



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työoikeudesta tietoa työelämään

Anne Jutila

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työoikeudesta tietoa työelämään

Anne Jutila
Anne Jutila
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2018

Oikeudellinen osaaminen

Anne Jutila

Työoikeudesta tietoa työelämään

2018

2018

Sivumäärä 67

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Laurea-ammattikorkeakoulun Sometaduuniin-hanke. Sometaduuniin-hankkeen tavoite on edistää ja kehittää korkeakoulutettujen opiskelijoiden työllistymistä virtuaalisin keinoin. Hanke mahdollistaa työelämän edustajien ja korkeakoulutettujen opiskelijoiden kohtaamisen virtuaalisissa työhaastatteluissa. Hankkeen muuna tavoitteena on parantaa korkeakoulutettujen opiskelijoiden urakehitystä ja rekrytointiprosesseja. Hankkeessa on kolme vaihetta. Hankkeen ensimmäinen vaihe käsittää korkeakoulutettujen työllistymisen digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Toisessa vaiheessa työnantajat ja korkeakoulutetut kohtaavat toisensa digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla. Kolmannen vaiheen tarkoituksena on taas vahvistaa korkeakoulujen uraohjauksen digiloikkaamista.

Opinnäytetyössäni käsittelemäni monipuolisesti työoikeuteen ja sosiaaliseen mediaan liittyvää lainsäädäntöä. Opinnäytetyöni tarkoitus on herättää korkeakoulutettujen opiskelijoiden kiinnostus juridiikkaa ja työoikeutta kohtaan aiheena. Opinnäytetyöni kohderyhmäksi valitsin nuoret aikuiset opiskelijat, joiden kokemus ja tietämys oikeudellisista asioista saattaa olla vielä hyvin puutteellista. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on antaa tietoa työoikeuteen liittyvistä oikeudellisista kysymyksistä ja perusasioista sekä auttaa toimimaan oikein työelämää koskevissa erilaisissa oikeudellisissa riitatilanteissa. Työoikeuden osiossa käsittelemäni työsopimukseen, työehtosopimukseen, työsuojeluun ja työmarkkinajärjestöihin liittyviä oikeudellisia perusasioita. Lisäksi opinnäytetyössäni käsitellään työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia. Sosiaalisen median osio sisältää sosiaaliseen mediaan liittyvää lainsäädäntöä, sosiaalisen median ilmiönä, sosiaalisen median rikosoikeudellista vastuuta ja sosiaalisen median käyttämistä työpaikalla. Tutkimusmenetelmät noudattivat oikeudelliseen tutkimukseen kuuluvaa tietopuustaa käyttäen alan ajankohtaista asianmukaista ammattikirjallisuutta. Työoikeuden opinnäytetyöni yhteyteen laadin empiiriseen tutkimukseen kuuluvan työoikeutta käsittelevän oikeudellisen perusoppaan.

Opinnäytetyöni tulos on työelämän oikeudellinen opas, joka on suunnattu erityisesti korkeakoulutetuille opiskelijoille. Työoikeuden oppaassa käsitellään työoikeuteen liittyviä perusasioita mahdollisimman mielenkiintoisesti ja monipuolisesti. Oppaan tarkoituksena on antaa tietoa ja vastauksia työoikeuteen liittyvistä perusasioista ja auttaa korkeakoulutettuja opiskelijoita toimimaan työelämässä kohdattujen oikeudellisten kysymysten suhteen. Lisäksi työoikeuden opasta voivat käyttää erilaisissa opetustilanteissa Laurea-ammattikorkeakoulun opettajat, asiantuntijat ja Sometaduuniin-hankkeen henkilöt. Opinnäytetyöni muuna tuotoksena korkeakoulutetut opiskelijat saavat ajankohtaista tietoa työoikeuden perusasioista. Lisäksi opinnäytetyöni tarkoitus on herättää korkeakoulutettujen opiskelijoiden kiinnostus työoikeuteen.

Anne Jutila

Labour law gives more information to working life

Year	2018	Pages	67
------	------	-------	----

This study's purpose is to give more information about the basics of labour law for students. There are two parts to this study. The first part is about labour law and the second part of this study is concerned with social media legislation. Also this study is based on co-operation with Sometaduuniin.fi. Anna Nykänen is a leader of Sometaduuniin.fi at Laurea University of Applied Sciences. Sometaduuniin.fi contains three goals for students. The first goal is to make sure that students and employers will meet each other smoothly using the internet the second is to guarantee that students will have better skills of using the internet when using assignments or applying for jobs. The third and final part of this project is to strengthen skills of using the internet when applying assignments at the University of Applied Sciences. The other goals for the project are to ease the hiring processes.

In my study I have gone through the basics of labour law such as ; the employment relationship, terms of employment, absences and leaves, pension system, working time, annual holidays, working environment, social security and a decrease in the amount of work. The main and most important legislation within this study is the Employments Contract Act 55/2001 and the Collective Agreements Act 436/1946. In part two of this study I go through social media legislation and the responsibilities concerning its use at work or at home and this study has also specific chapter on social media as a topic. The research method of this study is juridical. I have used to do this study; up to date labour law literature, legislation, regulations and articles. This legislation is also used throughout this study.

This study's aim is to give information about labour law and legislation to students. Also it is important that students understand their rights and obligations that the terms of employment will bind them to. It is also important to know how to behave in working life and to accept all the regulations which are part of it. As a result of this study I have produced a legal guide for students. This guide also handles the most basic information about labour law for example employees and employers rights and obligations, pension system and terms of employment. The other goals for this study are that students will increase their interest in law as a subject.

Keywords: Labour law, working life, students, the contract of employment, legislation of Social Media

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1.	Aiheen valinta ja sen perustelut.....	8
1.2.	Tutkimusmenetelmät	9
2	Työoikeus	11
2.1	Työsopimus.....	15
2.1.1	Työsopimuksen voimassaoloaika.....	16
2.1.2	Koeaika	17
2.1.3	Työsopimuksen muuttaminen	18
2.1.4	Työsopimuksen lakkaaminen	18
2.1.5	Työtodistus	23
2.1.6	Työaika.....	23
2.1.7	Vuosiloma.....	26
2.2	Työnantajan velvollisuudet ja oikeudet	27
2.2.1	Yleisvelvoite	27
2.2.2	Tasapuolinen kohtelu ja yhdenvertaisuuslaki	28
2.2.3	Työturvallisuus	31
2.2.4	Työntarjoamisvelvollisuus	32
2.2.5	Palkan tai vastikkeen maksu	33
2.2.6	Palkan maksun viivästyminen	33
2.3	Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet	34
2.3.1.	Huolellisuusvelvoite	34
2.3.2.	Työntekovelvollisuus	35
2.3.3.	Työturvallisuusvelvoite.....	36
2.3.4.	Salassapitovelvoite.....	36
2.3.5.	Hyvän tavan vastainen kilpailuteko ja kilpailukieltosopimus	37
2.3.6.	Yksityisyyden suoja	38
3.	Työsuojelu	40
4.	Työehtosopimus.....	43
5.	Sosiaalinen media	45
5.1.1.	Ihmis- ja perusoikeudet	46
5.1.2.	Euroopan unionin direktiivit ja perustamisasiakirja	47
5.1.3.	Sananvapaus	48
5.1.4.	Sosiaalinen media liittyy läheisesti sopimusoikeuteen.	48
5.1.5.	Henkilötietolaki, henkilötietojen kerääminen ja suostumus	49
5.1.6.	Viestinnän suoja ja tietosuoja-asetus	50
5.1.7.	Sähköinen viestintä	52

5.2.	Sosiaalinen media ilmiönä	54
5.3.	Sosiaalisen median käyttäminen työpaikalla.....	56
5.4.	Sosiaalisesta mediasta aiheutuu rikosoikeudellinen vastuu	58
6.	Loppupäätelmät ja yhteenveto	61
	Lähteet	62
	Kuviot	66
	Liitteet.....	66

1 Johdanto

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi Sometaduuniin-hankkeen virtuaalisiin kohtaamiseen liittyvät oikeudelliset asiat ja kysymykset. Opinnäytetyössäni käsittelen työoikeuteen ja sosiaalisen median lainsäädäntöön liittyviä oikeudellisia perusasioita korkeakoulutettujen opiskelijoiden näkökulmasta katsoen. Perhevapaita olen käsitellyt erikseen korkeakoulutetuille opiskelijoille suunnatussa työelämän oikeudellisessa oppaassa, joka on tämän opinnäytetyön tulos ja ohessa liitteenä 1. Opinnäytetyön ohjaajana toimi lehtori Johanna Aalto.

Sometaduuniin-hanke mahdollistaa työnantajien ja korkeakoulutettujen opiskelijoiden kohtaamisen virtuaalisissa työnhakutilanteissa. Hankkeen kehittämisessä ovat mukana kolme ammattikorkeakoulua ja yksi yliopisto, jotka ovat Tampereen ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu ja Itä-Suomen yliopisto. Hanke on rahoitettu Euroopan unionin vipurahoituksella. Laurea-ammattikorkeakoulussa hankkeen vastuuvetäjänä toimii Anna Nykänen. Hankkeen jäseniä ovat Laureassa eri koulutusalojen opiskelijat, opettajat ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät henkilöt. (Sometaduuniin2018.)

Hankkeessa on kolme erilaista vaihetta. Hankkeen ensimmäinen vaihe käsittää korkeakoulutettujen työllistymisen digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Toisessa vaiheessa työnantajat ja korkeakoulutetut kohtaavat toisensa digitalisoituvissa ympäristöissä ja työmarkkinoilla. Kolmannen vaiheen tarkoituksena on vahvistaa korkeakoulujen uraohjauksen digiloikkaamista. (Sometaduuniin 2018.)

Hankkeen tavoitteena on edistää ja kehittää korkeakoulutettujen opiskelijoiden työllistymistä sosiaalisen median avulla. Täten sosiaalinen media voi toimia yhtenä työnhaun kanavana perinteisen työnhaun sijaan. Hankkeen muuna tarkoituksena on edistää korkeakoulutettujen opiskelijoiden rekrytointia ja urakehitystä. Sosiaalisen median käyttäminen työnhaussa edellyttää kuitenkin tietoteknisten taitojen osaamista. Yhtenä hankkeen tavoitteena on erityisesti tietoteknisten taitojen osaamisen parantaminen. Hankkeen mainonta ja markkinointi on suunnattukorkeakoulutetuille opiskelijoille, opettajille, asiantuntijatehtävissä työskenteleville henkilöille, erityisesti pk-sektorilla toimiville yrityksille, suuryrityksille ja julkishallinnon laitoksille. Hankkeen mainonnassa käytetään sekä sisäistä että ulkoista viestintää. Laurea-ammattikorkeakoulussa hanketta mainostetaan muun muassa siten, että sen toimipisteistä löytyy hanketta esitteleviä standeja, esitteitä ja postereita. Lisäksi Sometaduuniin-hankkeella on Laurean omilla verkkosivuilla ja Facebookin yhteydessä kotisi-

vut, joista on mahdollista löytää tietoa hankkeesta ja sen etenemisestä, ajankohtaisia asioita, hankkeeseen kuuluvien jäsenien blogeja ja kuulumisia. Luultavasti sosiaalisen median käyttäminen työnhaussa tulee lisääntymään merkittävästi tulevaisuudessa. Lasten ja nuorten aikuisten keskuudessa sosiaalisen median käyttäminen on jo arkipäiväistä. Tämän vuoksi korkeakoulujen, yritysten ja julkisyhteisöjen pitää pysyä nykyajan kehityksessä mukana. Nyt jo esimerkiksi työvoimatoimistot ja erilaiset yritykset ovat siirtäneet työnhakua koskevia toimintojaan verkkoon. (Sometaduuniin 2018.)

1.1. Aiheen valinta ja sen perustelut

Olen opiskellut oikeudellista osaamista Laurea-ammattikorkeakoulussa Hyvinkäällä. Opintoissani olen yhdistänyt liiketaloudellisen koulutuksen yhteyteen juridiikan opiskelun. Opinnäytetyössäni käsitellään työoikeuteen liittyviä perusasioita korkeakoulutettujen työnhakijoiden näkökulmasta katsoen. Opinnäytetyöni valintaan vaikutti erityisesti se, että olen ollut mukana työelämässä useamman vuoden. Lisäksi minulla on hyvin paljon erilaista ammatillista työkokemusta ja osaamista. Tämän vuoksi työoikeus opinnäytetyöni aiheena tuntui luontevalta valinnalta. Tietämykseni työhön liittyvästä lainsäädännöstä juuri pitkän työkokemukseni kautta on kohtuullisen hyvä.

Käsittelen opinnäytetyössäni työoikeuteen ja sosiaaliseen mediaan liittyvää lainsäädäntöä. Teen opinnäytetyöni Sometaduuniin-hankkeeseen liittyvistä korkeakoulutettujen opiskelijoiden virtuaalisista työhakutilanteista, jotka ovat hyvin läheisesti yhteydessä sosiaaliseen mediaan. Opinnäytetyöni teoriaosuus painottuu työoikeuteen ja sosiaalisen mediaan liittyviin oikeudellisiin asioihin. Pääpaino on kuitenkin työoikeuden oikeudellisissa peruskysymyksissä.

1.2. Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni tutkimusongelman käsittelyn aiheen kohteeksi tai kohderyhmäksi olen valinnut korkeakoulutetut opiskelijat, joilla on vähän varsinaista kokemusta työelämästä ja siihen liittyvästä juridiikasta. Lisäksi opiskelijoiden tietämys juuri työoikeuden peruskäsitteistä voi olla heikkoa vähäisen työkokemuksen tai ammatillisen osaamisen vuoksi. Opinnäytetyöni tarkoitus on antaa tietoa ja osaamista oikeudellisista asioista ja kysymyksistä, joita työoikeuden piiriin kuuluvat välillä haastavatkin työtehtäviin liittyvät oikeudelliset ongelmatilanteet saattavat aiheuttaa. Opinnäytetyöni tulee käsittelemään laajalti työoikeutta, ja siihen liittyviä peruskäsitteitä. Tutkimusmenetelmä perustuu kvalitatiiviseen tutkimukseen. Eli laadulliseen tutkimukseen. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu havaintoihin ja kokemuksiin tutkitusta kohteesta. Tutkimusmenetelmät noudattavat oikeudelliseen tutkimukseen kuuluvaa tietoperustaa ja alan ammattikirjallisuutta. Työoikeuden opinnäytetyöni yhteyteen laadin empiiriseen tutkimukseen kuuluvan työoikeutta käsittelevän oikeudellisen perusoppaan. Oppaassa käsittelen työoikeuden perusteita mahdollisimman mielenkiintoisesti ja helposti lähestyttävästi. Opas on työoikeutta käsittelevän opinnäytetyöni tuotos.

Yksi opinnäytetyöni tavoite on lisätä korkeakoulutettujen opiskelijoiden mielenkiintoa juridiikkaa kohtaan. Käytännössä juridiikalla on vaikutusta ihmisiin koko elämän ajan. Eri elämän vaiheessa tarvitsemme erilaisia juridisia tietoja ja taitoja. Nuoret työntekijät eivät välttämättä vielä tiedä omia oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan työelämän suhteen. Työsopimuksen sopimusehtoja pitää ehdottomasti noudattaa työelämässä. Lisäksi työoikeuden peruskäsitteet olisi hyvä tiedostaa ennen vakituiseen työsuhteen siirtymistä.

Opinnäytetyössäni käytetään tukena oikeustieteellistä tutkimusta. Oikeustieteelliseen tutkimukseen sisältyy oikeusdogmatiikkaa. Oikeusdogmatiikka tarkoittaa lainoppia. Oikeusdogmatiikka perustuu voimassa oleviin oikeuslähteisiin. Oikeusdogmatiikan muuna tehtävänä on selvittää se, että mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö käsiteltävään tutkimusongelmaan. Lisäksi oikeusdogmatiikka eli lainoppi antaa vastauksia siihen, miten pitää toimia voimassa olevan oikeusjärjestelmän mukaan. Lainopin muuna tehtävänä on tutkimuskohteen voimassa olevan oikeuden jäsentäminen. (Husa, Mutanen & Pohjalainen 2008, 20-21.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen kohteeksi olen valinnut korkeakoulutetut opiskelijat ja heidän oikeudellinen tietämys työoikeudellisista peruskäsitteistä ja ammatillinen osaaminen työelämässä. Opinnäytetyöni muuna tarkoituksena on antaa korkeakoulutetuille opiskelijoille tietoa työoikeuteen liittyvistä peruskäsitteistä ja auttaa heitä kohtaamaan ja toimimaan työelämään liittyvien juridisten haasteiden kanssa. Opinnäytetyöni tietoperusta pohjautuu asianmukaiseen, luotettavaan ja uusimpaan ammattikirjallisuuteen. Lisäksi käytän opinnäytetyöni tukena sähköisiä työoikeutta käsitteleviä Internet-lähteitä ja tutkimuksia. Työsopimus ja työehtosopimus mahdollistavat työnantajalle direktio-oikeuden käytön. Täten työnantajalla on oikeus kokonaisvaltaisesti valvoa ja johtaa työntekijän työn suoritusta. Työnantaja voi myös päättää miten, missä ja milloin työtehtävät suoritetaan. Näin ollen työntekijä on työnantajaan nähden heikomman osapuolen asemassa. Lainsäädännön tehtävänä on turvata heikomman osapuolen asemaa ja oikeusturvaa.

Käsittelen opinnäytetyössäni esimerkiksi yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja tietosuojaan liittyvää lainsäädäntöä. Euroopan unionin myötä 25.5.18 tuli voimaan uudistettu tietosuoja-asetus. Tietosuoja-asetuksen tarkoituksena on muun muassa parantaa ja yhdenmukaistaa Euroopan unioniin kuuluvien kansalaisten tietosuojaa ja siihen liittyviä oikeuksia. Yrityksille tietosuoja-asetuksen kiristyminen merkitsee yhä enemmän laajempaa vastuullisuutta siten, että esimerkiksi tietosuoja-asetuksen rikkomisesta seuraa välittömästi tuntuva sakko. Yhdenvertaisuuslainsäädännön tarkoitus on turvata työntekijöiden perus- ja ihmisoikeuksia työelämässä. Erityisesti lainsäädännön tehtävänä on suojata heikomman osapuolen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän lainsäädännön noudattaminen esimerkiksi työntekijän palkan kehittymisen, uralla etenemisen ja työpaikalla luotujen yhteisten pelisääntöjen suhteen on merkittävää. Kansalaisella on oikeus tehdä valitus Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen, mikäli hän tuntee perus- ja ihmisoikeuksiaan tulleen loukatun tuomioistuinten päätösratkaisuissa. Eri tuomioistuin asteet ovat pyrkineet yhdenmukaistamaan ratkaisujaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen kanssa. Tämän vuoksi Suomea koskevat perus- ja ihmisoikeuksia koskevien valitusten käsittely on vähentynyt merkittävästi Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa.

Opinnäytetyöni tietoperusta tulee käsittelemään laajalti työoikeutta. Opinnäytetyöni lähtökohtana on tuottaa tietoa työoikeutta käsittelevistä perusasioista. Lisäksi käsitelen opinnäytetyössäni sosiaalisen median lainsäädäntöä, koska Sometaduuniin-hankkeessa työnhakutilanteet tapahtuvat käytännöllisesti virtuaalisesti sosiaalista mediaa hyödyntäen. Opinnäytetyöni tietoperustana käytän siis ajankohtaista ja asianmukaista oikeustieteellistä tutkimusta.

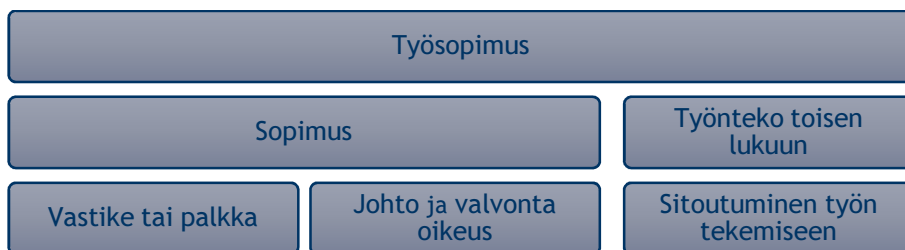
2 Työoikeus

Työoikeuteen liittyy hyvin erilaista lainsäädäntöä. Tärkeimmät lait ovat kuitenkin työsopimuslaki 55/2001 ja työehtosopimuslaki 436/1946. Työoikeudesta säädetään myös Suomen perustuslaissa 731/1999 ja työllisyyslaissa 1295/2002. Suomen perustuslain mukaan valtiovallan pitää edistää työllisyyttä ja turvata jokaiselle kansalaiselle oikeus työhön. Työllisyyslain tarkoitus on järjestää kansalaisille mahdollisuus tehdä työtä. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 634.) Muita työoikeutta koskevia lakeja ovat vuosilomalaki 162/2005, työaikalaki 605/1996, työturvallisuuslaki 738/2002, yhdenvertaisuuslaki 1324/2014 ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 641.) Ensimmäinen työsopimuslaki säädettiin jo vuonna 1924, vaikka varsinaisia työsopimuksia ei juuri silloin vielä solmittu. Laki työriitojen sovittelusta säädettiin vuonna 1925. Suomen liityttyä Euroopan unionin jäseneksi vuonna 1995 ovat työoikeuteen vaikuttaneet Euroopan unionin direktiivit ja asetukset. (Bruun & Von Skoskull 2012, 3.)

Työoikeuteen katsotaan kuuluvan viisi ominaista tunnusmerkkiä. Työsopimusuhde on voimassa oleva, kun työnteko perustuu sopimukseen, työtä tehdään toisen lukuun, työn tekeminen tapahtuu työnantajan valvonnan ja johdon alaisena, työstä saadaan palkkaa tai vastiketta ja työntekijä on sitoutunut työhön. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 24.) Työsopimus toimii myös työsuhteen säännöstellijänä. Työsuhdetta säännöstelevät pakottavat normit, joita sopimusosapuolten pitää täysin noudattaa. Eli työsopimusta säännöstelee työoikeudellinen lainsäädäntö. Jotkin säädöksistä ovat puolipakottavia ja tahdonvaltaisia säännöksiä. Puolipakottavista säädöksistä saa poiketa vain työehtosopimuksella. Tahdonvaltaisten säädösten mukaan työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä tehdä muutoksia työsopimukseen. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 54.)

