

Työpaikan lait ja työsuhdeopas

2024



23., uudistettu painos

Copyright © 2023 Alma Talent Oy ja tekijä
Yhteistyössä Juristiliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-5001-3

ISBN 978-952-14-5002-0 (verkkokirja)

Taitto: Aste Helsinki Oy, Helene Lindfors

Otavan Kirjapaino Oy, 2023 Keuruu

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almatalent.fi

Sisällys

Lukijalle	13
Vuonna 2023 voimaan tulleita ja vuonna 2024 voimaan tulevia säädösmuutoksia	15
1. Työsuhteen ehtojen lähteet	19
1.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen	19
1.2 Lähteiden etusijajärjestys	19
1.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus	20
2. Työnantajan työnjohto-oikeus	20
2.1 Työsopimuksen sisältö ratkaisee työnjohtovallan laajuuden	20
2.2 Millainen määräys on hyväksyttävä?	21
2.3 Työnantaja päättää, milloin määräys tulee voimaan	21
2.4 Yhteistoimintaneuvottelut	22
2.5 Työehtosopimuksen määräykset	22
3. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet	23
3.1 Työntekijän velvollisuudet	23
3.1.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet	23
3.1.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen	23
3.1.3 Kilpaileva työsopimus	23
3.1.4 Liikesalaisuudet	23
3.1.5 Kilpailukieltosopimus	24
3.2 Työnantajan velvollisuudet	25
3.2.1 Syrjintäkielto ja häirinnän kieltä	25
3.2.2 Tasa-arvo	26
3.2.3 Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	27
3.2.4 Työturvallisuus	27
3.2.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	28
3.2.6 Velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätöitä	28
3.2.7 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen	28
3.2.8 Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet	29
3.2.9 Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus	29
3.2.10 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus	29
3.2.11 Palkan määrä ja palkankorotukset	30
3.2.12 Palkanmaksu ajallaan	31
4. Työhönottotilanne	32
4.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	32
4.2 Yksityisyyden suoja	32
4.3 Testit	32

5.	Työsopimuksen tekeminen	33
5.1	Työnantajan ja työntekijän välinen sopimussuhde	33
5.2	Työsopimuksen ehdot	33
5.2.1	Sopimusvapaus lähtökohtana	33
5.2.2	Suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti	33
5.2.3	Työsopimuksen osapuolet	34
5.2.4	Työsopimuksessa sovittavat asiat	34
6.	Yksityisyyden suoja työpaikalla	37
6.1	Vain tarpeellisia henkilötietoja voidaan kerätä	37
6.2	Terveystiedot	38
6.3	Henkilöturvallisuusselvitys	40
6.4	Henkilöluottotiedot	40
6.5	Testaaminen	41
6.6	Tekninen valvonta	41
7.	Epättyypilliset työsuhteet	43
7.1	Määräaikainen työsopimus	43
7.2	Osa-aikatyö	44
7.3	Vuokratyö	45
7.4	Etätyö	46
8.	Perhevapaat	47
8.1	Raskausvapaa ja vanhempainvapaat	48
8.2	Osittainen vanhempainvapaa	49
8.3	Hoitovapaa	49
8.4	Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen	49
8.5	Osittainen hoitovapaa	50
8.6	Lapsen sairastuminen (tilapäinen hoitovapaa)	51
8.7	Poissaolo pakottavista perhesyistä	51
8.8	Omaishoitovapaa	51
8.9	Perhevapaa ja vuosiloma	52
8.10	Oikeus palata aikaisempaan työhön	52
9.	Vuosiloma	52
9.1	Vuosilomalain keskeiset periaatteet ja käsitteet	52
9.2	Vuosiloman ansaitseminen	53
9.2.1	14 päivän ja 35 tunnin laskentasäännöt	53
9.2.2	Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät	54
9.2.3	Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin	54
9.3	Loma-ajan palkka	55
9.4	Loman ajankohdan määrääminen ja sen muuttaminen	56
9.5	Lomaraha (lomaltapaluuraha) ja lomakorvaus	57
9.5.1	Lomaraha	57
9.5.2	Lomakorvaus	57

