

# Työpaikan lait ja työsuhdeopas

2023



22., uudistettu painos

Copyright © 2022 Alma Talent Oy ja tekijä  
Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-4758-7

ISBN 978-952-14-4759-4 (verkkokirja)

Taitto: Aste Kirjat Oy, Helene Lindfors

Paino: Otavan Kirjapaino Oy, 2022 Keuruu

Anna palautetta kirjasta: [kustannustoimitus@almatalent.fi](mailto:kustannustoimitus@almatalent.fi)

# Sisällys

Lukijalle .....	13
Vuonna 2022 voimaan tulleita ja vuonna 2023 voimaan tulevia säädösmuutoksia .....	17
1. Työsuhteen ehtojen lähteet .....	21
1.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen .....	21
1.2 Lähteiden etusijajärjestys .....	21
1.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus .....	22
2. Työnantajan työjohto-oikeus .....	22
2.1 Työsopimuksen sisältö ratkaisee työjohtovallan laajuuden .....	22
2.2 Millainen määräys on hyväksyttävä? .....	23
2.3 Työnantaja päättää, milloin määräys tulee voimaan .....	23
2.4 Yhteistoimintaneuvottelut .....	24
2.5 Työehtosopimuksen määräykset .....	24
3. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet .....	24
3.1 Työntekijän velvollisuudet .....	24
3.1.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet .....	24
3.1.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen .....	25
3.1.3 Kilpaileva työsopimus .....	25
3.1.4 Liikesalaisuudet .....	25
3.1.5 Kilpailukieltosopimus .....	26
3.2 Työnantajan velvollisuudet .....	27
3.2.1 Syrjintäkielto .....	27
3.2.2 Tasa-arvo .....	27
3.2.3 Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu .....	28
3.2.4 Työturvallisuus .....	28
3.2.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista .....	29
3.2.6 Velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätöitä .....	29
3.2.7 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen .....	29
3.2.8 Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet .....	30
3.2.9 Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus .....	30
3.2.10 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus .....	31
3.2.11 Palkan määrä ja palkankorotukset .....	31
3.2.12 Palkanmaksu ajallaan .....	32
4. Työhönottotilanne .....	33
4.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu .....	33
4.2 Yksityisyyden suoja .....	33
4.3 Testit .....	33

5.	Työsopimuksen tekeminen	34
5.1	Työnantajan ja työntekijän välinen sopimussuhde	34
5.2	Työsopimuksen ehdot	34
5.2.1	Sopimusvapaus lähtökohtana	34
5.2.2	Suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti	34
5.2.3	Työsopimuksen osapuolet	35
5.2.4	Työsopimuksessa sovittavat asiat	35
6.	Yksityisyyden suoja työpaikalla	38
6.1	Vain tarpeellisia henkilötietoja voidaan kerätä	38
6.2	Terveystiedot	39
6.3	Henkilöturvallisuusselvitys	41
6.4	Henkilöluottotiedot	41
6.5	Testaaminen	42
6.6	Tekninen valvonta	42
7.	Epättyypilliset työsuhteet	44
7.1	Määräaikainen työsopimus	44
7.2	Osa-aikatyö	45
7.3	Vuokratyö	46
7.4	Etätyö	47
8.	Perhevapaat	48
8.1	Raskausvapaa ja vanhempainvapaat	49
8.2	Osittainen vanhempainvapaa	50
8.3	Hoitovapaa	50
8.4	Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen	50
8.5	Osittainen hoitovapaa	51
8.6	Lapsen sairastuminen (tilapäinen hoitovapaa)	52
8.7	Poissaolo pakottavista perhesyistä	52
8.8	Omaishoitovapaa	52
8.9	Perhevapaa ja vuosiloma	53
8.10	Oikeus palata aikaisempaan työhön	53
9.	Vuosiloma	54
9.1	Vuosilomalain keskeiset periaatteet ja käsitteet	54
9.2	Vuosiloman ansaitseminen	54
9.2.1	14 päivän ja 35 tunnin laskentasäännöt	55
9.2.2	Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät	55
9.2.3	Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin	56
9.3	Loma-ajan palkka	56
9.4	Loman ajankohdan määrääminen ja sen muuttaminen	57
9.5	Lomaraha (lomaltapaluuraha) ja lomakorvaus	58
9.5.1	Lomaraha	58
9.5.2	Lomakorvaus	58

