

Työlainsäädäntö ohjaa johtamista

Tehyn johtamisen ja esimiestyön päivät 9. – 10.10.2020

Kari Tiainen
oikeuspalveluiden päällikkö, Tehy ry





Työlainsäädäntö

- Yleisperiaate työlainsäädännössä
 - Heikomman osapuolen eli työntekijän oikeuksien turvaaminen
 - Lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta
 - Lain rikkomisista seurauksena erilaisia sanktioita
- Keskeinen työlainsäädäntö
 - Työsopimuslaki (laki kunnallisesta viranhaltijasta)
 - Työaikalaki
 - Vuosilomalaki
 - Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa)
 - Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta
 - Yhdenvertaisuuslaki
 - Työturvallisuuslaki
 - Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
 - Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
 - Työehtosopimuslaki (työehtosopimukset)



Työsopimuslaki

- **Työelämän peruslaki**
 - Sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan
- **Työnantajan velvollisuudet (2 luku)**
 - Yleisvelvoite kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita (1 §)
 - Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto, viittaus myös yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin (2 §)
 - Työturvallisuusvelvoite (3 §)
 - Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (4 §)
 - Velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle (5 §) ja vapautuvista työpaikoista tiedottaminen (6 §)
 - Työehtosopimusten noudattaminen (7 §)
 - Palkanmaksuvelvollisuus (10 – 17 §)
- **Työntekijän velvollisuudet (3 luku)**
 - Yleisvelvoite tehdä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa puitteissa antamia määräyksiä (1 §)
 - Työturvallisuuden noudattaminen ja puutteista ilmoittaminen (2 §)
 - Kilpailevan toiminnan kieltäminen (3 §)
 - Liikesalaisuuksien käyttö- ja ilmaisukieltä (4 §)



Esimiehen asema

- Esimiehen kaksijakoinen rooli
 - Työsopimussuhteinen työntekijä ja erikseen määritellyille työntekijöille työnantajan edustaja
- Työoikeudessa työntekijän oikeudet kaventuvat ja velvollisuudet lisääntyvät työpaikan organisatorisen aseman mukana
 - Työntekijä
 - Työnjohto (osastonhoitaja tms.)
 - Keskijohto (ylihoitaja tms.)
 - Ylin johto



Esimiehen oikeudet työnantajan edustajana

- Oikeus työn johtoon ja valvontaan
 - Oikeus antaa työnjohdollisia määräyksiä toimivaltansa puitteissa
 - Oikeus olettaa, että työntekijät tekevät työnsä saamansa opastuksen, perehdytyksen ja ohjeistuksen mukaisesti (huom! Jatkuva työn valvonta)
 - Oikeutta rajoittavat työnantajan esimiehille asettamat toimivaltuudet
 - Työsopimusten tekeminen?
 - Tarvikkeet ja laitteet?
 - Henkilöstön hyvinvointi?

Lojaliteettivelvollisuus ja tasapuolisen kohtelun velvollisuus

- Yleisvelvoite huolehtia työvoimasta (lojaliteettivelvoite)
 - Laaja velvollisuus esimerkiksi ennen työsuhteen päättämistä selvittää voidaanko irtisanominen välttää järjestämällä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta työtä (KKO:2017:27)
- Tasapuolisen kohtelun velvoite
 - Palkkojen määrittely
 - Menettelytapojen yhtäläisyys
 - Erilainen kohtelu kuitenkin sallittua, jos siihen on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy
 - Työaikalaki 15 §: osa-aikatyön mahdollistaminen lapsen hoitamiseksi (hoitovapaa) tai muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä (vinkki: työterveyshuollon arvio tarpeesta)
 - Työturvallisuuslaki: työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen (yötyö ja raskaus/sairaus ym.)
 - Yhdenvertaisuuslaki 12 ja 15 §: erilainen kohtelu työsuhteessa tietyissä tilanteissa oikeutettua