9.6	Säästövapaa	58
9.7	Vuosilomakirjanpito	58
10.	Työntekijän lomauttaminen	58
10.1	Väliaikainen toimenpide	58
10.2	Lomauttamisen perusteet	59
10.3	Työntekijöiden kuuleminen	59
10.4	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta	59
10.5	Työhön paluu lomautuksen päätyttyä	60
10.6	Työntekijän irtisanomisoikeus lomautusaikana	60
10.7	Irtisanomisajan palkka	60
11.	Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ja osa-aikaistaminen	61
11.1	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	61
11.2	Osa-aikaistaminen	62
12.	Liikkeen luovutus	62
12.1	Liikkeen luovutuksen käsite	62
12.2	Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä	62
13.	Työsuojelu ja työturvallisuus	63
13.1	Turvallinen ja terveellinen työympäristö	63
13.2	Työsuojelu on yhteistoimintaa	63
13.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit	64
13.4	Työtapaturmasta tai ammattitaudista tehtävä ilmoitus	64
13.5	Työpaikan ilmapiiriongelmat	65
14.	Työaika	66
14.1	Työaikalaki on yleislaki	66
14.2	Työajaksi luettava aika	66
14.3	Säännöllinen työaika	67
14.3.1	Normaali työaika	67
14.3.2	Liukuva työaika	68
14.3.3	Joustotyöaika	68
14.3.4	Työaikapankki	69
14.3.5	Lyhennetty työaika	70
14.4	Säännöllisen työajan ylittäminen	70
14.4.1	Käsitteet	70
14.4.2	Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava korvaus	71
14.4.3	Lisätyö- ja ylityökorvaus vapaa-aikana	72
14.5	Yö-, vuoro- ja jaksotyö	72
14.5.1	Yötyö	72
14.5.2	Vuorotyö	72
14.5.3	Jaksotyö	73

14.6	Tauot, lepoajat ja sunnuntaityö	73
14.6.1	Päivittäiset tauot ja lepoajat	73
14.6.2	Sunnuntaityö	74
14.7	Työaika-asiakirjat	75
14.7.1	Työajan tasoittumissuunnitelma	75
14.7.2	Työvuoroluettelo	76
14.7.3	Työaikakirjanpito	77
14.8	Työajan lyhennykset	77
14.9	Palkaton vapaa	77
14.10	Kanneaika	77
14.11	Nähtävänäpito ja valvonta	78
14.12	Rangaistussäännökset	78
15.	Työsopimuksen päättäminen	78
15.1	Päättämistavat	78
15.2	Työsopimuksen purkaminen	79
15.2.1	Erittäin painava syy -edellytys	79
15.2.2	Työntekijän oikeus purkaa työsopimus	79
15.2.3	Työsopimuksen purkaminen koeaikana	79
15.2.4	Purkamisoikeuden raukeaminen	79
15.2.5	Toista osapuolta kuultava ennen purkamista	80
15.2.6	Toisen osapuolen oikeus pitää työsopimusta purkautuneena	80
15.3	Määräaikainen työsopimus	80
15.3.1	Päätyminen ilman irtisanomista	80
15.3.2	Työsopimuksen jatkaminen	80
15.4	Irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä	81
15.4.1	Sallitut irtisanomisperusteet	81
15.4.2	Kielletyt irtisanomisperusteet	81
15.4.3	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen	82
15.4.4	Perusteeseen vedottava kohtuullisessa ajassa	82
15.4.5	Olennaisuusvaatimus	82
15.4.6	Varoitus	83
15.4.7	Työntekijän kuuleminen ja uudelleensijoittaminen	83
15.5	Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä	83
15.5.1	Työn vähentymisen ajankohta	83
15.5.2	Työn vähentymisen määrä ja kesto	83
15.5.3	Tehtävien uudelleenjärjestäminen	84
15.5.4	Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen	85
15.5.5	Irtisanomisten kohdistaminen	85
15.5.6	Kuuleminen	85
15.5.7	Selvitysvelvollisuus	85
15.5.8	Yhteistoimintaneuvottelut	85
15.5.9	Työllistymisvapaa	86
15.5.10	Työnantajan järjestämä valmennus ja koulutus	86
15.5.11	Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus	87