9.6	Säästövapaa . . . . .	59
9.7	Vuosilomakirjanpito . . . . .	59
10.	Työntekijän lomauttaminen . . . . .	59
10.1	Väliaikainen toimenpide . . . . .	59
10.2	Lomauttamisen perusteet . . . . .	60
10.3	Työntekijöiden kuuleminen . . . . .	60
10.4	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta . . . . .	60
10.5	Työhön paluu lomautuksen päätyttyä . . . . .	61
10.6	Työntekijän irtisanomisoikeus lomautusaikana . . . . .	61
10.7	Irtisanomisajan palkka . . . . .	62
11.	Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ja osa-aikaistaminen . . . . .	62
11.1	Työsuhteen ehtojen muuttaminen . . . . .	62
11.2	Osa-aikaistaminen . . . . .	63
12.	Liikkeen luovutus . . . . .	63
12.1	Liikkeen luovutuksen käsite . . . . .	63
12.2	Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä . . . . .	64
13.	Työsuojelu . . . . .	64
13.1	Turvallinen ja terveellinen työympäristö . . . . .	64
13.2	Työsuojelu on yhteistoimintaa . . . . .	64
13.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit . . . . .	65
13.4	Työtapaturmasta tai ammattitaudista tehtävä ilmoitus . . . . .	65
13.5	Työpaikan ilmapiiriongelmat . . . . .	66
14.	Työaika . . . . .	67
14.1	Työaikalaki on yleislaki . . . . .	67
14.2	Työajaksi luettava aika . . . . .	67
14.3	Säännöllinen työaika . . . . .	68
14.3.1	Normaali työaika . . . . .	68
14.3.2	Liukuva työaika . . . . .	69
14.3.3	Joustotyöaika . . . . .	69
14.3.4	Työaikapankki . . . . .	70
14.3.5	Lyhennetty työaika . . . . .	71
14.4	Säännöllisen työajan ylittäminen . . . . .	71
14.4.1	Käsitteet . . . . .	71
14.4.2	Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava korvaus . . . . .	72
14.4.3	Lisätyö- ja ylityökorvaus vapaa-aikana . . . . .	73
14.5	Yö-, vuoro- ja jaksotyö . . . . .	73
14.5.1	Yötyö . . . . .	73
14.5.2	Vuorotyö . . . . .	73
14.5.3	Jaksotyö . . . . .	74

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

15.5.10	Työnantajan järjestämä valmennus ja koulutus . . . . .	87
15.5.11	Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus . . . . .	88
15.6	Työnantajan konkurssi ja kuolema . . . . .	88
15.7	Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä . . . . .	88
15.8	Henkilöstön edustajan työsopimuksen päättäminen . . . . .	88
15.9	Yleiset irtisanomisajat . . . . .	89
15.9.1	Työnantajan ja työntekijän irtisanomisajat . . . . .	89
15.9.2	Työntekovelvollisuus irtisanomisaikana . . . . .	90
15.9.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen . . . . .	91
15.9.4	Irtisanomisaika ja vuosiloma . . . . .	91
15.10	Työsopimuksen päättämismenettely . . . . .	91
15.11	Työsopimuksen päättämiseen liittyvät toimenpiteet . . . . .	92
15.11.1	Lopputili ja saatavan kuittaus . . . . .	92
15.11.2	Odotuspäivien palkka . . . . .	92
15.11.3	Korko . . . . .	92
15.11.4	Työtodistus . . . . .	92
15.11.5	Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle . . . . .	93
15.11.6	Työnantajan tiedottamisvelvollisuudet . . . . .	93
15.11.7	Työttömyyskorvauksen saaminen . . . . .	94
15.11.8	Työsuhteen päättyessä tehtävät sopimukset . . . . .	94
15.12	Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen . . . . .	94
15.13	Seuraamukset lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä . . . . .	94
15.13.1	Korvaus . . . . .	94
15.13.2	Tasa-arvolain mukainen hyvitys . . . . .	95
15.13.3	Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys . . . . .	95
16.	<b>Yhteistoiminta työpaikalla . . . . .</b>	<b>96</b>
16.1	Osapuolet . . . . .	96
16.2	Mitä asioita käsitellään yhteistoimintamenettelyssä? . . . . .	97
16.3	Vuoropuhelu . . . . .	97
16.4	Työyhteisön kehittämissuunnitelma . . . . .	98
16.5	Säännöllisesti annettavat tiedot . . . . .	99
16.6	Muutosneuvottelut . . . . .	99
16.7	Vapautus työstä ja korvaukset . . . . .	102
16.8	Tietojen salassapitovelvollisuus . . . . .	102
16.9	Seuraamukset . . . . .	103
17.	<b>Työeläke . . . . .</b>	<b>103</b>
17.1	Vanhuuseläke . . . . .	103
17.1.1	Eläkeikä . . . . .	103
17.1.2	Karttuu vuosiansioista . . . . .	103
17.1.3	Palkaton aika . . . . .	104
17.2	Osittainen vanhuuseläke . . . . .	104
17.3	Työeläkekuntoutus . . . . .	104
17.4	Työkyvyttömyyseläke . . . . .	105