Työsopimuksen syntyminen edellyttää varsinaisesti työn tekemistä. Työsuhteessa olevan työn tekemisen erottaa muusta työn tekemisestä se, että työn tekeminen tapahtuu työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työn tekemisen tarkoitus on ansaita palkkaa tai vastiketta tehdystä työstä. Mikäli työn tekemiseen ei liity varsinaisesti ansaitsemisen tarkoitusta, silloin kyse ei ole työsopimukseen perustuvasta työn tekemisestä. Ilman ansaitsemistarkoitusta tapahtuvaksi työn tekemiseksi voidaan katsoa muun muassa talkootyön tai harrastustoimintaan liittyvä työn. Harrastustoimintaan liittyvä työ katsotaan yleensä täysin vapaaehtoiseksi ja satunnaisesti tapahtuvaksi työksi. Myös perheoikeudellisista syistä johtuva työ katsotaan olevan ilman ansaintatarkoitusta. Harrastustoiminnasta ja talkootyöstä ei makseta varsinaista vastiketta tai palkkaa, vaan luultavasti siitä saa korvauksena vain matkakulukustannukset. Luottamustehtävän hoitaminen katsotaan kuuluvan myös työsuhteen ulkopuolelle luokiteltaviin tehtäviin. Luottamustoimen tehtävän hoitaminen ei perustu varsinaiseen sopimukseen, vaan henkilö on valittu luottamustoimeen suostumuksen, vapaaehtoisuuden ja valinnan mukaan. Luottamustoimen hoitaminen katsotaan myös osa-aikaiseksi toiminnaksi. Täysin vastikkeetonta luottamustoimen hoitaminen ei kuitenkaan ole, vaan luottamushenkilöille maksetaan matkakulukorvaukset ja kokouspalkkiot. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 24-30.)

Työsopimuksen työehdot täyttyvät, jos työntekijä tekee työtä työnantajansa lukuun. Näin ollen työnantaja saa työntekijän työpanoksesta itselleen varsinaisen hyödyn ja suorittaa siitä työntekijälle vastikkeen tai palkan. Työn tekeminen kerryttää työntekijän eläkettä ja työkokemusta. Työantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekijän suorittamaa työtä. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja neuvoja työpaikalla. Työntekijä voi myös vaikuttaa ja määrätä siitä, missä ja milloin työntekijä suorittaa työtehtävänsä. Omaan lukuun tehtävän työn ei katsota kuuluvan työsopimuksesta määritelyihin sopimusehtoihin. Yrittäjät tekevät työtä omaan lukuunsa, joten työsopimuksen sopimusehtoja ei voi soveltaa heihin. Sama käytäntö koskee myös toimitusjohtajan tehtävissä toimivia henkilöitä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 32-49.)



Kuvio 1 :Työsopimuksen tunnusmerkistö (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 24.)

Työoikeuteen liittyy tiettyjä johtavia periaatteita, joita ovat työnantajavaltaisuus, työnantajan tulkintaoikeus, työoikeudellinen suojeluperiaate, edullisemmuusperiaate ja yleinen sopimusoikeuden periaate. Työnantajavaltaisuus tarkoittaa sitä, että työnantajalla on direktio-oikeutensa puolesta oikeus johtaa ja valvoa työntekijän tekemää työtä. Lisäksi työnantaja voi käyttää direktio-valtaansa työehtosopimusten ja työoikeutta koskevan lainsäädännön nojalla. Eli työnantaja on työntekijäänsä nähden aina vahvemmassa asemassa. Työnantajan tulkintaetuoikeus taas vahvistaa työnantajan määräämää asemaa. Näin ollen työnantajalla on väliaikainen tulkintaoikeus päättää oikeusnormien käytöstä työntekijän työsuhdetta koskevissa asioissa. Yleensä oikeusnormien käytöstä tulee pysyvä tila, elleivät työntekijät vastusta työnantajan tekemiä muutoksia ja hae niihin muutoksia työtuomioistuimesta. Työoikeudellisen suojeluperiaatteen mukaan heikoimmassa asemassa olevaa työntekijää, virkamiestä tai viranhaltijaa on suojeltava. Lisäksi työntekijöiden ja ammattiyhdistyksien rajoitukset ja vähimmäisoikeudet tukevat työoikeudellisia suojeluperiaatteita. Työoikeudellisen suojeluperiaatteen mukaan työntekijöitä on suojeltava muun muassa syrjinnältä ja epäasiallisilta työehdoilta. Edullisemmuusperiaate on taas suojeluperiaatteeseen kuuluva sovellutus. Työoikeudessa eri säädökset usein koskevat tai tarkoittavat samaa asiaa. Täten edullisemmuusperiaatteen mukaan työntekijään pitää soveltaa edullisimmin sopivaa normia. Työoikeus kuuluu myös yleisen sopimusoikeuden piiriin. Yleisen sopimusoikeuden mukaan sopimusosapuolet ovat vapaita tekemään sopimuksia toisensa kanssa. Sopimusosapuolilla on siis oikeus ja mahdollisuus valita sopimuskumppani, oikeus päättää sopimuksen muodosta ja sen ehdoista. Työoikeuteen liittyvä lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat kuitenkin ehtoja ja määräyksiä sopimuksien tekoon ja niiden noudattamiseen. (Bruun & Von Skoskull 2012, 19-22.)

Kuntien ja valtion palveluksessa oleviin työntekijöihin sovelletaan omaa lainsäädäntöä. Valtion virkamiehiin sovelletaan valtion virkamieslakia 750/1994 ja valtion virkamiesasetusta 971/1994, sekä valtion virkaehtosopimusta 664/1970. Kunnassa työskenteleviä työntekijöitä sitovat kuntalaki 410/2015, laki kunnallisista viranhaltijoista 304/2003 ja kunnallinen virkaehtosopimus 669/1970. Virka- ja työehtosopimukset solmitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Virkasuhde ei synny molempien sopimusapuolien sopimuksena, vaan se katsotaan julkisoikeudelliseksi oikeussuhteeksi. Työnantajana toimiva osapuoli nimittää virkamiehen perustettuun virkaansa. Perustettu virka on aina hyväksyttävä valtion budjettiin. Virkamiehen nimitykseen vaaditaan aina virkaan nimitettävän virkamiehen henkilökohtainen suostumus. Nimityspäätöksen tehtävä on käytännössä määrätä virkaan nimetty virkamies hoitamaan tiettyä tehtävää. Virkaan valitulla virkamiehellä pitää olla taitoa, kykyä ja koeteltu kansalaiskuntoa hoitaa virkatehtävänsä. Virkamieslainsäädännön mukaan virkamiehen pitää hoitaa virkatehtävänsä asianmukaisesti, ilman aiheetonta viivytystä, riippumattomasti, objektiivisesti ja luotettavasti. Virkamiehen tulee myös käyttäytyä asemansa ja edellytysten mukaisesti. Lisäksi virkamiehen kuuluu palvella kansalaisia palveluperiaatteen mukaisesti. Kunnalliselle puolelle viran perustaminen on helpompaa kuin valtion sektorilla, sillä käytännössä perustettavasta virasta päättää yksinoikeutetusti kunnallisvaltuusto. (Bruun & Von Koskull 2012, 114-118.)

Virkamies pystyy kohdistamaan yksityisiin kansalaisiin vallan käyttöä. Esimerkiksi poliisi tai opettaja pystyy päättämään yksittäisten kansalaisten oikeuksista suorittamansa virkatehtävänsä puitteissa. Virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia on yhdenmukaistettu työsuhteeseen nähden. Virkamiehen erottamiseen vaaditaan aina asiallinen, painava ja erityisen painava syy. Ylemmät virkamiehet voidaan irtisanoa tehtävistään, silloin kun syytä ilmenee. Ylempien virkamiesten kohdalla irtisanomiskynnys on selkeästi matalampi kuin muiden virkamiesten. Laittomasti irtisanotun virkamiehen on saatava virkansa takaisin. Virkasuhteisten työntekijöiden koeaika on kuusi kuukautta. Virkamiehiä, viranhaltijoita ja kunnallisia työntekijöitä koskeva työaikalaki 605/1996, työturvallisuuslaki 738/2002, ja laki opintovapaata 273/1979 on yhdenmukainen työoikeudellisen lainsäädännön kanssa. (Bruun & Von Koskull 2012, 118-119.)

2.1 Työsopimus

Työsuhte katsotaan aina oikeustoimeksi. Työsopimuksessa työntekijä ja työnantaja sopivat työsopimuksen työehdoista keskenään. Työsopimukselle ei ole lainsäädännön perustella määritelty vähimmäisisältöä, vaan työsuhteen ehtoihin voi sisältyä useita eri normilähteitä. Pääasia kuitenkin on se, että työsopimuksen sopijaosapuolet ymmärtävät sen merkityksen. Työsuhteen työehdot antavat sopimusosapuolille selvityksen työoikeuden mukaan noudatettavista ehdoista. (Kärkkäinen & Äimälä 2017. 59-60.) Työsuhteella on siis viisi tunnettua ominaispiirrettä, joita ovat sopimus työn tekemisestä, itse työn tekeminen, työn tekeminen toisen lukuun, työntekijän työstä saama vastike. Yleensä vastike on tehdystä työstä maksettava palkka. Työnantajalla direktio-oikeus työntekijää kohtaan. Direktio-oikeus tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työntekijän tekemää työtä. Työnantajalla on myös oikeus määrätä työntekijän työajasta, työpaikasta ja työtehtävistä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 24. 39.)

Työsopimus tehdään molempien sopimusosapuolten kesken. Työsopimus on aina vapaamuotoinen sopimus. Työsopimus voidaan tehdä joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimusta voidaan aina myöhemmin muuttaa myös suullisesti. Kirjallisen työsopimuksen tekemistä suositellaan, sillä mahdollisissa ongelmatilanteissa työntekijä on aina heikommasa asemassa. Työsopimukseen kannattaa merkitä muun muassa työnantajan ja työntekijän osoite- ja liikepaikka, sovellettavasta työajasta, erityisesti poikkeavasta työaikajärjestelystä, työpalkasta ja sen määräytymisen perusteista, työntekijän tehtävistä, työnalkamiskohdasta, työsopimuksen kestosta, koeajasta ja sen kestosta, palkanmaksukaudesta, irtisanomisajasta, vuosiloman määräytymisestä ja työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 56.)

2.1.1 Työsopimuksen voimassaoloaika

Työsopimuksen voimassaoloaika voidaan solmia sopimusosapuolten kesken määräaikaiseksi ja toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi. Määräaikainen työsopimus solmitaan tietyksi määräajaksi, ja se purkautuu työsopimuksen voimassaolon lakattua. Määräaikainen työsopimus voidaan päättää, kun tietty työtehtävä tai tapahtuma saadaan loppuun saatettua. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia sopimusosapuolien kesken, kun kyseessä on esimerkiksi oppilaitoksen harjoittelupaikka, määräaikainen hanke, kausiluontoisuus ja sijaisuus. Määräaikaista työsopimusta voidaan halutessa yhä jatkaa edelleen. Mitä useimmin määräaikaista työsopimusta jatketaan, voidaan sen täyttävän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ehdot. Tämän mukaista toimintaa kutsutaan työsopimusten ketjuttamiseksi. Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, vaan se voidaan purkaa erittäin painavien syiden takia. Mikäli purkuperustetta määräaikaisen työsopimuksen lakkaamiseksi ei ole, työntekijän ja työnantajan tulee noudattaa työsopimuksen kestosta merkittyä aikaa. Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä viitta vuotta pidemmäksi ajaksi. Edellytykset purkaa määräaikainen työsopimus täyttyvät silloin, mikäli työntekijä lomautetaan, liike luovutetaan, työnantajan toiminta lakkaa konkurssin tai kuoleman vuoksi. Työsopimus voidaan tehdä perustellusta syystä määräaikaiseksi työntekijän ja työnantajan aloitteesta, työpaikan olosuhteiden muutoksista, perustellusta syystä tai työnantajalla ei ole tarvetta pysyvälle työvoimalle. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 65-88.)

Toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa työsuhteen kestoa ei määritellä etukäteen, vaan työsopimus purkautuu jommankumman sopimusosapuolen sanottua sen irti. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan katsoa näin sanotuksi vakituiseksi ja pysyväksi työsopimukseksi. Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole erikseen perustellusta syystä määritelty määräaikaiseksi. Lainsäädännön mukaan työsopimus pitää pääsääntöisesti olla toistaiseksi voimassa oleva. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 65-68.)

2.1.2 Koeaika

Työsopimukseen merkitään koeaika, joka on yleensä kuusi kuukautta. Koeaikaa käytetään sekä määräaikaisissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa. Koeajalla työntekijä tai työnantaja voi milloin tahansa purkaa työsopimuksen, ja irtisanomista ei tarvitse varsinaisesti perustella toiselle osapuolelle. Koeajalla työntekijä ja työnantaja punnitsevat omalla tahollaan työsuhteen jatkamisen edellytyksiä. Työnantajalla on aina velvollisuus ilmoittaa koeajasta työntekijälleen, ja siitä on hyvä tehdä kirjallinen maininta työsopimukseen. Koeajan muuna tarkoituksena on muodostaa työnantajalle käsitys työntekijän henkilökohtaisesta suoriutumisestaan esimerkiksi työyhteisössä. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen koeaika saa olla enintään kuusikuukautta. Koeajaksi voidaan tietysti sopia myös lyhyempi ajanjakso. Koeaikaa voidaan pidentää työntekijän koeajalla tapahtuneen poissaolon takia. Perhevapaan tai työkyvyttömyyden vuoksi työnantajalla on oikeus pidentää koeajanjaksoa 30 kalenteripäivää kultakin kuukaudelta. Koeaika sitoo työsopimuksen molempia osapuolia. Määräaikaisen työsopimuksen koeaika saa olla korkeintaan puolet tehdystä työsopimuksesta. Kuitenkaan määräaikaisen sopimuksen koeaika ei saa ylittää kahta kuukautta. Koeaikaan vetoamalla työsopimuksen molemmat sopimusosapuolet voivat purkaa työsopimuksen. Koeaikaan perustuvaan työsopimuksen purkamiseen ei kuitenkaan saa käyttää syrjintää tai epäasiallisia perusteita. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 97 -109.)

Ohessa oma esimerkki työsopimuksen työehtoihin merkitystä koeajasta. Maija Mattinen ja Yritys X tekivät 1.1.2018 kirjallisen työsopimuksen keskenään. Työsopimuksessa oli sovittu erikseen työsopimuksen työehdoista, jotka koskivat muun muassa Maija Mattisen säännöllistä työaika, työtehtäviä ja kuuden kuukauden koeaika. Maija Mattinen työskenteli Yritys X:n palveluksessa tyytyväisenä maaliskuun loppuun saakka, kunnes huomasi lehdessä paremman työpaikkailmoituksen. Maija Mattinen haki ilmoituksessa olevaa uutta työpaikkaa, ja hänet valittiin tehtävään. Tämän vuoksi Maija Mattinen purki työsopimuksensa kirjallisesti 30.4.2018. Työnantaja Yritys X ei ollut kovin innostunut Maija Mattilan työsopimuksen purkamisesta, vaan vaati Maija Mattilaa yhä jatkamaan nykyisessä työtehtävässään. Maija Mattilalla oli oikeus purkaa työsopimuksensa Yritys X:n kanssa, sillä työsopimuksen molempia osapuolia sitoi kuuden kuukauden koeaika. Koeajan aikana työsopimuksen molemmilla sopimusosapuolilla on oikeus purkaa työsopimus. Työsopimuksen purkamista ei tarvitse erikseen perustella. Koeajan tarkoituksena on se, että sopi-

musosapuolet voivat tahoillaan punnita työsuhteen jatkamisen edellytyksiä. Tämän vuoksi Maija Mattinen oli oikeutettu purkamaan oman työsopimuksensa koeajan puitteissa ja aloittamaan uudessa tehtävässään 1.5.2018 lukien.

2.1.3 Työsopimuksen muuttaminen

Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä muuttaa laaditun työsopimuksen ehtoja. Työnantajan yksipuolisesta työsopimusehtojen muuttamisesta voi aiheutua vahingonkorvausvaatimuksia. Työnantaja voi kuitenkin käyttää direktio-valtaansa ja muuttaa työsopimuksen ehtoja siten, että työntekijä siirretään tilapäisesti toisiin tehtäviin. Mikäli on kyse tuotannollisista ja taloudellisista syistä, työnantaja voi siirtää kokopäiväisiä työntekijöitä osa-aikaisiin työtehtäviin tai alentaa työntekijöidensä palkkaa. Myös työehtosopimusten muuttaminen aiheuttaa työsopimukseen muutoksia. Työsopimuksen ehtoihin tehtävät muutokset on aina hyvä tehdä kirjallisesti. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 665.)

Työsopimuksen työsuhteen ehtojen muuttamiseen vaikuttaa myös se, onko työsuhteen ehdot kirjattu työsopimukseen suppeasti vai väljästi. Yksityiskohtaisesti kirjatut työsuhteen ehdot rajoittavat työnantajan direktiovaltaa. Mikäli työsopimuksen työsuhteen ehdot on kirjattu ylös väljästi, työnantaja pystyy väljemmin muuttamaan työsopimuksen ehtoja yksipuolisesti. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 651.)

2.1.4 Työsopimuksen lakkaaminen

Työsuhteen lakkaamista käsitellään työsopimuslaissa. Määräaikaisen työsopimuksen päättämistä käsitellään työsopimuslain 6 luvussa. Työsuhteen purkamiseen liittyvät säädökset löytyvät työsopimuslain 8 luvusta ja irtisanomista käsitellään työsopimuslain 7 luvun mukaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 378-382.) Työsuhde voi siis päättyä eri tavoin. Työsuhteen voi päättää joko työnantaja tai työntekijä. Työsuhteen päättämiseen vaikuttaa myös se, onko kyseessä määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Lisäksi työsuhteen lakkaamiseen voivat vaikuttaa henkilön kohdistuvat syyt, tuotannolliset tai taloudelliset syyt. Työsopimuksen päättämiseen voi johtua myös siitä, että yrittäjää kohtaa konkurssi tai kuolema. Työsopimus on mahdollista joko irtisanoa tai purkaa. Toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen työsopimuksen purkamiseen vaadi-

taan aina erittäin painava syy joko työnantajan tai työntekijän taholta. Erittäin painava syy työsopimuksen purkamiseen työnantajan taholta voi olla se, että työntekijä käyttäytyy väkivaltaisesti tai huumausaineen vaikutuksen alaisena työpaikalla. Työntekijä aiheuttaa siis vaaratilanteita työpaikalla tai on vaaraksi muille työntekijöille.

Työntekijän on mahdollista purkaa työsopimus, mikäli työnantaja ei ole hoitanut palkan maksua tai työturvallisuudesta aiheutuneita velvoitteita. Työsopimuksen purkaminen on aina siis raskaampi toimenpide, ja siihen vaaditaan erittäin painava syy. Lisäksi työsopimuksen purkaminen tulee voimaan heti. Muuna erittäin painavana edellytyksenä työsopimuksen purkamiseen työnantajan taholta voidaan katsoa se, että työntekijä on ollut poissa työpaikaltaan seitsemän arkityöpäivää ja ei ole siitä erikseen ilmoittanut omalle työnantajalleen. Tällöin työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus välittömästi.

Määräaikainen työsopimus on voimassa siihen asti, kun se on tehty. Kun määräaikaisen työsopimuksen voimassaolo päättyy, niin lakkaa myös työsuhde. Määräaikainen työsopimus on siis voimassa jonkin määritellyn ajan. Toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta irtisanomiseen vaikuttaa työntekijän ja työnantajan osalta työnantajan palvelukseen käytetty aika. Mitä pidempi on työsuhteen kesto, sitä pidempi on irtisanomisaika. Työntekijän ja työnantajan irtisanomisaika vaihtelee siis työsuhteen keston mukaan. Esimerkiksi vuoden kestäneen työsuhteen irtisanomisaika työntekijän osalta on 14 pv ja työnantajan osalta yksi kuukausi. Mikäli työntekijä on ollut työsuhteessa yli 12. vuotta, työnantajan osalta irtisanomisaika on tällöin kuusi kuukautta. (Paanetoja 2014, 99.) Raskaana olevan henkilön, äitiys-, isyys-, hoito tai muuhun perhevapaalla olevan työsopimusta ei saa irtisanoa. Ainoa edellytys työsuhteen purkamiseen on vain se, että työnantajan toiminta lakkaa kokonaan. Syy yrittäjän toiminnan lakkaamiseen voi olla esimerkiksi työnantajan kuolema tai konkurssi. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 657.)

Työsopimusta irtisanottaessa tai purettaessa on aina noudatettava lainsäädännön menettelytapaa. Näitä menettelytapoja ovat, että työntekijää pitää kuulla ennen työsopimuksen purkua. Työntekijä voi ottaa kuulemistilaisuuteen mukaan myös avustajan. Työntekijälle pitää selvittää irtisanomisen perusteet. Lisäksi työntekijän pitää olla tietoinen työ- ja elinkeinotoimiston työvoimapalveluista. Työsopimuksen päättämisilmoitus pitää

toimittaa sopimusosapuolelle henkilökohtaisesti. Myös postitse tai sähköisesti voidaan työsuhteen päättämisilmoitus toimittaa. Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijänsä irtisanominen välittömästi työ- ja elinkeinotoimistolle, mikäli irtisanominen on johtunut tuotannollisista tai taloudellisista syistä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 420-421.)

Lisäksi työntekijän pitää olla tietoinen oikeuksistaan työllistymissuunnitelman ja korotetun työllisyysrahan suhteen. Työnantajan velvollisuus on ilmoittaa työntekijälleen näistä asioista. Mikäli työntekijä pyytää tulee työnantajan välittömästi ilmoittaa työntekijälleen kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä ja työsopimuksen lakkaamiseen vaikuttaneet syyt. Jos työnantaja on päättänyt työntekijän työsopimuksen perusteettomasti, työntekijä voi hakea korvausta laittomasta työsopimuksen irtisanomisesta tai purkamisesta. Työntekijä on oikeutettu hakemaan korvausta 3-24 kuukauden palkan ajalta. Luottamusmiehen tai luottamustehävässä olevan henkilön haettavan korvauksen määrä voi olla enintään 30 kuukauden palkka. Työsuhdetta koskevia riita-asioiden käsittelyä pitää hakea alioikeudelta kahden vuoden aikana työsuhteen lakkaamisesta. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 660-661.)