15.6	Työnantajan konkurssi ja kuolema	87
15.7	Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä	87
15.8	Henkilöstön edustajan työsopimuksen päättäminen	87
15.9	Yleiset irtisanomisajat	88
15.9.1	Työnantajan ja työntekijän irtisanomisajat	88
15.9.2	Työntekovelvollisuus irtisanomisaikana	89
15.9.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	89
15.9.4	Irtisanomisaika ja vuosiloma	89
15.10	Työsopimuksen päättämismenettely	90
15.11	Työsopimuksen päättämiseen liittyvät toimenpiteet	90
15.11.1	Lopputili ja saatavan kuittaus	90
15.11.2	Odotuspäivien palkka	91
15.11.3	Korko	91
15.11.4	Työtodistus	91
15.11.5	Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle	92
15.11.6	Työnantajan tiedottamisvelvollisuudet	92
15.11.7	Työttömyyskorvauksen saaminen	92
15.11.8	Työsuhteen päättyessä tehtävät sopimukset	92
15.12	Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen	93
15.13	Seuraamukset lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä	93
15.13.1	Korvaus	93
15.13.2	Tasa-arvolain mukainen hyvitys	93
15.13.3	Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys	94
16.	Yhteistoiminta työpaikalla	94
16.1	Osapuolet	95
16.2	Mitä asioita käsitellään yhteistoimintamenettelyssä?	95
16.3	Vuoropuhelu	96
16.4	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	97
16.5	Säännöllisesti annettavat tiedot	97
16.6	Muutosneuvottelut	98
16.7	Vapautus työstä ja korvaukset	100
16.8	Tietojen salassapitovelvollisuus	101
16.9	Seuraamukset	101
17.	Työeläke	102
17.1	Vanhuuseläke	102
17.1.1	Eläkeikä	102
17.1.2	Karttuu vuosiansioista	102
17.1.3	Palkaton aika	102
17.2	Osittainen vanhuuseläke	103
17.3	Työeläkekuntoutus	103
17.4	Työkyvyttömyyseläke	103
17.5	Työuraeläke	103
17.6	Lisäpäiväoikeus	104

18.	Oikeusturvakeinot	104
18.1	Erimielisyyssneuvottelut	104
18.2	Riita-asioiden käsitteleminen käräjäoikeuksissa	104
18.3	Whistleblower-ilmiantokanavat	106
18.4	Toimeentuloturva-asioiden muutoksenhakujärjestelmä	106
18.5	Työsuhdeongelmissa auttavia viranomaisia	107
	Lisätietoja	108
	Työsopimuslaki 26.1.2001/55	109
	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447	126
	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325	135
	Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 8.5.2009/305	139
	Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 (5 luku)	140
	Opintovapaalaki 9.3.1979/273	145
	Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305	147
	Työaikalaki 5.7.2019/872	150
	Vuosilomalaki 18.3.2005/162	160
	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738	166
	Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 18.6.2003/577	176
	Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 18.6.2003/576	178
	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205	181
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuilta vaaroilta 27.1.2005/48	197
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuilta vaaroilta 26.1.2006/85	199
	Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 12.6.2008/400	202
	Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 1.9.2020/654	230
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuilta vaaroilta 19.5.2016/388	230
	Merityösopimuslaki 17.6.2011/756	237
	Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171	256
	Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 13.12.2012/825	258
	Merityöaikalaki 9.4.1976/296	262
	Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248	266
	Valtioneuvoston asetus valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista 30.12.2013/1313	270
	Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433	270
	Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998	275
	Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475	277

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188	279
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383	280
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 20.1.2006/44	284
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609	295
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759	301
Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726.	306
Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233	321
Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.	323
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436	353
Yhteistoinnintalaki 30.12.2021/1333	354
Laki yhteistoinnista suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksryhmissä 30.3.2007/335	363
Laki yhteistoinnista valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233	370
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnista kunnassa ja hyvinvointialueella (29.6.2021/631) 13.4.2007/449.	377
Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 20.12.2013/1136	380
Henkilöstörahasolaki 5.11.2010/934.	381
Laki henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöeduksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä 13.8.2004/758 (19.1.2023/90)	390
Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459	398
Valtioneuvoston asetus ammattitautiluettelosta 11.6.2015/769	438
Valtioneuvoston asetus työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettusta haittaluokituksesta 11.6.2015/768	442
Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771	442
Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595	443
Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 20.12.2022/1171	446
Asiahakemisto	455

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 esihenkilö tai työnantaja voi yksittäisessä ongelmatilanteessa saada vastauksen kysymykseensä ja huolehtia siitä, että työpaikan asiat tulevat hoidetuksi lain tarkoittamalla tavalla.

