkuosan yleisesityksen ajantasaisuuden on tarkistanut ja päivittänyt OTT, VT Kimmo Nieminen.

Lainsäädännön muutoksia on seurattu säädöskokoelmanumeroon 833/2018 (julk. 29.10.2018) saakka.

Helsingissä lokakuun 24. päivänä 2018.

Toimitus