17.5	Työuraeläke	105
17.6	Lisäpäiväoikeus	105
18.	<b>Oikeusturvakeinot</b>	105
18.1	Erimielisyysneuvottelut	105
18.2	Riita-asoiden käsitteleminen käräjäoikeuksissa	106
18.3	Whistleblower-ilmiantokanavat	107
18.4	Toimeentuloturva-asoiden muutoksenhakujärjestelmä	108
18.5	Työsuhdeongelmissa auttavia viranomaisia	108
	<b>Lisätietoja</b>	109
	Työsopimuslaki 26.1.2001/55	111
	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447	128
	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325	137
	Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 8.5.2009/305	140
	Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 (5 luku)	141
	Opintovapaalaki 9.3.1979/273	145
	Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305	146
	Työaikalaki 5.7.2019/872	149
	Vuosilomalaki 18.3.2005/162	159
	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738	165
	Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 18.6.2003/577	175
	Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 18.6.2003/576	177
	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205	180
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 27.1.2005/48	196
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 26.1.2006/85	199
	Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 12.6.2008/400	201
	Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 1.9.2020/654	228
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta 19.5.2016/388	229
	Merityösopimuslaki 17.6.2011/756	236
	Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171	255
	Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 13.12.2012/825	257
	Merityöaikalaki 9.4.1976/296	261
	Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248	265
	Valtioneuvoston asetus valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista 30.12.2013/1313	269



Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433 . . . . .	269
Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 . . . . .	274
Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475 . . . . .	276
Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188 . . . . .	278
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 . . . . .	279
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 20.1.2006/44 . . . . .	283
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 . . . . .	294
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 . . . . .	299
Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726 . . . . .	304
Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 . . . . .	319
Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 . . . . .	321
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 . . . . .	351
Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333 . . . . .	352
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrittäjäryhmissä 30.3.2007/335 . . . . .	360
Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233 . . . . .	368
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (29.6.2021/631) 13.4.2007/449 . . . . .	375
Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 20.12.2013/1136 . . . . .	379
Henkilöstörahasolaki 5.11.2010/934 . . . . .	379
Laki henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa 13.8.2004/758 . . . . .	387
Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459 . . . . .	394
Valtioneuvoston asetus ammattitautiluettelosta 11.6.2015/769 . . . . .	435
Valtioneuvoston asetus työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettua haittaluokituksesta 11.6.2015/768 . . . . .	438
Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771 . . . . .	438
Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595 . . . . .	440
Asiahakemisto . . . . .	445

# 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.

## Keskeisiä tulevia työlainsäädännön muutoksia

Lukijan on syytä huomioida työlainsäädännön tulevat muutokset, joiden käsittely on eduskunnassa vielä kesken teoksen mennessä painoon.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n soveltamisalasäännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisuutena 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 kevytyrittäjä ja muu itsensätyöllistäminen – korostavat sen tarpeellisuutta ja siitä säättämistä. Muutoksen on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2023.

Hallitus on antanut esityksen työntekijöiden aseman turvaamiseksi yhtiöiden rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä (HE 213/2022). Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön yhtiöoikeudellisia yritysjärjestelyjä koskevan direktiivin säännökset työntekijöiden aseman turvaamisesta. Direktiivi edellyttää, että henkilöstöä tiedotetaan oikea-aikaisesti ja kuullaan suunnitteilla olevista yritysjärjestelyistä. Hallitus esittää, että yrityksen tulisi tiedottaa henkilöstölle ja kuulla sitä ennen kuin yhtiökokouksessa käsitellään selvitystä tai suunnitelmaa henkilöstön asemasta yritysjärjestelyssä. Henkilöstölle pitäisi myös antaa perusteltu vastaus sen selvitykseen tai suunnitelmaan esittämistä huomautuksista ennen kuin järjestelystä päätetään. Esityksen tavoitteena on turvata henkilöstön asema, kun työnantajayhtiö suunnittelee tai toteuttaa rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa.