Keskeisiä työlainsäädännön muutoksia

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n soveltamisalasäännöstä on muutettu siten, että tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat (HE 215/2022). Vaikka kokonaisarviointi ei olekaan uutta, erilaiset työnteon muodot – kuten digitaalisten alustojen välityksellä tapahtuva työskentely, niin sanottu kevytyrittäjäyys ja muu itsensä työllistäminen – korostavat sen tarpeellisuutta.

Yhdenvertaisuuslakia on selkeytetty siten, että työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista myös työhön-otossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ja suunnitelman tulee sisältää selvitys arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Myös kohtuullisten mukautusten arvioinnin kriteerejä on täsmennetty. Mukautusten kohtuullisuudessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet.

Henkilön tai uutena asiana ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy syrjintänä pidettävään syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Jatkossa yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä rinnakkain työsuojeluviranomaisen (AVI) kanssa.

Hän voi selvittää yksittäistä työelämään liittyvää syrjintäepäilyä ja antaa asiassa perustellun kannanottonsa. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus arvioida ja päättää, mihin toimenpiteisiin hän ryhtyy saamansa yhteydenoton johdosta. Valtuutetulla on oikeus saada työnantajalta uhkasakon uhalla välttämättömät tiedot valvontatehtävänsä hoitamiseksi (maksutta) sekä selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Lisäksi valtuutettu voi tehdä tarkastuksen työnantajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan suositus ei ole sitova päätös, eikä suosituksen tehosteeksi voida asettaa uhkasakkoa.

Työturvallisuuslaki on uudistunut jossain määrin. Muutoksessa työnantajan työturvallisuusvelvoitteita täsmennetään. Keskeiset muutokset koskevat kolmea pykälää: työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta (8 §), työnantajan velvollisuutta selvittää ja arvioida työn vaarat (10 §) sekä työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta (14 §). Työpaikoilla tulee selvittää ikääntymisen vaikutuksia, vaikka yksilöllisiä eroja onkin paljon. Ikääntymiseen liittyviä muutoksia voivat olla esimerkiksi työkyvyn muutos, näkökyvyn muutos ja kognitiivisen toimintakyvyn muutos. Lisäksi raskaussuojelun perussäännöstä on selvennetty koskemaan myös imettäviä ja äsken synnyttäneitä työntekijöitä (11 §). Kokonaisuutena ei ole kyse isosta lakimuutoksesta, vaan täsmennyksillä toivotaan työpaikoille apua lain soveltamiseen.

Ilmoittajansuojelulaila (1171/2022) on Suomessa pantu täytäntöön EU:n niin sanottu ”whistleblower”-direktiivi (EU) 2019/1937, jonka tarkoituksena on suojella niitä henkilöitä, jotka ilmoittavat työnsä yhteydessä havaitsemistaan lakien rikkomisista. Laki on tullut voimaan 1.1.2023. ”Whistleblowing” tarkoittaa ilmoittamista epäillyistä lainsäädännön rikkomisista, joista seuraa rikosoikeudellinen seuraamus tai jotka loukkaavat yleistä etua. Epäily voi koskea sitä, että työnantaja rikkoo EU:n tai Suomen säännöksiä esimerkiksi julkisissa hankinnoissa, finanssipalveluissa, elintarvikkeiden turvallisuudessa tai kuluttajansuojassa. Työsuojelua ja työsuhdetta koskeva lainsäädäntö ei kuulu ilmoittajansuojeludirektiivin soveltamisalaan. Siten ilmoittaminen työoikeuteen kuuluvien normien rikkomisesta ei kuulu ilmoittajansuojelulainsäädännön piiriin.

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

Lainsäädännön muutoksia on seurattu säädöskokoelmanumeroon 977/2023 saakka (julkaistu 30.10.2023).

Helsingissä marraskuun 1. päivänä 2023

Toimitus