Työsopimuksen päättämisestä olen valinnut oikeustapaukseksi Korkeimman oikeuden päätöksen: KKO 2008:50. Päätöksessä käsitellään Kari H:n työsopimuksen purkamista ja irtisanomista. Kari H:n työsopimuksen päättämistä ja purkautumista käsiteltiin Turun käräjäoikeudessa, Turun hovioikeudessa ja Korkeimmassa oikeudessa. Kari H toimi Keskusautohalli Oy:n palveluksessa varaosavastaavana. Kari H oli ollut poissa työpaikaltaan jaksen 13.9.- 19.9.2004. Kari H kertoman mukaan, hän oli asianmukaisesti ilmoittanut olevansa poissa työpaikalta kyseisen ajanjakson. Kari H:n mielestä kyseessä oli luvallinen poissaolo työpaikalta, ja hän oli ilmoittanut työnantajalle Keskusautohalli Oy:lle poissaolonsa syyn. Kun Kari H:n palasi työpaikalleen 20.9.2004, työnantaja Keskusautohalli Oy ilmoitti purkavansa Kari H:n työsopimuksen. Työnantaja Keskusautohalli Oy perusteli työsopimuksen purkamista sillä, että Kari H oli ollut luvattomasti poissa työpaikaltaan 13.9. - 19.9.2004. Työnantaja Keskusautohalli Oy ilmoitti Kari H:lle, että hän voi vapaaehtoisesti itse myös irtisanoa työsopimuksensa. Kari H irtisanoutui työsuhteestaan 20.9.2004. Kari H:n irtisanoutuessaan työtehtävästään, hän sai vain yhden kuukauden irtisanoutumispalkan. (Finlex 2018.)

Turun käräjäoikeuteen jättämässään kanteessa Kari H ilmoitti, että työnantajana toimineella Keskusautohalli Oy:llä ei ollut laillista perustetta purkaa hänen työsopimustaan, sillä hän ei ollut poissa työpaikaltaan seitsemää päivää. Lisäksi hän oli ilmoittanut hyvissä ajoin työnantajana toimineelle Keskusautohalli Oy:lle poissaolon ajankohdan ja syyn. Näin ollen hän pitää poissaoloaan työpaikaltaan luvallisena. Työnantaja Keskusautohalli Oy vaati vastauksessaan kanteen hylkäämistä, koska kyseessä oli työntekijän luvaton poissaolo. Lisäksi Keskusautohalli vetosi vastauksessaan siihen, että työntekijä Kari H oli luvattomasti pois työpaikaltaan seitsemän päivää. Tämä seitsemän päivän poissaolo työpaikalta oli Keskusautohalli Oy:n mielestä riittävän painava syy, joka johti työntekijä Kari H:n työsopimuksen purkuun. Turun käräjäoikeus antoi tapauksesta tuomion 2.2.2006. Tuomio päätettiin kaikilta osin kantajan Kari H:n hyväksi. Tuomiossa Turun käräjäoikeus katsoi, että työnantaja Keskusautohalli Oy oli perusteettomasti purkanut ja irtisanonut työntekijänsä Kari H:n työsopimuksen. Kari H oli asianmukaisesti toimittanut poissaoloilmoituksensa työnantaja Keskusautohalli Oy:lle. Lisäksi Turun käräjäoikeus katsoi Kari H:n olleen poissa työpaikaltaan viisi työpäivää, koska lauantai ja sunnuntai katsottiin Kari H:n vapaapäiviksi. Turun hovioikeuden 10.4.2007 antama tuomio oli yhdenmukainen Turun käräjäoikeuden päätöksen kanssa. Tapauksen käsittely eteni Korkeimpaan oikeuteen asti. Keskusautohalli Oy:lle myönnettiin valituslupa koskien kysymystä, miten työsopimuslain 8 luvun kolme pykälää ja ensimmäisessä momentissa olevaa seitsemän päivän ajanjaksoa pitää laskea. Korkeimman oikeuden tuomio päätettiin vastaajan Keskusautohalli Oy:n hyväksi. Tuomiossa Keskusautohalli Oy vapautettiin kantaja Kari H:ta kohtaan kaikista korvausmenettelyistä. Korkeimman oikeuden tuomiossaan Kari H:n katsottiin olleen ilman pätevää syytä poissa työpaikaltaan Keskusautohalli Oy:ltä luvattomasti seitsemän työpäivää. Korkein oikeus perusteli päätöstään sillä, että työsopimuslain 8 luvun kolmannen pykälän ja ensimmäisen momentin mukaan Kari H oli ollut luvattomasti poissa työpaikaltaan Keskusautohalli Oy:stä seitsemän työpäivää. (Finlex 2016.)

Kari H:n poissaoloilmoituksesta ajalta 13-19.9.2004 puuttuu ilmeisesti riittävä näyttö. Tapauksen kuvauksesta ei selviä, miten poissaoloilmoitus on tehty työnantaja Keskusautohalli Oy:lle. Onko ilmoitus poissaolosta tehty suullisesti puhelimesta vai paikan päällä työpaikalla? Suullisen poissaoloilmoituksen toteaminen on vaikeaa jälkikäteen, ellei oikeuden istuntoon saada todistajaa kertomaan tapauksesta. Mikäli Kari H olisi toimitta-

nut työnantajalle kirjallisen poissaoloilmoituksen kyseiseltä ajanjaksolta, työnantajalla ei olisi ollut perusteita Kari H:n työsopimuksen purkamiseen ja irtisanomiseen. Korkein Oikeus totesi antamassaan tuomiossaan, ettei Kari H ole toimittanut työnantajalleen Keskusautohalli Oy:lle pätevää syytä poissaololleen. Eikö työehtosopimuksen tarkoitus ollut turvata heikom-paa osapuolta eli työntekijää?

Työsopimuslain 7 luvun mukaan työnantajalla on siis oikeus irtisanoa työntekijä luvattomien poissaolojen vuoksi. Työnantaja Keskusautohalli Oy oli välittömästi toimittanut Kari H:lle irtisanomisilmoituksen tämän tullessa työpaikalleen 20.9.2006. Olisiko työnantajan ollut mahdollista käyttää tässä tapauksessa lievempiä keinoja asian selvittämiseksi, jotta Kari H:n työpaikka olisi pysynyt. Onko irtisanomistilanteessa huomioitu työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan. Miten työntekijä Kari H:n työsopimuksen irtisanomisen yhteydessä on huomioitu työsuhteen päättämismenetelmää? Työoikeuden perusteet - teoksen mukaan työntekijää pitää kuulla ennen työsopimuksen irtisanomista. Työntekijälle pitää toimittaa tieto irtisanomisen syistä, esimerkiksi työntekijä on varoituksista tai huomautuksista huolimatta jatkanut edelleen sopimatonta käyttäytymistään. (Bruun & Von Koskull 2010, 82.)

Työnantaja Keskusautohalli Oy räikeästi painosti Kari H:ta heti 20.9.2006 irtisanoutumaan työstään. Näin ollen Kari H menetti oikeutensa työttömyysturvaan kolmen kuukauden ajalta, ja menetti yhden kuukauden palkan irtisanomisen ajalta, koska irtisanoutui itse työstään. Juridiikan perusteet-teoksen mukaan yleisen sopimusoikeuden mukaan kunniaton ja arvoton menettely luo pätemättömyysperusteen. Tällöin toinen sopimuksen osapuoli on tiennyt asian oikean laidan, ja ei ole korjannut toisen käsitystä asiasta. Sopimuksen osapuolten suoritukset ovat epäsuhteessa toisiinsa, ja tämä tilanne muistuttaa petollista viettä. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 150 - 151.)

Äimälä ja Kärkkäinen ovat myös käsitelleet KKO:2008:50 liittyvää tapaus-ta työsopimuslaki-teoksessaan. Äimälä ja Kärkkäinen toteavat, että työ-sopimuksen purkautuneena pitämisen edellytyksenä olevan poissaolon ei katsota täyttyvän. Työnantaja voi pitää työsopimusta purkautuneena, mikäli työntekijä on ollut poissa työpaikaltaan vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen. Seitsemällä päivällä tarkoitetaan viikon mittaista aikaa. Lisäksi seitsemän päivän jaksoon

oli sisällynyt vapaapäiviä pyhäpäivien takia. Pyhäpäivät pidentävät jaksoa. Tämän vuoksi ei voida katsoa työntekijän olleen poissa työpaikaltaan seitsemää päivää. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 384.)

2.1.5 Työtodistus

Kun työsuhde on päättynyt, työntekijällä on oikeus saada suppea tai laaja kirjallinen työtodistus. Mikäli työntekijä pyytää työsuhteen päättymistä, työnantajan on tehtävä siitä merkintä erikseen työtodistukseen. Suppeassa työtodistuksessa on tiedot työsuhteen kestosta ja työsuhteen aikana hoidetuista tehtävistä. Työnantajan on myös toimitettava laaja työtodistus, mikäli työntekijä on tätä erikseen pyytänyt. Laaja työtodistus sisältää tiedot työsuhteen kestosta, työtehtävien laadusta ja työsuhteen päättymisestä. Lisäksi laajassa työtodistuksessa mainitaan arvolauseet työntekijän työtaidoista ja käyttäytymisestä. Työntekijän on mahdollista saada vielä työtodistus kymmenen vuoden aikana työsuhteen päättymisestä ja mahdollisesti myös sen jälkeen, mikäli se on työnantajalle mahdollista ja siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa. Arvolausekkeita työntekijän työtaidosta ja käyttäytymisestä on kuitenkin haettava työnantajalta viiden vuoden aikana työsuhteen päättymisestä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 466-471.)

Työntekijän on mahdollista siirtyä varhaiseläkkeelle 62 vuotta täytettyään. Työsuhde päättyy sinä kalenterikuukautena, jolloin työntekijä täyttää 68 vuotta. Työsuhde päätetään automaattisesti, ja se ei vaadi erikseen irtisanomista. Myös tämän jälkeen on työntekijällä ja työnantajalla mahdollisuus jatkaa työsuhdetta. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 466-471.)

2.1.6 Työaika

Työaikalain 605/1996 voidaan katsoa olevan yleislaki. Työaikalain soveltamisalasta löytyvät säädökset TAL 1 luvusta. Työaikalakia sovelletaan yksityisen sektorin palveluksessa oleviin työntekijöihin, kunnan ja valtion virkamiehiin ja viranhaltioihin. Yleislakina työaikalaki säätelee työsopimuslaissa tarkoitettua työsuhhteessa tehtyä työtä. Työaikalakia sovelletaan myös työssä tapahtuvaan oppisopimuskoulutukseen. (Äimälä 2012, 13-14.)

Työaikalasta löytyvät säädökset koskevat muun muassa säännöllistä työaikaa, ylityötä, lisätyötä, sunnuntaityötä, hätätyötä, lepoaikoja ja työntekijöiden vuosilomia. Työaikalain säädöksiin mukaan säännöllinen työaika voi olla enintään 8 työtuntia vuorokaudessa tai 40 työtuntia viikossa enintään 52 viikon aikana. Lakia nuorista työntekijöistä sovelletaan alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin. Työaikalain säädökset eivät kuitenkaan koske johtajina työskenteleviä henkilöitä tai itsenäisiä johtamistehtäviä tekeviä työntekijöitä. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 678.)

Työnantajan pitää toimittaa työvuoroluettelo työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen työjakson alkamista. Sen jälkeen työvuoroluetteloa voidaan muuttaa vain työntekijän hyväksynnällä tai erittäin painavalla syyllä. Työaika voi olla joko kiinteä tai liukuva. Liukuvan työajan puitteissa työntekijän on mahdollista suunnitella työpäivän aloitukseen ja päättymiseen liittyvä ajankohta. Kiinteää työaikaa noudattavan työntekijän tulee pitää tarkasti kiinni työn aloituksesta ja päättymisestä. Esimerkiksi kiinteä työpäivä voi alkaa tasan klo 8 ja päättyä klo 16. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 678.)

Työaikalain säädöksiin mukaan ylityötä voidaan teettää vain työntekijän omalla suostumuksella. Teetetty ylityö voi noudattaa vuorokautista tai viikoittaista rytmiä. Ylityöksi katsotaan aina säännöllisen työajan ylittävää työtä. Työaikalain säädöksiin mukaan työntekijä voi tehdä ylityötä neljän kuukauden aikana 138 tuntia ja enintään 250 tuntia koko vuonna. Mikäli sovitaan erikseen luottamusmiehen kanssa, työnantaja voi teettää lisäylityötä enintään 80 tuntia vuodessa. Lisätyö ei kuitenkaan saa ylittää aiemmin mainittua 138 tunnin määrää. Alle 15-vuotiaalle työntekijöille ei saa järjestää ylityötä. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 678.)

Ylityössä pitää täyttyä kaksi kriteeriä. Ylityö tarkoittaa sitä, että työnantajan pitää esittää pyyntö ylityöstä ja säännöllisen työajan tulee ylittyä. Työnantaja ei myöskään saa vaatia työntekijää jäämään erikseen ylityöihin, vaan siihen pitää olla työntekijän oma suostumus. Työntekijän henkilökohtainen suostumus vaaditaan aina kutakin ylityötä varten erikseen. Ylityöhön suostumisen voi antaa kirjallisesti tai suullisesti. Pidempiaikaista kirjallista suostumusta ylityöihin ei kuitenkaan suositella. Työnantajalla on myös oikeus kieltää ylityön tekeminen työpaikalla. Työnantajan

pitää maksaa ylityöstä korotettu palkka. Esimerkiksi viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentin korotettu palkka ja sen jälkeen seuraavilta tunneilta 100 prosentin palkka. (Äimälä 2012, 120-126.)

Työaikalain säädöksen mukaan lauantai on normaalia työaika, joten siitä ei makseta lisäkorvausta normaalin palkan lisäksi. Eri aloilla voi kuitenkin olla säädöksiä koskien lauantaityötä. Sunnuntaityöstä pitää aina maksaa korotettu palkka. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työ sopimuksessa erikseen tehtävästä sunnuntaityöstä. Sunnuntaityön lisäksi maksetaan myös lisä- ja ylityökorvaukset säännöllisen palkkauksen lisäksi. Työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan oikeus lepoaikoihin. Työntekijällä on oikeus päivittäiseen, vuorokautiseen ja viikoittaiseen lepoaikaan. Päivittäinen lepoaika tarkoittaa käytännössä ruokatuntia. Ruokatunti on pidettävä, mikäli työntekijän työaika on vähintään kuusi tuntia päivässä. Eriksen työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia lyhyemmästä lepoajasta. Lepoaikaa on oltava ainakin 30 minuuttia. Työntekijällä on myös oikeus poistua työpaikaltaan päivittäisen lepoajan aikana. Työaikalain mukaan työntekijälle pitää antaa työstään aikakin 11 tunnin vuorokausilepo. Lisäksi kaikilla työntekijöillä täytyy olla 35 tunnin mittainen viikoittainen vapaa-aika huomioiden myös sunnuntait. (Äimälä 2012, 172 - 203.)

Hätätyö katsotaan ennalta arvaamattomaksi, ja se voi johtua luonnontapahtumasta tai jostain muusta vastaavasta syystä. Hätätyön teettämiseen ei vaadita erikseen työntekijän lupaa. Alle 15-vuotiaalle ei saa teettää hätätyötä. Alle 18-vuotiaita työntekijöitä hätätyömääräys koskee, mikäli työpaikalla ei ole riittävästi muita täysi-ikäisiä työntekijöitä. Työnantajan tulee välittömästi tehdä kirjallinen ilmoitus hätätyöstä vastuulliseen aluehallintovirastoon. Ilmoituksesta pitää ilmetä hätätyön aiheuttama syy, laajuus ja kesto. Työntekijöitä edustavan henkilön tai luottamusmiehen täytyy liittää oma lausuntonsa ilmoitukseen. Hätätyöksi voidaan lukea työ, jos siitä on aiheutunut keskeytys työpaikan normaaliin toimintaan tai se tulee johtamaan siihen. Muita hyväksyttäviä syitä hätätyön tekemiselle voivat olla muun muassa terveyden, hengen tai omaisuuden joutuminen vaaraan. (Äimälä 2012, 155 - 161.)

2.1.7 Vuosiloma

Vuosilomasta on omat säädöksensä vuosilomalaissa 162/2005. Vuosilomalaki koskee virka- ja työsuhteessa olevia työntekijöitä. Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle vuosilomaa. Vuosilomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuonna. Lomanmääräytymisvuosi koskee ajanjaksoa 1.4.-31.3. Esimerkki lomanmääräytymisestä, Mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden, työntekijä ansaitsee kaksi päivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Yli vuoden kestäneissä työsuhteissa työntekijä ansaitsee 2.5 päivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 658.)

Vuosiloman ansainnan mukaan työntekijät jaetaan kahteen ryhmään. Työntekijälle kertyy lomaa jokaiselta lomanmääräytymiskaudelta, mikäli työntekijä on työpaikallaan vähintään 14 työssäolopäivää. Lisäksi on 35 tunnin sääntö. Eli vuosilomaa kertyy jokaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jos työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia. Työntekijä voi kuulua vain yhden ansaita säännön piiriin. Työntekijä kuuluu vapaajärjestelmän piiriin, mikäli hänelle kertyy työaika liian vähän tai hän ei ole oikeutettu vuosilomaan. Vapaajärjestelmän mukaan työntekijän pitää saada vapaata kaksi päivää jokaiselta kalenterikuukaudelta, jonka työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa työsuhteessa. Mikäli ansainta perustetta ei synny, joka oikeuttaisi vuosilomaan pitää poissaolojen syytä tarkastella. Osa poissaoloista pitää rinnastaa vuosilomalain mukaiseen työssäoloon. Tämän mukaisia hyväksyttäviä poissaoloja voidaan katsoa olevan muun muassa äitiys-, isyys-, sairaus-, opintovapaa- ja vanhempainvapaa. Lisäksi mahdollinen koulutukseen osallistuminen katsotaan myös hyväksyttäväksi syyksi. Sairauteen rinnastettavia poissaoloja saa olla enintään 75 työssäolopäivää, opintovapaata ja lomautusta työtehtävistä enintään 30 työssäolopäivää. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 658-660.)

Vuosilomalaissa on säädökset erikseen koskien lomakautta, loma-ajan palkkaa, lomakorvausta ja lomarahaa. Lomaa voi pitää lomakaudella. Lomakausi alkaa 2.5. ja päättyy 30.9. Mikäli työntekijälle on kertynyt vuosilomaa yli 24 päivää, ylimenevä osa voidaan pitää talvilomana ennen seuraavan lomakauden alkamista. Mahdollisesti kesä- ja talviloman pitää olla yhtäjaksoinen. Mikäli lomajakso ylittää 12 päivää, loppuosa lomasta voidaan jakaa kuitenkin useampaan eri jaksoon. Työnantajalla on kuitenkin

oikeus määrätä työntekijän loman ajankohta. Työntekijä saa ilmaista oman mielipiteensä valitusta loman ajankohdasta. Työntekijän pitää saada vuosiloman ajalta säännönmukainen palkka tai keskimääräinen palkka. Vuosilomain lainsäädännön mukaan vuosilomapalkka pitää aina maksaa ennen vuosiloman alkua. Työntekijällä on oikeus saada lomakorvausta työsuhteen päättymisestä jäljelle jääneistä lomapäivistä. Vapaaajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät saavat joko 9 tai 11,5 prosentin lomakorvauksen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta palkasta tai erääntyneestä palkasta. Alle vuoden kestäneestä työsuhteesta maksetaan 9 prosentin korvaus ja yli vuoden kestäneestä työsuhteesta on mahdollista saada 11,5 prosentin korvaus. Lomarahan suurus on yleensä puolet vuosilomapalkasta. Lomarahan maksamiseen vaikuttaa työpaikan oma käytäntö tai työntekijän kanssa tehty työsopimus. Suomen lainsäädännössä ei ole varsinaisesti säädöksiä koskien lomarahan maksamista. Kuitenkin useissa työehtosopimuksissa on merkitty määräykset koskien lomarahan maksua. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 660.)

2.2 Työnantajan velvollisuudet ja oikeudet

2.2.1 Yleisvelvoite

Työsopimuslain mukaiset velvoitteet koskevat yhteisesti sekä työnantajaa että työntekijää. Työsopimuslaki luo työsopimuksen sopimosapuolille myös oikeuksia ja velvollisuuksia. Työnantajalla on useita erilaisia velvoitteita, joita pitää ehdottomasti noudattaa. Työsopimuslaissa on säädökset työnantajan toimintaa ohjaavasta yleisvelvoitteesta. Yleisvelvoitteen tarkoitus edistää luottamuksellisia suhteita työnantajan ja työntekijöiden sekä lisäksi kaikkien työyhteisöön kuuluvien välillä. Lainsäädännön näkökulmasta katsoen yleisvelvoitteen säädöksen merkitys katsotaan luonteeltaan lähinnä tavoitteelliseksi. (Tiitinen & Kröger 2012, 157-159.)

Yleisvelvoite tarkoittaa sitä, että työnantajan pitää huolehtia työntekijöistään. Työnantajan tulee huolehtia ja edistää suhteitaan työntekijään. Lisäksi työnantajan pitää kehittää ja edistää työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan velvollisuus on myös huolehtia, että työntekijä suoriutuu omista työtehtävistään. Erityisesti työntekijän suoriutumista omista

työtehtävistään pitää seurata, kun työpaikan toimintaa kehitetään tai erilaisia työmenetelmiä muutetaan. Työnantajan tulee siis huolehtia, että yrityksen toimintaa kehiteltäessä järjestetään työntekijöille riittävästi koulutusta ja perehdytystä muuttuvaan työtilanteeseen. Lisäksi työnantajan on edistettävä työntekijän uramahdollisuuksia ja omaa ammatillista kehitystä eteenpäin. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 123-124.)