Tasa-arvolaki työelämässä

- Keskeiset säännökset
 - Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (6 §)
 - Tasa-arvosuunnitelman laatiminen (6a §)
 - Palkkakartoitus (6b §)
 - Sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy (6c §)
 - Syrjinnän kieltö: välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (7 §)
 - Syrjintä työelämässä: 5-kohtainen luettelo toimista, joita pidettävä syrjintänä (8 §)
 - Vastatoimien kieltö (8a §)
 - Häirintä työpaikoilla (8d §)
 - Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää (9 §)
 - Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään (10 §)
 - Hyvitys (11 §) ja rangaistussäännös (14a §), jossa viitataan rikoslain 47 luvun 3 §:ään
- Konkreettinen käytännön ongelma sote-alalla tasa-arvolain näkökulmasta
 - Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen päättyy liian usein perhevapaan alkamiseen
 - Tästä voi syntyä tasa-arvolain mukaisen hyvitysvastuun lisäksi velvollisuus maksaa korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12 luku 2 §)



Työnantajan(edustajien) vastuu työturvallisuudesta

- Perustuu työturvallisuuslakiin ja sen nojalla annettuihin asetuksiin ja alan turvallisuuskäytäntöön
 - Rikosoikeudellisesti sanktioitua eli esimies vastaa henkilökohtaisesti työturvallisuusmääräysten noudattamisesta
- Vastuun laajuus ilmenee työsopimuksesta tai tehtävänkuvasta
- Ns. yleisten oppien mukaan:
 - Työnjohdon (lähiesimies) osalta:
 - Työpaikan ja työolosuhteiden kunnon valvonnasta
 - Turvallisten työmenetelmien ja henkilösuojainten käytön valvonnasta
 - Työhönopastukseen ja työntekijöiden sijoittamisesta eri tehtäviin
 - Keskijohdon osalta
 - Turvallisuusohjeiden laatimisesta
 - Työpaikan ja työolosuhteiden työturvallisuusmääräysten mukaisuudesta
 - Ylimmän johdon osalta
 - Aineellisten edellytysten mahdollistamisesta (terveet tilat, oikeat ja turvalliset työvälineet)
 - Organisatoristen edellytysten mahdollistamisesta (resurssit, esimiesten turvallisuus osaaminen ym.)



Työnantajan(edustajien) vastuu työturvallisuudesta

- Vastuu henkisen ja fyysisen työturvallisuuden osalta kaikesta mahdollisesta!
 - Työstä
 - Työajoista
 - Työtilasta
 - Työympäristöstä
 - Työolosuhteista
- Näihin liittyvät kaikki mahdolliset riski/vaaratekijät – työntekijöiden tuomine yksilöllisine erityistekijöineen (ikä, raskaus jne.)