Työnantajia koskeviin työnantajavelvoitteisiin kuuluu muun muassa työsopimuksen mukaisen palkan maksaminen sekä työoikeuteen, työsuojeluun, työterveyteen ja sosiaaliturvan rahoitukseen liittyviä velvoitteita. Halli-

tuksen esityksellä varmistetaan työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä järjestelyissä, kuten direktiivi edellyttää.

Jos kyse on liikkeen luovutuksesta, sovelletaan liikkeen luovutusta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä. Hallituksen esityksen mukaan sulautumisessa muodostettava yhtiö ja kotipaikan siirtävä yhtiö vastaavat työnantajavelvoitteista myös muissa tapauksissa. Yhtiön jakautuessa jakautumissuunnitelmassa tulee määritellä, mikä jakautumisen seurauksena syntyvistä yhtiöistä toimii kunkin työntekijän työnantajana ja vastaa työsuhteen ehtojen ja muiden työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta. Hallituksen esittämät muutokset tulisivat voimaan 31.1.2023.

Hallitus on myös antanut esityksen yhdenvertaisuuslain muuttamisesta (HE 148/2022). Esitetyt muutokset tulisivat voimaan 1.6.2023. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi suositella hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Vastatoimilla tarkoitetaan sitä, että henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan siksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai osallistunut syrjintäasian selvittämiseen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan suositus ei olisi sitova päätös, eikä suosituksen tehosteeksi voitaisi asettaa uhkasakkoa. Jos lautakunnan suositusta ei noudatettaisi, syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut voisi vaatia hyvitystä käräjäoikeudessa.

Yhdenvertaisuuslain työnantajan velvoitetta edistää yhdenvertaisuutta selkeytetään siltä osin, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta. Ehdotuksen mukaan työnantajan tulee huomioida eri syrjintäperusteet arvioidessaan yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi ehdotuksessa täsmennetään, että arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta. Vähintään 30 henkilöä työllistävien yritysten on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman osalta ehdotetaan, että suunnitelman tulee jatkossa sisältää edistämistoimenpiteiden lisäksi myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset.

Yhdenvertaisuuslain säännöstä häirinnästä muutettaisiin siten, että häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisivat viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös sellaisen syrjintäasian, jossa ei voida yksilöidä yksittäistä asianomistajaa. Muutoksella mahdollistettaisiin valvontaviranomaisten puuttuminen myös sellaiseen syrjintään, joka kohdistuu yksittäisen tietyn henkilön sijasta laajemmin ihmisryhmään.

Myös yhdenvertaisuuslakia työelämässä valvovien viranomaisten tehtäviin ja toimivaltaan esitetään muutoksia. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi toimivalta valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi myös työelämää koskevissa tapauksissa selvittää syrjintäepäilyä ja antaa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa tarkennettaisiin, ja työsuojeluviranomainen voisi antaa työnantajalle kehotuksen myös työnantajan velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta.

Uudella ilmoittajansuojelulla pantaisiin täytäntöön Euroopan unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelua koskeva direktiivi (HE 147/2022). Ilmoittaja, joka työnsä yhteydessä havaitsee tai epäilee yleisen edun vastaista toimintaa erikseen määritellyillä EU:n tai kansallisen lainsäädännön aloilla, voisi ilmoittaa asiasta turvallisesti. Näin voitaisiin ennaltaehkäistä yleiseen etuun kohdistuvia uhkia ja vakavia haittoja. Ehdotetussa laissa asetettaisiin yli 50 työntekijää työllistävälle yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioille sekä valtion virastoille velvollisuus perustaa sisäinen ilmoituskanava. Laissa olisi säännökset muun muassa ilmoituskanavia ja menettelyitä koskevista vaatimuksista. Ehdotetussa laissa kiellettäisiin ilmoittajaan kohdistuvat vastatoimet. Vastatoimien kiellon rikkomisesta tai ilmoittamisen estämisestä voisi seurata vahingonkorvausvastuu ja velvollisuus maksaa hyvitystä loukatulle. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Hallituksen esityksessä 35/2022 ehdotetaan muutettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja voisi työsuhteen aikana kerätä työntekijän henkilötietoja ilman hänen suostumustaan työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten. Keräämisen ei edellytettäisi perustuvan suostumukseen myöskään silloin, jos laissa on erikseen säädetty toisin henkilötietojen käsittelystä. Muutoksen on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian.

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

Lainsäädännön muutoksia on seurattu säädöskokoelmanumeroon 866/2022 saakka (julkaistu 24.10.2022).

Helsingissä marraskuun 1. päivänä 2022

*Toimitus*