2.2.2 Tasapuolinen kohtelu ja yhdenvertaisuuslaki

Työsopimuslaissa on säädökset koskien työntekijöiden tasapuolista kohtelua työelämässä. Työnantajan tulee kaikessa toiminnassaan antaa jokaiselle työntekijälleen tasapuolista kohtelua. ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitään erilaiseen asemaan: työntekijän iän, terveydentilan, vammaisuuden, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, kulttuurin, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdys- ja poliittisen toiminnan vuoksi”. (” Lainattu: Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 649”.) Eli työnantaja ei voi syrjiä työntekijöitään aiemmin mainittujen asioiden vuoksi. Tämä syrjintäkielto sitoo työnantajaa myös uusien työntekijöiden rekrytointitilanteissa. Myös naisia ja miehiä on kohdeltava työelämässä tasa-arvoisesti. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan työntekijöiden samanlaista kohtelua täysin samanlaisissa tilanteissa. Syrjinnästä tasapuolinen kohtelu eroaa siten, ettei se liity erityisesti tiettyihin syrjintäperusteisiin. Työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun työpaikalla saattaa kuitenkin vaikuttaa työntekijän henkilökohtainen tehtävä ja asema. Myös työsuhteesta riippuvien etuuksien määrä voi vaihdella eri työntekijöiden kesken työtehtävien tai aseman mukaan. Esimerkiksi joillain työntekijöillä on työsuhde-etuna mahdollisuus saada käyttöön henkilöauto. (Leppänen 2015, 228-229.)

Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden henkilöiden oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on siis edistää ja parantaa etenkin heikommassa asemassa olevien henkilöiden yhdenvertaisuutta Suomen maassa. Työelämää koskevat yhdenvertaisuutta edistävät säädökset koskevat 7 pykälän työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertai-

suutta, 9 pykälän positiivista erityiskohtelua ja 15 pykälän vammaisten ihmisten mukautuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslain muuna tarkoituksena on myös ehkäistä syrjintää ja parantaa syrjinnän kohteiksi joutuneiden oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkiseen ja yksityiseen sektoriin. (Leppänen 2015, 7-9.) Työnantajan pitää edistää ja turvata yhdenvertaisuuslain toteutumista työpaikalla. Yhdenvertaisuuden lainsäädäntö on otettava huomioon työpaikan työolojen kehityksessä, henkilöstön valintaan ja ratkaisuihin liittyvissä kysymyksissä ja asioissa. Lisäksi henkilökuntaa ei saa syrjiä tehtävien, koulutuksen, työhönoton, etuuksien ja velvollisuuksien jaon suhteen. Työnantajan pitää laatia myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, mikäli työntekijöitä on vähintään 30 henkilöä. Henkilöstösuunnitelman laadinta on pakollinen vähintään 20 henkilöä työllistävillä työnantajilla. (Leppänen 2015, 14-25.)

Leppänen mukaan yhdenvertaisuuslain tarkoitus on myös ehkäistä syrjintää työyhteisössä. Ketään ei saa syrjiä ilman hyväksyttävää perustetta sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi Leppänen mukaan syrjintää on lain mukaan viittä erilaista muotoa, joita ovat välillinen syrjintä, välitön syrjintä, häirintä, kohtuulisten mukautusten epääminen, ohje tai käsky syrjiä. Työntekijällä on oikeus korvaukseen kaikesta syrjinnästä. (Leppänen 2015, 31-33.)

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan, sitä jos henkilöön liittyvän syyn mukaan jotain kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotain muuta henkilöä on kohdeltu samankaltaisessa tilanteessa. Oikeuttamisperuste voi evätä epäsuotuisan kohtelun. Syrjintäperuste voi liittyä muun muassa syrjityn ikään, henkilöön, mielipiteeseen, terveydentilaan, poliittiseen toimintaan, uskontoon tai kieleen. Esimerkiksi henkilöön liittyvä syy ei saa vaikuttaa rekrytointia koskevaan tilanteeseen, koeaikaan tai työtehtävien valintaan. Työnantaja ei myöskään saa asettaa jotain henkilöitä työpaikalla eriarvoiseen asemaan uskonnon tai etniseen ryhmään kuulumisen vuoksi. Syrjintäkielto ei kuitenkaan edellytä, että kaikkia työntekijöitä pitää kohdella täsmälleen samankaltaisesti, vaan työntekijöihin liittyvät henkilökohtaiset tarpeet saattavat vaikuttaa myös työnantajan tekemään päätökseen. (Leppänen 2015, 33-36.)

Välillinen syrjintä on vaikeammin havaittavampaa kuin välitön syrjintä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan menettelyä, että jokin tiettyyn ryhmään kuuluva henkilö joutuu muihin nähden jokin erityisen rajoitteen, vaatimuksen tai haitan kohteeksi. Hyvä käytännön esimerkki tästä on, näkövammaista henkilöä ei voida valita hyvää näkökykyä vaativiin työtehtäviin. Häirintä työpaikalla katsotaan myös syrjinnäksi. Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan häirintä on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Loukkaavalla käyttäytymisellä luodaan henkilöön liittyvän syyn vuoksi häntä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen ja hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnällä tarkoitetaan siis ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisen muodosta. Myös toisen henkilön yhdenvertaisuuden kyseenalaistaminen katsotaan häirinnäksi. Loukkaava käyttäytyminen voi ilmetä työpaikalla muun muassa kiusaamisena, uhkaamisena, pelotteluna, vähättelynä, henkisenä tai fyysisenä väkivaltana. (Leppänen 2015, 38-40.)

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n nojalla syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä jotain henkilöä tai ryhmää työpaikalla. Kiellettyä on syrjiä ohjeen tai käskyn mukaan ketään muun muassa iän, alkuperän, kielen, uskonnon, terveydentilan ja perhesuhteiden mukaan. Käskyn tai ohjeen syrjiä jotain tahoa ei tarvitse välttämättä kuitenkaan olla sitova. Edellytyksenä kuitenkin käskyn tai syrjinnän antajalla on tietty toimivalta tai vallitseva asema. Yleensä syrjivän käskyn tai ohjeen antaja on esimies tai työnantaja. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n nojalla kohtuullisten mukautusten epääminen on myös syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan säädetään kohtuullisista mukautuksista vammaisille henkilöille. Lain mukaan työnantajan pitää järjestää vammaiselle työntekijälle kohtuullinen mukautus, jotta työpaikalla työtehtävät ja mahdollisuudet edetä uralla ovat yhdenvertaiset muiden työntekijöiden kanssa. (Leppänen 2015, 42-43.)

Hyvänä esimerkkinä juuri häirintään voidaan mainita Akava Worksin tekemä kysely tältä vuodelta. Akava Worksin 16.4.2018 julkaiseman artikkelin 8/2018 mukaan korkeakoulutetut opiskelijat ovat kokeneet muun muassa seksuaalisuuteen, ikään ja mielipiteeseen liittyvää vakavaa häirintää työyhteisössä. Akava Worksin kyselyn mukaan korkeakoulutetuista opiskelijoista oli 16 prosenttia kokenut ikään liittyvää eriarvoisuutta, 12 prosenttia vastaajista oli kokenut syrjintää mielipiteen vuoksi ja 8 prosenttia oli kokenut työpaikallaan seksuaalista häirintää. Korkeakoulutettujen opiskelijoiden kohderyhmäksi oli valittu 18-35 -vuotiaita miehinä ja nai-

sia. Lisäksi noin 7 prosenttia alle 35-vuotiaista naisista kertoi kokevansa syrjintää työpaikalla perhesuhteiden, raskauden ja lasten vuoksi. Kyselyssä havaittiin, että ikä oli yleisimmin koettu syrjintää aiheuttava peruste työelämässä. Myös seksuaalinen häirintä koettiin erittäin huolestuttavaksi. (Akava works 2018.)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuusvaltuutettu. Pääsääntö on kuitenkin, että työsuojeluviranomainen vastaavat työelämän syrjintätapauksista. Työsuojeluviranomaisilla on valvontalain mukaan oikeus tehdä tarkastuksia työpaikoille, pyytää salassa olevia tietoja ja antaa päätöksiä pakkokeinoista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta työelämässä, mutta hän ei saa puuttua yksittäisiin tapauksiin. Syrjintätapauksissa työntekijän on mahdollista tehdä kanne oikeuteen kahden vuoden kuluessa tapahtuneesta syrjinnästä. (Leppänen 2015, 200, 211-212.)

2.2.3 Työturvallisuus

Työturvallisuuteen liittyvät säädökset löytyvät työturvallisuuslaista 738/2002. Yksi työnantajan tärkeimmistä velvoitteista on huolehtia työntekijän työturvallisuudesta. Työpaikan työolosuhteet on tehtävä mahdollisimman turvallisiksi. Työnantajan pitää omalla toiminnallaan ehkäistä mahdollisia työtapaturmia siten, ettei työntekijöille aiheudu terveyteen kohdistuvaa haittaa. Lisäksi työnantajan tulee huolehtia työntekijän henkisestä hyvinvoinnista työpaikalla. Erityisesti raskaana olevista työntekijöistä pitää huolehtia järjestämällä työtehtävät siten, ettei työntekijälle tai sikiölle aiheudu terveydellistä uhkaa. Työturvallisuusvelvoite koskee sekä työnantajaa että työntekijää. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 157-161.)

Työnantajalla on työturvallisuuslain 8 pykälän mukaan yleinen huolehtimisvelvoite. Huolehtimisvelvoitteen mukaan työnantajan pitää suunnitella, valittava, mitoitettava ja toteutettava toimenpiteet, jotka parantavat työpaikan työolosuhteita. Lisäksi työnantajan pitää alati seurata toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta, jotta työn tekeminen on työpaikalla turvallista ja terveyden kehitykselle myönteistä. Työturvallisuuslain perusteella korostetaan työnantajan työturvallisuusjohtamisen merkitystä. (Tiinen & Kröger 2012, 157-162.)

Myös työntekijä on velvollinen ilmoittamaan välittömästi työnantajalleen, mikäli työpaikalla ilmenee työturvallisuutta vaarantavia tekijöitä. Täten työntekijällä on työturvallisuutta koskeva ilmoittamisvelvoite, jonka mukaan työturvallisuutta koskevista epäkohdista pitää välittömästi antaa tieto työnantajalle. Työntekijän pitää muutenkin noudattaa työpaikalla työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja sääntöjä. Lisäksi työntekijän pitää tehdä työtehtävänsä erityistä huolellisuutta noudattaen.

2.2.4 Työntarjoamisvelvollisuus

Työnantajalla on työntarjoamisvelvollisuus työntekijöitään kohtaan. Mikäli yritykseen tai työpaikalle haetaan lisää työntekijöitä, työnantajan pitää tarjota osa-aikaisesti työskenteleville työntekijöilleen mahdollisuus työskennellä kokopäiväisesti. Näin ollen jo osa-aikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät ovat etusijalla uusia työntekijöitä haettaessa kokopäiväiseen työsuhteeseen. Työnantajan pitää järjestää työntekijöilleen koulutusta uutta tarjottavaa työtä vastaan. Koulutuksen järjestäminen pitää kuitenkin olla työnantajan osalta kohtuullista. Työnantajan pitää myös ilmoittaa kaikille työntekijöilleen työpaikalla vapautuvista työtehtävistä. Näin ollen työnantajan palveluksessa olevilla kaikilla työntekijöillä on tasapuoliset mahdollisuudet hakea uutta työpaikkaa tai edetä omalla urallaan. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 150-157.)

Työnantajalla on työntarjoamisvelvollisuus, joten mahdollisista uusista hakuun tulevista työtehtävistä pitää tiedottaa koko henkilöstöä. Lisäksi työnantajan pitää kohdella kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisesti. Kaikilla työnantajan palveluksessa olevilla pitää olla yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua uusiin työtehtäviin. Yhdenvertaisuudesta työelämässä säätelee yhdenvertaisuuslaki. Työnantajan työtehtäviä koskeva päätöksenteko tai valintaprosessi ei myöskään saa syrjivää ketään yksittäistä työntekijää tai tiettyä ryhmää kohtaan esimerkiksi ikään kohdistuvan syrjinnän vuoksi. Kaikilla työntekijöillä täytyy olla siis tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua uusiin työtehtäviin.

2.2.5 Palkan tai vastikkeen maksu

Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus. Työnantajan tulee maksaa työntekijälleen työstä tehtävää palkkaa. Eli vastike maksetaan työntekijälle tehdystä työstä. Työstä maksetun palkan suuruus määräytyy työnantajan sitovan työehtosopimuksen mukaan. Maksettavan palkan lisäksi työntekijälle voidaan maksaa osa palkasta näin sanottuna luontaisetuna esimerkiksi työpaikan tarjoama auto-etuutena. Mikäli työnantaja ei ole sitoutunut mihinkään työehtosopimukseen, työntekijälle pitää maksaa työehtosopimuslain mukaan tavanomainen ja kohtuullinen palkka tehdystä työstä. Minimipalkasta ei ole varsinaisia säädöksiä Suomen lainsäädännössä, vaan työehtosopimuslain mukaan maksettavan palkan pitää siis olla aina kohtuullinen ja tavanomainen. Lisäksi työnantajan pitää toimittaa palkanmaksun yhteydessä työntekijälleen palkkalaskelma. Työnantajan toimittamasta palkkalaskelmasta pitää näkyä maksetun palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Palkka pitää olla työntekijän nostettaessa palkanmaksuneräpäivänä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 219, 225-226.)

Palkan maksaminen on siis työnantajan päävelvoite. Työstä maksettavan palkan tai vastikkeen katsotaan lukeutuva työsuhteen tunnusmerkistöihin. Työsopimuslaki ei varsinaisesti määrittele miten tai missä muodossa palkka työntekijälle on maksettava. Työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia siitä, kuinka työntekijän tekemä työ korvataan. Kuitenkin valitsevat työehtosopimukset saattavat rajoittaa sopimuskumppanien sopimusvapautta. Mikäli työntekijä työskentelee ulkomaalla, palkanmaksu voidaan suorittaa myös työntekomaassa käytetyn valuutan mukaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 264.)

2.2.6 Palkan maksun viivästyminen

Mikäli työnantajan maksama palkka on myöhässä, työntekijällä on oikeus viivästyskorkoon. Työntekijällä on myös oikeus vahingonkorvausmaksuun, mikäli palkanmaksun viivästyminen on syntynyt työntekijälle vahinkoa. Palkanmaksun viivästyminen voi myös olla peruste työehtosopimuksen purkamiseen työntekijän taholta. Työsopimuslain 8 pykälän 1 momentin säädöksen mukaan työntekijä saa purkaa työehtosopimuksen, mikäli työnantaja rikkoo tai laiminlyö vakavasti työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan. Palkan jättämättä maksaminen katsotaan siis työehtosopimuslain mukaan työnantajan taholta työsuhteesta muodostuman velvoitteen vakavaksi rik-

komiseksi. Tämän vuoksi työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus heti. Suomessa on voimassa myös palkkaturvalaki 866/1998. Mikäli työnantaja on maksukyvytön, työntekijällä on mahdollisuus hakea palkkasaataviaan Suomen valtion varoista. Palkkasaatavia on haettava kolmen kuukauden kuluessa palkan erääntymisestä. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 651.)

Mikäli työntekijä huomauttaa työnantajalleen palkan maksun viivästymisestä, työnantajan pitää suorittaa viivästynyt palkkasaatava työntekijälleen kolmen arkipäivän kuluessa. Työsopimuslain mukaan työntekijällä on myös oikeus odotuspäivien palkkaan. Työntekijän odotuspäivien palkka alkaa juuri kolmen arkipäivän kulumisen jälkeen ja kestää kuusi päivää tästä eteenpäin, mikäli työnantaja ei ole maksanut työntekijän palkkasaatavaa ennen tätä. Työnantaja ei kuitenkaan ole vastuussa laskuvirheeseen rinnastettavasta erehdyksestä. Laskuvirheellä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että työntekijän pankissa on tapahtunut virhe palkan maksamiseen liittyvissä tietojärjestelmissä. (Tiitinen & Kröger 2012, 274.)

2.3 Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet

2.3.1. Huolellisuusvelvoite

Työntekijän pitää yleisvelvoitteena noudattaa aina kaikissa työtehtävissään huolellisuutta. Lisäksi työsopimuslain säädökset edellyttävät työntekijältä lojaalisuutta työnantajaansa kohtaan. Työntekijän oma toiminta ei saa olla ristiriidassa työnantajaansa kohtaan. Työntekijän pitää siis myös välttää kaikkea toimintaa, mikä on ristiriitaista työnantajaansa kohtaan. Sama sääntö pätee myös työntekijän vapaa-aikaan. Eli työntekijä ei saa omalla toiminnallaan aiheuttaa työnantajalleen haittaa tai vahinkoa. Työntekijän ristiriitainen käyttäytyminen voi työnantajan taholta johtaa työsopimuksen purkamiseen. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 650.)

Esimerkiksi työntekijältä odotetaan vastuullista käyttäytymistä sosiaalisen suhteen. Työnantajan toimintaa ei ole suotavaa kommentoida asiattomasti. Työntekijän asiaton käyttäytyminen sosiaalisen median kanavilla voi johtaa työsopimuksen purkamiseen. Työsopimuksen sopimusehdot luovat

työntekijälle oikeuksia ja velvollisuuksia. Työsopimuksen sopimusehtojen mukaan työntekijän tulee noudattaa lojaliteettivelvollisuuttaan työnantajansa kohtaan. Mikäli työntekijä rikkoo vakavasti lojaliteettivelvoitettaan, työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus. Lisäksi työntekijän osoittama vakava työtehtävien laiminlyönti ja piittaamattomuus voi johtaa myös työsopimuksen purkuun. Täten työntekijän on noudatettava erityistä huolellisuutta työtehtäviä hoitaessaan.

2.3.2. Työntekovelvollisuus

Työntekijän pitää tehdä niitä työtehtäviä, joita on työsopimuksessa määriteltä ja sovittu työntekijän tehtäväksi. Lisäksi työntekijän on saatava tehtävästä työstään maksettavaa palkkaa. Eli käytännössä tämä tarkoittaa vastiketta. Työnantajalla on työsopimuksen ja työlainsäädännön nojalla työntekijäänsä kohtaan direktio-oikeus. Eli työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työntekijän suorittamaa työn tekemistä. Työnantajan työjohtovaltaan kuuluu muun muassa määrätä työntekijän työtehtävistä, työn suorittamistavasta ja työvuoroista. Työnantaja ei missään muodossa saa määrätä työntekijää syylistymään rikolliseen toimintaan. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 651.) Esimerkiksi liikennelaitos tai taksiryttäjä ei missään olosuhteissa saa määrätä työntekijöitään työskentelemään yhtäjaksoisesti ilman määrättyjä lepotaukoja tai teettää ylipitkiä työvuoroja.

Työnantaja voi käyttää työsopimuksen sopimusehtojen mukaista direktiovaltaansa vain työntekijän työpaikalla. Työnantaja voi täten määrätä miten, missä ja milloin työntekijän tekemä työ suoritetaan. Työnantaja ei kuitenkaan saa missään muodossa käyttää tai ulottaa direktiovaltaansa koskemaan työntekijän vapaa-aikaa. Työntekijällä on täten oikeus viettää vapaa-aikaa, miten hän haluaa. Toisaalta lojaliteettivelvollisuus työnantaja kohtaan saattaa kuitenkin asettaa rajoitteita työntekijän sananvapauden käyttöön. Myös mikäli työsopimuksen työehdot on neuvoteltu työnantajan ja työntekijän kesken yksityiskohtaisesti koskien tarkasti muun muassa työaikaa tai työnajan järjestelyä, työnantajalla on tällöin laajempi direktio-oikeus johtaa ja valvoa työntekijäänsä. (Tiitinen & Kröger 2012, 320-321.)

2.3.3. Työturvallisuusvelvoite

Työsopimuslain säädöksen mukaan työntekijää ja työnantajaa koskevat työturvallisuusvelvoitteet. Työntekijän pitää noudattaa työturvallisuutta kaikissa omissa työtehtävissään. Lisäksi työntekijän tulee noudattaa työpaikalla työturvallisuudesta annettuja määräyksiä ja asetuksia. Työntekijällä on myös ilmoitusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan, mikäli työntekijä huomaa työpaikallaan puutteita työturvallisuudessa tai ne aiheuttavat haittaa työntekijän omalle terveydelle tai työyhteisölle. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtehtäviään, mikäli niistä on haittaa työntekijän omalle tai työpaikan työturvallisuudelle. Työnantajalla on velvollisuus korjata, huolehtia tai poistaa työpaikalla työturvallisuutta aiheuttavat vaaratekijät. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 246-247.)

Työntekijän pitää ehdottomasti kaikessa toiminnassaan noudattaa työpaikalla työnantajan työturvallisuudesta antamia sääntöjä, ohjeita ja määräyksiä. Esimerkiksi työntekijän pitää pukeutua turvakenkiin tai suojakäsineisiin, mikäli työpaikan työturvallisuutta koskevilla määräyksillä ja asetuksilla on näin määrätty. Lisäksi muun muassa poliisin virkasuhteessa palvelevat henkilöt pukeutuvat työantajansa määräämään virkavaatetukseen. Näin ollen kansalaiset pystyvät myös helpommin havainnoimaan virkamiehen, ja tarvittaessa pyytämään apua tai neuvoja heiltä.

2.3.4. Salassapitovelvoite

Työntekijä ei saa työsuhteen voimassaoloaikana kertoa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia toisille. Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä tehdä salassapitosopimuksen, johon kirjataan ylös salassa pidettävät asiat, salassapitosopimuksen kestoaika ja sopimusrikkomisesta seuraava seuraamus. Työntekijän ei kuitenkaan pidä allekirjoittaa kohtuutonta salassapitosopimusta, jonka mukaan työntekijälle koituu laajalti sopimussakkoja. Salassapitosopimuksen solmimisesta ei ole säädetty erityisesti työehtosopimuksessa. Mikäli työntekijä on saanut tietoja työnantajastaan oikeudettomasti, salassapitovelvoite sitoo työntekijää vielä työsuhteen päättymisen jälkeen. Rikoslain mukaan 39/1889 yrityssalaisuuksien luvaton ilmaisu tai oikeudeton käyttäminen on kielletty vielä kahden vuoden jälkeen työsuhteen päättymisestä. Rikoslaisissa oleva suoja koskee vain yrityssalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa. Työntekijän oma osaaminen tai

ammattitaito on aina sallittua, eikä näiden taitojen hyödyntämistä voida katsoa rikolliseksi toiminnaksi. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 261-264.)

Mikäli työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen ja kertoo siellä edellisen työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia, nykyistä työnantajaa ei voida pitää yhteisvastuullisena tapahtumaan. Liike- ja ammattisalaisuuksia tietoonsa saanut on korvausvastuullinen vain, mikäli uusi työnantaja on tiennyt työntekijän toimineen oikeudettomasti. Eli uusi työnantaja on toiminut näin sanoen vilpittömässä mielessä. (Tiitinen & Kröger 2012, 339.)