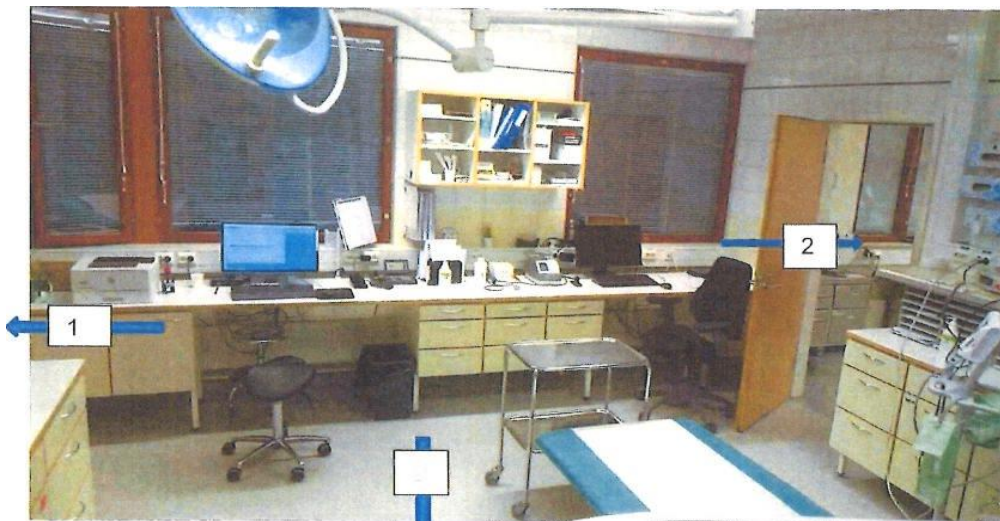


Työnantajan(edustajien) vastuu työturvallisuudesta

- Työturvallisuuslain mukaiset lähiesimiehen tärkeimmät tehtävät yleensä:
 - Vaarojen arviointi (TTurL 10 §)
 - Oltava ajantasainen ja sen on katettava työpaikalle tulosta lähtien osaston tai yksikön kaikki työalueet ja tehtävät
 - Jos se on tehty huolella ja sitä jatkuvasti päivitetään, niin se ohjaa ja antaa sisällön työn valvonnalle ja uusien työntekijöiden perehdytykselle
 - Sisältö riippuu täysin kunkin työpaikan olosuhteista.
 - Lain mukaan: Työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava edellä mainituissa olosuhteissa (työ, työajat..) esiintyvät vaaratekijät
 - Työn valvonta (TTurL 8 §) ja työhön opastus/perehdytys (TTurL 14 §)
 - Epäasialliseen kohteluun tai häirintään puuttuminen (TTurL 28 §)

Päivystyspoliklinikan aulahoitajan huone. Nuoli 1. – käynti lääkärin huoneeseen, nuoli 2. – käynti toiseen lääkärin huoneeseen ja nuoli 3. – käynti käytävään (josta potilaat saapuvat)

Vaarojen arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja??



Työsuojelun valvontalaki

- Säädetään mm. työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikoilla
- Työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö
- Työntekijöiden valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua (jos työpaikalla yli 10 työntekijää)
- Työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeus ja oikeus keskeyttää vaarallinen työ
- Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja (kuten luottamusmiehellä)
- Työsuojelutoimikunta oltava yli 20 hengen työpaikoilla



Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

- Tarkoituksena toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä
- Sisältää määräyksiä mm.
 - Työntekijöiden henkilötietojen keräämisestä ja käsittelystä
 - Työntekijöiden terveystietojen käsittelystä
 - Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä
 - Henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä
 - Kameravalvonnasta ja sen toteuttamisesta työpaikoilla
 - Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakemisesta ja avaamisesta
- Lain säännösten rikkominen saattaa johtaa rikosoikeudelliseen rangaistusvastuuseen



Työehtosopimuksen noudattaminen

- Esimies ei vastaa itse henkilökohtaisesti työehtojen noudattamisen virheistä tai laiminlyönneistä (palkka, ylityökorvauksen maksaminen tms.)
 - Poikkeus: jos aiheuttaa työnantajalle tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella vahinkoa
- Palkanmaksuvelvoite on työnantajan päävelvoite
- Osaston tai yksikön tehtävien määrittely ja tehtäväkohtaisen palkan määrittely
 - Perustuu tehtävien vaativuuteen
 - Vaativuuden arviointia varten tulee olla tehtäväkuvaus
 - Vaativuuden arviointijärjestelmät työnantajakohtaisia
 - Yleensä 3-5 tasoinen järjestelmä
 - Tasojen tai korien väliset erot yleensä muutamasta eurosta 100 euroon



Työehtosopimuksen noudattaminen

- Miten toimia kun tehtävät muuttuvat
 - Tehtäväkuvauksen päivittäminen
 - Esitys palkan tarkistamisesta
 - Palkka tarkistetaan tehtävän muutosajankohdasta lukien
 - Yleensä muutokset sellaisia, joita työnantajalla on oikeus muuttaa ilman suostumusta
 - Jos muutos ei ole direktin rajoissa toteutettava → asiasta sovittava työntekijän kanssa
- Työehtosopimuksen tietien rikkomisesta samoin kuin työehtosopimukseen perustuvan työrauhavelvollisuuden laiminlyönnistä voi seurata työehtosopimuslain mukainen hyvityssakkovelvollisuus



Esimiehen oman vastuun rajoittaminen

- Käytännön ongelmatilanteita
 - Potilasturvallisuuden vaarantuminen
 - Resurssit/työntekijöiden osaamattomuus
 - Työturvallisuuspuutteet
 - Työntekijöiden kokema kuormittuminen
 - Sisäilma
 - Työn valvonnan mahdottomuus
 - Ym.
- Vakavista puutteista (jos ei ole toimivaltuuksia asiaa korjata) ilmoitettava aina todisteellisesti (sähköposti) omalle esimiehelle – vastuun siirto