2.3.5. Hyvän tavan vastainen kilpailuteko ja kilpailukieltosopimus

Työntekijä ei saa työsuhteen aikana aloittaa hyvän tavan vastaista kilpailutekoa työnantajaansa vastaan. Työntekijä ei myöskään saa ilman oman työnantajansa lupaa harjoittaa toisen työnantajan palveluksessa työtehtävää, josta aiheutuu varsinaista vahinkoa omalle työnantajalle. Kilpailevan yrityksen perustaminen on myös kielletty, jos se aiheuttaa vahinkoa työnantajalle ja niin on etukäteen sovittu. Kuitenkaan kaikkea työntekijään liittyvää kilpailevaa toimintaa ei heti voida katsoa vahingolliseksi työnantajalle. Hyvän tavan vastainen kilpailuteko koskee normaalisti korkeassa asemassa olevia työntekijöitä tai niitä työntekijöitä, joilla on laajin lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia erikseen kilpailevan toiminnan harjoittamisesta. Kilpailevan toiminnan harjoittamisesta voidaan sopia työsopimuksen yhteydessä tai siitä voidaan tehdä merkintä työsopimukseen myös myöhemmin. Kilpailevaa toiminnan harjoittamista ei saa sotkea sivutoimeen, sillä sivutoimen harjoittaminen on normaalisti kuitenkin sallittua. Työnantajalla on oikeus tarvittaessa kieltää myös sivutoimen harjoittamisen, mikäli sivutoimen harjoittamisesta aiheutuu mahdollisesti haittaa työntekijän päätyön suorittamiselle. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 653.)

Kilpailevan toiminnan harjoittaminen työsuhteen voimassaoloaikana on kielletty työehtosopimuksen säädöksen mukaan. Työntekijä ja työnantaja voivat keskenään solmia myös kilpailukieltosopimuksen, joka voi velvoittaa työntekijää myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää aina erittäin painavia syitä. Myös työnteki-

jän oma asema työyhteisössä vaikuttaa kilpailukieltosopimuksen edellytysten arviointiin. Esimerkiksi jos työntekijä on korkeassa tai vastuullisessa asemassa työyhteisössä voi kilpailukieltosopimuksen edellytykset täyttyä. Kilpailukieltosopimuksen kautta työntekijän omaa toimintaa voidaan rajoittaa kuitenkin enintään kuusi kuukautta. Kun työnantaja maksaa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuneesta sitovuudesta, kilpailukieltosopimus voidaan tehdä sopimusosapuolten kesken enintään vuoden ajaksi. Mikäli kilpailukieltosopimusta rikotaan, työntekijä joutuu maksamaan työnantajalle sopimussakkoa. Sopimussakko saa olla enintään kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 653.) Lisäksi työntekijää sitoo myös lahjomattomuusvelvoite. Näin ollen työntekijä ei saa ottaa lahjuksia missään muodossa tai suosia ulkopuolisia elinkeinotoiminnassa. Rikoslain (101) säädöksen mukaan lahjuksen ottaminen on kielletty. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 649.) Muun muassa virkamiestä kielletään virkasopimuksen mukaan ottamasta vastaan yritysten tarjoamia lahjoja tai osallistumasta sellaiseen virkistystoimintaa, joka mahdollisesti vaikuttaa tulevaan päätöksentekoprosessiin.

Kielletyn kilpailutoiminnan harjoittamisesta koituu työntekijälle aina vahingonkorvausvastuu. Yleensä kielletyn kilpailutoiminnan harjoittaminen johtaa työntekijän työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Vahingonkorvausvastuullinen voi myös olla työntekijän ohella toinen työnantaja, jonka palvelukseen työntekijä on siirtynyt. Uuden työnantajan kuitenkin on pitänyt olla tietoinen palkkaamansa työntekijän estyneisyydestä. Eli uusi työnantaja on ollut tietoinen työntekijänsä rikkomasta kilpailukieltosopimuksesta. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 255-256.)

2.3.6. Yksityisyyden suoja

Työntekijällä on oikeus yksityisyyden suojaan. Lainsäädännön mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia kaikkien työntekijöidensä yksityisyyden suojasta. Kyseessä on laki yksityisyyden suojaamisesta työelämässä 759/2004. Laissa on säädökset työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä, työntekijöille tehtävistä testeistä ja tarkastuksista, työntekijöille tehtävien testien ja tarkastusten vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpäikällä ja työntekijöiden sähköpostien hakemista ja avaamisesta.

Laissa yksityisyyden suojaamisessa on pääosin kyse myös työntekijää koskevien tietojen käsittelystä. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 661.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä turvaa siis työntekijän henkilökohtaisia tietoja ja antaa työntekijälle yksityisyyden suojaa. Henkilötietojen tarkistukseen ja testien määräämiseen vaaditaan aina työntekijän henkilökohtainen lupa. Tämän mukaisia testejä voivat olla esimerkiksi henkilön soveltuvuutta mittaavat testit tai huumausainetestit. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen työtehtävissä olevilta henkilöiltä tarkistetaan henkilötiedot. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä kieltää työnantajan myös seuraamasta työntekijöiden sähköpostiviestintää. Työnantajan pitää ehdottomasti noudattaa lakia yksityisyyden suojasta työelämässä työntekijän sähköpostiviestinnän suhteen, ellei työntekijä ole erikseen antanut henkilökohtaista lupaa sähköpostinsa seurantaan.

3. Työsuojelu

Työsuojelu käsittää useita säädöksiä muun muassa työturvallisuuslain 738/2002, lain nuorista työntekijöistä 998/1993, lain työsuojelunvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, lain aluehallintovirastoista 896/2009, lain työsuojeluhallinnosta 16/1993 ja lain työneuvostosta ja työsuojelunpoikkeusluvista 400/2004. Uuden työnantajan pitää jättää aloittamismilmoitus työsuojeluviranomaisille. Tällöin työn pitää kestää yli kuukauden ja työntekijöitä on oltava yli kymmenen. Työnantajan pitää järjestää työntekijöiden työterveyshuolto, tapaturmavakuutus, henki- ja ryhmävakuutus. Työsuojeluviranomaistointoiminta on sosiaali- ja terveysministeriön valvonnan alasta. Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on huolehtia työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Työsuojeluviranomaiset antavat myös maksutonta työsuojeluun kuuluvaa oikeudellista neuvontaa työntekijöille ja työnantajille. Myös omaan aluehallintovirastoon voi olla yhteydessä sähköisesti, kirjeellä tai puhelimitse. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun osoite on: www.tyosuojelu.fi. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 660-661.)

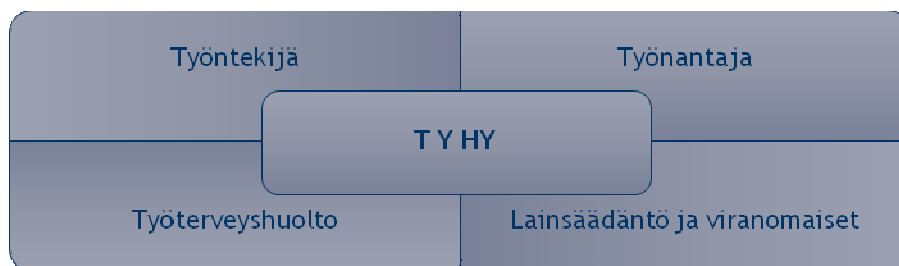
Työnantajan on palkattava myös työsuojelupäällikkö, mikäli työnantajan palveluksessa on yksi henkilö. Työsuojelupäällikkönä voi toimia myös työnantaja tai valittu henkilö. Mikäli työpaikalla on vähintään kymmenen henkilöä töissä, työnantajan pitää työsuojelupäällikön lisäksi hankkia työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua valitsevat työpaikan henkilökunta kahden vuoden ajaksi. Työsuojeluvaltuutettu edustaa koko henkilökuntaa työsuojelua koskevissa oikeudellisissa asioissa. Työnantajan pitää korvata työsuojeluvaltuutetulle työaikana suoritettujen työsuojelutehtävien ansiosta aiheutuneet ansionmenetykset. Työsuojeluvaltuutetulla on luottamusmiehen ohella korostettu irtisanomissuoja. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 660- 661.)

Työnantajan tulee myös huolehtia, että työsuojeluvaltuutetun koulutus on asianmukainen. Mikäli työnantajalla on säännöllisessä työsuhteessa vähintään 20 työntekijää, työpaikalle on perustettava työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantaja, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. Työsuojelutoimikunta huolehtii työpaikan työturvallisuudesta ja terveyden edistämisestä. Työsuojelutoimikunnan jäsenet ovat myös oikeutettuja saamaan työnantajalta korvauksia ansionmenetyksistä hoitaessaan tehtäviään.

Työnantajan pitää ilmoittaa aluehallintovirastoon työpaikan työsuojelusta vastaava työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja varatyösuojeluvaltuutetut. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 660- 661.)

Työsopimuslain 101 säädösten perusteella työnantajalla ja työntekijällä on velvollisuus huolehtia työpaikan työturvallisuudesta. Työnantaja huolehtii työntekijöiden työturvallisuudesta. Työntekijä on myös velvollinen ilmoittamaan työnantajalle työturvallisuuteen liittyvistä vioista ja puutteista. Työturvallisuuslaki edistää työntekijöiden turvallisuutta. Laki ja sen nojalla olevat määräykset pitää olla työntekijöiden nähtävillä ja saatavilla. Työturvallisuuslain säädäntö koskee sekä yksityistä sektoria että kuntaa ja valtiota. Työturvallisuuslaki sisältää säädökset muun muassa työtilojen ilmanvaihdosta, paloturvallisuudesta, valaistuksesta ja suojeluvälineistä. Työnantajalle koituu myös seuraamuksia, mikäli työturvallisuutta koskevia oikeudellisia määräyksiä on rikottu. Työturvallisuuslain rikkomisesta voidaan tuomita sakko- tai vankeusrangaistukseen. Työnantajalla on velvollisuus myös ehkäistä ja puuttua työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 688-689.)

Työnantajalla on velvollisuus lainsäädännön mukaan järjestää henkilöstölle työky-toimintaa. Työky-toiminnasta säädetään työturvallisuuslaissa ja työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työturvallisuuslain 9 pykälän 3 momentin mukaan ”työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Laki edellyttää työky-toimintaa niin julkisilta kuin yksityisiltä työnantajilta. Laissa ilmaistaan myös yhteistyövelvoitteesta. Eli työnantaja ei voi pelkästään määrätä työtoiminnan kohteita, vaan myös työntekijöiden kanta pitää aina ottaa huomioon. (Jouttimäki & Purola2002, 13-14.)



Kuvio 2: Tyky-toiminta (Jouttimäki & Purola 2002, 8-9.)

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus kuulua työterveyshuollon piiriin. Työnantajalla pitää olla sopimus työterveyshuollon kanssa. Lisäksi vuoden 2002 työterveyslain mukaan työnantajalla pitää olla kirjallinen ja ajan tasalla oleva työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma perustuu työpaikkakäynneillä saatuihin monipuolisiin tietoihin ja selvityksiin. Toimintasuunnitelma sisältää ehdotuksia ja parannuksia työpaikan työhyvinvoinnin laadun parantamiseksi ja kehittämiseksi. Siis työterveyshuolto tekee työnantajan kanssa yhteistyössä tykytoiminnan suunnittelua, parantamista ja kehitystä. Työterveyshuoltolain ja työturvallisuuslain mukaan työnantajan on lakisääteisesti järjestettävä työntekijälle tykytoimintaa ja edistettävä työntekijän terveyttä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. (Jouttimäki & Purola 2002, 13-14.).

4. Työehtosopimus

Työehtosopimuksia säätelee työehtosopimuslaki 436/1946. Ensimmäinen työehtosopimuslaki säädettiin jo 1924. Työehtosopimukset ovat yleissitovia ja valtakunnallisia. Työehtosopimuksen valintaan vaikuttavat asianomainen ala ja työntekijän toimen kuva. Lähtökohtana on se, että asianomaisella alalla pitää työskennellä puolet alan työntekijöistä. Lisäksi työehtosopimuksen pitää soveltua työnantajayrityksessä tehtävään työhön. Soveltamisalaa tutkitaan myös ammattiperiaatteen perusteella. Tällöin työnantajayrityksen toimialan lisäksi tutkitaan työntekijän ammattia ja työntekijän tekemän työn luonnetta. Työehtosopimuksen ehdot on jaettu työnormeihin ja työolonormeihin. Työolonormit käsittävät työpaikan työoloja, joita ovat muun muassa työturvallisuus ja työhygienia. Työnormit taas säätelevät työntekijän ja työntekijän välisiä suhteita esimerkiksi tavanomaista palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa. Työehtosopimuslain mukaan työntekijälle on maksettava aina tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Lisäksi palkan suuruuteen vaikuttavat myös työntekijän osaaminen ja ammattitaito, koulutustaso, työn vaativuus ja asumispaikkakunta. Työntekijä on oikeutettu saamaan palkkaa sairauden, tapaturman ja työkyvyttömyyden aikana. Työstä johtumisen poissaolo ei kuitenkaan ole saanut johtua työntekijän tahallaan aiheutuneesta tai törkeästä huolimattomuudesta johtuneesta syystä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 161-189.)

Työehtosopimusten tarkoitus on tasapainottaa työntekijöiden työnantajien välistä oikeustoimea taaten työsuhteeseen minimiehdot. Lisäksi työehtosopimuksissa määritellään alakohtaisia työsuhteen ehtoja, jotka voivat koskea esimerkiksi palkkausta, työaikaa tai lomaa. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2012, 645.) Työntekijöiden ja työnantajien työmarkkinajärjestöt neuvottelevat keskenään työehtosopimukset.

Työehtosopimuksen tehtävä on turvata työrauha Suomen maassa. Käytännössä tämä tarkoittaa laittomien työtaistelujen ennalta ehkäisemistä. Työehtosopimuksella on myös yleissitovuus. Eli tämä edellyttää työehtosopimusten vähimmäisehtojen noudattamista riippuen siitä kuuluvatko työehtosopimuksen tehneet työnantaja tai työntekijä jäsenenä työmarkkinajärjestöön. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 674.)

Työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan vahvistamislautakunnassa. Työtuomioistuimesta voi hakea muutosta vahvistamislautakunnan vahvistamasta yleissitovuudesta. Työehtosopimuksen tulkintaan tai siihen liittyvät riidat käsitellään aina työtuomioistuimessa. Työehtosopimusta rikkoneet jäsenjärjestöt voidaan tuomita hyvityssakkoon työtuomioistuimessa. Valtion, kunnan, ja seurakunnan virkamiehet kuuluvat taas virkaehtosopimusten piiriin. Työehtosopimukset neuvotellaan usein määräaikaiseksi. Kun edellisen määräaikaisen työehtosopimuksen voimassaolo päättyy tai on päättymässä, jäsenjärjestöt neuvottelevat uudesta työehtosopimuksesta. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 674- 675.)

Työehtosopimusten jäsenjärjestöjen työriitoja sovitteluun on erikseen perustettu valtakunnansovittelijan virka. Valtakunnansovittelijan tehtävään sisältyy työmarkkinoiden toiminnan ja työriitojen sovittelu. Lisäksi valtakunnansovittelijan muuna tehtävä on edistää työehtosopimuksen piiriin kuuluvien jäsenjärjestöjen välisiä keskinäisiä suhteita. (Suojanen, Ojajärvi, Savolainen, Vainio & Vanhanen 2010, 675.)

5. Sosiaalinen media

Tähän sosiaalisen median lainsäädäntöä käsittelevään jaksoon olen saanut merkittävästi oikeudellista tietoa Pirkko Pesosen kirjoittamasta teoksesta Sosiaalisen median lait. Pirkko Pesosen teoksessa käsitellään hyvin monipuolisesti sosiaaliseen mediaan liittyviä oikeudellisia asioita ja kysymyksiä, jotka liittyvät läheisesti myös Sometaduuniin-hankkeen aihepiireihin. Pirkko Pesosen teoksessa käsitellään sosiaalisen median palveluntarjoajia ja käyttäjiä, sosiaalista mediaa ilmiönä, perus- ja ihmisoikeuksia, Euroopan Unionin direktiivien ja asetusten vaikutusta sosiaalisen median lainsäädäntöön. sosiaalisen median käyttäjien sananvapautta ja sosiaalisen median käyttöä työpaikalla.

Sometaduuniin-hankkeessa työnantajat ja työntekijät kohtaavat toisensa virtuaalisessa työnhakutilanteessa. Työhaastattelussa viestintä eri osapuolien kesken on hyvin spontaania, vapaamuotoista ja välitöntä. Työnhakutilanteessa voidaan käsitellä läheisesti työntekijään liittyviä arkaluontoisia henkilötietoja. Työnhakijoina hankkeen virtuaalisissa työnhakutilanteissa toimivat aina korkeakoulutetut opiskelijat. Opiskelijoiden pitää ymmärtää virtuaalisten työnhakutilanteiden muodostamat tilanteet, joissa heidän henkilökohtaisia ja mahdollisesti myös arkaluontoisia henkilötietoja tullaan käsittelemään hyvin julkisesti. Työnhakutilanteissa voidaan käsitellä laajalti työnhakijan omaa koulutustustausta, ammatillista osaamista ja joissain tapauksissa myös henkilökohtaisia perhesuhteita. Opiskelijoiden yksityisyyden suojasta tulee pitää hyvää huolta. Oleellinen asia on kuitenkin se, että opiskelija ymmärtää osallistuessaan virtuaalisiin työnhakutilanteisiin mahdollisesti hänen omia henkilötietojaan voidaan käsitellä mahdollisimman laajalti. Virtuaalisten kohtaamisten työnhakutilanteisiin pitää myös aina pyytää opiskelijalta henkilökohtainen lupa henkilötietojen käsittelyyn.

Jotta ylipäänsä virtuaalinen kohtaaminen työnhakutilanteessa on mahdollista, opiskelijalla pitää olla toimiva verkkoyhteys, henkilökohtainen sähköpostiosoite ja siihen luotu salasana. Sometaduuniin-hanke ja siihen liittyvät virtuaaliset kohtaamiset työnhakijoiden ja työnantajien kesken voidaan katsoa laajalti liittyvän sosiaalisen lainsäädännön piiriin. Hankkeessa toimivilla Laurea-ammattikorkeakoulun opettajilla, ja siihen liittyvillä vastuhenkilöillä, opiskelijoilla, työelämän edustajilla pitää olla toimiva verkkoyhteys, henkilökohtainen sähköposti, sähköpostiin liitetty henkilökohtainen salasana. Lisäksi Sometaduuniin-hankkeen yhteyteen on muodostettu Laurean internet-sivuille omat kotisivut ja hanke on myös hyvin esitelty Facebook-sivuston yhteydessä.

Varsinaisesti sosiaalisen median piiriin kuuluvaa lainsäädäntöä ei käsitellä omalla jaksonaan Suomen lainsäädännössä, vaan oikeudellista tietoa löytyy Suomen henkilötietolaista 523/1999, laki sähköisen viestinnän palveluista 917/2014, sanavapauslaissa 460/2003, mainontaa ja markkinointia käsittelevässä lainsäädännössä, Euroopan Unionin direktiiveistä, henkilötietodirektiiveistä, sopimusoikeuden lainsäädännöstä, tekijänoikeuslaista 404/1961 ja rikoslaista. Pirkko Pesosen kirjoittamassa teoksessa Sosiaalisen median lait käsitellään myös hyvin laajalti näitä samoja aiheita muun muassa sosiaalisen median palveluntarjoajia, sosiaalisen median käyttäjiä, sosiaalisen median haittoja ja etuja, sosiaalisen median taustaa, sosiaalisen median käyttöä yritystoiminnassa ja työelämässä. Lisäksi teoksessa käsitellään laajalti sosiaalisen median lainsäädäntöä. Sosiaalisen median lainsäädäntöön liittyy siis hyvin erilaista lainsäädäntöä. Merkittävä uudistus on 25.5.2018 voimaan tullut tietosuoja-asetus. Tietosuoja-asetuksella on välitön merkitys myös sosiaalisen median lainsäädäntöön.

Sosiaalisen median lainsäädännön keskeisiä lakeja ovat perus- ja ihmisoikeudet, henkilötietolaki, sanavapauslaki, mainontaa ja markkinointia käsittelevässä lainsäädäntö, tekijänoikeuslaki, Euroopan Unionin direktiivit, henkilötietodirektiivi, sopimusoikeuteen kuuluva lainsäädäntö, sähköisen viestinnän tietosuoja-laki 516/2004, vahingonkorvauslaki 412/1974 ja rikoslaki. Lakien keskeinen tehtävä on suojata viestintää ja yksityisyyttä Suomen maassa. 25.5.2018 tuli voimaan Euroopan unionin tietosuoja-asetus, jolla on välitön vaikutus sosiaalisen median palveluntarjoajien ja sitä käyttävien kuluttajien toimintaan. Käyn läpi erikseen sosiaalisen median keskeisen lainsäädännön.

5.1.1. Ihmis- ja perusoikeudet

Sosiaalisen median käytöstä Suomessa noudatetaan kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Suomessa noudetaan Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimusta (SopS 18-19/1990) ja Yhdistyneiden kansakuntien kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevaa yleissopimusta. Kansalais- ja poliittisessa sopimuksessa määritellään muun muassa se, että kenenkään yksityiselämään, perheeseen, kotiin tai kirjeenvaihtoon ei saa mielivaltaisesti tai laittomasti puuttua.

Lisäksi kansalais- ja poliittisessa sopimuksessa on määritelty se, että jokaisella on henkilökohtainen sananvapaus. Sananvapauden mukaan jokaisella on oikeus ja vapaus hankkia, vastaanottaa ja levittää tietoa ja ajatuksia suullisesti, kirjallisesti tai painettuna. Sananvapauteen liittyy kuitenkin velvollisuuksia ja erityistä vastuuta. Toisen henkilön tai valtion oikeutta ja mainetta pitää kunnioittaa. Mi-

käli perus- ja ihmisoikeuksia rikotaan esimerkiksi loukkaamalla sananvapauteen kuuluvaa oikeutta, yksityinen henkilö voi valittaa rikkomuksesta Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen. Sosiaalisessa mediassa on yleistä, että käyttäjien yksityisyyteen liittyviin henkilötietoihin tullaan puuttumaan tai niitä käsitellään. Henkilötietoja voivat käsitellä viestintäpalveluja tarjoavat teleoperaattorit, palveluntarjoajat ja muut mahdolliset käyttäjät. (Pesonen 2013, 43-47.)

Euroopan ihmisoikeussopimus edellyttää jäsenmailtaan kansalaisten ihmisoikeuksien kunnioittamista. Eli jokainen kansalainen saa nauttia kotonaan yksityisyyden suojasta koskien omaa kotia, perhettä ja kirjeenvaihtoa kunnioittaen. Lisäksi Euroopan ihmisoikeussopimus turvaa kansalaisilleen oikeuden sanan-, omatunnon- ja uskonvapauteen. Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan jokaisella kansalaisella on oikeus myös sananvapauteen. (Pesonen 2013, 48 - 49.)

Euroopan ihmisoikeuksien ja Yhdistyneiden kansakuntien kansalaispoliittiset sopimukset koskevat myös Suomen maassa asuvia kansalaisia, koska Suomi noudattaa ihmisoikeuksia koskevia kansainvälisiä sopimuksia. Näin ollen Suomen kansalaiset saavat vapaasti käyttää sananvapauttaan esimerkiksi viestimällä ja vaihtamalla ajatuksia toisten ihmisten kanssa. Nämä perus- ja ihmisoikeudet liittyvät sananvapauteen ja yksityisyyden suojaan antaen turvaa myös Sometaduuniin-hankkeen henkilöille.

5.1.2. Euroopan unionin direktiivit ja perustamisasiakirja

Euroopan unionin perustamisasiakirjan mukaan jokaisen Euroopan unioniin kuuluvan kansalaisen yksityisyyttä, perhe-elämää, kotia ja viestintää kunnioitetaan. Jokaisella kansalaisella on oikeus myös henkilötietosuojaan. Henkilötietojen käsittely on oltava aina asianmukaista. Henkilötietoja tulee säilyttää asianmukaisesti. Säilyttämiseen pitää aina olla asianomaisen henkilön suostumus. Lisäksi henkilötietojen säilyttämiselle pitää aina olla jokin tarkoitus. Jokaisella ihmisellä on oikeus Euroopan unionin perusoikeuskirjan nojaan oikeus tietää mitä tietoja on kerätty, tutustua omiin tietoihinsa ja myös tarvittaessa pyytää muutosta tietoihin. (Pesonen 2013, 58-59.)

Sosiaalisen median kannalta keskeisiä ovat tietosuojadirektiivi ja sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivit. Tietosuojadirektiivit koskevat erityisesti henkilötietojen käsittelyä ja sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivit liittyvät sähköiseen viestintään. Sometaduuniin-hankkeen näkökulmasta katsoen opiskelijoiden yksilön suojaa täytyy erityisesti vaalia. Opiskelijoiden henkilökohtaisia tietoja voidaan käsitellä hyvin laajalti sosiaalisessa mediassa muun muassa perhesuhteisiin, ammattitaitoon ja koulutukseen liittyviä tietoja. Pääasia kuitenkin on se, että

opiskelijat ovat tietoisia henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä asioista ja antavat niiden käsittelyyn henkilökohtaisesti oman suostumuksen.

5.1.3. Sananvapaus

Sananvapaussuojan piiriin kuuluvat sekä luonnolliset että oikeushenkilöt. Suomen perustuslain mukaan sananvapaus on jokaiselle kansalaiselle kuuluva perusoikeus. Sananvapauteen kohdistuvat loukkaukset käsitellään Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tulkintakäytännön mukaan lehdistöllä on aina vahvempi sananvapaussuoja. Esimerkiksi lehdistö voi tiettyissä tapauksissa provosoida tai liioitella tapahtunutta. Lehdistöllä on myös erityinen vastuu ja velvollisuus. Yksityisyyden tai kunnian suoja on kuitenkin aina pyrittävä kunnioittamaan. Sananvapauteen nimissä kritiikin esittäminen on sallittua. Poliitikkojen tai virkamiesten arvostelu ei kuitenkaan saa olla kohtuutonta, jotta he voivat hoitaa omaa julkista tehtäväänsä. Yksityisyyden tai kunnian loukkaamisesta voi tulla myös rikosoikeudellisia seuraamuksia. Viranomaisen tehtävä on suojata kansalaisten yksityisyyden suoja. Yksityisyyden suoja koskee sosiaalista mediaa ja sosiaalisen median tietojen jakamista. Myös yksityisyyden suojan piiriin kuuluu ihmisten kotiosoitteet ja henkilötiedot. (Pesonen 2013, 50-57.)

Sometaduuniin-hankeeseen kuuluvilla eri sidosryhmillä on oikeus Suomen perustuslain mukaan käyttää sananvapautta. Sometaduuniin-hankeeseen kuuluu sekä luonnollisia henkilöitä että oikeushenkilöitä. Muun muassa opiskelijat, ammatikorkeakoulujen henkilöstö ovat luonnollisia henkilöitä ja kun taas Sometaduuniin-hankeeseen kuuluvat yritykset täyttävät oikeushenkilöstä käsitteenä olevan oikeudellisen määritelmän. Niin oikeushenkilöillä kuin luonnollisilla henkilöillä on Suomen perustuslakiin kuuluvan sananvapaussuojan mukaan oikeus ilmaista julkisesti erilaisia asioita. Yksityisyyden suoja pitää kuitenkin kunnioittaa luonnollisia henkilöitä ja oikeushenkilöitä kohtaan. Muun muassa asiattomasta sosiaalisen median käytöstä voi koitua rikosoikeudellisia ja vahingonkorvausoikeudellisia seuraamuksia. Sananvapautta rajoittavat myös sopimusoikeudelliset asiat, kuten esimerkiksi lojaliteettivelvoitteeseen liittyvät vastuukysymykset.

5.1.4. Sosiaalinen media liittyy läheisesti sopimusoikeuteen.

Esimerkiksi Facebook-sivuston käyttäminen liittyy vahvasti sopimusoikeuden lain-säädännön piiriin. Jokainen palveluun kuuluva ja siihen liittynyt henkilö, niin luonnollinen kuin oikeushenkilökin on luonut itselleen oman Facebook-sivuston käyttäjätilin. Järjestelmään kirjautuminen vaatii siis henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen. Jotta järjestelmään pystyy kirjautumaan, käyttäjältä vaaditaan myös henkilökohtainen sähköpostiosoite ja siihen liittyvä tunnus. Palvelun käyttä-

minen edellyttää palveluntarjoajan sopimusehtojen hyväksymistä. Näin ollen palvelun käyttäjä on sopimussuhteessa palveluntarjoajan kanssa hyväksyttyään palveluntarjoajan sopimusehdot. Luonnollisella henkilöllä tarkoitetaan yhteiskunnassa toimivia tavallisia henkilöitä tai kansalaisia, jotka kuuluvat Suomen oikeusjärjestelmän piiriin. Luonnolliset henkilöt ovat oikeustoimikykyisiä. Eli he ovat täysivaltaisia kansalaisia, ja pystyvät tekemään sopimuksia eri tahojen kesken. Luonnollisen ja täysivaltaisen henkilön pitää olla täysi-ikäinen.

Myös alle 18-vuotias voi tehdä oikeustoimia. Eli esimerkiksi alaikäinen voi ostaa omalla rahalla hyödykkeitä liikkeenharjoittajalta, mutta osamaksusopimusta ei ole mahdollista tehdä ennen täysi-ikää. Oikeushenkilöllä tarkoitetaan taas yhteiskunnassa toimivia erilaisia yrityksiä. Vajaavaltaisella henkilöllä tarkoitetaan lasta tai holhouksen alaista henkilöä. Holhouksen alainen henkilö ei pysty enää hoitamaan omia asioitaan täysivaltaisesti. Eli tekemään oikeustoimia. Holhouksen alaiseksi voidaan katsoa esimerkiksi vakavasti sairas ihminen tai dementiaa sairastava henkilö. Luomalla oman käyttäjätilin esimerkiksi Facebook palveluntarjoajan sivuille ja hyväksymällä palveluntarjoajan käyttöä varten luodut sopimusehdot, kuluttaja on tehnyt sopimusoikeuden piiriin kuuluvan oikeustoimen. Eli kyseessä on kahdenkeskinen sopimus asiakkaan ja palveluntarjoajan välillä.

5.1.5. Henkilötietolaki, henkilötietojen kerääminen ja suostumus

Henkilötietojen kerääminen voi johtua useasta erilaisesta syystä. Henkilötietoja voidaan kerätä sopimuksen, asiakastietojen tai rekisterin perusteella. Mikäli henkilötietojen kerääminen rekisteriin perustuu asiakastietoihin tai suostumukseen tietosuojavaltuutetulle ei tarvitse erikseen tehdä ilmoitusta. Sama käytäntö koskee myös lyhytaikaisia ja pysyviä kampanjarekistereitä. Käyttäjällä on myös aina mahdollisuus kieltää itseensä kohdistuva suoramarkkinointi. Tällöin kyse on käyttäjän näin sanotusta itsemääräämisoikeudesta. (Pesonen 2013, 92.)

Henkilötietoa voidaan kerätä kirjallisesti, suullisesti tai koneellisesti. Henkilötietolakia sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, mikäli henkilötiedoista muodostetaan henkilörekisteri. Henkilötietojen käsittely taas liittyy eri ihmisten henkilötietojen käyttötarkoitukseen, kuten muun muassa niiden keräämiseen, käyttöön, säilyttämiseen, yhdistämiseen tai poistamiseen. Palveluntarjoajien pitää aina käsitellä asiakkaidensa henkilötietoja huolellisesti. Lainsäädännön mukaan henkilötietojen käsittely vaatii suunnitelmallisuutta ja käyttötarkoituksen määrittelymistä. Henkilötietojen rekisterinpitäjällä pitää olla säilytetyistä henkilötiedoista rekisteriseloste. Mikäli henkilötietoja käsitellään automaattisesti, rekisterinpitäjä on velvollinen toimittamaan rekisteriselosteen tietosuojavaltuutetulle ja asi-

anomaiselle henkilölle tämän sitä vaadittuaan. Arkaluontoisia tietoja saa säilää vain, mikäli asianomainen henkilö sen pyydettyä sallii. Tietosuojavaltuutetun tehtäviin kuuluu valvoa henkilötietorekisterien ylläpitäjiä. Rekisterinpitäjiä sitoo myös vaitiolovelvollisuus, mikäli henkilötietojen käsittelyn yhteydessä ilmenee toisen henkilön henkilökohtaisia ja taloudellisia tietoja. Henkilötietorikkomuksista seuraa aina rikosoikeudellisia seuraamuksia. Sosiaalisen median palveluntarjoajia koskevat henkilötietolain säädökset, sillä he käsittelevät myös asiakkaidensa käyttäjä nimiä ja sähköpostiosoitteita. Euroopan Unionissa rekisterinpitäjän pitäjän kotipaikka vaikuttaa siihen, minkä valtion EU:n tietosuojadirektiiviä sovelletaan. Esimerkiksi Facebookilla on toimipiste myös Irlannissa, tällöin sovelletaan Irlantia koskevaan tietosuojadirektiiviä. (Pesonen 2013, 72-76.)

Yleensä suurempien palveluntarjoajien kotipaikka ei sijaitse Euroopan Unionin alueella, vaan Yhdysvalloissa. Näihin rekisterinpitäjiin sovelletaan yhdysvaltalaisia yrityksiä ja organisaatioita koskevaa SafeHarbour-järjestelmää. Yritysten liittyminen järjestelmään on vapaamuotoista. Järjestelmä tarkoittaa yksityisyyden suojaa, ja sen on hyväksynyt Euroopan Unionin komissio. Järjestelmän piiriin kuuluva palveluntarjoaja on sitoutunut suojaamaan käyttäjiensä henkilötietoja. SafeHarbour-järjestelmään kuuluvat palveluntarjoajat noudattavat henkilötietojen käsittelyn suhteen samoja määritelmiä kuin Euroopan Unionin tietosuojaa koskevat normit edellyttävät. (Pesonen 2013, 83-87.)

5.1.6. Viestinnän suoja ja tietosuojasetus

Henkilötiedoille on aina määritelty suoja. Henkilötietoja ei saa kerätä tai tallentaa, ellei se liity rekisterinpitäjän toimintaan. Henkilötietojen tallentamiselle pitää aina löytyä asianmukainen käyttötarkoitus ja tarve. Henkilöä koskevia arkaluontoisia henkilötietoja ei saa käsitellä, kerätä tai tallentaa ilman asianomaisen henkilökohtaista lupaa. Rekisteritietoja on säilytettävä aina huolellisesti. Henkilötietojen siirtäminen Euroopan Unionin alueen sisällä tai alueen ulkopuolelle on sallittua vain, mikäli kyseisen maan tietosuojan taso on riittävää. Sosiaalisen palveluntarjoajien ylläpitämät henkilörekisterit kuuluvat aina henkilötietolain ja henkilötietosuojan piiriin. Palveluntarjoajilta löytyy asiakkaistaan eri muodossa olevaa henkilökohtaista tietoa. Käyttäjät rekisteröityessään joutuvat antamaan palveluntarjoajille käyttäjänimensä ja sähköpostiosoitteensa. Lisäksi käyttäjistä löytyy hyvin henkilökohtaisia henkilötietoja muun muassa kotiosoite ja syntymäaika. Pelkästään Facebook hankkii käyttäjistään hyvin erilaista tietoa jo rekisteröitymisvaiheessa. Pääasiassa kerätyt henkilötiedot koskevat esimerkiksi henkilön nimeä, sijaintia, sosiaalisia suhteita, koulutusta, harrastuksia, syntymäaika, sukupuoli, siviilisäätyä, perhesuhteita ja työnantaja. Facebook pystyy siis seu-

raamaan käyttäjiensä henkilökohtaisia asioita hyvin läheltä koskien käyttäjien blogien, henkilökohtaisten viestien lähettämistä ja muutenkin yksilökohtaista käyttäytymistä sosiaalisen median suhteen. (Pesonen 2013, 89-93.)

Tietosuojavaltuutetun toimiston tehtävänä on valvoa tietosuojalainsäädännön ja ja muiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvien lakien noudattamisesta. Tietosuojavaltuutettu ja tietosuojavaltuutetun toimisto auttavat yksityisiä kansalaisia, organisaatioita ja yhdistyksiä henkilötietoihin ja tietosuoja-asetukseen liittyvissä asioissa. Tietosuojavaltuutetun toimisto on perustettu vuonna 1987. Nykyinen tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio on toiminut tehtävässään vuodesta 1997 lukien. Tänä päivänä tietosuojavaltuutetun toimisto työllistää 25 henkilöä. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2018.)

Euroopan Unionin tietosuoja-asetus tuli voimaan 25.5.2018. Tietosuoja-asetuksen tehtävänä on turvata Euroopan Unionissa asuvien kansalaisten yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyn suhteen. Asetuksen muuna tarkoituksena on yhtenäistää tietosuojakäytäntöjä kaikissa Euroopan Unionin jäsenmaissa. Asetus koskee kaikkia yrityksiä ja yhteisöjä, jotka keräävät ja säilyttävät henkilötietoja. Erityisesti rekisterinpitäjien vastuuta henkilötietorekisterien säilyttämisen ja keräämisen suhteen on lisätty. Tietosuoja-asetuksen myötä rekisterinpitäjien on ilmoitettava käyttäjille henkilötietorekisteriin kuulumisesta. Eli käyttäjän on oltava tietoinen siitä, mihin henkilötietorekistereihin hän kuuluu. Käyttäjällä on oikeus pyytää omia tietojaan rekisterinpitäjältä, ja tarvittaessa rekisterinpitäjän tulee oikaista käyttäjän virheelliset henkilötiedot. Käyttäjän pyynnöstä rekisterinpitäjän täytyy myös poistaa henkilötiedot henkilötietorekisteristä, mikäli sen säilyttämiseen ei ole laillista perustetta. Rekisterinpitäjien pitää käsitellä käyttäjien muutokset koskien henkilötietorekistereitä kuukauden kuluessa muutoshakemuksen saavuttua. (Tietosuoja 2018.)

Tietosuoja-asetuksen myötä omat henkilötiedot on mahdollista saada rekisterinpitäjältä sähköisessä muodossa ja tietojen siirto järjestelmästä toiseen tulee tapahtumaan entistä helpommin. Lisäksi tietosuoja-asetuksen myötä uutta on se, että Euroopan Unionissa viranomaiset tekevät yhteistyötä keskenään. Näin ollen yksittäisen käyttäjän ei tarvitse enää itse selvittää mahdollisia riitatilanteita palveluntarjoajien kanssa, vaan viranomaiset ovat tukena selvitystyössä. Rekisterinpitäjällä on aina oltava laillinen peruste ja tarkoitus henkilötietorekisterin ylläpitoon. Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisterinpitäjän pitää kiinnittää erityistä huolta tietoturvaan. Rekisterinpitäjät ovat veloitettuja ilmoittamaan kaikista henkilötietorekistereihin kohdistuneista tietoturvamurroista 72 tunnin kuluessa tietosuojavaltuutetulle. Rekisterinpitäjiä uhkaa 20 miljoonan euron sakko tai 4

:%n osuus liikevaihdosta, ellei tietosuoja-asetuksen määräyksiä noudateta tai niitä muuten laiminlyödään. Asettamalla 20 miljoonan uhkasakko näinkin korkeasti viestittäään sitä, että organisaatiot suhtautuvat vakavasti tietosuoja-asetuksen tuomiin velvoitteisiin. (Tietosuoja 2018.)

5.1.7. Sähköinen viestintä

Sähköpostiviestinnästä ja verkossa tapahtuvasta viestinnästä löytyvät säädökset henkilötietolaista, sähköisen viestinnän tietosuojaista 516/2004 ja työsuhteesta työelämän tietosuojaista 759/2004. Euroopan unionin sähköisen viestinnän direktiivin mukaan viestinä ja siihen liittyvät liikenne- ja tunnistustiedot ovat aina luottamuksellisia. Euroopan unionin sähköisen viestinnän direktiivin mukaan myös viestien sieppaaminen ja toisen sähköpostin valvonta ilman asianmukaisen henkilön lupaa katsotaan lain vastaiseksi toiminnaksi. Teleoperaattoreilla ja muilla verkkoviestinnän organisaatioilla on oikeus käsitellä viestejä perillemenon saavuttamiseksi. Myös poliisilla on oikeus laissa säädetyn edellytyksen mukaan käyttää televalvontaa rikostutkinnassa. Lisäksi hätäkeskuksilla on oikeus selvittää hädässä olevan käyttäjän sijainti. (Pesonen 2013, 99-102.)

Viestinnän tarkoitus on, että käyttäjät pystyvät ilmaisemaan itseään ja omia ajatuksiaan. Viestinnän muuna tehtävänä käyttäjät lähettävät ja vastaanottavat erilaisia viestejä ja mielipiteitä. Viestinnän oikeus liittyy vahvasti sananvapauteen ja luottamukselliseen viestintään. Sananvapaus on kaikkien ihmisten perusoikeus. Kuitenkaan kenkään toisen henkilön yksityisyyden tai kunnian suoja ei saa loukata, sillä myös sosiaalisessa mediassa tapahtuvan viestinnän on oltava asiallista ja todenmukaista. Sananvapautta saattaa kuitenkin rajoittaa salassapitoon ja lojaliteettiin perustuvat asiat. (Pesonen 2013, 148 - 149.)

Sosiaalinen median palvelu perustuu viestintään ihmisten välillä. Sosiaalisen median palvelunkäyttäjä saa suojaa sähköpostin, puhelimen, tietoverkon lähettämille viesteilleen ja tunnistetiedoilleen. Lähetetyt viestit voivat olla joko yksityisiä tai julkisia. Viestit on saatettu lähettää joko yhdelle tai usealle henkilölle. Suljettu viesti lähetetään vain yhdelle tai kahdelle viestin vastaanottajalle. Tämän mukainen viesti on luottamuksellinen ja suojattu sähköisen viestinnän tietosuojalain perusteella. Sosiaalisen median palvelunsivuilla esitetty kommentti, profiilin päivitys tai tilapäivitys katsotaan aina julkiseksi viestiksi, koska se on tarkoitettu usealle vastaanottajalle. Sähköistä median käytössä jokainen käyttäjä voi valita joko yksityisen tai julkisen viestinnän mahdollisuuden. Palveluntarjoajat voivat tutkia yksittäisten käyttäjien viestien sisältöä ja tunnistamistietoja vain lainsäädännön määrittämässä tarkoituksissa laskutusta, markkinointi, kehi-

tystyötä ja tilastointia varten. Luottamuksellista tietoa ei saa hyväksikäyttää väärä osapuoli. Vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto koskevat viestin sisältöä ja tunnistamistietoja. Vastaanottaja katsotaan aina vääräksi, jos viestiä ei ole tarkoitettu nimenomaan hänelle. Toisen vastaanottajan viestejä saa vain lukea, mikäli hän on antanut siihen oman suostumuksensa. (Pesonen 2013, 101-105.)

Sosiaalisen median sähköistä viestintää koskevan lainsäädännön voidaan katsoa koskevan myös Sometaduuniin-hankkeen parissa työskenteleviä henkilöitä. Sähköpostitse ja verkkoyhteisössä tapahtuva viestintä voidaan katsoa kuuluvan sähköisen viestinnän lainsäädännön piiriin. Hankkeessa toimivat henkilöt pitävät yhteyttä toisiinsa muun muassa sähköpostin välityksellä. Sähköpostiviestintä on julkista ja yksityistä. Julkista viestintää koskevat sananvapauslain säädökset. Sähköinen viestintä voi olla välillä myös hyvin henkilökohtaistakin.

Hankkeen kokoukset pidetään kuukausittain verkkoyhteisössä, joissa käsitellään hankkeeseen kuuluvien henkilöiden työtehtäviä, ja heidän kuulumisiaan. Lisäksi Sometaduuniin-hankkeen asioita käsitellään laajalti Laurea-ammattikorkeakoulun verkkosivuilla. Hankkeen jäsenet kirjoittavat omia blogejaan ja suorittavat tilapäiviyksiä. Lisäksi hankkeen asioita käsitellään Facebook-sivuilla, joka tehtävä on informoida omaa kohderyhmäänsä. Näin ollen hankkeen lähettämät viestit katsotaan aina sähköisiksi verkkoviesteiksi, jotka on suunnattu julkiseen jakeeluun. Hankkeessa toimivien henkilöiden sähköiseen viestintään vaikuttaa suuresti sähköisen viestinnän tietosuojasta säädetty lainsäädäntö, sananvapauslaki ja laki yksityisyyden suojasta.

5.2. Sosiaalinen media ilmiönä

Sosiaalisessa mediassa toimivat verkkopalveluja tarjoavat yritykset, sosiaalisen palvelun käyttäjät ja verkkoyhteyksiä käyttäjille tarjoavat teleoperaattorit. Verkkopalveluja tarjoaviksi yrityksiksi voidaan mainita esimerkiksi Facebook. Palvelun käyttäjiä ovat ihan tavalliset ihmiset, jotka ovat muodostaneet käyttäjäsovimuksen Facebookin kanssa. Teleoperaattorit, kuten Elisa tarjoavat taas nopeita verkkoyhteyksiä kuluttajille. 1990-luvulla voidaan sosiaalisen median käytön laajentumisen ja tunnettavuuden lisääntyneen kuluttajien keskuudessa. Nykyään useilla kuluttajilla on mahdollisuus käyttää ja osallistua sosiaalisen median mahdollistamaan viestintään. Useasta kodista löytyy verkkoyhteydellä varustettu älypuhelin tai älytelevisio. Suomessa perustettiin vuonna 2000 yksi maailman ensimmäisistä yhteisöpalveluista, jossa rekisteröityneet palvelun käyttäjät pystyivät kommunikoidaan toistensa kanssa. Kyseessä oli suomalainen IRC-keskustelukanava. IRC-keskustelukanava oli suomalainen vastike amerikkalaiselle Facebookille. IRC-galleria toimii yhä, ja sitä käyttävät noin puolet suomalaisista nuorisista. (Pesonen 2013, 19.)

Sosiaalisesta mediasta voidaan puhua myös verkkoyhteiskuntana, joissa palvelunkäyttäjät pitävät yllä ihmissuhteitaan. Näin sanottu verkkososiaalisuus näkyy myös palvelun käyttäjien vapaa-aikana kuin työpaikoillakin. Lisäksi voimme pitää yhteyttä ihmisiin, joita emme joka päivä pysty tapaamaan. (Pesonen 2013, 20.) Suomi kuuluu verkkopalvelujen käyttäjinä Euroopan kärkimaihin. Suomessa Internetin ja yhteisöpalvelujen käyttäminen on erittäin suosittua. Vuonna 2012 ikäryhmästä 16-74-vuotiaista kuluttajista lähes 80 prosenttia käyttää verkkoyhteyttä päivittäin. Maailman laajuisesti sosiaalisen median verkkopalveluja käyttää yli miljardi ihmistä. (Pesonen 2013,25,133.)

Sosiaalisen median lisääntynyt käyttäytyminen lisää myös tavallisten käyttäjien omaa henkilökohtaista vastuuta palvelun suhteen. Käyttäjien pitää tietää heidän omat vastuunsa ja oikeutensa palvelua käyttäessään. Perus- ja ihmisoikeudet takaavat sananvapauden käyttäjille. Sananvapautta taas voi rajoittaa käyttäjän muodostama oikeustoimi esimerkiksi työsopimus työnantajan kanssa. Tällöin käyttäjää sitoo lojaliteettivelvollisuus omaan työnantajaansa kohtaan. Sosiaalisen median käyttämisen lisääntyminen tuo siis kuluttajille mahdollisuuksia viestiä eri tavoin ja nopeasti, mutta se myös saattaa rajoittaa mahdollista viestintää.

Sosiaaliseen mediaan liittyy vahvasti myös yritysten viestintään ja markkinointiin liittyviä mielikuvia. Yritykset ja yhteisöt tuovat kansalaisten tietoisuuteen vahvasti omia tuotteitaan ja lisäävät omaa tunnettavuuttaan viestinnän ja markkinoinnin eri keinoin. Sosiaalisen media toimii siis vahvasti yhteistyössä erilaisten yritysten kanssa. Sosiaalisessa mediassa toimivat palveluntarjoajat esimerkiksi Facebook tai Likedin mainostavat sivuillaan erilaisia palveluja ja tuotteita, jotka ovat peräisin hyvin erilaisilta yrityksiltä. Palveluntarjoajat voivat sivuillaan käyttää evästeitä. Evästeiden avulla yksittäinen käyttäjä voidaan tunnistaa IP -osoitteen avulla.

la. Evästeitä käytetään myös käyttäjille kohdistettuun markkinointiin, jonka mukaan yksittäinen käyttäjä pystytään tunnistamaan ja juuri sopivaa tuotteiden markkinointia pystytään hänelle kohdentamaan. Käyttäjä on myös sopimussuhteessa palveluntarjoajan kanssa. Käyttäjän pitää hyväksyä palveluntarjoajan käyttöehdot, jotta ylipäänsä pystyy kirjautumaan ja käyttämään halumaansa sähköistä palvelua. Tällöin kyseessä on aina oikeustoimi. Lisäksi käyttäjä antaa palveluntarjoajalle henkilökohtaisia tietojaan käyttäjänimen ja sähköpostiosoitteen muodossa. Palveluun kirjautumisen yhteydessä palveluntarjoaja saa käyttäjästä henkilötietolain säädösten piiriin kuuluvia henkilötietoja, joita voivat olla esimerkiksi syntymäaika, kotiosoite, käyttäjänimi ja sähköpostiosoite. (Pesonen 2013, 106-110.)

Sosiaalisessa mediassa toimii siis palveluntarjoajia ja mahdollisia palvelun käyttäjiä. Palveluntarjoajia ovat esimerkiksi sähköisen median palvelua tarjoava Facebook. Lisäksi palveluun kirjautuminen vaatii käyttäjältä verkkoyhteys sopimuksen teleoperaattoriyrityksen kanssa. Käyttäjät voivat tuottaa myös omaa aineistoaan palveluntarjoajan sivuille, joita muut palvelun käyttäjät voivat kommentoida ja kertoa siitä mielipiteensä. Lisäksi osa käyttäjistä vain seuraa toisten käyttäjien tekemää aineistoa. Näitä käyttäjiä kutsutaan hiljaisiksi seuraajiksi. Sosiaalisessa mediassa käyttäjät toimivat siis aineistojen tuottajina, niitä kommentoivina tai hiljaisina käyttäjinä. Aineistojen tuottajat voivat muun muassa pitää blogia, tuottaa uudenlaista materiaalia tai erilaiset käyttäjät voivat jakaa eteenpäin muiden käyttäjien tuottamaa materiaalia. Lisäksi käyttäjien on mahdollista osoittaa pitävänsä tai ei pitävänsä jostain aineistosta. Näin sanotusti painamalla tykkää peukkaa. (Pesonen 2013, 21 - 38.)

5.3. Sosiaalisen median käyttäminen työpaikalla

Sosiaalista mediaa käytetään laajamuotoisesti myös työpaikalla. Viestintäsuhteisiin työpaikalla vaikuttavat työntekijän tekemä työsopimus, viestintäsuhde ja omistussuhde. Työntekijällä on oikeus käyttää sananvapauttaan työpaikalla. Työntekijän on kuitenkin mahdollista puuttua työntekijän oikeuteen sananvapaudesta, mikäli se loukkaa organisaation, henkilökunnan tai asiakkaiden oikeuksia. Työsuhdetta säätelevät työsopimuslaki, sähköisen viestinnän tietosuojalaki ja työelämän tietosuojalaki. Lisäksi tulkintaan saattaa vaikuttaa perus- ja ihmisoikeudet, työpaikan tietoverkon ja sosiaalisen median käytöstä annetut käytön ohjeet. (Pesonen 2013, 179 -181.) Työsopimus on sekä oikeustoimi että luottamussuhde. Työntekijää sitoo kuuliaisuus- ja lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Lisäksi työntekijä pitää salata työnantajaan liittyvät ammatti- ja liikesalaisuudet. Työntekijän oma toiminta ei saa aiheuttaa ristiriitaa työsopimuksessa määriteltyjen velvoitteiden kanssa. Nämä velvoitteet selkeästi pystyvät rajoittamaan työntekijän perusoikeuksiin lukeutuvaa sananvapautta. (Pesonen 2013, 181.)

Omistussuhde taas tarkoittaa sitä, että työnantaja omistaa työpaikalla viestintään käytettävät laitteet ja välineet. Työntekijä saa käyttää työpaikalla työnantajansa puhelinta ja tietokonetta. Työnantaja on antanut viestintävälineet työntekijänsä käyttöön tiettyin ehdoin. Työnantaja voi direktio-oikeuden ja omistusoikeuden perusteella rajoittaa viestintävälineiden käyttöä työpaikalla. Näin ollen työnantajalla on mahdollisuus valvoa työntekijän sähköpostin käytön tarkoitusta. Työpaikalla yleensä luodaan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä yhteiset pelisäännöt, jotka koskevat myös viestintävälineiden käyttöä. Työnantaja voi estää pääsyn sosiaaliseen mediaan, mikäli siitä koituu merkittävä haittaa työntekijän työtehtävien hoitamiselle. Mikäli työnantaja kieltää kokonaan sosiaalisen median käytön työaikana, työntekijän on kieltoa ehdottomasti noudatettava. Työpaikalla viestitään suljetuissa tai avoimissa viestintäketjuissa. Viesti saattaa koskea vain yhtä ihmistä tai satoja ihmisiä. Työpaikan viestintä voi olla sisäistä tai ulkoista. (Pesonen 2013, 182 -183.) Viestintäsuhteeseen vaikuttaa yhtä lailla työsopimuksen ehdot ja työnantajan direktio-oikeus. Kaikkein työpaikalla tapahtuvaan viestintään on kytköksissä myös luottamuksellinen viestintäsuojelu. Esimerkiksi sähköpostiin liittyvät salasanat ovat salattua tietoa, eikä niihin liittyviä salasanoja ei ole oikeutettua kenenkään kysyä. (Pesonen 2013, 183 - 184.)

Sometaduuniin-hankkeen voidaan sosiaalisesta median näkökulmasta katsottuna kuuluvan viestintäsuhteen piiriin. Hankkeessa olevat jäsenet viestivät toisilleen henkilökohtaisin viestein ja ryhmänä. Lisäksi Sometaduuniin-hankkeelle muodostettu omat kotisivut, jossa kerrotaan hankkeesta ja sen etenemisestä muun muassa blogien muodossa. Hankkeella on myös Facebookin yhteydessä omat kotisivut. Tosin hankkeen yhteydessä toimivat henkilöt ovat tehneet henkilökohtaisesti hyväksytyt projektisopimuksen Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa, joten näin ollen lojaliteettiin liittyvät oikeudelliset velvoitteet sitovat heitä.

Sosiaalisen median palvelua saa käyttää työtehtävissä, mikäli työtehtävien hoitaminen vaatii sosiaalisen median hoitamista työtehtävien yhteydessä. Työnantaja ja työntekijä ovat myös erikseen voineet sopia työntekijän työtehtäviin kuuluvan sosiaaliseen mediaan liittyviä tehtäviä esim. yrityksen facebook-sivujen täydentämistä tai juttujen kirjoittamista. Sosiaalisen median palvelun käyttöä työsuhteen päätyttyä työntekijän taholta voidaan jatkaa, mikäli työnantaja sen sallii. Sosiaalisen median palvelun käyttö työpäivällä on myös sallittua, mikäli työnantaja sen sallii ja siitä ei aiheudu haittaa työntekijän työtehtävien suorittamiseen. Työnantajan tarjoaman sosiaalisen median käyttö vapaa-aikana on sallittua työnantajan sen hyväksyttyään.

5.4. Sosiaalisesta mediasta aiheutuu rikosoikeudellinen vastuu

Pirkko Pesonen on teoksessaan viestinnän lait käsitellyt laajalti viestintään liittyvää rikosoikeudellista vastuuta. Sosiaalisen median käyttö vaatii käyttäjältään erityistä vastuuta. Käyttäjien pitää olla tietoisia sosiaalisen median käyttöä koskevista ohjeista, säännöistä ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Sosiaalisen median väärinkäytöstä koituu aina rikosoikeudellisia seuraamuksia. Sosiaalisen median väärinkäyttöön liittyvät tilanteet kytkeytyvät läheisesti sopimusoikeuteen, vahingonkorvausoikeuteen ja rikosoikeuteen. Sosiaalisessa mediassa sananvapauden käytölle ei ole esitetty varsinaisia esteitä. Kuitenkin on yleistä, että viestinnän sisältöön joudutaan puuttumaan jälkikäteen juuri sen varsinaisen sisällön takia. Usein rikosoikeudellisia seuraamuksia aiheuttavat muun muassa kunniaan ja yksityisyyden suojaan kohdistuvat ja loukkaavat sähköiset viestit. (Pesonen 2017, 179-180.)

Sosiaalisen median käyttäjät on mahdollista tunnistaa sähköpostiosoitteen ja muodostetun verkkoyhteyden avulla. Jokaisella sosiaalisen median käyttäjällä on henkilökohdaisen sähköpostiosoite ja verkkoyhteyden luomiseen tarvitaan sopimus teleoperaattorin kanssa. Sosiaalisen median teleoperaattorit eivät varsinaisesti saa seurata yksittäisten käyttäjiensä sähköistä viestintää. Poliisilla ja hätäkeskuksella on kuitenkin oikeus saada yksittäisten käyttäjien teletunnistetietoja omiin tarkoituksiinsa. Kuitenkin sosiaalisen median käyttäjien tietoja saadaan tietyin pakkokeinoin. Sosiaaliseen mediaan yksittäisiin käyttäjiin kohdistuvia pakkokeinoja on mahdollista hakea tuomioistuimen päätöksellä. Sananvapauslaissa on oma säätely vastuusta ja viranomaisten oikeudesta pakkokeinojen käyttöön. Pakkokeinojen avulla voidaan selvittää ja estää rikollisen aineiston levittäminen ja julkaisu verkossa. Sananvapauslakia sovelletaan käytännössä Suomessa tapahtuvaan julkaisu- ja ohjelmatoimintaan. Viestintä tapahtuu Suomessa, mikäli viestintä on tarkoitettu Suomessa vastaanotettavaksi ja tehtäväksi. Mikäli sosiaalisen median käyttöön tarkoitettu laite on ulkomailla ja viesti on suunnattu ulkomaille, ei toiminnan voida katsoa tapahtuvan Suomessa. (Pesonen 2017, 181-185.)

Sananvapauslain mukaan tietoverkkojen sisältöön katsotaan kuuluvan verkkoviestit ja verkkojulkaisut. Verkkoviesteihin kuuluvat tiedot ja mielipiteet, jotka on suunnattu yleisön saatavaksi erilaisten teknisten järjestelyjen esimerkiksi radion tai televisio-ohjelman avulla. Mikäli verkkoviesti on suunnattu yleisölle, on kyseessä aina joukkoviestintä. Sananvapauslain piiriin kuuluvat myös verkkojulkaisut. Sosiaalisen median keskustelupalstojen voidaan katsoa olevan verkkojulkaisuun kuuluvia osia, mikäli asian julkaisija on käsitellyt erikseen julkaistavaa aineistoa. Sananvapauden käyttäminen on Suomen perustuslain mukaan jokaisen kansalaisen perusoikeus. Sananvapautta voidaan kuitenkin käyttää rikollisiin tarkoituksiin, ja siitä koituu aina rikosoikeudellisia seuraamuksia. Sananvapauden kohdistuvista rikoksista käytetään nimitystä sananvapausrikok-

set. Sananvapautta voidaan käyttää väärin muun muassa siten, että sosiaalisen median avulla kiihotetaan tiettyä kansanryhmää rikolliseen tekoon, loukataan toisen henkilön yksityisyyden suojaa tai kotirauhaa. Usein myös sähköinen viestintä yksityistä henkilöä tai yritystä kohtaan voi olla erittäin häiritsevää ja jatkuvasti tapahtuvaa. Erilaisilla Internet-sivustoilla ja verkkopalvelujen välityksellä voidaan aiheuttaa tilanteita, joissa loukataan toisen henkilön yksityisyyden suojaa tai kunniaa. Monet sosiaalisen mediankäyttäjät syyllistyvät perättömien tai yksityisyyttä loukkaavien asioiden kirjoittamiseen. Vaikka yksittäinen sosiaalisen median käyttäjä ei ole henkilökohtaisesti kirjoittanut toisen yksityisyyttä tai kunniaa loukkaavaa asiaa, voi myös siitä tykkäävä tai edelleen jakava olla rikosoikeudellisessa vastuussa tapahtuneesta. (Pesonen 2017, 186-248.)

Työntekijälle voi aiheutua myös sopimusoikeudellinen ja rikosoikeudellinen ja vahingonkorvausvastuu sosiaalisen median käytöstä. Pääsääntö on kuitenkin se, että työnantaja korvaa työntekijän sosiaalisen median käytöstä aiheutuneet vahingonkorvaukset ensisijaisesti tai vastuu voi olla yhteinen työntekijän kanssa. Työnantajalla on lain mukaan velvollisuus korvata aiheutettu vahinko, jonka työntekijä on virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttanut. Työntekijän osalta vahingonkorvaus on kuitenkin oltava kohtuullinen. Vahingonkorvaavuuteen vaikuttavat työntekijän aiheuttaman vahingon suuruus, teon laatu, työntekijän asema työyhteisössä ja uhrin asema. Mikäli kyseessä on lievä vahinko, työnantaja vastaa täysin aiheutuneesta vahingosta. Jos työntekijä on aiheuttanut sosiaalisen median käytöllään työnantajalleen koituneen vahingon tahallaan, työnantajan ei tarvitse vahinkoa korvata juuri lainkaan. Eli näissä tapauksissa korvausvelvollinen on täysin työntekijä. (Pesonen 2017, 249-251.)

Työntekijä saa käyttää ja osallistua sosiaalisen median keskusteluun kotona työnantajan omistamalla laitteella, mikäli työnantaja on sen sallinut tai sosiaalisen median hoitaminen lukeutuu työntekijän suorittamiin työtehtäviin. Esimerkiksi työntekijä voi tehdä etäsuhteessa työtehtäviään kotoa käsin. Työntekijän pitää sosiaalisen median käytön suhteen kuitenkin pitää mielessä työnantajansa kanssa tekemä lojaliteettisopimus. Työntekijä ei saa omalla toiminnallaan aiheuttaa vääryyttä tai vahinkoa työnantajalleen. Esimerkiksi työnantajan liikesalaisuuksien kertominen tai jakaminen kilpaileville yrityksille on ehdottomasti kielletty. Myös työnajan kunnian ja yksityisyyden suojan loukkaaminen sosiaalisen median kanavilla ei ole sallittavaa. Työntekijän käyttäessä palvelua vapaa-aikanaan tai yksityisesti, on työntekijä täysin vastuussa aiheutuneesta vahingosta. Kuitenkin työntekijällä ja Suomen kansalaisella on samat perusoikeudet käyttää sananvapauttaan. (Pesonen 2017, 252.)

Rikosoikeudellinen, sopimusoikeudellinen ja vahingonkorvausoikeudellinen vastuu koskee myös Sometaduuniin-hankkeen jäseniä. Hankkeeseen kuuluvat jäsenet ovat sopimusoikeudellisessa suhteessa Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa. Myös työoikeudelli-

set vastuut ja velvollisuudet liittyvät läheisesti hankkeeseen sitoutuneisiin henkilöihin. Erityisesti heitä sitovat Laurea-ammattikorkeakoulua kohtaan lojaliteettiin liittyvät oikeudelliset asiat. Jokainen Sometaduuniin-hankkeen jäsen saa käyttää oikeutetusti sanavapauttaan Suomen perustuslain mukaisesti. Sananvapautta voidaan kuitenkin rajoittaa tietyin sopimusoikeudellisin keinoin. Hankkeen jäsenet eivät myöskään saa syyllistyä sananvapauserikoksiin, vaan kaikkien sosiaalisessa mediassa toimivien yhteisöjen ja yksilöiden perus- ja ihmisarvoja tulee kunnioittaa ja suojella.

6. Loppupäätelmät ja yhteenveto

Opinnäytetyössä käsitellään työoikeuteen ja sosiaaliseen mediaan liittyvää lainsäädäntöä. Työoikeuden osiossa on käsitelty omina jaksoinaan työsopimukseen, työntekijän ja työnantajan velvollisuuksiin, työsuojeluun, työehtosopimukseen liittyvää lainsäädäntöä. Työoikeuden keskeinen lainsäädäntö liittyy työsopimus- ja työehtosopimuslakiin, jota olen tuonut laajalti esiin opinnäytetyössäni. Sosiaaliseen mediaan liittyvässä osiossa olen käsitellyt keskeisen sosiaalisen median lainsäädännön, sosiaalisen median käyttämistä työpaikalla, sosiaalista mediaa ilmiönä ja sosiaalisen median rikosoikeudellista vastuuta.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmät ovat noudattaneet oikeudelliseen tutkimukseen kuuluvaa tietoperustaa ja alan asianmukaista ammattikirjallisuutta. Opinnäytetyössäni olen hyödyntänyt työoikeuteen ja sosiaalisen median alaan liittyviä asianmukaisia Internet lähteitä ja tutkimuksia. Opinnäytetyössäni tuon yhdenvertaisuuslain yhteydessä esiin esimerkiksi Akava Worksin 16.4.18 julkaisemaan artikkeliin 8/2018: ”Korkeakoulutettujen nuorten kokemuksia häirinnästä työelämässä”. Lisäksi olen opinnäytetyöni yhteyteen laatinut empiiristä tutkimusta noudattavan työoikeudellisen oppaan.

Opinnäytetyön tuloksena kehitettiin työelämän oikeudellinen opas. Oppaassa on käsitelty työoikeuden perusasioita mielenkiintoisesti ja helposti lähestyttävästi. Oppaan tarkoituksena on antaa työoikeuteen liittyvistä oikeudellisista asioista tietoa ja osaamista korkeakoulutetuille opiskelijoille. Lisäksi työelämän oikeudellista opasta voidaan käyttää erilaisissa opetustoimintaan liittyvissä tilanteissa Laurea-ammattikorkeakoulun opettajat, vastuhenkilöt ja Sometaduuniin-hankkeeseen kuuluvat henkilöt. Työelämän oikeudellisessa oppaassa käsitellään työsopimukseen, työehtosopimukseen ja työmarkkinajärjestöihin liittyviä työoikeudellisia perusasioita. Oppaassa on myös käsitelty erikseen työntekijöiden perhevapaita, työntekijöiden ja työnantajien velvollisuuksia. Työelämän oikeudellisen oppaan muuna tarkoituksena on tuottaa tietoa ja osaamista työoikeuteen liittyvistä oikeudellisista perusasioista ja mahdollisesti auttaa korkeakoulutettuja opiskelijoita toimimaan työelämää koskevissa oikeudellisista osaamista vaativissa tilanteissa.

Minulle tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoista ja antoisaa. Yhteistyö eri tahojen kanssa on sujunut erittäin hyvin, ja apua olen saanut aina tarvittaessa. Työoikeuteen liittyvä oikeudellinen osaaminen on opinnäytetyöni yhteydessä parantunut selvästi. Luultavasti opituista työoikeudellisista ja sosiaaliseen mediaan liittyvistä oikeudellisista asioista tulee olemaan hyötyä tulevaisuudessa. Alussa sosiaaliseen mediaan liittyvä oikeudellinen lainsäädäntö oli hyvin vierasta. Tämän opinnäytetyön sosiaalisen median osuus sisältyy pääosin Pirkko Pesosen teokseen Sosiaalisen median lait. Pesosen teoksesta sain merkittävästi oikeudellista tietoa ja osaamista sosiaalisen median lainsäädäntöä kä-

sittelevään osioon. Pirkko Pesosen teos oli hyvin mielenkiintoinen, ja siinä käsitellään monipuolisesti ja asiantuntevasti sosiaaliseen mediaan liittyvää lainsäädäntöä.

Lähteet

Painetut

Bruun, N. Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Husa, J. Mutanen, A. Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Jouttimäki, L. Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla ydinkohdat. Helsinki: Työterveyslaitos

Karttunen, T. Laasanen, H. Sippel, L. Uitto, T. Valtonen, M. 2012. Juridiikan perusteet. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kärkkäinen, M. Äimälä, M. 2017. Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3. uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Pesonen, P. 2017. Viestinnän lait. 2017. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pesonen, P. 2013. Sosiaalisen median lait. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Suojanen, K. Ojajärvi, J. Savolainen, H. Vainio, P. Vanhanen, P. 2010. Lakiopas-Selkeä ja käytännöllinen lakiopas. 1. painos. Helsinki: KS-Kustannus Oy.

Tiitinen, K-P. Kröger, T. 2012. Työsopimuslaki. 6. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Äimälä, M. 2012. Työaikalaki. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sähköiset

Akava Works. Artikkele. 16.4.2018. Korkeakoulutettujen nuorten kokemuksia syrjinnästä työelämässä. Akava.fi. 2018. Viitattu 21.6.18.

https://www.akava.fi/akavaworks/kirjoitukset/korkeakoulutettujen_nuorten_kokemuksia_syrjinnasta_tyoelamassa.23156.blog.

Finlex. KKO 2008:50. Työsopimus. Työsopimuksen päättäminen. Viitattu 23.9.18

[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2008/20080050 Työsopimus- Työsopimuksen päättäminen-2018](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2008/20080050_Tyosopimus-Tyosopimuksen_paattaminen-2018).

Sometaduuniin. Hankkeen logo. Kansi. Työelämän oikeudellinen opas. Viitattu 30.9.18. Korkeakoulutetuille opiskelijoille. Liite 1. <https://kyvyt.fi/group/sometaduuniin>

Someta Duuniin. Kyvyt.fi. Ryhmät. Hankkeen tavoite ja kehittämistehtävät. Perustietoa hankkeesta. Viitattu 9.11.17. www.Laurea.fi. <https://kyvyt.fi/group/sometaduuniin>

Someta Duuniin. Keskeiset materiaalit osahankkeesta. Hankesuunnitelma. Laurea ammattikorkeakoulu. 2017. Viitattu 9.11.17. <file:///C:/Users/Oma/Downloads/Sometaduuniin-hankehakemus-12052017-muutos-1.pdf>

Someta Duuniin. Viestintäsuunnitelma. Laurea ammattikorkeakoulu. 2017. Viitattu 21.7.2018. <https://kyvyt.fi/group/sometaduuniin>

Tietosuoja. Artikkele. 2018. Euroopan unionin tietosuoja-asetus tuo uusia oikeuksia omiin henkilötietoihin 25. toukokuuta alkaen. Tietosuoja.fi. 2018. Viitattu 18.6.18. Artikkele: https://tietosuoja.fi/artikkeli/-/asset_publisher/eu-n-tietosuoja-asetus-tuo-uusia-oikeuksia-omiin-henkilotietoihin-25-toukokuuta-alkaen2018.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Tietosuoja Tietosuojavaltuutetun toimiston tehtävät. Tietosuoja.fi. 2018. Viitattu 15.6.18. <https://tietosuoja.fi/tietosuojavaltuutetun-toimisto>

Yrittäjät. Yrittäjän abc. Työnantajan abc. Lomat-vapaat- ja poissaolot. Perhevapaat. www.yrittajat.fi 2018. Työelämän oikeudellinen opas. Korkeakoulutetuille opiskelijoille. Liite 1. Viitattu 29.6.18. Artikkele: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/lomat-vapaat-ja-poissaolot/perhevapaat-317392#quickset-valilehti=-1>.

Lainsäädäntö

Henkilötietolaki (523/1999)

Kunnallinen virkaehtosopimus (669/1970)

Kuntalaki (410/2015)

Laki aluehallintovirastoista (896/2009)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

Laki sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä (460/2003)

Laki sähköisen viestinnän palveluista (917/2014)

Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004)

Laki työsuojeluhallinnosta (16/1993)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Opintovapaalaki (273/1979)

Palkkaturvalaki (866/1998)

Rikoslaki (39/1889)

Työaikalaki (605/1996)

Työehtosopimuslaki (436/1946)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työturvallisuuslaki ((738/2002)

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Suomen perustuslaki (731/1999)

Sähköisen viestinnän tietosuojalaki (516/2004)

Vahingonkorvauslaki (412/1974)

Valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970)

Valtion virkamiesasetus (971/1994)

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Vuosilomalaki (162/2005)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Kuviot

Kuvio 1: Työsopimuksen tunnusmerkistö (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 24.)

Kuvio 2: Tyky-toiminta (Jouttimäki & Purola 2002, 8-9.)

Liitteet

Liite 1: Työelämän oikeudellinen opas. korkeakoulutetuille opiskelijoille. Ohessa liitteenä 1.

Liite 1: Työelämän oikeudellinen opas. Korkeakoulutetuille opiskelijoille. Ohessa liitteenä 1.

Työelämän oikeudellinen opas

Korkeakoulutetuille opiskelijoille



SOMETA
DUUNIIN



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

10/8/2018

Anne Jutila

Laurea-ammattikorkeakoulu

Laurea-Hyvinkää

Oikeudellinen osaaminen

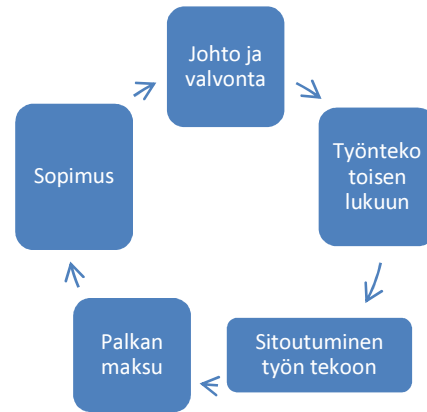
Tietoa työoikeudesta

Tämän esitteen tarkoitus on antaa tietoa työoikeuden peruskäsitteistä. Esite on suunnattu korkeakouluissa opiskeleville ja työelämään siirtyville korkeakoulutetuille opiskelijoille.

Työoikeuteen liittyy hyvin erilaista lainsäädäntöä. Keskeisempiä lakeja ovat kuitenkin työsopimuslaki ja työehtosopimuslaki. Suomen liittyttyä Euroopan unioniin vuonna 1994 on Euroopan unionin direktiiveillä ja asetuksilla ollut vaikutusta myös työoikeuteen.

Työoikeuteen katsotaan kuuluvan viisi ominaista tunnusmerkkiä.

Työsopimussuhde on voimassa oleva silloin, kun työnteko perustuu sopimukseen ja työtä tehdään toisen lukuun, työn tekeminen tapahtuu valvonnan ja johdon alaisena, työstä saadaan palkkaa tai vastiketta ja työntekijä on sitoutunut työn tekemiseen.



Kuvio 2. Työoikeuden tunnusmerkistö.

Työsopimuksen solmiminen

Työsopimusten keskeiset säädökset löytyvät työsopimuslaista. Työsopimus voidaan solmia sähköisesti, kirjallisesti tai suullisesti. Työntekijän kannattaa kuitenkin vaatia työsopimusta itselleen kirjallisena tai sähköisenä. Näin ollen työsopimusta koskevista riitatilanteista on helpompi selvittää tulevaisuudessa.

Sopimusosapuolet työntekijä ja työnantaja sopivat keskenään työsuhteen työehdoista. Työehtoja ovat muun muassa työaika, koeaika, palkka ja sovitut työtehtävät. Työsopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikainen työsopimus on voimassa vain sovittuun määräaikaan asti. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan määritellä pysyväksi työsuhteeksi.

Työsuhteen solmimisesta aiheutuu työntekijälle velvoitteita

Työsuhteesta koituu työntekijälle useita erilaisia velvoitteita, joita pitää ehdottomasti noudattaa. Työntekijän on tehtävä työtä työnantajansa lukuun ja erityisesti niitä työtehtäviä, joita työsopimuksen työehdoissa on määritelty. Työntekijän on noudatettava työnantajan työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Lisäksi työntekijällä on huolellisuusvelvoite. Työntekijän on tehtävä työtehtävät erityistä huolellisuutta noudattaen. Työntekijän tulee välttää kaikkea vahingollista tai haitallista toimintaa työnantajaansa kohtaan työpaikalla ja vapaa-aikana. Täten työntekijää sitoo lojaliteettivelvollisuus työnantajaansa kohtaan. Työntekijällä on salassapitovelvollisuus. Työntekijä ei saa jakaa työnantajaansa koskevia tietoja ulkopuolisille tahoille esimerkiksi liikesalaisuuksien kertominen on kielletty. Työntekijää sitoo myös työnantajan kanssa tekemä kilpailukieltosopimus. Työntekijällä on oikeus yksityisyyden suojaan. Työnantajan tehtävä on pitää huolta kaikkien työntekijöidensä yksityisyyden

suojasta. Tämä velvoittaa työnantajaa siten, että työntekijöiden henkilötietoja on käsiteltävä ja säilytettävä asianmukaisesti. Myöskään työnantaja ei voi vaatia työntekijää osallistumaan muun muassa erilaisiin terveyttä koskeviin testeihin ja tarkastuksiin, vaan siihen vaaditaan aina työntekijän henkilökohtainen lupa. Työntekijöiden sähköpostiviestintä kuuluu myös viestinnän suojan piiriin.

Työsopimuksen työehdot velvoittavat myös työnantajaa

Työnantajalla on aina direktio-oikeus. Eli tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekijän työtehtäviä. Työnantajan pitää maksaa työntekijälleen palkkaa. Lisäksi työnantajan pitää noudattaa työturvallisuudesta annettuja sääntöjä ja asetuksia. Työnantajan pitää järjestää työpaikan työolosuhteet työturvallisuudesta annettujen säädöksien mukaisiksi. Työnantajan pitää kohdella kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työnantaja ei saa harjoittaa muun muassa ikään, koulutukseen, poliittiseen kantaan, etniseen taustaan tai sukupuoliseen

suuntautumiseen liittyvää syrjintää työpaikalla. Työnantajan pitää järjestää työntekijöidensä työterveydenhuolto. Lisäksi työnantajalla on työntarjoamisvelvoite työntekijöitään kohtaan esimerkiksi osa-aikaisille työntekijöille pitää tarjota ensin kokopäiväistä työtä. Työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä ammattillisesta osaamisesta ja koulutuksesta. Työnantajan pitää myös noudattaa valtakunnallisia työehtosopimuksia.



Kuvio.3. Työnantajan velvollisuudet.

Koeaika määrittelee työsuhteen jatkon

Työsopimukseen merkitään koeaika, joka on yleensä kuusi kuukautta. Koeaika käytetään sekä määräaikaissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa. Koeajalla työntekijä tai työnantaja voi milloin tahansa purkaa työsopimuksen, ja irtisanomista ei tarvitse varsinaisesti perustella toiselle osapuolelle. Koeajalla työntekijä ja työnantaja punnitsevat omalla tahollaan työsuhteen jatkamisen edellytyksiä. Työnantajalla on aina velvollisuus ilmoittaa koeajasta työntekijälleen, ja siitä on hyvä tehdä kirjallinen maininta työsopimukseen. Koeajan muuna tarkoituksena on muodostaa työnantajalle käsitys työntekijän henkilökohtaisesta suoriutumisestaan esimerkiksi työyhteisössä. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen koeaika saa olla enintään kuusi kuukautta. Koeajaksi voidaan tietysti sopia myös lyhyempi ajanjakso. Koeaika voidaan pidentää työntekijän koeajalla tapahtuneen poissaolon takia. Perhevapaan tai työkyvyttömyyden vuoksi työnantajalla on oikeus pidentää koeajanjaksoa 30 kalenteripäivää kultakin kuukaudelta. Koeaika sitoo työsopimuksen molempia osapuolia. Määräaikaisen

työsopimuksen koeaika saa olla korkeintaan puolet tehdystä työsopimuksesta. Kuitenkaan määräaikaisen sopimuksen koeaika ei saa ylittää kahta kuukautta.

Työsuhteen päättämiseen vaikuttavat useat eri tekijät

Työsuhde voidaan päätää henkilöön liittyvien syiden vuoksi tai tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteluihin vedoten.

Henkilöön liittyvien syiden vuoksi työsuhteen päättäminen voi johtua muun muassa työntekijän huolimattomuudesta ja laiminlyönnistä, luvattomista poissaoloista, ammattitaidottomuudesta tai työstä kieltäytymisestä. Työnantajalla taas on oikeus päättää työntekijän työsuhde, mikäli työntekijä on ollut poissa työpaikaltaan ilman poissaoloilmoitusta 7 arkityöpäivää.

Työnantajalla on kuitenkin selvitysvelvollisuus, mikäli epäillään työntekijän olevan vakavasti sairastunut.

Työsuhde voidaan joko irtisanoa tai purkaa. Koeajalla työsuhde voidaan purkaa välittömästi. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan umpeuduttua.

Työsuhteen purkamiseen vaaditaan aina erittäin painava syy. Työnantaja voi purkaa työsuhteen esimerkiksi työntekijän väkivaltaisen käyttäytymisen vuoksi.

Työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus, mikäli työnantaja ei noudata muun muassa työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja säädöksiä. Palkan maksamatta jättäminen oikeuttaa työntekijän aina purkamaan työsuhteen. Työntekijää ja työnantajaa sitovat irtisanomisajat, jotka riippuvat työsuhteen pituudesta. Työntekijän ja työnantajan on noudatettava irtisanomisaikoja. Tuotannollinen ja taloudellinen syy työsuhteen päättämisestä voi johtua muun muassa yrittäjän konkurssista, tilausten tai työn merkittävästä vähenemisestä.

Tehdystä työstä kannattaa pyytää työtodistus

Työntekijällä on oikeus saada joko suppea tai laaja työtodistus. Suppeasta työtodistuksesta löytyvät tiedot työsuhteen kestosta ja tehdyistä työtehtävistä. Laajassa työtodistuksessa ovat edellä mainittujen ohella myös tiedot työsuhteen päättämisestä, arvausekkeet työntekijän käyttäytymisestä ja osaamisesta.

Työtodistus on mahdollista saada vielä kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättämisestä, mikäli siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa työnantajalle. Laajaa

työtodistusta voi vaatia työnantajalta viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättämisestä.

Eläke ja työkyvyttömyys

Vanhuuseläkkeelle voi joustavasti siirtyä täytettyään 63-68 vuotta. Varhennus kuitenkin pienentää eläkettä pysyvästi. Halutessaan työntekijä voi vielä jatkaa työntekoa työnantajan lukuun. Tämä on vain neuvottelukysymys työnantajan ja työntekijän välillä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle työntekijän on mahdollista jäädä 60 vuotta täytettyään.

Työmarkkinajärjestöt jäsenjärjestöjensä asialla

Työsopimukseen on hyvä tehdä merkintä sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksia säätää työehtosopimuslaki. Työehtosopimuksen tarkoitus on taata työntekijöille työsuhteeseen minimiehdot. Lisäksi löytyy alakohtaisia työsuhteen ehtoja, jotka voivat koskea muun muassa tavanomaista palkkaa, työaikaa tai lomiam. Ensimmäinen valtakunnallinen työehtosopimuslaki säädettiin jo vuonna 1924. Työnantajien ja työntekijöiden työmarkkinajärjestöt

neuvottelevat keskenään työehtosopimukset.

Työehtosopimuksen tehtävänä on turvata työrauha Suomen maassa.

Työehtosopimusten varsinainen tehtävä on kuitenkin ennalta ehkäistä laittomia työtaisteluja. Työehtosopimukset ovat määräaikaista, yleissitovia ja valtakunnallisia. Valtion, kunnan ja seurakunnan virkamiehet kuuluvat virkaehtosopimusten piiriin.

Työehtosopimusten jäsenjärjestöjen työriitoja sovittelee valtakunnansovittelija. Hänen tehtävänsä on edistää myös jäsenjärjestöjen välisiä keskinäisiä suhteita.

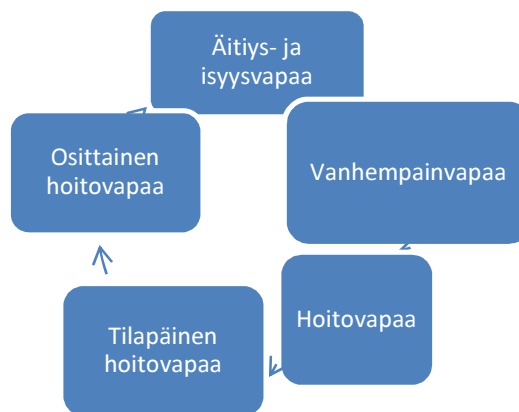
Työntekijällä on oikeus pitää perhevapaita

Työntekijällä on oikeus jäädä perhevapaalle. Perhevapaan pitämisen oikeus koskee myös adoptoitujen lasten vanhempia. Perhevapaisiin luetaan äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa. Perhevapaat ovat yleensä palkattomia. Työehtosopimukset säätelevät sen, että maksaako työnantaja palkkaa perhevapaiden ajalta. Kela maksaa

perhevapaiden ajalta etuusia muun muassa kotihoidon tukea.

Äitiysvapaan voi aloittaa aikaisintaan 50 vuorokautta ennen lapsen syntymää ja sen kesto on 105 arkipäivää. Isällä on myös oikeus olla isyysvapaalla 54 arkipäivää.

Vanhempainvapaata on oikeus pitää 158 arkipäivää äitiysrahauden päätyttyä. Vanhempainvapaalla voi olla joko lapsen äiti tai isä. Adoptiovanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata 234 arkipäivää lapsensyntymästä kokoikäisesti tai osa-aikaisesti. Vanhemmat saavat pitää vanhempainvapaan kahdessa jaksossa. Jakso on kuitenkin oltava 12 päivän pituinen. Vanhempainvapaan jälkeen on mahdollista jäädä palkattomalle hoitovapaalle siihen asti, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta.



Kuvio 4. Työntekijän perhevapaat.

Lisäksi työntekijällä on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen. Työntekijä voi olla lyhytaikaisesti poissa työpaikaltaan, mikäli hänen läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettä kohdanneen lasta koskevan arvaamattoman sairauden tai pakottavan syyn vuoksi.

Vanhemman tai lähiomaisen on mahdollista olla osittaisella hoitovapaalla lapsen peruskoulun toisen vuosiluokan käyntiin asti. Eli lapsen vanhempi voi käytännössä tehdä lyhennettyä työaikaa heinäkuun loppuun saakka.

Pidennettyä oppivelvollisuutta suorittavan lapsen vanhemmalla on oikeus olla osittaisella hoitovapaalla lapsen kolmanteen vuosiluokkaan saakka.

E erityisen huollon tai hoidon tarpeessa oleva vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhemmalla on oikeus hoitaa lasta 18 ikävuoteen asti.

Lapsen sairauden vuoksi vanhempi voi hoitaa alle 10 -vuotiasta neljän päivän ajan. Alakohtaiset työsopimusehdot määrittelevät sen, että maksetaanko lapsen sairauden hoidosta johtuva osittainen hoitovapaa vanhemmalle palkallisena.

Minulle tulee vaikeuksia työpaikalla.

Miten toimin?

Ota ensin yhteyttä esimieheesi. Voit keskustella myös lähiomaisesi kanssa.

Työpaikalla luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu auttaa mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Apua saat myös ammattiliittojen ja työsuojeluhallinnon alueellisista palveluista. Esimerkiksi ammattiliiton lakimieheltä saat apua.

Olenko oikeutettu sairasajan palkkaan?

Sairasajan palkkaus määritellään työsopimukslain ja alan mukaisen työehtosopimuksen mukaan. Sairaudesta tai tapaturmasta johtuneesta työkyvyttömyydestä maksetaan sairasajan palkka. Mikäli työkyvyttömyys on aiheutettu tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, tällöin työntekijälle ei makseta palkkaa.

Lähteet

Painetut

Kärkkäinen, M. Äimälä, M. 2017. Työsopimuslaki. 5 uudistettu painos. Helsinki: Talentum Oy.

Sähköiset

Yrittäjät.fi. Yrittäjän abc. Työnantajan abc. lomat- vapaat ja poissaolot. perhevapaat. Viitattu 29.6.2018.

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/lomat-vapaat-ja-poissaolot/perhevapaat-317392#quickset-valileht>

Kuviot

Kuvio 1. Sometaduuniin. Hankkeen logo. Kansi. Viitattu 26.9.2018. Sometaduuniin.fi.

Kuvio 2. Työoikeuden tunnusmerkistö. &

Kuvio 3. Työnantajan velvollisuudet. &

Kuvio 4. Työntekijän perhevapaat. Kärkkäinen, M. Äimälä, M. 2017. Työsopimuslaki. 5 uudistettu painos. Helsinki: Talentum Oy.

Työoikeuden keskeinen

lainsäädäntö

Työsopimuslaki

Työehtosopimuslaki

Yhdenvertaisuuslaki

Työaikalaki

Vuosilomalaki

Yksityisyyden suoja

Tietosuoja-asetus

Työturvallisuuslaki

Työterveyshuoltolaki

Sananvapauslaki

Virkamieslaki

Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Laki työriitojen sovittelusta

Laki tuomioistuimesta

Työntekijän eläkelaki

Työtapaturma- ja ammattitautilaki

Työterveyshuoltolaki